

BUENAS PRÁCTICAS EN
DESARROLLO RURAL
E IGUALDAD



BUENAS PRÁCTICAS EN DESARROLLO RURAL E IGUALDAD

Edita:

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural
Secretaría de Estado de Medio Rural y Agua
Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino©

Elaboración y coordinación

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

La Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural desea agradecer la colaboración de todas aquellas personas e instituciones que han contribuido con sus aportaciones al presente documento. Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, conocido o por conocer, comprendidas la reprografía y el tratamiento informático, siempre que se cite adecuadamente la fuente y los titulares del Copyright.

La versión electrónica de este documento se puede descargar en:
www.marm.es

NIPO: 77009318-7

Depósito Legal:

Diseño: Tres Tipos Gráficos

Impresión: Gráficas Naciones, S.L.

Impreso en papel reciclado al 100%, totalmente libre de cloro.

Para cualquier comunicación relacionada con esta publicación, dirijase a:
observatoriogenero@marm.es

PRÓLOGO

Las mujeres rurales son, junto con los jóvenes, el colectivo humano clave y fundamental en los procesos de desarrollo. Lo fueron en el pasado, aunque sin suficiente reconocimiento y valoración, y lo han de ser en el futuro. Pero esta vez con protagonismo y con visibilidad.

Su trabajo, o mejor dicho sus trabajos, se vieron eclipsados por una sociedad que en términos generales, tanto en la ciudad, como en la industria y en el campo, relegaron la importancia del papel de la mujer no ya en el evidente ciclo reproductivo de la sociedad sino en el productivo, en la generación de la actividad económica.

El éxodo rural de la segunda mitad del siglo XX español ha tenido una clara asimetría en su composición. En efecto, han sido las mujeres las que antes, y en mayor número, han emigrado a la ciudad, sin duda en busca de mejores oportunidades. Las consecuencias de ese comportamiento se reflejan en el desajuste de los censos en muchas zonas rurales que muestran tanto el envejecimiento como una mayor representación del género masculino.

Las mujeres han sido las auténticas dinamizadoras del medio rural, desarrollando históricamente sus actividades sociolaborales en un ambiente dominado por las dificultades y la desconsideración. Es cierto que algunos de los problemas estructurales del campo persisten en la actualidad, en especial en lo relativo al despoblamiento, la falta de oportunidades laborales y la escasez de servicios e infraestructuras.

Pero también lo es que cada vez más las instituciones públicas y las iniciativas sociales y ciudadanas se han rearmado para hacer frente a las dificultades.

En ese trabajo en pos del desarrollo rural las mujeres vuelven a poner de relieve sus capacidades, sus habilidades y su iniciativa. Lo hicieron en el pasado con más dificultades y, como hemos advertido, sin reconocimiento. Y lo hacen ahora con mayor decisión si cabe, y con el reconocimiento de la sociedad en su conjunto.

En este catálogo de buenas prácticas se presenta una muestra de numerosas soluciones a distintos problemas que, aun desarrollándose en territorios concretos, son perfectamente transferibles y extrapolables a otras zonas rurales. Y lo que es más importante, son testimonio de que allí donde las mujeres se ponen en vanguardia es posible mejorar las condiciones del medio rural.

La tipología de las actuaciones recogidas en estos proyectos es muy variada, incluyendo desde planes de sensibilización hasta proyectos de servicios a la población, contribuyendo todas estas iniciativas a hacer un poco más fácil el día a día de las comunidades rurales. Es a través de este tipo de proyectos desde donde se convierten en realidad palpable términos como conciliación, empoderamiento, corresponsabilidad y visibilización del trabajo femenino.

Estos ejemplos son tan solo el principio del camino y aunque queda mucho por recorrer, la intención es que todas las experiencias recogidas sirvan de fuente de inspiración o punto de partida para futuras iniciativas.

Desde el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, conscientes de la dificultad de este camino, queremos aportar soluciones y procurar aunar todos los esfuerzos que tantas instituciones y organizaciones han llevado a cabo, de manera tan encomiable.

Por ello, quiero manifestar mi enhorabuena a todas las personas que han participado en la concepción y sobre todo, en la puesta en marcha de estos proyectos y animaros a seguir trabajando en esta dirección.

Agradecimiento que, por extensión, hago llegar a las mujeres que contribuyen a mantener vivo el medio rural. Sin vosotras no sería posible.

Madrid, octubre de 2009

Elena Espinosa Mangana

MINISTRA DE MEDIO AMBIENTE, Y MEDIO RURAL Y MARINO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

METODOLOGÍA

SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Proyectos de Comunidades Autónomas

1. TALLERES DE SUPERVIVENCIA DOMÉSTICA, <i>Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, Andalucía. LEADER +</i>	22
2. CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA EL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN <i>Asociación para el Desarrollo de la Ribera Alta del Ebro (ADRADE), Aragón. PRODER 2</i>	30
3. EQUILIBRIO <i>Consejería de Trabajo y Formación (Gobierno Balear), Islas Baleares. EQUAL</i>	36
4. ARIADNA <i>Instituto Canario de la Mujer (Gobierno Canario), Islas Canarias. EQUAL</i>	44
5. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN EN SERVICIOS LIGADOS A LAS NECESIDADES DE LA POBLACIÓN <i>GAL Los Valles, Cantabria. LEADER +</i>	54
6. INSTALACIÓN DE CASA TUTELADA EN ANTIGUO PALACIO <i>FADETA, Castilla – La Mancha. PRODER 2</i>	62
7. REDES POR LA IGUALDAD <i>Consejo comarcal de El Bierzo, Castilla y León. EQUAL</i>	68
8. DONA / HOME RURALS <i>Centro Tecnológico Forestal de Cataluña, Cataluña. EQUAL</i>	76
9. MUJER RURAL <i>Consortio Sierra Oeste, Comunidad de Madrid. EQUAL</i>	84
10. CAMP DE TURIA CONCILIA <i>Mancomunidad Camp de Turia, Comunitat Valenciana. EQUAL</i>	94
11. ELOISA <i>Instituto de la Mujer de Extremadura, Extremadura. EQUAL</i>	102
12. DIANA <i>Secretaría General de Igualdad (Xunta de Galicia), Galicia. EQUAL</i>	110
13. ITINERARIO.RED <i>Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, La Rioja. EQUAL</i>	118

14. PILNAR <i>Servicio Navarro de Empleo, Navarra. EQUAL</i>	126
15. MAGAP EMPLEO <i>Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Región de Murcia. EQUAL</i>	136
16. AVANZA <i>Cámara de Comercio de Oviedo, Principado de Asturias. EQUAL</i>	146
17. EXPOSICIÓN ITINERANTE SAREKIDE <i>GAL MENDINET, País Vasco. LEADER +</i>	154

Mención especial

18. OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL AMBITO RURAL DE ANDALUCIA <i>GDR Serranía Suroeste Sevillana, Andalucía. LEADER +</i>	162
---	-----

Proyectos de organizaciones de mujeres

19. CREACIÓN DE COOPERATIVA DE TAPICERAS <i>AFAMMER, Castilla - La Mancha. MAPA</i>	172
20. CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN DE LA MUJER RURAL <i>AMFAR, España Rural. MARM</i>	178
21. ARCO <i>COAG, Andalucía.</i>	184
22. FORMACIÓN Y APOYO A LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS RURALES DE SERVICIOS DE PROXIMIDAD <i>FADEMUR. MTAS</i>	192
23. DULCINEA <i>FEMUR, Castilla y León. EQUAL</i>	200
24. IGUALDAD DESDE LA BASE <i>SOL RURAL, Andalucía. PRODER 2</i>	208
25. CÓDIGO DE IGUALDAD EN LAS PYMES <i>UNCEAR, Castilla y León. EQUAL</i>	216

CONCLUSIONES

ANEXO

AMBITOS DE INTERVENCIÓN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Inserción laboral		■	■	■	■		■	■	■	■		■	■
Autoempleo		■											
Corresponsabilidad en el hogar	■						■		■	■	■	■	
Lucha contra la segregación		■		■			■	■	■	■	■		■
Servicios a la población					■	■				■			
TIC							■	■			■		
Dinamización económica		■			■	■							
Sensibilización			■	■			■		■	■	■		■
Participación													
Formación	■		■	■	■		■	■	■			■	■
Igualdad en las empresas			■	■			■	■				■	■

	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Inserción laboral	■	■								■	■	
Autoempleo			■			■		■	■			
Corresponsabilidad en el hogar					■							
Lucha contra la segregación		■			■					■		
Servicios a la población									■			
TIC	■			■	■		■					
Dinamización económica			■			■		■	■			
Sensibilización	■	■		■	■		■			■	■	■
Participación					■			■	■		■	■
Formación				■	■			■	■	■		
Igualdad en las empresas	■	■			■					■		■

INTRODUCCIÓN

IGUALDAD Y DESARROLLO RURAL

El grado de igualdad entre mujeres y varones es un claro indicador de la sostenibilidad y de la calidad de vida de un país o región. Durante las últimas décadas se han logrado importantes avances al respecto, sin embargo, las situaciones de discriminación contra las mujeres y los mecanismos que contribuyen a mantener la desigualdad entre varones y mujeres se repiten, sin excepción, a lo largo de toda la geografía española.

El impacto que la discriminación contra las mujeres tiene en el medio rural es más acusado que en el medio urbano. El **desequilibrio rural-urbano** y las características propias del medio rural actual (masculinización, envejecimiento, despoblación, falta de oportunidades laborales y escasez de servicios e infraestructuras) provocan que las desigualdades de género sean más visibles, y por tanto, haya más dificultades para lograr la igualdad efectiva entre varones y mujeres.

Según datos del Padrón Municipal de 2008 del Instituto Nacional de Estadística (INE), el **índice de masculinidad del medio rural** se sitúa en **104,13%**, seis puntos por encima de la media nacional, que se encuentra en 98,01%. Esta mayor presencia de varones viene provocada principalmente por el **éxodo selectivo de mujeres rurales** hacia las ciudades, sobre todo de las mujeres más jóvenes y mejor formadas, motivado por la búsqueda de mejores oportunidades laborales que las disponibles en el medio rural y de una menor presión social sobre sus comportamientos.

La situación laboral del medio rural presenta **altas tasas de paro y bajas tasas de actividad** además de una brecha de género muy marcada. Estas características, junto al envejecimiento de la población, el aislamiento y la falta de servicios públicos repercuten en una menor calidad de vida de las mujeres rurales y ponen en peligro la sostenibilidad del medio rural.

Para fijar población en el medio rural y detener la emigración femenina hacia las ciudades o núcleos comarcales, se hace necesario mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales y combatir los desequilibrios de género existentes, o dicho de otro modo, incorporar el enfoque de género al desarrollo rural y construir con ello un desarrollo sostenible.

En marzo de 2007 se aprobó la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, marco normativo de las políticas de igualdad que establece medidas de acción para combatir los desequilibrios de género en todas las actuaciones y políticas públicas, tanto a nivel nacional como autonómico.

El artículo 30 de la citada ley corresponde al ámbito del desarrollo rural. En este artículo se establecen medidas para promover la incorporación de las mujeres rurales al empleo y el autoempleo; el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; la mejora de las infraestructuras y los servicios públicos; la participación y representación igualitaria de varones y mujeres en el empleo, en las tareas domésticas y de cuidado, y en los órganos de decisión y responsabilidad.

Por su parte, la *Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural*, supone el marco normativo nacional para las Políticas de Desarrollo Rural, caracterizado por un triple enfoque: ambiental, económico y social. En su artículo 8, relativo al principio de *«igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres»*, se establece la

obligación de combatir los desequilibrios de género y fomentar la igualdad de mujeres y varones en todas las actuaciones y programas realizados en el medio rural.

Así, la política española de desarrollo rural supone una apuesta clara por la incorporación del enfoque de género, y contribuir así al desarrollo sostenible. Sin embargo, existen numerosas experiencias anteriores a la normativa vigente en materia de igualdad en el desarrollo rural. La selección de buenas prácticas aquí descritas es un buen ejemplo de ello.

Inicialmente, las iniciativas de desarrollo rural promovidas desde la Unión Europea (LEADER I y LEADER II) no tenían ninguna mención especial sobre desigualdad entre varones y mujeres. La iniciativa comunitaria LEADER + (2001-2006) constituye un avance sobre las anteriores, al establecer como prioritarias las *«estrategias que tengan por objetivo un incremento de empleo y de las actividades destinadas a las mujeres y los jóvenes»*, y al conceder una valoración extra a los proyectos promovidos por mujeres.

Por otro lado, en el mismo periodo, destaca la iniciativa comunitaria EQUAL, dirigida a promover nuevas prácticas en la lucha contra todo tipo de discriminación y desigualdad en el mercado laboral, dirigida tanto a la población urbana como a la rural. Esta iniciativa se articula en cinco ejes de actuación, entre los que destaca por su aportación a la igualdad de género el Eje IV. Este eje se centra en la igualdad de oportunidades, fomentando por un lado la conciliación para la vida laboral, familiar y personal, y por otro, la lucha contra los desequilibrios de género y la segregación ocupacional.

¿POR QUÉ UNA SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN DESARROLLO RURAL E IGUALDAD?

La selección de buenas prácticas aquí descrita busca mostrar y conocer **el camino recorrido en materia de igualdad entre varones y mujeres en el desarrollo rural, durante el periodo de programación anterior.**

El Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (en adelante MARM) quiere dar difusión a las actuaciones realizadas tanto por diferentes organismos públicos como por los grupos de acción local y las organizaciones de mujeres rurales a lo largo de todo el territorio español, fomentando el intercambio de experiencias y resultados, y con ello, su adaptación y transferibilidad a otros territorios.

Finalmente, la publicación de este catálogo supone **una importante apuesta por la incorporación del enfoque de género a las políticas de desarrollo rural en este nuevo periodo de programación**, valorando positivamente lo realizado hasta ahora.

ESTRUCTURA DE LA SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

En esta selección de buenas prácticas se ha buscado la representación equilibrada de **los principales ámbitos de actuación**, como son: la formación para el empleo y el autoempleo de las mujeres; la diversificación de actividades económicas; la dotación de servicios a la población; el fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la promoción de las mujeres rurales; el uso de las TIC, y la reducción de los desequilibrios de género.

Esta selección está dividida en dos partes. Por un lado, y mostrando el valor territorial de las políticas de desarrollo rural, se describe **un proyecto por cada Comunidad Autónoma** del Estado español. Aparte de esta representación territorial, se incluye una mención especial al «*Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural*», en el que participan 16 grupos de acción local de Andalucía. Este proyecto es el único incluido en la selección relativo al ámbito de la cooperación interterritorial de la iniciativa comunitaria LEADER +, y se ha seleccionado porque supone un ejemplo metodológico para la transversalización del enfoque de género en las políticas de desarrollo rural en un territorio.

Por otro lado, se recogen **siete proyectos promovidos por organizaciones de ámbito nacional de mujeres rurales**, mostrando y reconociendo el importante papel que juegan al promover el empoderamiento de las mujeres y establecer canales de diálogo entre las demandas de la sociedad civil y la Administración Pública.

Esta selección está compuesta por experiencias llevadas a cabo dentro de diferentes iniciativas:

- Iniciativa comunitaria **EQUAL** (periodo 2000-2006): su objetivo fue promocionar nuevos métodos de trabajo de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación al mercado laboral.
- Iniciativa comunitaria **LEADER +** (periodo 2000-2006): persiguió promover actividades de desarrollo rural integradas y de carácter piloto, concebidas y aplicadas por grupos de acción local.
- Iniciativa **PRODER 2** (periodo 2000-2006): programa nacional de desarrollo rural diseñado y aplicado en España y cofinanciado por la Unión Europea. Sus objetivos principales fueron el desarrollo endógeno y sostenido de las zonas rurales a través de la diversificación de sus economías y el freno del éxodo rural y la despoblación, mejorando la renta y calidad de vida de la población rural y asegurando la conservación de los recursos naturales.
- Proyectos promovidos por el anterior Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (actual **MARM**) bajo la convocatoria de promoción de las mujeres rurales y formación de profesionales de la agricultura y el desarrollo rural.

- Proyectos para mujeres financiados por la convocatoria de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), del anterior Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (en adelante **MTAS**).

En cuanto a la información relativa a los diferentes proyectos, se ha sistematizado, sintetizado y organizado en una ficha tipo. En cada ficha se pretende reflejar no sólo los objetivos y resultados sintéticos del proyecto, sino el funcionamiento del mismo, describiendo el desarrollo de las actividades, el contexto sociodemográfico en donde se enmarca, las dificultades encontradas, los principales aspectos a destacar, y la visión de futuro.

Cada una de las fichas se estructura en dos partes:

- La primera parte consta de un cuadro sintético que recoge la siguiente información: iniciativa, entidad promotora, entidades participantes, población beneficiaria, área geográfica, una breve descripción del proyecto, y el motivo por el que ha sido seleccionado como buena práctica.
- La segunda parte supone la descripción más detallada del proyecto, que incluye los siguientes apartados: objetivo general, objetivos específicos, principales actuaciones realizadas, contexto socioeconómico, desarrollo del proyecto, dificultades encontradas, aspectos a destacar, y visión de futuro.



METODOLOGÍA

El primer paso a la hora de establecer una metodología para la selección de buenas prácticas, sea cual sea su ámbito, es la definición del concepto «buena práctica». Son muchas y muy diversas las definiciones que tiene, dependiendo tanto de la finalidad que persiguen como de sus ámbitos de aplicación.

Para la determinación del concepto «buena práctica» a aplicar en este catálogo, se han consultado las definiciones que utilizan diversos organismos y asociaciones, entre las que destacan Womenaction, Womenwatch, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Comité Hábitat España, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), y la Red Urbal. De este modo, se han podido establecer una serie de características que se consideran esenciales para la selección de un proyecto como buena práctica en desarrollo rural con enfoque de género. Dichas características son:

- **Sostenibilidad:** la práctica ha de ser sostenible a nivel social, cultural, económico y ambiental. Debe mostrar cambios duraderos eliminando una problemática total o parcialmente.
- **Igualdad de género:** las iniciativas deben aceptar y responder a la diversidad social y cultural, tomar en cuenta las diversas desigualdades de género, promover la igualdad y la equidad social, y reconocer y valorar las distintas capacidades de las personas.
- **Transferibilidad:** la práctica debe haber generado elementos exitosos (experiencias, procedimientos, políticas, ideas, etc.) que puedan ser transferibles y resultar ejemplos útiles para adaptar a otras prácticas en contextos de otros lugares, tomando en cuenta sus particularidades.
- **Innovación:** muy unido al concepto de transferibilidad, implica que debe tratarse de iniciativas que propongan formas de actuación innovadoras en su contexto de modo que se genere un avance.
- **Impacto demostrable:** la práctica debe lograr los objetivos y resultados previstos de mejora de las condiciones de vida de las personas de manera medible mediante el uso de indicadores.
- **Pertinencia:** la práctica debe responder a las necesidades e intereses prácticos y estratégicos de las personas beneficiarias y participantes de la iniciativa, es decir, debe ser específica para un contexto concreto.
- **Diversificación e integralidad:** la intervención debe contemplar no sólo acciones diversas para actuar sobre los problemas o necesidades identificados, sino también buscar la diversificación económica. También se busca diversificar en los ámbitos de actuación, ya que, hasta ahora, las mujeres han participado sobre todo en los ámbitos cultural y social, resultando desplazadas en el ámbito del poder.

PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Recopilación de proyectos

La selección final de estas buenas prácticas es el resultado de un amplio proceso de recopilación, clasificación y análisis de **más de mil proyectos**, con la posterior incorporación de la información de cada proyecto seleccionado en una ficha tipo.

Un aspecto a destacar de esta selección es que reúne proyectos de dimensiones distintas. Algunos de ellos son pequeñas iniciativas particulares que han aportado su granito de arena al desarrollo rural. Otros son proyectos metodológicos complejamente estructurados, desarrollados en amplias y heterogéneas zonas rurales, y que han dado como resultado potentes herramientas para combatir las desigualdades de género en el medio rural.

Es necesario mencionar que la selección de las prácticas no se ha realizado con base al grado de ambición del proyecto en cuestión, sino con base en aspectos tales como la pertinencia de las acciones planteadas, su sostenibilidad, innovación o transferibilidad, como queda recogido en la definición de «buena práctica». Así, en esta selección se muestran tanto pequeñas experiencias de marcado carácter local como amplios proyectos metodológicos caracterizados por su carácter integral, que constan de varios ejes de actuación y que han sido aplicados paralelamente en distintos ámbitos rurales, tanto nacionales como internacionales.

Selección de buenas prácticas

Para realizar la selección de buenas prácticas de desarrollo rural con enfoque de género se ha procedido a realizar una completa búsqueda de proyectos pertenecientes a diferentes iniciativas, con la dificultad que entraña la comparación de proyectos con diferencias presupuestarias tan grandes.

Para llevar a cabo la recopilación de los proyectos, se han utilizado diferentes bases de datos. Para localizar los proyectos de la iniciativa EQUAL se ha consultado la base de datos EQUAL de la Comisión Europea (ECDB), disponible en la red: (<https://webgate.ec.europa.eu/equal/jsp/index.jsp>).

Para los proyectos de las iniciativas LEADER+ y PRODER 2, se ha consultado la base de datos de la que fue Unidad de Promoción y Animación del Desarrollo Rural del MARM.

En un primer momento, el equipo evaluador, formado por tres personas expertas, realizó una **valoración de los proyectos seleccionados**, utilizando para ello una escala del 1 al 3, sobre las siete características de una buena práctica anteriormente

mencionadas, obteniendo de este modo una clasificación generada por la suma directa de cada una de las puntuaciones asignadas para cada característica.

Tras la asignación de puntuaciones a todos los proyectos revisados, se realizó un filtro de los posibles errores cometidos, se estudiaron los resultados obtenidos, y se abrió una etapa de diálogo en la que se debatieron los casos más sobresalientes y las puntuaciones controvertidas. En esta fase se decidió incluir como criterio secundario de selección el área temática de cada uno de los proyectos evaluados, a fin de obtener la máxima representación de los ámbitos recogidos en las iniciativas comunitarias. Tras este debate, se obtuvo por consenso la puntuación definitiva asignada a cada uno de los proyectos.

La siguiente fase consistió en seleccionar, entre los mejor puntuados, un proyecto por cada una de las Comunidades Autónomas, manteniendo el objetivo de representar a todos los ámbitos temáticos. Esta nueva selección se llevó a cabo tras una lectura detallada de los proyectos destacados, y la puesta en común y discusión de los miembros del equipo evaluador. De esta selección se excluyeron las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla por tratarse de territorios de ámbito urbano.

El **modelo de ficha tipo** también fue objeto de debate. Tras una primera aproximación sobre la magnitud de la información disponible, se probaron varios modelos de ficha piloto, y tras mejorar algunas deficiencias en la estructura inicial, se presentó el formato de ficha tipo definitivo. La estructura final de las fichas es adecuada para todos los tipos de proyectos seleccionados, y permite recoger lo más significativo de cada uno de ellos, de modo que las fichas resultantes son homogéneas en cuanto a tamaño y profundización en los contenidos.

Una vez establecida tanto la selección de los proyectos como la ficha tipo de recogida de información se inició el **proceso de validación**, tanto de la selección como de la ficha, por el Subcomité LEADER de la Red Rural Nacional y por las organizaciones de mujeres rurales de ámbito estatal.

El **Subcomité LEADER** es un instrumento para intercambiar ideas, compartir experiencias, debatir nuevos conceptos, proponer iniciativas y, en general, para la comunicación de los actores implicados en la cooperación en el escenario rural español. En su composición se incluyen representantes de las Comunidades Autónomas y de las redes asociativas del medio rural.

Las **organizaciones de ámbito nacional de mujeres del medio rural** consideradas a estos efectos son las siguientes: Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER), Federación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural (AMFAR), Asociación para el Progreso de la Mujer en el Mundo Rural (APROMUR), Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME), Asociación de Mujeres del Mundo Rural (CERES-COAG), Confederación de Cooperativas, el área de educación para

la sostenibilidad y la participación de Ecologistas en Acción, Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR), Federación Nacional de la Mujer Rural (FEMUR), Red de Desarrollo Rural, Sol Rural, Unión de Centros de Acción Rural (UNCEAR) y Banco Mundial de la Mujer.

A raíz del contacto con las organizaciones de mujeres rurales, se decidió incluir en el catálogo una buena práctica de cada una de ellas, con el fin de que quedara patente la importancia de su trabajo en relación a la igualdad de género en el medio rural. Fueron las propias asociaciones las que sugirieron el proyecto a incluir. Finalmente, se han incluido un total de siete buenas prácticas en desarrollo rural con enfoque de género promovidas por estas organizaciones.

Una vez fue aprobado el listado definitivo de proyectos, comenzó la **fase de investigación y recopilación** de toda la información disponible sobre cada uno de los mismos. En esta fase se revisaron de manera exhaustiva las diferentes fuentes de información disponibles, tanto específicas de cada proyecto como generales de la población y el ámbito geográfico de los mismos. En cuanto a las fuentes de información específicas de los proyectos destacan las siguientes:

- Webs oficiales de los proyectos.
- Webs de las agrupaciones de desarrollo y grupos de acción local.
- Bases de datos de las iniciativas EQUAL, LEADER+ y PRODER 2.
- Planes Estratégicos de los diferentes territorios.

Las fuentes de información de carácter general utilizadas para conocer la realidad sociodemográfica y económica de los diferentes ámbitos geográficos son las siguientes:

- Instituto Nacional de Estadística: se han utilizado diferentes estudios y encuestas, como son el Censo de Población y Viviendas de 2001, los Padrones Municipales más recientes, la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Estructuras Agrarias, etc.
- Los institutos de estadística de las diferentes Comunidades Autónomas.
- Datos de los informes de seguimiento y publicaciones de los proyectos.
- Planes Estratégicos de los diferentes territorios.

Tras recopilar de este modo la máxima información posible, se procedió a contactar telefónicamente con personal técnico participante en cada una de las iniciativas. En esta segunda etapa se les requirió tanto información concreta (por ejemplo resultados cuantitativos), como información cualitativa sobre el desarrollo del proyecto, las dificultades encontradas en cada una de las fases de ejecución del mismo, información sobre lo que destacarían de cada uno de los proyectos, la situación a día de hoy y de cara al futuro de las acciones realizadas, etc.



SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Proyectos de Comunidades Autónomas

01

TALLERES DE SUPERVIVENCIA DOMÉSTICA

ANDALUCÍA Comarca de Sierra Mágina, Jaén



CONTACTO

Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina

Gerente: José García Vico

c/ Posadas, s/n. 23120 Cambil (Jaén).

T. 953 300 400

adr@magina.org

Iniciativa	LEADER +
Ámbito	Formación y ayudas al empleo.
Entidad promotora	Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina.
Entidades participantes	<p>Ayuntamientos: Albánchez de Mágina, Bedmar–Garcéz, Bélmez de la Moraleda, Cabra del Santo Cristo, Cambil–Arbuniel, Campillo de Arenas, Cárcheles (Carchelejo y Cárchel), Guardia de Jaén, Huelma–Solera, Jimena, Jódar, Larva, Mancha Real, Noalejo–Hoya del Salobral, Pegalajar–La Cerradura, Torres.</p> <p>Asociaciones de Mujeres: La Pontana, Nuevo Renacimiento, La Viñuela, Nacibel, Sierra Cruzada, 1º de Marzo, Arbuniyul, Campoarenas, La Cima, 21 de Marzo, Asamblea de Mujeres Huelma–Solera, Ximena, Elaia, Larvaham, La Serranilla, Tamar, Oriental y Fuente Mayor.</p>
Población beneficiaria	Mujeres y hombres de 16 a 65 años.
Área geográfica	Comarca de Sierra Mágina, Jaén (Andalucía).
Descripción	Campana de formación y sensibilización hacia el reparto de responsabilidades en el hogar. Se materializa en la realización de una serie de talleres formativos en actividades tradicionalmente tipificadas como femeninas o masculinas, dirigidos a hombres y a mujeres respectivamente. También se basa en la edición de material divulgativo.
Buena práctica	Promueve la corresponsabilidad y el reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidado, destacando la participación de los varones en el proyecto.

OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, fomentando la corresponsabilidad y el reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural.
- Facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral.
- Fomentar el reparto de responsabilidades domésticas entre varones y mujeres.
- Fomentar actitudes y valores no sexistas entre varones y mujeres y eliminar estereotipos sexistas.
- Sensibilizar a varones y mujeres sobre cómo contribuir a proteger el medio ambiente en la vida cotidiana.

RESUMEN DE ACCIONES

- Difusión del proyecto a través de folletos en los medios de comunicación locales y a través de las asociaciones de mujeres de cada uno de los municipios participantes del proyecto.
- Planificación y preparación de los talleres.
- Realización de los talleres.
- Seguimiento y evaluación de los mismos.

CONTEXTO

La comarca de Sierra Mágina, localizada en la provincia andaluza de Jaén, está formada por 16 municipios con un **índice de ruralidad del 73,5%**.

En las últimas décadas la población ha disminuido notablemente, pasando de 78.260 habitantes en 1.950 a 56.100 en 2.006, lo que equivale a un descenso poblacional de un 30% en medio siglo. Este descenso se debe principalmente al éxodo rural-urbano iniciado en la década de los 60 en nuestro país, motivado aquí por el aislamiento económico y social de la comarca y por el bajo rendimiento de gran parte de los cultivos situados en zonas abruptas de montaña.

La comarca depende económicamente de la **agricultura**, que representa el **55%** de la actividad económica, siendo el cultivo del olivar el principal sustento de la población. Desde 1995 el aceite de oliva de la comarca cuenta con una Denominación de Origen propia.

La distribución de la **población** por sexo está **levemente masculinizada**; los varones representan el 51% y las mujeres el 49% de la misma. Dicha masculinización se debe fundamentalmente a las menores oportunidades de desarrollo personal y profesional que tienen las mujeres de la comarca, situación que provoca que sean ellas las primeras en emigrar a las ciudades en busca de mejores oportunidades económicas y sociales.

La situación laboral de la comarca se caracteriza por **bajas tasas de actividad y elevadas tasas de paro**, con una brecha de género muy marcada en ambos casos. La tasa de actividad de las mujeres es poco más que la mitad de la de los varones. Esta diferencia por sexo refleja la situación de desigualdad entre varones y mujeres en la comarca, lo que supone un factor clave para entender el fenómeno de la emigración femenina.

	Tasa de Actividad	Tasa de Paro	Población (2006)
Mujeres	37,80%	30,49%	49%
Varones	63,63%	18,26%	51%
Total	50,72%	22,65%	

Esta situación de desigualdad también queda reflejada en la **falta de corresponsabilidad** y en la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado entre los sexos, obstaculizando la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ámbito de actuación de este proyecto.

La **tasa de dependencia** en la comarca es de **50,97%**, siendo más acusada en los municipios que cuentan con una población menor.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema sobre el que apenas se dispone de datos en la comarca. Los estudios más recientes se han centrado en hacer visible el papel de las mujeres rurales en el ámbito productivo, frecuentemente infravalorado debido al carácter familiar de las actividades realizadas por las mujeres rurales.

En materia legislativa, tanto la Unión Europea como el Estado español y la Comunidad Autónoma de Andalucía han elaborado una serie de normas tendentes a conseguir la igualdad de género y facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de varones y mujeres. Sin embargo, si todas estas medidas legales no van acompañadas de acciones de sensibilización y formación que generen cambios en las actitudes y los valores de las personas, difícilmente se conseguirá la igualdad real.

Por este motivo, es necesario fomentar la corresponsabilidad y la participación igualitaria de las mujeres y los varones de la comarca en la vida pública y privada, incluyendo a ambos en los programas y proyectos.

<i>Talleres dirigidos a varones de 16 a 65 años</i>	<i>Talleres dirigidos a mujeres de 16 a 65 años</i>
Teoría y práctica del huevo frito: Taller de cocina y calidad de los alimentos.	El taladro y sus funciones: Taller sobre las pequeñas reformas que pueden hacerse en el hogar.
Cómo apretar un botón y saber que la arruga no es bella: Taller de lavado y planchado de ropa.	Los enchufes no funcionan: Taller básico de electricidad.
Con la escoba en la mano: Taller de limpieza del hogar con responsabilidad ambiental, informando sobre los productos de limpieza que más perjudican el medio ambiente así como los más respetuosos, además de tratar aspectos relacionados con el reciclaje de los residuos del hogar.	La rueda y el gato: Taller básico de mecánica, haciendo hincapié en los aspectos que tienen que ver con la protección del medio ambiente relacionados con los aceites utilizados por los vehículos.
Coser y cantar: taller básico de costura.	Gotas caen: Taller básico de fontanería.
A la compra con el estómago lleno: Taller en el que se desarrollan habilidades para realizar una compra responsable escogiendo sólo aquello que realmente se necesita y, por otra parte, seleccionando aquellos productos que contribuyan a conservar el medio ambiente, por ejemplo los productos que no lleven muchos envoltorios, productos con envases reciclables o productos que, por su composición o forma de producción no perjudican el medio ambiente.	
Cuidados a la familia: Taller básico de cuidados a la infancia, a personas mayores y a personas enfermas o con alguna discapacidad.	

DESARROLLO DEL PROYECTO

El proyecto consiste en la realización de talleres de formación en tareas tradicionalmente consideradas masculinas o femeninas buscando deconstruir los roles y estereotipos que la sociedad asigna tradicionalmente a cada sexo, cuestionando las identidades de género y fomentando la corresponsabilidad.

Los talleres, de carácter itinerante y con una duración de entre 2 y 5 días, se han realizado en los 16 municipios de la comarca. La coordinación con cada uno de los ayuntamientos y su apoyo para disponer de las instalaciones y de los medios necesarios ha sido de gran importancia para el desarrollo de los talleres.

La impartición de los talleres ha estado diferenciada por sexo, siendo tanto el temario como el profesorado diferente para unos que para otras. Para apoyar la finalidad del taller, se procuró que las personas que impartieran los talleres de las actividades tipificadas tradicionalmente como femeninas fuesen varones, y por el contrario, mujeres las formadoras de los talleres para actividades tradicionalmente masculinas.

Se utilizó una **metodología participativa**, combinando teoría y práctica y fomentando el intercambio de experiencias y opiniones entre las personas participantes. Al inicio del taller se proyectaba un vídeo sobre las consecuencias negativas que supone para una familia la falta de corresponsabilidad.

PRINCIPALES RESULTADOS

Participaron un total de 355 personas, de las cuales fueron el **73,8% mujeres** y el **26,2% varones**. Estas cifras muestran mayores dificultades para incorporar a los varones en este tipo de proyectos.

El principal resultado cualitativo está en los cambios experimentados respecto a la percepción de los roles de género, apreciándose en los y las participantes un mayor debate en torno al reparto igualitario de tareas domésticas, comprendiendo que **los roles de género son fruto de la socialización diferencial** y no de la naturaleza de mujeres y varones.

Por otra parte, los ayuntamientos han visto en estos talleres una forma de hacer atractivo un tema que en muchas ocasiones les es difícil de abordar, facilitando así la participación de la población.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Las principales dificultades están asociadas a la escasa sensibilidad de la sociedad en general hacia las desigualdades de género, la reticencia que muchos varones tienen para compartir las tareas domésticas y de cuidado, y la presión social que se ejerce sobre quienes transgreden los roles de género.

ASPECTOS A DESTACAR

Se trata de un proyecto de formación y sensibilización con un carácter muy innovador en el territorio que incide de manera directa en la población, provocando cambios de actitudes y valores, así como un cambio en el uso del tiempo y los espacios por parte de varones y mujeres.

El proyecto, más allá de la formación para la realización de determinadas tareas, pretende incidir en el cambio de las normas y los valores existentes en la población

de Sierra Mágina respecto a lo que es socialmente considerado masculino y femenino, **modificar los roles tradicionales de género** y la división sexual del trabajo y revalorizar el trabajo doméstico y de cuidados, concediéndole el mismo valor que a las tareas realizadas tradicionalmente por los varones.

Estos cambios **contribuyen a aumentar la participación de las mujeres** en todos los ámbitos y esferas de la vida de la comarca.

Se trata, por tanto, de un proyecto innovador en el ámbito en el que se desarrolla, una comarca rural, con unos valores tradicionales muy arraigados y con una marcada división de los roles de género.

Dado el **carácter lúdico-formativo** con el que se ha diseñado el proyecto, es fácilmente transferible a otros territorios. Se recomienda la coordinación y colaboración de los ayuntamientos, quienes pueden facilitar las instalaciones necesarias para el desarrollo de algunos talleres que necesitan una mayor infraestructura, como puede ser el caso del taller de cocina.

La idea fue transferida desde la *Fundación Isonomía de la Universidad Jaume I de Castellón*, que puso en marcha estos talleres en el ámbito universitario.

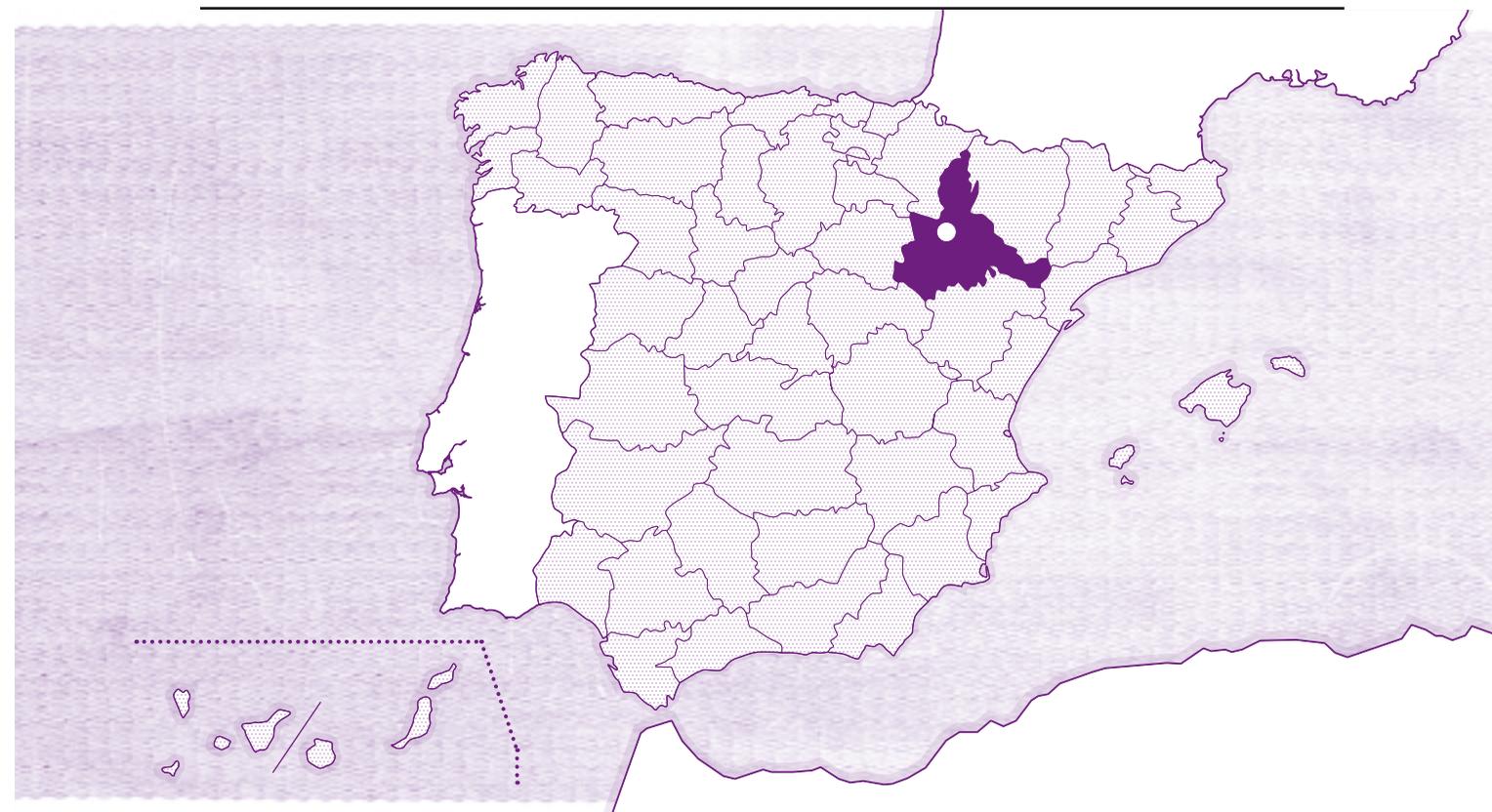
VISIÓN DE FUTURO

La *Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina*, a través de los programas de desarrollo rural para el periodo 2007-2013, siendo consciente de la necesidad de continuar trabajando por la igualdad entre los varones y mujeres de la comarca, pretende dar continuidad a este proyecto y así lo ha recogido en su Plan de Acción Global.

02

CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA EL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN

ARAGÓN *Municipio de Gallur, Zaragoza*



CONTACTO

ADIECONTI

Gerente: M^ª Cruz Adiego

Pol. Industrial Monteblanco, Nave 4
50650, Gallur (Zaragoza)

T. 976 864 957

Asociación para el Desarrollo

de la Ribera Alta del Ebro, ADRADE

c/ Mayor, N^º 9
50650 Gallur (Zaragoza)

T. 976 864 894
info@adrade.es

Iniciativa	PRODER 2
Ámbito	Diversificación de actividades económicas del Medio Rural.
Entidad promotora	Asociación para el Desarrollo de la Ribera Alta del Ebro (ADRAE). Las promotoras de la empresa son dos mujeres jóvenes.
Entidades participantes	Ayuntamiento de Gallur, Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), Diputación Provincial de Zaragoza, Confederación de Empresarios de Zaragoza.
Población beneficiaria	Personas desempleadas residentes en la comarca. La mayor parte de los empleos creados son empleos femeninos en el municipio de Gallur, aunque también se ha generado empleo en otros municipios de la comarca. El grupo de beneficiarios indirectos es la totalidad de la población comarcal.
Área geográfica	Municipio de Gallur, comarca de La Ribera Alta, Zaragoza (Aragón).
Descripción	Creación de una empresa de premontaje de piezas de plástico para el sector de la automoción. Montan 15 tipos de piezas diferentes: B4 superior, B4 inferior, montante A, B2, 5 tipos diferentes de depósitos de aceite y carcasas para los filtros del aceite.
Buena práctica	Ejemplo clave de inserción sociolaboral de la mujer y de lucha contra la precariedad laboral y el desempleo que padecen las mujeres rurales, promoviendo además el empresariado femenino en un sector de ocupación tradicionalmente masculino.

OBJETIVO GENERAL

Creación de una empresa de servicios de automoción por parte de dos jóvenes emprendedoras con la intención de crear el mayor número de empleos posible para las mujeres de la comarca.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Autoempleo de las mujeres promotoras.
- Creación de empleo femenino de calidad, combatiendo la precariedad laboral de las mujeres de la comarca.
- Diversificación de actividades económicas en la comarca.
- Fortalecimiento y dinamización de la economía local.

RESUMEN DE ACCIONES

Creación de una empresa de servicios para el sector de la automoción.

CONTEXTO

La comarca de la Ribera Alta pertenece a la Comunidad Autónoma de Aragón y está compuesta por 17 núcleos de población: Alcalá de Ebro, Bárboles, Boquiñeni, Cabañas de Ebro, Figueruelas, Gallur, Grisén, La Joyosa, Luceni, Pedrola, Pinseque, Pleitas, Pradilla de Ebro, Remolinos, Sobradriel, Torres de Berrellén, y la capital, Alagón. Tiene una superficie de algo más de 416 Km², con una población de 23.554 habitantes y una densidad de población de 56,6 habitantes/ Km².

La **tasa de masculinización** de la comarca es de **104,4%**, casi 6 puntos por encima de la del total de la provincia de Zaragoza (98%). Al comparar estos datos se observa que, mientras que la distribución por sexos a nivel provincial es equilibrada, la población de la comarca de la Ribera está masculinizada debido principalmente al éxodo rural selectivo protagonizado por mujeres, que emigran a las ciudades por falta de oportunidades laborales en el medio rural. **La masculinización y el envejecimiento de la población son, junto al despoblamiento rural, los obstáculos más profundos a los que se enfrenta el desarrollo rural.**

La **tasa global de dependencia** es del **53,4%**, superior a la media de Aragón, que se sitúa en 51,7%¹. Esta elevada tasa tiene un significado doblemente negativo para la comarca. En primer lugar, refleja una alta inactividad económica, y en segundo lugar, indica una elevada carga de trabajo para las personas cuidadoras, sobre todo si la población no cuenta con servicios de atención para personas dependientes. Tradicionalmente, y debido a los roles de género y la división sexual del trabajo, son las mujeres quienes se encargan del cuidado de las personas dependientes (niños y niñas, personas enfermas o mayores). De este modo, la masculinización y el envejecimiento que caracterizan a la población de la comarca muestran que hay muchas personas en situación de dependencia y que son pocas -y sobre todo mayores- las mujeres disponibles para realizar las tareas de cuidado. Esta situación repercute negativamente en

1. La tasa global de dependencia de Gallur, y de la Comunidad Autónoma de Aragón se calculó según la siguiente fórmula: $((\text{Población} \leq 14 \text{ años} + \text{Población} \geq 65) / \text{Población de 15 a 64 años}) * 100$. Fuente Padrón municipal de habitantes a 1-1-2008. INE-IAEST.

57,42%

Desempleo
Mujeres

42,58%

Desempleo
Varones

la carga de trabajo y en la calidad de vida de las mujeres de la comarca, dificultando además la incorporación al mercado laboral de las más jóvenes.

Según el Instituto Aragonés de Empleo, en el año 2004, el número de personas en situación de **desempleo** en la comarca era de 559, de las cuales más del **57% eran mujeres**. El mayor desempleo femenino es una característica que se repite en el medio rural español. Generalmente, las mujeres son paradas de larga duración, que perdieron contacto con el mercado laboral para ocuparse de los roles reproductivos, o bien mujeres jóvenes con escasas oportunidades laborales.

DESARROLLO DEL PROYECTO

La puesta en marcha de la empresa contó con numerosas ayudas de diversos agentes sociales y económicos.

El apoyo del ayuntamiento de Gallur (Zaragoza) fue fundamental para el inicio del proyecto. Durante el primer año cedió a las promotoras del proyecto la nave, las infraestructuras básicas y algunas instalaciones, bajo el compromiso de mantener los puestos de trabajo creados. Esta medida supuso una apuesta clara por parte del ayuntamiento de Gallur a favor de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, promoviendo con ello su independencia económica. También supuso una forma de frenar el éxodo de las mujeres rurales a las ciudades en busca de oportunidades laborales.

Por otra parte, el Instituto Aragonés de Empleo, a través del «Programa de Promoción y Contratación Estable y de Calidad», concedió a las promotoras ayudas por cada uno de los empleos creados con carácter indefinido.

La Diputación de Zaragoza apoyó a las emprendedoras a través del Programa EQUAL. La Confederación de Empresarios de Zaragoza colaboró ayudándolas en la elaboración de un Plan de Viabilidad Empresarial. Durante el primer año, la empresa contó además con servicios de una asesoría técnica. Esta asesoría, junto con el Plan de Viabilidad Empresarial fueron claves para el futuro de la empresa, al no contar ninguna de las promotoras con la formación requerida para ello. El Programa PRODER 2 colaboró financiando la instalación eléctrica, el acondicionamiento de los baños y oficinas y la instalación de aire comprimido en la zona productiva de la nave industrial.

PRINCIPALES RESULTADOS

A fecha de 2006, la empresa ADIECONTI había creado 70 empleos, de los cuales 97,5% fueron ocupados por mujeres. Según una de las promotoras, la única desventaja de trabajar con mujeres es su mayor ausencia laboral, motivada por la falta de corresponsabilidad en los hogares.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Entre las dificultades con las que se han encontrado las promotoras del proyecto, destaca la fuerte competencia existente en el sector, localizada principalmente en el municipio de Alagón, capital de la comarca Ribera Alta del Ebro, y de Borja, en Zaragoza.

Al inicio del proyecto las emprendedoras resaltaron su propia falta de formación en gestión empresarial, algo que, con el tiempo, han ido superando.

Finalmente, cabe destacar el alto número de bajas y permisos que solicitan las mujeres trabajadoras, causado, como ya se ha señalado con anterioridad, por la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico entre varones y mujeres.

ASPECTOS A DESTACAR

La puesta en marcha de la empresa de servicios para el sector de la automoción ha supuesto la creación de un elevado número de empleos para las mujeres de la comarca dentro de un sector dominado tradicionalmente por varones. De este modo, se ha combatido la segregación horizontal que caracteriza el mercado laboral español. Por otro lado, con la incorporación de las mujeres a la empresa de ensamblaje, se han profesionalizado sus habilidades manuales, transmitidas tradicionalmente de madres a hijas de manera informal en el ámbito doméstico a través de la realización de tareas consideradas popularmente femeninas, como coser, bordar e hilar entre otras, labores que exigen de una gran **destreza manual**, al igual que el ensamblaje de piezas mecánicas, y que han estado privadas de cualquier reconocimiento social y/o económico.

Otro aspecto a destacar es que la mayoría de los empleos creados son de carácter indefinido, algo muy importante en el caso del empleo femenino, que se caracteriza por ser especialmente precario e inestable.

Con todo ello, se trata de un buen ejemplo de lucha contra la precariedad laboral y el desempleo que sufren las mujeres rurales, así como de las potencialidades empresariales que existen en la región. También fortalece el escaso tejido empresarial de la región y fomenta el emprendimiento femenino.

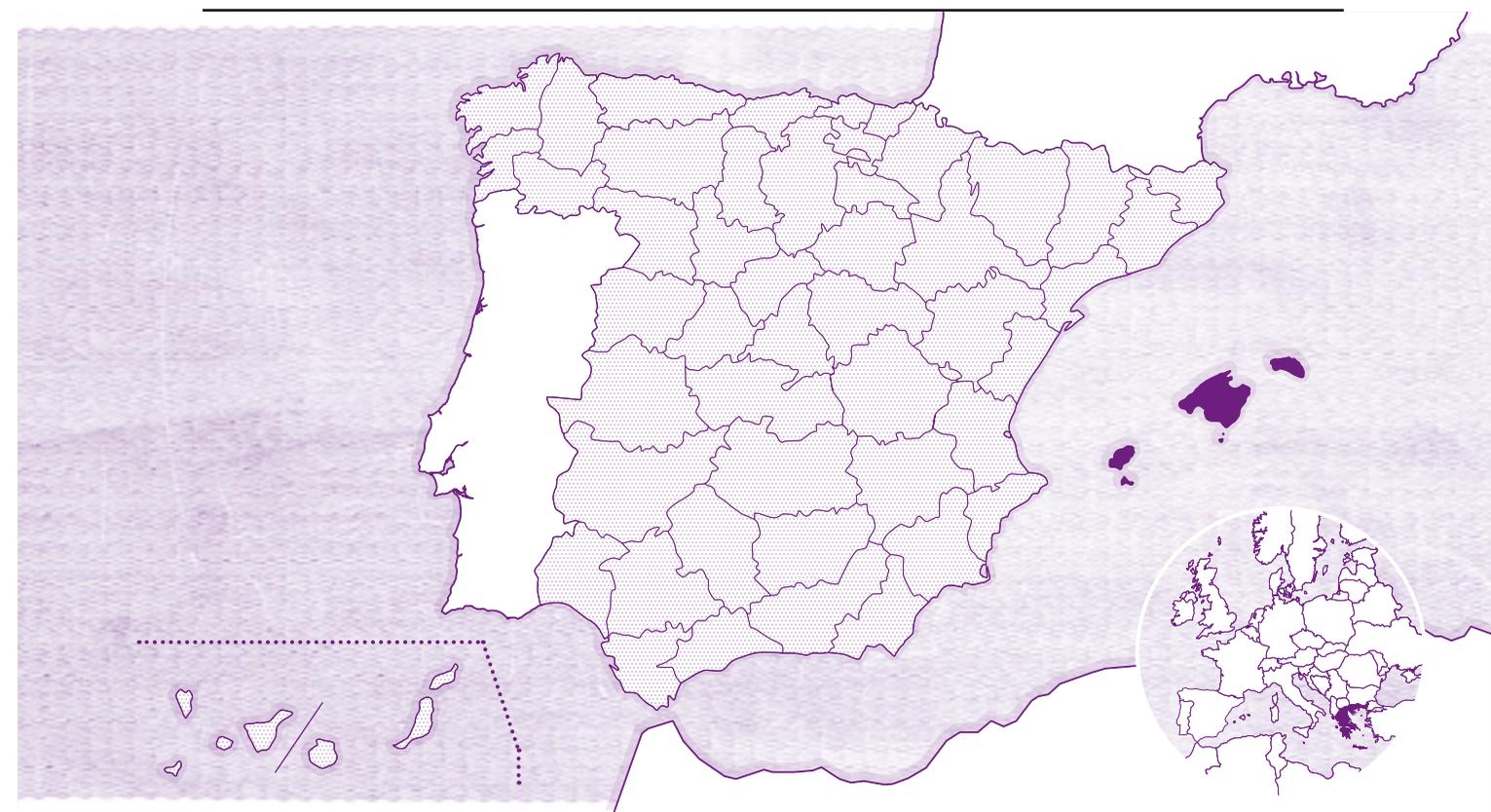
VISIÓN DE FUTURO

La empresa ha experimentado desde sus inicios un crecimiento gradual y constante. A fecha de septiembre de 2006 se estaba planteando la ampliación de personal del departamento de producción, y la ampliación de la fábrica con una nueva nave como almacén. La crisis económica del sector del automóvil ha provocado que actualmente se haya reducido el número de personas contratadas. Sin embargo, la empresa ha logrado adaptarse y flexibilizar varias de sus actividades para seguir manteniendo un alto nivel competitivo.

03

EQUILIBRIO

ISLAS BALEARES
COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Grecia y Chipre*



CONTACTO

Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno Balear
Gremi de Teixidors 38, Pol. Son Castelló
7009 Palma de Mallorca
T. 971 176 300
F. 971 724 815

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de Oportunidades. Reducción de los desequilibrios y de la segregación en el trabajo.
Entidad promotora	Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno Balear.
Entidades participantes	Ayuntamiento de Ciutadella, Consejo Insular de Ibiza y Formentera, Consejo Insular de Menorca, Ente Público de Radiotelevisión de las Islas Baleares, Federación de Pequeña y Mediana Empresa de Menorca, Fundación E.C.C.A (Emisora Cultural Canaria), Fundación Universidad Empresa de las Islas Baleares, Instituto Balear de la Mujer, Instituto Municipal de Formación Ocupacional y Feina, Universidad de Les Illes Balears (en adelante U.I.B.) y la Unión Sindical Obrera de Baleares (U.S.O.)
Población beneficiaria	Mujeres, especialmente las mujeres mayores de 45 años y las mujeres en situación de desempleo con edades comprendidas entre los 16 y 45 años.
Área geográfica	Islas Baleares. Cooperación transnacional: Grecia y Chipre.
Descripción	El proyecto busca favorecer la inserción laboral de las mujeres de las Islas Baleares, llevando a cabo un conjunto de actuaciones donde destacan las campañas de sensibilización y los cursos para la creación de agentes de igualdad.
Buena práctica	El proyecto destaca como buena práctica por su intensa y doble labor en formación en temas de igualdad, tanto al personal de las administraciones públicas y empresas, como a los propios formadores (formación de formadores).

OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación laboral de la población femenina en las Islas Baleares para mejorar cuantitativa y cualitativamente su incorporación al mercado laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la promoción profesional de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- Impulsar la formación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.
- Promover cambios legislativos para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del funcionariado del Gobierno Balear.
- Fomentar nuevas formas de trabajo y usos del tiempo que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Favorecer la incorporación -o reincorporación- de las mujeres al mercado laboral, identificando las necesidades laborales de la zona y creando un banco del tiempo y del trabajo.
- Formar a profesionales en igualdad de oportunidades.
- Fomentar medidas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral través de las delegaciones sindicales.
- Contemplar la situación de las mujeres baleares desde tres ejes: estructura sindical, mercado laboral y movimiento asociativo.
- Incentivar la creación de viveros de empresas gestionados por mujeres.

RESUMEN DE ACCIONES

- Acciones de sensibilización sobre un espectro muy amplio de la sociedad balear:
- Cursos de formación de agentes de igualdad para el personal de la administración pública del Gobierno Balear y de empresas privadas.
- Elaboración de diversas publicaciones, entre las que destaca una «Guía de lenguaje no sexista».
- Creación de un vivero de empresas para mujeres y diversas redes de apoyo al tejido empresarial femenino.

CONTEXTO

En el año 2000 en España, las mujeres representaban el 41,1% de la población ocupada, siendo este dato levemente inferior para el archipiélago balear, donde la **tasa de ocupación femenina es de 39,5%**. De éstas, el 16,3% son de procedencia extranjera, situación provocada por el crecimiento demográfico experimentado en Baleares como consecuencia del turismo.

Con un índice de masculinización del 100,8%, la distribución por sexos de la **población del medio rural balear está bastante equilibrada.**

53,5%

Tasa de actividad femenina

Respecto a la tasa de actividad de las mujeres baleares, ésta era del 53,5% en el año 2004, bastante más elevada que la nacional (45,2%). Según el estudio realizado por EQUAL EQUILIBRIO, el **46% de las mujeres inactivas entrevistadas creen que su situación se debe a la falta de corresponsabilidad** con sus parejas, y al hecho de tener que asumir con exclusividad el cuidado del hogar y de los hijos e hijas.

Para analizar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, hay que analizar factores como el nivel educativo. En Islas Baleares, la tasa de abandono escolar prematura es menor en las mujeres que en los varones. Como en el resto de España, el porcentaje de mujeres de las islas con educación superior es mayor al de los varones. Sin embargo, este porcentaje es mucho menor que el del total nacional de mujeres con educación superior; sólo el 6,2% de las mujeres de Baleares son licenciadas, frente al 22% de la media nacional. Es decir, **las mujeres baleares continúan con sus estudios en menor porcentaje que el conjunto de las mujeres españolas**. Esta situación puede estar motivada por el menor desempleo existente en el archipiélago.

Respecto a las diferencias salariales entre varones y mujeres, se observa que éstas aumentan con la edad. Así, para la población menor de 25 años, el salario que reciben los varones supera en un 7,5% el de las mujeres, mientras que en el grupo de edad de 45 a 54 años la diferencia es de un 49,7%.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Se realizaron acciones de sensibilización en centros educativos, medios de comunicación y Administración Pública.

Talleres de sensibilización realizados en centros escolares:

- «Atrévete con otras profesiones».
- «Elige una profesión sin género».
- «Lucha contra la segregación horizontal y vertical en distintos ámbitos profesionales ibicencos».

En el ámbito universitario se han realizado charlas, conferencias y seminarios:

- «La mujer en las carreras técnicas y científicas».
- «La igualdad de oportunidades de género en la empresa y la Administración Pública».
- «El papel del hombre en la conciliación».
- «Luchemos contra la violencia de género».

Con los medios de comunicación locales se mantuvieron reuniones periódicas y se realizó un seminario de evaluación sobre el tratamiento de las mujeres.

También se realizó una campaña de sensibilización dirigida a la población en general.

Se realizaron cursos de formación como agentes de igualdad al personal laboral de la Administración Pública del Gobierno Balear y al personal de las empresas que forman parte de la Federación Empresarial Hotelera de Mallorca. Con el objetivo de multiplicar los resultados del proyecto, se realizaron cursos de **formación de formadores/as** en la *Universidad de las Islas Baleares* y en las delegaciones sindicales de varias empresas.

Se elaboraron varias **publicaciones**, como la *Guía del lenguaje en el ámbito escolar, universitario y empresarial* y la *Guía del lenguaje no sexista*, además de material didáctico para el profesorado y un manual sobre la intervención en igualdad en los distintos escenarios que aborda el proyecto.

Finalmente, se creó un **vivero de empresas** para mujeres, y se crearon **tres redes de apoyo** al empresariado femenino:

- «Red de apoyo a la mujer».
- «Red de la Igualdad».
- Red informativa «Telaraña de Igualdad de Género».

Las labores de coordinación del proyecto a nivel transnacional con los países participantes del proyecto, **Grecia y Chipre**, fueron realizadas por la *Fundación Universidad Empresa de las Islas Baleares*.

La «Agrupación Balear para la igualdad de género», se encargó de las labores de búsqueda de información legislativa y ejemplos de buenas prácticas para la eliminación de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral y superar la segregación –tanto horizontal como vertical– que existe entre varones y mujeres. Posteriormente cada Agrupación de Desarrollo que participaba en el proyecto organizó la información obtenida en fichas temáticas, se intercambió la información y se realizó un documento final que fue presentado públicamente.

PRINCIPALES RESULTADOS

A través de los cuestionarios realizados al finalizar el proyecto, se ha constatado que las campañas de educación tuvieron el impacto esperado en el alumnado, sobre todo en los casos en los que se buscaba sensibilizar sobre las posibilidades de formación en cualquier profesión, sin estar condicionado por los estereotipos y los roles de género.

La **participación en el ámbito universitario** fue bastante **elevada**, alcanzándose notablemente los objetivos de difusión y sensibilización perseguidos.

Destaca el carácter innovador que representa la formación como agentes de igualdad del personal laboral de la Administración Pública del Gobierno Balear y de la *Federación Empresarial Hotelera de Mallorca*.

A nivel empresarial, se considera que las redes creadas se refuerzan entre sí, incluso con otras ya existentes, como puede ser el caso del «Observatorio para la igualdad» de la *Universidad de las Islas Baleares*, creado tras la «Declaración Mundial para la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción de la UNESCO».

Como resultado final se elaboró la «*Guía Transnacional sobre la segregación de las mujeres dentro y fuera del mercado laboral*».

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Se hace necesario profundizar en la sinergia entre los diversos proyectos que se estaban llevando a cabo en las Islas Baleares sobre la misma temática. Por ejemplo, el EQUAL EQUILIBRIO fue realizado paralelamente al EQUAL Eivissa CREA, proyecto que tenía como objetivo promover el emprendimiento y la creación de empresas, proyectos que se podrían haber complementado en gran medida, mejorando así los resultados de ambos o compartiendo recursos.

ASPECTOS A DESTACAR

Destaca la formación como agentes de igualdad en la *Dirección General de Formación de la Consejería de Trabajo y Formación* del Gobierno Balear y en la *Federación Empresarial Hotelera de Mallorca*.

VISIÓN DE FUTURO

Tras las campañas de sensibilización y formación realizadas, en el futuro se promoverá la **incorporación laboral** de las mujeres baleares a través del **autoempleo**. En este sentido el archipiélago balear acoge un número de mujeres empresarias bastante más elevado que el de otras Comunidades Autónomas. En 2007, las mujeres representaban el 31% de personal autónomo de las islas. No hay que olvidar el peso del sector turístico en las Islas Baleares, situación que propicia el autoempleo en este sector.

Una vez finalizado el proyecto, se han realizado diversas ferias, entre las que destaca la Feria «Dones Gestionant», que consiguió mejorar la competitividad de las empresas gestionadas por mujeres, fomentando el intercambio comercial entre quienes participaban en la feria.

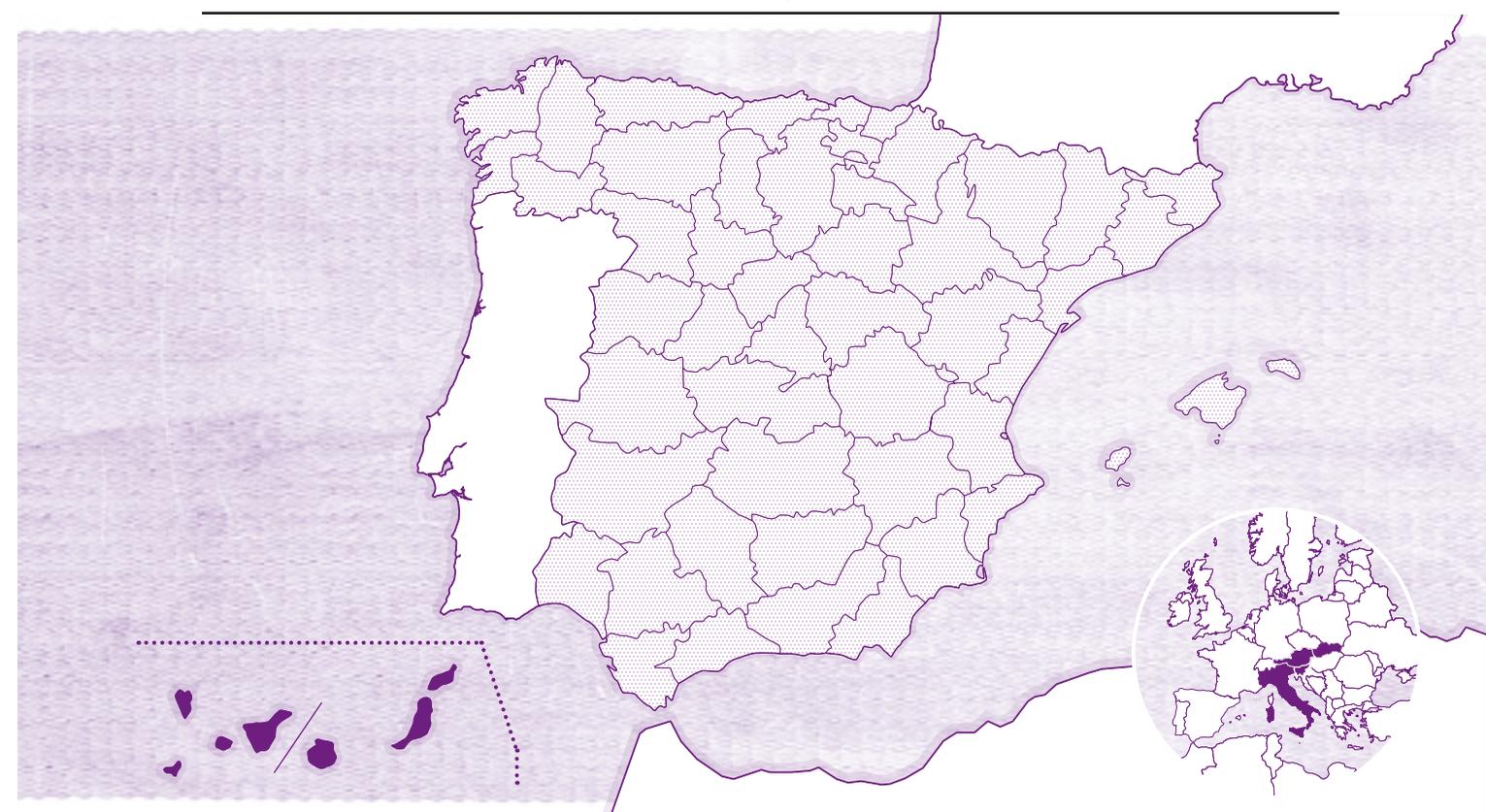
En la actualidad se pretende ejecutar un proyecto que permita a un mínimo de 200 mujeres en situación de desempleo establecerse como autónomas o formar parte de cooperativas y/o sociedades laborales. Para ello, las mujeres recibirán formación en materia de gestión empresarial y, lo más importante, tendrán un grupo de mentoras constituidas por empresarias experimentadas o jubiladas que ejercerán con ellas labores de tutelaje.

04

ARIADNA

ISLAS CANARIAS

COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Austria, Eslovaquia, Eslovenia e Italia*



CONTACTO

Instituto Canario de la Mujer
c/ San Sebastián, 53, 3ª planta
38003 Santa Cruz de Tenerife
T. 922 474 052
vega.rodriguez@canarias.org

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de oportunidades – Reducción de las brechas de género y la segregación.
Entidad promotora	Instituto Canario de la Mujer (ICM).
Entidades participantes	<p>Agrupación de Desarrollo Noray: Cabildo Insular de Lanzarote, Cabildo Insular de Fuerteventura, Cabildo Insular de Gran Canaria, Cabildo Insular de Tenerife, Cabildo Insular de La Gomera, Cabildo Insular de El Hierro, Cabildo Insular de La Palma, Secretaría de la Mujer de U.S.O Canarias, Secretaría de la Mujer de C.C.O.O., Secretaría de la Mujer de U.G.T. Canarias, Secretaría de la Mujer de Intersindical Canaria, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Las Palmas, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife, Cáritas Diocesana, Instituto Tecnológico de Canarias, Servicio Canario de Empleo, Consejería de Educación, Cultura y Deportes, Gobierno de Canarias, Universidad de La Laguna y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.</p> <p>EQUAL WEGA (Women European Gender Actions): Red de centros de asesoramiento a mujeres y chicas de Austria, Organización no Gubernamental especializada en coeducación y edición de publicaciones feministas de Eslovaquia (Aspekt), Entidad empresarial vinculada a las nuevas tecnologías que desarrolla proyectos de igualdad de oportunidades y género en el ámbito de la gestión empresarial de Eslovenia, Entidad privada especializada en la formación y cualificación de los recursos humanos de las administraciones públicas y gobiernos locales de Italia.</p>
Población beneficiaria	Toda la población de las Islas Canarias, especialmente las mujeres, y más concretamente el colectivo de mujeres inmigrantes de las islas.
Área geográfica	Archipiélago Canario. Cooperación Transnacional: Austria, Eslovaquia, Eslovenia e Italia.
Descripción	<p>El proyecto se divide en cinco bloques de actuación desarrollados entre 2005 y 2007: actividades de investigación; campañas de prevención y sensibilización; prácticas laborales y sensibilización en el entorno empresarial y laboral; creación de siete plataformas insulares de trabajo en red para la orientación profesional en centros de enseñanza y en el ámbito laboral; y jornadas de formación para empresarios y cargos públicos, así como la celebración de jornadas internacionales de igualdad de oportunidades y multiculturalidad.</p> <p>La iniciativa transnacional incluye tanto el proyecto Ariadna como otros proyectos de distintas nacionalidades, desarrollados por socios de varios países europeos.</p>
Buena práctica	Desarrolla una formación continua en materia de igualdad de oportunidades y género a lo largo de toda la duración del proyecto, teniendo en consideración a la población más joven y al colectivo de mujeres inmigrantes.

OBJETIVO GENERAL

Combatir la brecha de género en el ámbito formativo y laboral a través de actividades de investigación, prevención, sensibilización y orientación a diferentes niveles, dirigidas a diferentes sectores de la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el impacto de las políticas de igualdad implementadas en las Islas Canarias en los últimos años.
- Analizar los costes sociales y salariales de la contratación de varones o mujeres, con especial referencia al colectivo inmigrante.
- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y género a la comunidad educativa, con el objetivo de eliminar la segregación existente en la formación.
- Sensibilizar al empresariado y a los varones empleados en ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Mejorar la coherencia y el equilibrio entre la formación y el mercado laboral.
- Difundir todos los materiales generados a lo largo del desarrollo del proyecto.
- Facilitar la transferencia de resultados a los representantes políticos, empresariales y sindicales.

RESUMEN DE ACCIONES

Las actuaciones llevadas a cabo en los 5 bloques en los que se divide el proyecto son las siguientes:

Bloque I: Investigaciones

- Valoración del **impacto de las políticas de igualdad** y de las medidas contra la segregación en el mercado de trabajo implementadas en las Islas Canarias.
- Investigación sobre **desigualdad retributiva** entre hombres y mujeres en Canarias.

Bloque II: Prevención a través de la formación y la sensibilización en centros educativos

- Elaboración de un **manual de formación sobre igualdad, género e interculturalidad** en las aulas, que aborda la segregación formativa y ocupacional.
- Diseño y ejecución de una campaña de sensibilización dirigida a toda la comunidad educativa, vinculada a la temática tratada.

Bloque III: Experiencia piloto

- Realización de **prácticas laborales en ocupaciones masculinizadas** de cualquier territorio de la Comunidad Autónoma.
- Campaña de sensibilización en el entorno empresarial y laboral.

Bloque IV: Plataformas insulares de trabajo en red

- Creación de siete «plataformas insulares» de encuentro entre el sistema formativo y el mercado laboral.
- Elaboración de un tríptico informativo dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes en Canarias.

Bloque V: Transferencia a agentes clave - Formación

- Formación y establecimiento de canales de trabajo, con las organizaciones y agentes que trabajan en el diseño e implementación de las políticas de empleo (representantes políticos, empresariado y dirigentes sindicales).

CONTEXTO

Los datos existentes sobre la realidad de la integración laboral de la mujer en las Islas Canarias son alarmantes. La desigualdad entre hombres y mujeres viene dada desde la infancia. Mediante el proceso de **socialización diferencial** los niños y niñas son educados de forma distinta según su sexo. Los resultados de los estudios que ofrece la *Consejería de Educación y Cultura* confirman que los **estereotipos de género en la infancia** continúan aún hoy vigentes. Partiendo de esta base, las especialidades formativas que eligen chicos y chicas es diferente, y por tanto sus expectativas laborales y su futuro también lo son.

La **tasa de actividad de las mujeres canarias es del 51,5%** frente al 70,2% de los varones².

Según el informe «*Mujer y Empleo 2007*» elaborado por el Observatorio de Empleo Canario, esta brecha de género en el ámbito laboral responde a las siguientes situaciones:

- Las mujeres acceden en menor proporción que los varones al empleo y son excluidas del mercado laboral con una mayor frecuencia.
- Las oportunidades laborales de las mujeres se incrementan a medida que adquieren formación superior. A pesar de ello, no logran incorporarse a los puestos de responsabilidad, viendo limitada su promoción profesional por el llamado **techo de cristal**.
- Las oportunidades laborales de las mujeres se concentran en un número menor de actividades y sectores económicos que los varones, acumulándose mayoritariamente en el **sector servicios**.
- La formación por la que optan las mujeres se concentra en especialidades asociadas a actividades tradicionalmente consideradas femeninas, con menor reconocimiento social y económico e inferiores posibilidades de promoción.

2. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 2007.

- El porcentaje de mujeres empresarias es menor que el de los varones. Por el contrario, las mujeres trabajadoras suelen estar vinculadas a empleos protegidos por el principio de igualdad, como ocurre en la contratación pública.
- Las mujeres acceden al mercado de trabajo a través de contratos que les permitan realizar las tareas domésticas y de cuidado, disminuyendo con ello las oportunidades para su promoción profesional.
- La retribución salarial femenina es inferior a la de los varones por la realización del mismo trabajo.

Los resultados del *Observatorio de Empleo* muestran la necesidad de superar la brecha de género en el ámbito laboral, y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Investigación sobre el impacto real de las políticas de igualdad implementadas en las Islas Canarias

Entre mayo y diciembre de 2005 se desarrolló la primera actividad del proyecto. Se establecieron los indicadores de valoración del impacto de las políticas de igualdad.

Esta investigación fue llevada a cabo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, entidad coordinadora de la «Comisión de Trabajo» de esta acción. Esta comisión está integrada también por el Instituto Canario de la Mujer, los siete Cabildos Insulares y la Universidad de La Laguna. Asimismo, se contó con la colaboración de la Federación Canaria de Municipios.

Investigación sobre desigualdad retributiva entre varones y mujeres de las Islas Canarias

Se llevó a cabo durante el mismo período que la actividad anterior. Una vez finalizado este estudio, se difundieron las conclusiones a través de una campaña de sensibilización dirigida a la población en general y especialmente al empresariado.

Actividades de prevención y sensibilización

Se realizaron entre mayo de 2005 y junio de 2006. La elaboración del **manual formativo sobre igualdad, género e interculturalidad** en las aulas, incorporaba un módulo para su adaptación a las diferentes características del entorno poblacional, geográfico y económico en el que fuera a aplicarse. Tras su elaboración, se ejecutó en una muestra representativa de centros educativos de la Comunidad Autónoma canaria.

51,5%

Tasa de actividad femenina

70,2%

Tasa de actividad masculina

Campana de sensibilización dirigida a la comunidad educativa

Integra la perspectiva multicultural, atendiendo a la realidad presente en los centros educativos canarios.

Experiencia piloto de prácticas laborales en ocupaciones masculinizadas

Se llevó a cabo entre enero y agosto del año 2006. Las prácticas laborales contaron con **tutorización continua, medidas de acompañamiento** y servicios que favorecieran la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (becas de transporte, guardería, etc.).

Al tratarse de una experiencia piloto, se propuso que el número de alumnas en prácticas fuera de seis o siete y realizasen las prácticas en empresas diferentes. Las personas responsables de la tutoría realizaron un seguimiento de las prácticas, y un análisis de las variables que favorecieran u obstaculizaran la integración de las mujeres en el entorno laboral de este tipo de ocupaciones.

Al término del periodo de prácticas, se desarrolló una campaña de sensibilización en el entorno empresarial y laboral.

Esta experiencia piloto fue un elemento de transferencia al Bloque V del proyecto.

«Plataformas Insulares» de encuentro entre el sistema formativo y el mercado laboral

Constituyó un espacio para la **planificación conjunta** de políticas educativas y de empleo, así como de impulso y ejecución de actividades conjuntas.

El funcionamiento de las plataformas se desarrolló a través de grupos de trabajo insulares, cada uno de ellos coordinado por el Cabildo Insular correspondiente. Dichos grupos estaban integrados por personas responsables de la orientación formativa y laboral en las islas a distintos niveles (orientadoras/es del Servicio Canario de Empleo, orientadoras/es de centros educativos, y de los gabinetes de orientación e inserción profesional).

A través de la dinámica de funcionamiento y trabajo de las plataformas, se generó la documentación e información necesaria para la elaboración una **«Guía de Orientación Formativa-Profesional»**, donde están comparados tanto el análisis de la adaptabilidad como la perspectiva de género y la intercultural.

Tríptico informativo de carácter eminentemente práctico dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes en Canarias

Incluyó información acerca de los recursos existentes en las islas y fue traducido al árabe y al francés, como lenguas más habladas por la población inmigrante de Canarias.

Transferencia a agentes clave - Formación

Se llevó a cabo en 2007 y consistió en la creación de grupos de trabajo diferenciados, en función del colectivo que los integraba. Se desarrollaron grupos de trabajo con el empresariado, con representantes políticos y con dirigentes sindicales.

Se trataba de explotar los resultados obtenidos (manuales, investigaciones, conclusiones, etc.) en los bloques anteriores del proyecto, y de transferirlos a estos colectivos a través de sesiones de trabajo.

Jornadas internacionales sobre igualdad de oportunidades y multiculturalidad

Fueron organizadas por el Instituto Canario de la Mujer, con la colaboración del pleno de la «Agrupación de Desarrollo», y donde se trataron, entre otros aspectos: la segregación horizontal y vertical del mercado laboral; la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; la desigualdad retributiva; y la igualdad de oportunidades, interculturalidad y empleo.

Todos los productos generados a través del desarrollo de las distintas acciones de los diferentes bloques del proyecto, fueron editados en soporte informático (CD-Rom) por el Instituto Tecnológico de Canarias, entidad que asimismo implementó el portal web del proyecto y la intranet, como herramienta de trabajo de la «Agrupación de Desarrollo» a lo largo de toda la vida del proyecto.

PRINCIPALES RESULTADOS

- Portal web, www.equalriadna.org y folleto de difusión del proyecto.
- Estudio **«Desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en Canarias»**.
Tras la edición de los resultados de la publicación, se desarrolló una campaña de sensibilización sobre desigualdad retributiva entre mujeres y varones con postales, cartelería, exposición en transporte público, marquesinas, cabinas telefónicas y otros.
- Estudio **«Impacto de las Políticas de Igualdad en Canarias»**.
- Manual **«Igualdad de Oportunidades, un enfoque preventivo: De la escuela al empleo»**: documento eminentemente práctico, realizado en centros de enseñanza secundaria de las siete Islas Canarias.
- Juego de tarjetas: **«Contando el mundo en femenino»**: Se distribuyeron en centros de enseñanza secundaria de las islas. El juego consiste en tarjetas que se abren dejando ver el nombre de una mujer ilustre, pero sorprendentemente desconocida para el alumnado, ya que no se las menciona en los libros de texto.
- Campaña de sensibilización **«Porque yo quiero elegir»**: Consistió en la elaboración de distintos materiales con este lema, sobre la imagen de distintas

mujeres con diversas profesiones (senadora, maquinista, periodista, fontanera, ingeniera). Se organizaron sesiones lúdicas y participativas con el alumnado y se distribuyeron camisetas, postales, etc.

- **Campaña de sensibilización sobre segregación laboral.** Se desarrolló como fase final del Bloque III del proyecto, tras la práctica laboral de las alumnas. Está basada en la imagen de una mujer desempeñando una profesión masculinizada (mecánica, tornera y carpintera fueron las imágenes utilizadas), y un lema animando a las mujeres a optar por este tipo de profesiones, al empresariado a contratar mujeres para estos empleos, y a la población en general para que conozcan la realidad de estas mujeres.
- **Guía de Orientación Formativo-Laboral desde el género y la interculturalidad:** dirigida al personal de orientación de centros de enseñanza secundaria y de los servicios públicos de empleo.
- Folleto informativo «**Tus derechos**», dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes en Canarias, editado en lengua española, inglesa, francesa y árabe, idiomas hablados por la mayoría de inmigrantes llegados/as a Canarias.
- DVD transnacional «**Caminos Hacia la Igualdad**», donde se recogen las buenas prácticas en materia de igualdad de género en relación al mercado de trabajo que han sido desarrollados en los cinco países socios, tomando como punto de partida las situaciones de discriminación de las mujeres en el empleo en cada país, y analizando las circunstancias de cada uno de los territorios.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

El alto número de entidades participantes en esta iniciativa, con diferente experiencia tanto en su trabajo como en su gestión, a veces dificultó el ritmo de ejecución del proyecto.

Hubo algunos retrasos en los plazos de ejecución, debido a que las contrataciones del personal adscrito a las distintas entidades no se realizaron conjuntamente.

Se incrementaron los desplazamientos del personal técnico integrado en el Equipo de Coordinación.

Hubo un aumento de la frecuencia de convocatoria de reunión para la coordinación con base en los requerimientos de planificación y estrategia derivados de la evolución de iniciativa.

ASPECTOS A DESTACAR

Lo más destacable del proyecto son las **acciones de sensibilización en igualdad** para la sociedad en general dirigidas tanto a varones como a mujeres, agentes sociales, personal directivo de las empresas, personas con capacidad de decisión política, etc.

Las iniciativas puestas en marcha en el proyecto ARIADNA establecen una nueva manera de diseñar y ejecutar proyectos basados en la **participación de diferentes organismos**, que son agentes clave en un territorio o un ámbito de acción.

En la actualidad se está organizando una conferencia internacional, con el título «**Mujeres del Mundo: Género, Multiculturalidad y Mercado Laboral**», que reunirá en las Islas Canarias a mujeres de todo el mundo.

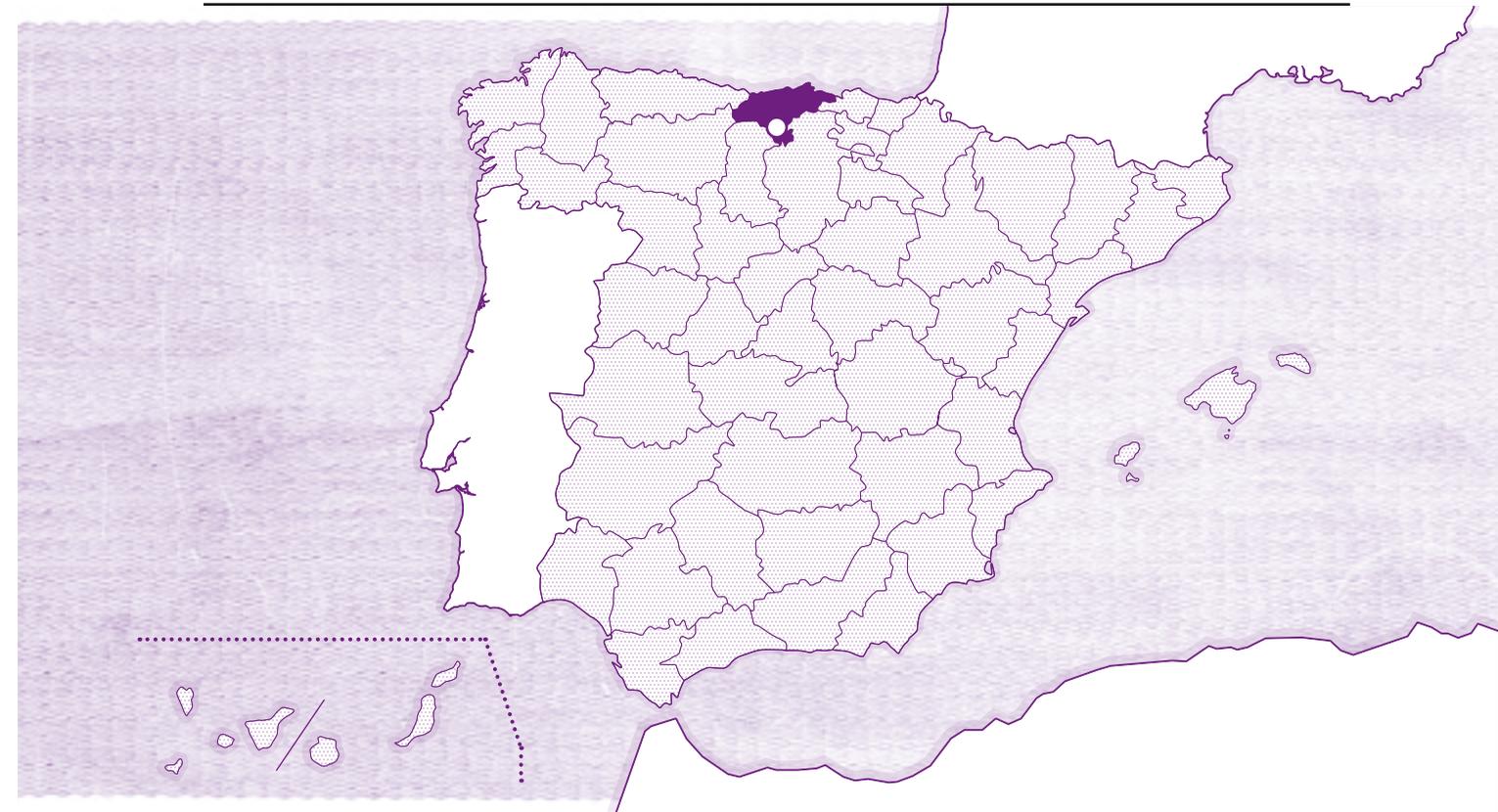
VISIÓN DE FUTURO

- La consolidación de las sinergias institucionales de cooperación e intercambio.
- La capacitación de los organismos y personal implicado para introducir el enfoque intercultural y el enfoque de género en los sistemas internos de planificación y gestión de las iniciativas de desarrollo rural.
- La valoración positiva de la pertinencia y rentabilidad de la aplicación de los principios de igualdad de género e interculturalidad en la gestión institucional, tanto en el ámbito público como privado.
- Con la intención de que las acciones del proyecto ARIADNA fueran sostenibles en el tiempo, el Instituto Canario de la Mujer inició un proceso de negociación para la firma de convenios de colaboración con las diferentes Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de Canarias, las Secretarías de la Mujer, y la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

05

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN EN SERVICIOS LIGADOS A LAS NECESIDADES DE LA POBLACIÓN

CANTABRIA *Comarca de Campoo-Los Valles*



CONTACTO

GAL Campoo-Los Valles

Carretera General 51 (Escuelas)

39293 Campoo de Yuso (Cantabria)

T. 942 778 421

F. 942 826 055

campoo@cdrtcamos.es

Iniciativa	LEADER +
Ámbito	Formación y empleo.
Entidad promotora	Grupo de Acción Local Campoo -Los Valles.
Entidades participantes	«Grupo de Acción Local Campoo-Los Valles» y ayuntamientos de los pueblos de la comarca: Campoo de Enmedio, Campoo de Yuso, Hermandad de Campoo de Suso, Las Rozas de Valdearroyo, Pesquera, Reinosa, Santiurde de Reinosa, San Miguel de Aguayo, Valdeolea, Valdeprado del Río y Valderredible.
Población beneficiaria	En su mayoría mujeres de la comarca, así como los colectivos beneficiarios de los servicios sociales: personas cuidadoras, personas dependientes que requieren asistencia domiciliaria, niños, ancianos, etc.
Área geográfica	Comarca de Campoo-Los Valles (Cantabria).
Descripción	Durante el período 2000-2006, el Grupo de Acción Local, en colaboración con varios ayuntamientos de la comarca, puso en marcha y coordinó diversos cursos relacionados con el sector de los servicios sociales para paliar las carencias detectadas. Además se contactó con diversas empresas de la zona para que impartiesen la formación y actuaran como futuras contratantes de las personas beneficiarias de los cursos.
Buena práctica	Permite profesionalizar actividades tradicionalmente realizadas por mujeres sin ningún tipo de reconocimiento ni de remuneración, ofreciendo la oportunidad de una inserción laboral para los y las participantes.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la situación laboral y la calidad de vida de las mujeres de la comarca a través de servicios de proximidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la formación y la inserción laboral de mujeres de la comarca de Campoo-Los Valles en el área de los servicios sociales.
- Hacer visible, profesionalizar y revalorizar el conocimiento y trabajo tradicional de las mujeres.
- Mejorar los servicios sociales a la población, y con ello la calidad de vida de las mujeres reduciendo sus cargas familiares.

RESUMEN DE ACCIONES

A finales de 2006, los cursos de formación realizados fueron sobre las siguientes temáticas:

- Curso de personal para ludotecas.
- Curso de monitor/a de educación ambiental.
- Curso de asistencia geriátrica.
- Curso de auxiliar de ayuda a domicilio.

CONTEXTO

El «Grupo de Acción Local Campoo-Los Valles» se encuentra en la zona central de Cantabria. Agrupa a trece municipios en 706 Km², con una población aproximada de 22.000 habitantes. Limita al norte con Saja-Nansa, al sur con País Románico y por el este con Pas-Pisueña-Miera. Reinosa es la capital del territorio y el núcleo de población donde se concentran los servicios públicos.

La población media de los municipios de la comarca estaba en el año 2001 en torno a los 1.700 habitantes. Esta población se encuentra dispersa en pequeños núcleos habitados, que a menudo se encuentran condicionados por cierto aislamiento fisiográfico. La tendencia poblacional de la zona es marcadamente regresiva, y la población se encuentra inmersa en un importante proceso de envejecimiento. La comarca tiene un **índice de masculinidad de 94%**, es decir, el número de mujeres es bastante superior al de los varones. Esta cifra no coincide con el resultado esperado para el medio rural, que se caracteriza por un cierto grado de masculinización en su población. Ante esto hay que decir que el índice de masculinidad depende del rango de edad analizado, del tamaño del núcleo de población y de otras características específicas de cada territorio (oportunidades laborales para las mujeres, emigración selectiva por parte de las mujeres hacia núcleos urbanos u otros territorios más industrializados, etc.).

La **tasa de desempleo** de la comarca es de aproximadamente el 20%, cifra sensiblemente superior a la media autonómica, que en el año 2001 era de 14%. La **tasa**

de actividad en el año 2001 era del 45%, siete puntos por debajo de la media autonómica. Los datos comarcales de desempleo y actividad por sexo reflejan que existe un mayor porcentaje de mujeres paradas e inactivas que de varones. En la mayoría de municipios de la comarca, la tasa de actividad de los varones supera en 25 puntos a la tasa de las mujeres. Esta diferencia es similar a la media de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Respecto a las cifras de desempleo, la diferencia entre mujeres y varones es de aproximadamente 10 puntos, aunque este dato difiere entre los municipios de la comarca. Algunos municipios cuentan con tasas de desempleo similares entre los sexos, e incluso existe alguno donde el desempleo masculino supera al femenino, como ocurre en el municipio de Anievas.

El sector primario ocupa a gran parte de la población de los municipios de la comarca. Dentro del sector secundario, Reinosa y Enmedio son los municipios más industrializados, y poseen altos porcentajes de población ocupada dentro de este sector, un 53% y un 62% respectivamente.

	Tasa de Desempleo (2001)	Tasa de Actividad (2001)
Comarca	20%	45%
CC.AA.	14%	52%

Es importante hacer referencia a la reconversión industrial sufrida por Reinosa en los últimos años (sobre todo hasta 1.994) donde 2.331 personas perdieron su puesto de trabajo, sobre un censo de población de 12.512 habitantes. Las actividades terciarias tienen un peso creciente en la estructura económica comarcal. Reinosa cuenta con el mayor número de establecimientos y equipamientos para ello.

DESARROLLO DEL PROYECTO

El proyecto surgió durante el período de programación 2000-2006, a partir de la necesidad detectada por varios ayuntamientos de la comarca Campoo-Los Valles de organizar cursos de formación para la población de la comarca. El Grupo de Acción Local promotor del proyecto decidió la temática de los cursos en función de las carencias detectadas en cada municipio. Es decir, con la colaboración de los ayuntamientos se organizaron los cursos con base en las necesidades de cada municipio y ampliándolas a toda la población comarcal.

La media de duración de los cursos fue de 100 horas aproximadamente. Los cursos se impartieron en espacios cedidos por los ayuntamientos, como por ejemplo,

antiguas escuelas municipales. Para no excluir por motivos económicos a ninguna persona interesada, la formación fue de carácter gratuito. Los horarios fueron consensuados previamente con el alumnado para compatibilizar los cursos con su disponibilidad horaria. La formación fue impartida por empresas especializadas de Santander y Torrelavega.

Tanto los ayuntamientos como el Grupo de Acción Local Campoo-Los Valles contactaron con una empresa de servicios de asistencia a domicilio localizada en Santander, para que una vez finalizado el curso de auxiliar de ayuda a domicilio pudieran contratar al alumnado participante.

PRINCIPALES RESULTADOS

La asistencia media por curso fue de 15 personas, en su mayoría mujeres de la comarca en situación de desempleo.

La asistencia colectiva a los cursos contribuyó a paliar la sensación de aislamiento que a veces siente la población local, favoreciendo la relación entre las personas de distintas localidades.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

En general no existieron grandes dificultades al organizar y realizar los cursos de formación. Algunas de las mujeres no pudieron asistir a todas las clases por incompatibilidad con su disponibilidad horaria.

En el caso del curso de asistencia geriátrica tan sólo terminaron la formación 8 de las 14 mujeres que la iniciaron.

ASPECTOS A DESTACAR

La escasez generalizada tanto de servicios de proximidad en el medio rural como de actividades formativas específicas, hace que este proyecto tenga un **elevado carácter transferible** a otras comarcas con las mismas características. Dado que el medio rural español se caracteriza por presentar una fuerte tendencia al despoblamiento y un déficit en infraestructuras y servicios a la población, repercutiendo con ello negativamente en la calidad de vida de la población rural, el proyecto es claramente transferible a gran parte del territorio rural español.

Es interesante el hecho de que el Grupo de Acción Local Campoo-Los Valles consiguiese realizar estos cursos y cubrir las necesidades comunes expresadas por los ayuntamientos de la comarca, de manera individual. La organización de la formación a nivel comarcal en un territorio tan disperso como el cántabro, con cier-

to grado de aislamiento geográfico y escasamente poblado, es un elemento muy destacable de este proyecto.

Por otra parte, el **contacto con la empresa de servicios a domicilio** supone una **garantía de inserción laboral** para gran parte de las personas que asisten a los cursos, de este modo se evita el posible fracaso que supone impartir formación sin unas expectativas claras de inserción laboral.

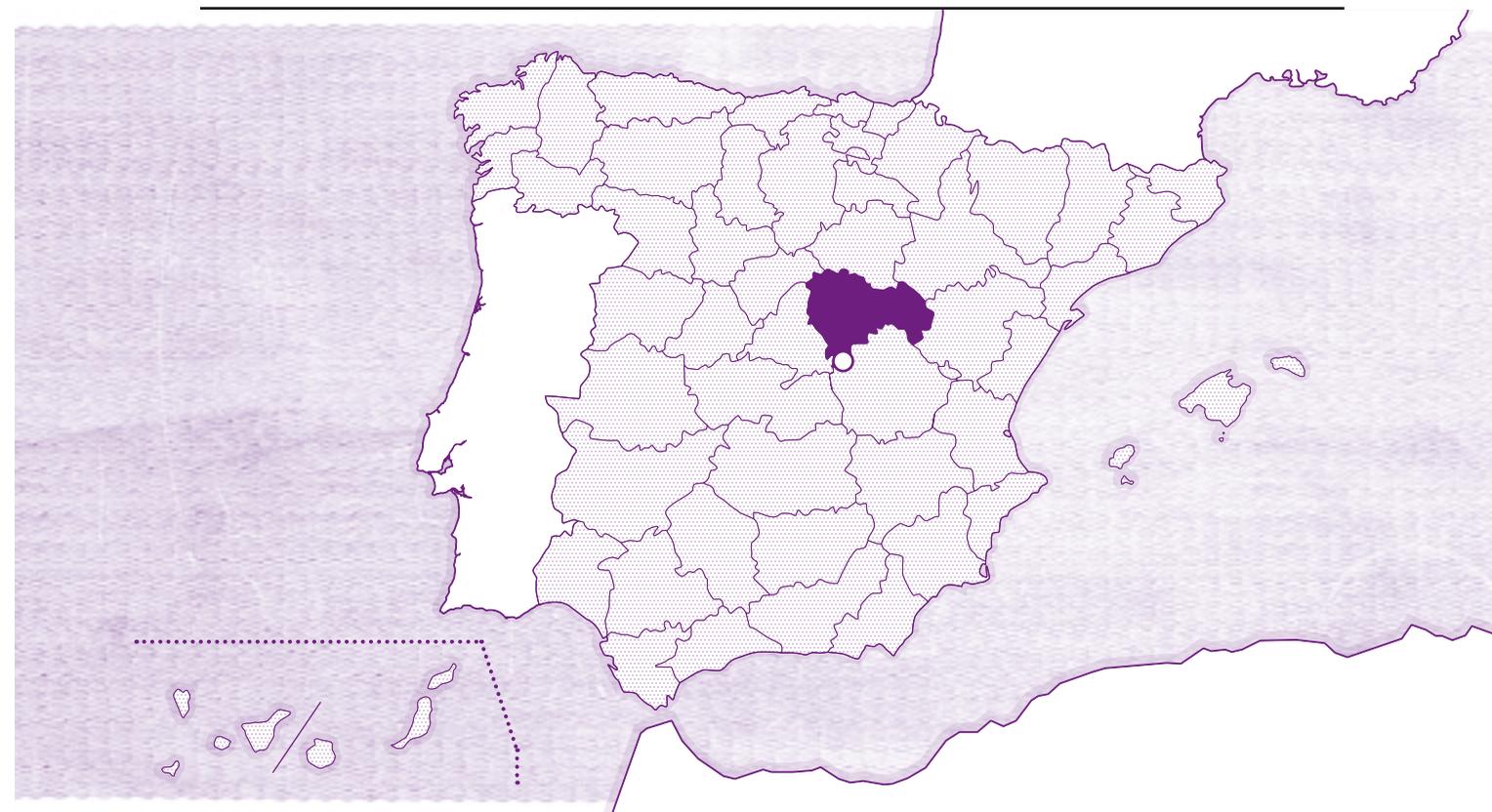
VISIÓN DE FUTURO

De cara al futuro se ha pensado en organizar nuevos cursos en restauración hostelera y en cuidado y conservación de bosques, además de repetir los cursos impartidos por este proyecto. Todavía no están programados, pero se espera que se realicen en el nuevo período de programación 2007-2013.

06

INSTALACIÓN DE CASA TUTELADA EN ANTIGUO PALACIO

CASTILLA-LA MANCHA *Municipio de Illana, Guadalajara*



CONTACTO

Federación de Asociaciones para el Desarrollo Territorial del Tajo-Tajuña, FADETA

Gerente: M^ª Dolores Ortíz Molina

c/ Mariano Jiménez (Ctra. Albarres)

T. 949 380 231

proderfadeta@terra.es

www.fadeta.com

Iniciativa	PRODER 2
Ámbito	Servicios a la población.
Entidad promotora	Federación de Asociaciones para el Desarrollo Territorial del Tajo-Tajuña (FADETA)
Entidades participantes	Consejería de Bienestar Social del Ayuntamiento de Illana.
Población beneficiaria	Mujeres y personas mayores de la comarca de La Alcarria.
Área geográfica	Municipio de Illana, comarca de La Alcarria, provincia de Guadalajara (Castilla-La Mancha).
Descripción	Restauración y rehabilitación de un antiguo palacio para la apertura de una casa tutelada para los vecinos de la tercera edad.
Buena práctica	Dota a la población de un servicio de proximidad fundamental, como es una casa tutelada para mayores. Destaca por su transferibilidad y por su adaptación a las necesidades de la población y del territorio. Otro punto a destacar es la doble vertiente del proyecto, por un lado, da un servicio público al municipio, y, por otro lado, rehabilita el patrimonio arquitectónico del mismo.

OBJETIVO GENERAL

Favorecer el mantenimiento de la población del municipio y mejorar vsu calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar a la población de la comarca servicios de proximidad para la atención a personas mayores, repercutiendo con ello en su calidad de vida.
- Generar empleo femenino en la zona.

RESUMEN DE ACCIONES

Rehabilitación de un edificio histórico propiedad del Ayuntamiento de Illana (Guadalajara) para la creación de un servicio de atención para las personas mayores del municipio.

CONTEXTO

Illana, municipio de 700 habitantes aproximadamente, ha sufrido en los últimos años una importante **regresión demográfica**, acompañada de un proceso de **envejecimiento de su población**, dos de las características propias del medio rural español.

El municipio se encuentra en la comarca de la Alcarria, con una densidad de población de 9,1 habitantes por Km², donde la población mayor de 60 años supone un 35% del total. Pese a este envejecimiento de la población, en el momento de ejecución de este proyecto, apenas existen servicios de atención a personas mayores (casas tuteladas, residencias de mayores, centros de día, etc.).

La vida social del municipio se desarrolla principalmente en torno a la plaza mayor. Por este motivo, el Ayuntamiento de Illana, a la hora de plantearse una ubicación para la casa tutelada, estimó fundamental que estuviera próxima al centro de la localidad. De este modo, las personas que hicieran uso de ella podrían seguir con sus rutinas cotidianas.

Illana cuenta con un patrimonio histórico y cultural relevante. El *Palacio de D. Juan de Goyeneche*, de estilo barroco y declarado bien de interés cultural, se encontraba en estado de ruina, por lo que se decidió restaurarlo y ubicar allí la casa tutelada. De este modo, además de mejorar la calidad de vida de la población mayor del municipio, se contribuyó a conservar el patrimonio histórico del mismo.

DESARROLLO DEL PROYECTO

En la fase previa a la puesta en marcha del proyecto, el Ayuntamiento de Illana realizó, con el apoyo del Instituto Nacional de la Seguridad Social, un estudio sobre características demográficas de la zona. Una de las principales conclusiones del mismo fue el profundo **envejecimiento de la población**, y el hecho de que muchas de las personas mayores del municipio se veían obligadas a marcharse a localidades vecinas donde se les ofrecían servicios sociales más completos. Ante esta situación,

35%
de la población
es mayor de
60 años

y con el objetivo de fijar población en el municipio, el Ayuntamiento decidió poner en marcha este servicio público. Para ello encargó la obra de restauración y rehabilitación del edificio histórico *Palacio de Don Juan de Goyeneche* a una constructora madrileña vinculada a la localidad de Illana. Una vez finalizada la construcción y acondicionamiento del edificio, se puso en funcionamiento como vivienda tutelada para personas mayores.

El edificio cuenta con dos plantas en la parte delantera y tres en la parte posterior, con una superficie total de 2.260 m² aproximadamente, distribuidos en sótano, patio, planta principal, dormitorios, garaje, almacén y residencia. La vivienda consta de 12 dormitorios y cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Castilla-La Mancha.

Los **servicios que ofrece la casa tutelada** incluyen:

- Cuidado personal.
- Alojamiento.
- Manutención.
- Lavado y planchado de ropa.
- Asistencia médica y farmacéutica.
- Facilidades para el traslado y acompañamiento a centros sanitarios.

Asimismo, se prevé la posibilidad de ofrecer servicio de comedor y lavandería para las personas mayores que no necesiten pernoctar en la vivienda pero sí del uso de estos servicios. De este modo la casa también ofrecería el servicio conocido como **centro de día**, con una capacidad de aproximadamente 50 plazas.

Se ha diseñado un régimen interno integrado por una serie de normas de convivencia de obligado cumplimiento tanto para el personal laboral de la casa como para las personas residentes. Entre ellas destacan:

- El respeto a otras personas residentes.
- La higiene personal elemental.
- El respeto de los horarios.
- El abono de las cantidades establecidas.
- El respeto de los horarios de visita.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se ha cubierto un servicio que el pueblo necesitaba, favoreciendo con ello el mantenimiento de la población. De este modo, **las personas mayores del municipio no necesitan desplazarse a las localidades vecinas para cubrir estas necesidades.**

Se han creado **puestos de trabajo** que han sido cubiertos con personas del pueblo, en su mayoría mujeres.

Se ha recuperado un edificio histórico de Illana.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

La única dificultad fue un desacuerdo con el propietario de la finca colindante al palacio, por un tema del lindero, pero que fue solventado en menos de una semana, llegando a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

ASPECTOS A DESTACAR

Este proyecto ofrece una mejora de los servicios públicos de atención a la población mayor, hasta el momento inexistentes en el municipio, incidiendo en la mejora de su calidad de vida. Por otro lado, se ha conseguido la recuperación de un edificio histórico que forma parte del patrimonio cultural de la localidad.

La transferibilidad del proyecto es elevada al ser el envejecimiento de la población, la necesidad de servicios públicos de atención a personas mayores y la mejora de la situación laboral de las mujeres rurales, características comunes en la mayoría de las zonas rurales españolas.

VISIÓN DE FUTURO

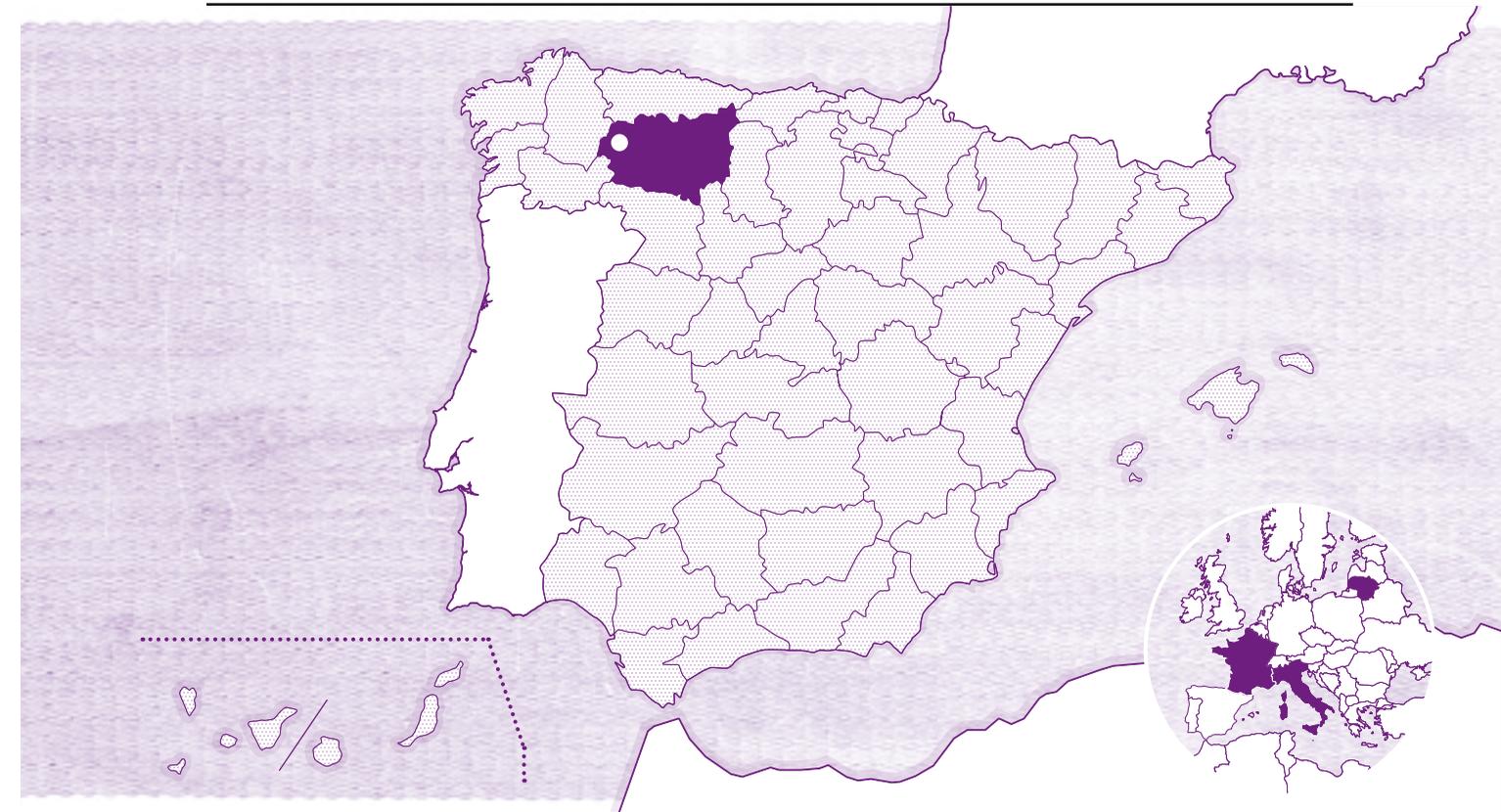
En un futuro tienen el objetivo de organizar actividades de entretenimiento y de formación en el cuidado de la salud para las personas usuarias del centro.

07

REDES POR LA IGUALDAD

CASTILLA Y LEÓN *Municipios de la comarca de El Bierzo*

COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Klaipėda (Lituania), Roma (Italia) y Tarbes (Francia)*



CONTACTO

Consejo Comarcal de El Bierzo

Gerente: Ricardo González Saavedra

Avda. de la Minería s/n 24400 Ponferrada

T. 987 423 551

F. 987 423 575

presidencia@cbbierzo.com

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de oportunidades – Reducción de las brechas de género y la segregación.
Entidad promotora	Consejo Comarcal de El Bierzo.
Entidades participantes	Asociación de Mujeres Progresistas Bercianas, CC.OO. de León, Consejo Comarcal de la Juventud de El Bierzo, Corporación para el Desarrollo Económico de El Bierzo S.A., Círculo Empresarial Leonés, Federación de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos de Centros Públicos, Federación de Asociaciones de Vecinos de la comarca del Bierzo, Federación Leonesa de Empresarios, Instituto de Estudios Bercianos, UGT de Castilla y León, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Unión Sindical de Trabajadores del Bierzo y Asociación de Minusválidos del Bierzo.
Población beneficiaria	Población de El Bierzo, especialmente las mujeres de la comarca.
Área geográfica	Municipios de la comarca de El Bierzo (Castilla y León): Arganza, Balboa, Barjas, Bembibre, Benuza, Berlanga del Bierzo, Borrenes, Cabañas Raras, Cacabelos, Camponaraya, Candín, Carracedelo, Carucedo, Castropodame, Congosto, Corullón, Cubillos del Sil, Fabero, Folgoso de la Ribera, Igüeña, Molinaseca, Noceda del Bierzo, Oencia, Palacios del Sil, Páramo del Sil, Peranzanes, Ponferrada, Priaranza del Bierzo, Puente de Domingo Flórez, Sancedo, Sobrado, Toreno, Torre del Bierzo, Trabadelo, Vega de Espinareda, Vega de Valcarce, Villadecanes-Toral de los Vados y Villafranca del Bierzo. Cooperación transnacional: Klaipėda (Lituania), Roma (Italia) y Tarbes (Francia).
Descripción	En la comarca de El Bierzo, se han llevado a cabo toda una serie de actuaciones tanto de formación como de sensibilización, de modo que se facilite la igualdad de oportunidades tanto en el ámbito laboral como el doméstico.
Buena práctica	Permite la incorporación de la mujer al mercado laboral, así como la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la incorporación laboral de las mujeres bercianas y la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo, contribuyendo a eliminar la segregación horizontal y vertical en la comarca de El Bierzo (León).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer en profundidad la situación laboral de las mujeres bercianas, así como sus principales obstáculos y necesidades específicas en relación al empleo.
- Eliminar estereotipos sexistas que dificultan la incorporación femenina al mercado laboral y que contribuyen a mantener la segregación horizontal y vertical.
- Superar las barreras que dificultan la incorporación al empleo de las mujeres: necesidades de formación, problemas de movilidad y acceso a la información y formación; así como las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

RESUMEN DE ACCIONES

El proyecto se inició con la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres de la comarca. El objetivo era conocer sus principales obstáculos y necesidades para poner en marcha actuaciones que favoreciesen su inserción laboral.

El proyecto se desarrolla a través de acciones de sensibilización y con la dotación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CONTEXTO

La comarca de El Bierzo está compuesta por 38 municipios; de los cuales, 33 cumplen la definición de medio rural contemplada en la Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural. La localidad de Ponferrada es el núcleo urbano más importante de la comarca, constituyéndose como centro comercial, administrativo, judicial e industrial de El Bierzo.

En el año 2001, la población de los municipios rurales de la comarca era de 47.089 habitantes, con una densidad de población de tan sólo de 23 habitantes/Km². Como en la mayoría de los territorios rurales de España, la población se ha visto reducida en los últimos años, pasando a ser en 2007 de 44.853 habitantes.

El **índice de masculinidad** de los municipios rurales es de **101,5%**, tres puntos superior a la media nacional. Esta ligera masculinización de la población rural de la comarca es común al resto del medio rural español. También es común al resto de zonas rurales la baja tasa de natalidad de los municipios de El Bierzo, con tan sólo 6 nacimientos por cada 1.000 habitantes, frente a una media nacional de 10.

El **porcentaje de ocupación** de la comarca es muy bajo. Tan sólo el **16,7%** de las mujeres y el **39%** de los varones están ocupados. El **desempleo** incide en mayor medida en las mujeres que en los varones, siendo el **61,7%** de las personas inscritas en la oficina de empleo mujeres.

16,5%

Tasa de ocupación
Mujeres

39%

Tasa de ocupación
Varones

Especialmente significativas son las **diferencias en la retribución salarial** de varones y mujeres. Las mujeres ganan al año un **32% menos** que los varones, hecho que puede deberse a la elevada temporalidad de los contratos femeninos (casi la mitad de los contratos femeninos son temporales), y al escaso acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

En cuanto al ámbito educativo, el porcentaje de **analfabetismo es un 2% superior en mujeres** que en varones, y las mujeres que no poseen estudios representan un 4,3% más que lo varones. Este hecho contrasta con el porcentaje de mujeres con estudios superiores, un 1,3% más que los varones. Estos datos deben interpretarse según los grupos de edad representados en cada uno de los niveles de formación. Mientras que la inmensa mayoría de las mujeres analfabetas y sin estudios son mujeres de edad muy avanzada, **las nuevas generaciones de mujeres poseen un nivel de formación superior al de los varones** de su edad. Estos resultados se contraponen a los datos de retribución salarial, que como ya se ha señalado anteriormente, es menor en mujeres que en varones, situación que pone de manifiesto las desigualdades de género existentes en la incorporación laboral y el desarrollo profesional de varones y mujeres en la comarca.

Finalmente, cabe destacar el fuerte arraigo de los roles de género en la comarca, como muestran los siguientes datos. **El 65% de las mujeres son las únicas responsables de las tareas domésticas**, dedicándoles entre una y cuatro horas al día, frente a los varones, que no dedican ninguna hora. La falta de corresponsabilidad y el reparto no-igualitario de las tareas domésticas de cuidado entre los sexos, repercute ineludiblemente en el tiempo de disfrute de ocio de las mujeres, y con ello en su calidad de vida. Mientras que los varones disfrutan de 4 horas y media de tiempo libre cada día, las mujeres tan sólo disponen de tres horas.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Inicialmente se creó un *Observatorio de Igualdad de Oportunidades en El Bierzo*, donde se realizaron estudios sobre la situación sociolaboral de la población, sobre la implantación de la perspectiva de género en los ayuntamientos de la comarca, además de la creación y recopilación de una serie de indicadores básicos para detectar desigualdades por razón de sexo en el municipio. De esta manera se elaboró un estudio en profundidad sobre la situación laboral de las mujeres bercianas.

Para avanzar en la eliminación de estereotipos y actitudes sexistas en la comarca, fue imprescindible realizar una campaña de sensibilización dirigida tanto a la población en general como al empresariado, los sindicatos, y representantes de la política local. Además, se incorporó la educación en igualdad en los centros de educación

infantil. Para ello se elaboraron materiales didácticos y se impartió formación en igualdad al personal docente y las familias.

Se fomentó la incorporación laboral femenina a través de la formación en itinerarios integrados de inserción, fomentando la iniciativa empresarial femenina, y favoreciendo el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) por las mujeres con mayores dificultades de movilidad en áreas rurales de la Comarca del Bierzo.

A nivel empresarial y con el objetivo de promover la igualdad de género y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se promovió la incorporación de medidas de acción positiva en los convenios colectivos, la puesta en marcha de planes de igualdad y la flexibilización de la organización del trabajo en las empresas. En este sentido, también se favoreció la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de servicios de atención a personas dependientes.

A nivel transnacional, en simetría con lo ocurrido en España, en **Italia** se llevó a cabo el proyecto «Donne in politica», en **Francia** el denominado «Sortir» y en **Lituania** el proyecto «Mim», elaborándose a través de ellos diversas guías para favorecer la incorporación laboral de las mujeres.

Finalmente, la difusión y transferencia de buenas prácticas se realizó a través de la elaboración de manuales y la celebración de un seminario sobre *mainstreaming*.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se destaca la buena acogida de los materiales de coeducación elaborados en el marco del proyecto, al igual que las guías realizadas conjuntamente con los países socios.

Se crearon **tres bolsas de empleo** específicas para mujeres, «Sitio joven», «Capacitas» e «Integra», con **unas 400 personas** inscritas. El número final de empresas generadas por mujeres fue de 89.

Se elaboraron materiales didácticos novedosos sobre coeducación, entre los que destacan la publicación de las siguientes guías:

- **Enredadas:** docencia informática en igualdad de oportunidades:
- **Iustitia:** recopilación de jurisprudencia sobre derechos de las mujeres:
- Buenas prácticas en el Bierzo: **Programa Positiv@**.

Se puso en funcionamiento un **«Telecentro: aula-móvil»** para la formación de mujeres que viven en áreas rurales aisladas y con escasos servicios públicos, con un total de **60 usuarios**.

Se creó una **página web** que recibió alrededor de **50.000 consultas** desde su puesta en marcha.

Se consiguió la **participación del sector bancario** en el proyecto, con la concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras.

En el ámbito transnacional se elaboró una «*Guía sobre Buenas Prácticas en Empresas*» (español-francés), sobre la búsqueda activa de empleo, medidas de acción positiva en empresas (incentivos fiscales de contratación femenina), elaboración y aplicación de convenios colectivos y fomento de la participación de la mujer en la vida pública y social.

También destaca la publicación de la «*Guía sobre el sistema de autorización de los tiempos de vida*». Por parte del socio italiano se ha publicado una guía sobre los problemas culturales que impiden el acceso de las mujeres en la vida pública y social.

Se sensibilizó sobre la necesidad de combatir la desigualdad existente entre varones y mujeres, a través de la **coeducación** de niños y niñas. De este modo, se contribuyó a romper con los estereotipos sexistas arraigados en el medio rural.

Se acercó a las mujeres a las **TIC**; así mismo se impartió formación en temas relacionados con la igualdad de oportunidades, evitando así la segregación ocupacional horizontal y fomentando la incorporación laboral de las mujeres en sectores masculinizados y de los varones en sectores feminizados.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Se han encontrado reticencias en algunas empresas para facilitar información sobre la situación laboral de las mujeres. No obstante, en la mayoría de los casos se muestran dispuestas a participar.

La valoración general de los cursos fue muy positiva, por lo que hubiera sido beneficioso para los resultados incrementar el número de horas de formación en los talleres de informática con perspectiva de género.

VISIÓN DE FUTURO

Desde que el proyecto terminó, se ha continuado con la difusión del material elaborado, así como realizando campañas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades.

Con el **programa Transversalia** para la aplicación del principio de igualdad en las empresas, se ha utilizado la metodología diseñada en el proyecto *Redes por la Igualdad en el Servicio de Iniciativas Emprendedoras*. A través de este servicio también se mantienen los itinerarios de inserción por cuenta propia; mientras que los itinerarios de inserción por cuenta ajena se gestionan a través del *Servicio de Orientación Laboral y a través de la Bolsa de Empleo*.

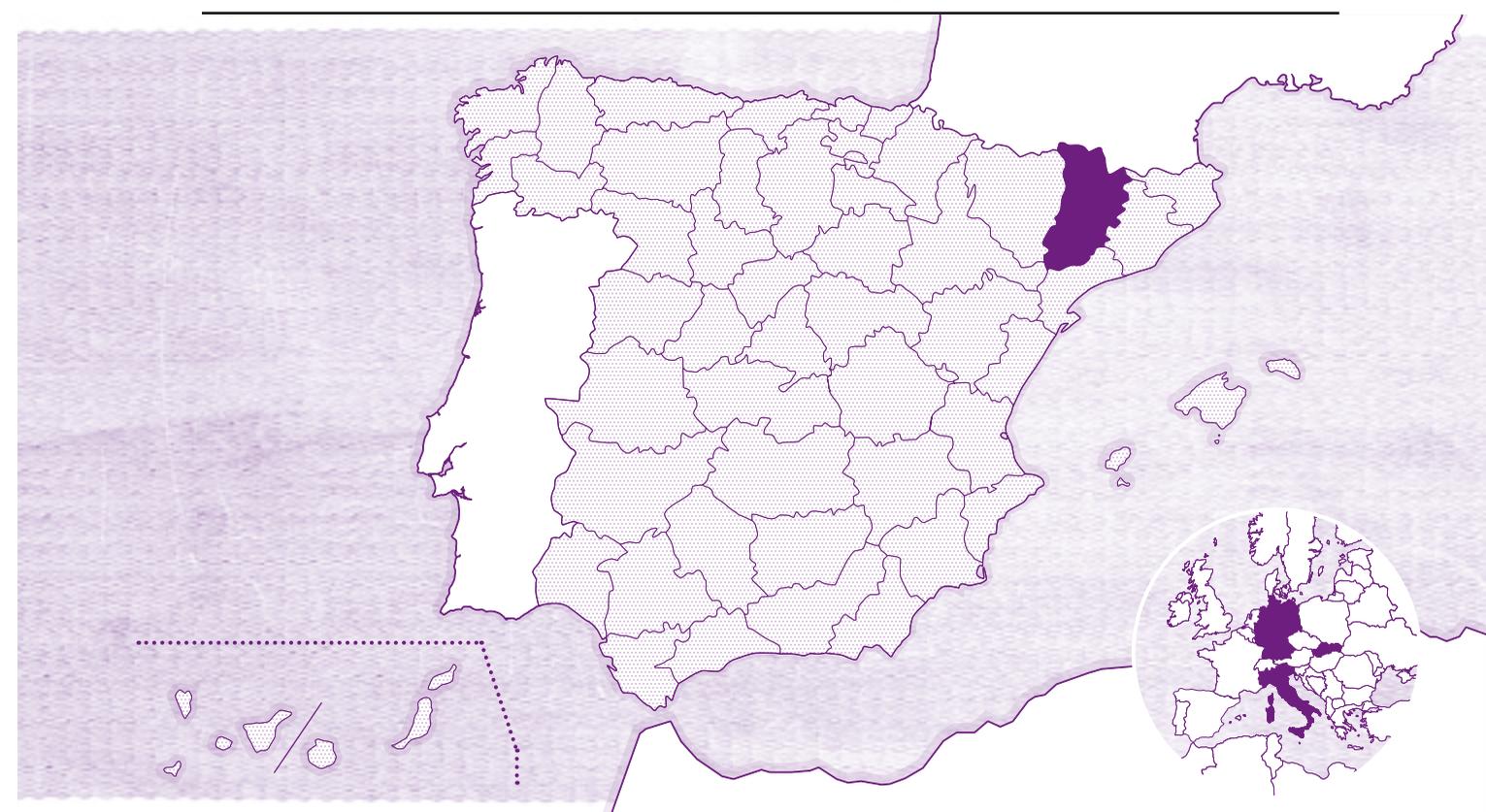
Con respecto al programa *Enredadas*, se mantiene la metodología diseñada, con la que se trabaja, se forma al personal y se le da difusión comarcal y nacional.

08

DONA/ HOME RURALS

CATALUÑA *Medio rural de Lleida*

COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Alemania, Italia y Eslovaquia*



CONTACTO

Centro Tecnológico Forestal de Cataluña

Gerente: Jordi Amorós Ros

c/ Pujada del seminari s/n 25280 Solsona (Lleida)

T. 973 481 752

F. 973 481 392

direcciontecnica@cedricat.org

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de oportunidades – Reducción de las brechas de género y la segregación.
Entidad promotora	Centro Tecnológico Forestal de Cataluña.
Entidades participantes	Actel S.C.L., Agrolés S.C.L., Cotécnica S.C.L., Diputación Provincial de Lleida, Fruits de Ponent S.C.C.L., Fundación Catalana de Cooperación, Jóvenes agricultores y ganaderos de Cataluña, La Vispera S.C.L., Universidad de Lleida, Unió de Payesos de Catalunya.
Población beneficiaria	La población rural de Lleida, en especial las mujeres rurales con edades comprendidas entre 25 y 50 años.
Área geográfica	Área rural de Lleida (Cataluña). Cooperación transnacional: Alemania, Italia y Eslovaquia.
Descripción	Se busca la reducción de brechas de género en la zona rural de Lleida, desplegando para ello, un amplio conjunto de acciones. En concreto, se han realizado diversos tipos de diagnósticos que han generado material didáctico y han fomentado el desarrollo de cursos de formación, destacando el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los mismos.
Buena práctica	Consigue complementar los programas de desarrollo rural mediante la creación de empleo, incorporando las TIC y desarrollando experiencias piloto de conciliación.

OBJETIVO GENERAL

Reducir los desequilibrios existentes entre varones y mujeres y combatir la segregación laboral de las zonas rurales de la provincia de Lleida a través de un programa pionero de intervención integral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actuar sobre los sectores productivos de interés estratégico de la provincia de Lleida, como es el sector primario, sector agroalimentario, microempresas y sectores emergentes en zonas de montaña.
- Complementar programas o planes de desarrollo rural que tengan a las mujeres de las áreas rurales de la comarca como beneficiarias o promotoras.
- Incidir en el contexto empresarial para eliminar la segregación por razón de sexo y la brecha de género existente tanto en las ocupaciones, como en salarios y en las responsabilidades de varones y mujeres.
- Actuar en el contexto administrativo local para introducir criterios de igualdad de oportunidades en las empresas.
- Sensibilizar al tejido social y el entorno familiar rural sobre la importancia de la incorporación laboral de las mujeres.
- Poner en marcha acciones piloto sobre conciliación personal, familiar y laboral de los grupos de mujeres de la zona con riesgo de exclusión.
- Introducir las TIC como sistema de gestión para empresas lideradas por mujeres combatiendo la brecha tecnológica.

RESUMEN DE ACCIONES

El proyecto abarca un elevado número de acciones agrupadas en diferentes ámbitos.

Actividades de formación dirigidas a las mujeres rurales de la provincia de Lleida:

- Formación y dinamización grupal en iniciativas para el **autoempleo femenino** en el ámbito turístico y de servicios en zonas con baja densidad poblacional.
- Introducción de **conocimientos mercantiles y jurídicos**, formación dirigida tanto a mujeres (población endógena e inmigrante) como a su entorno social.
- Diseño y difusión de **herramientas** para el desarrollo de competencias profesionales para la mejora del acceso a la formación de la mujer.

Actividades relacionadas con las TIC:

- Difusión y formación en técnicas de **gestión empresarial y e-comercio** entre mujeres a través de las TIC.
- **Mujer en red** (Don@ en xarxa): espacio virtual para mujeres con actividades económicas en el sector agrario.

Actividades relacionadas con el sector empresarial:

- Formación para la **promoción de la igualdad de oportunidades** entre varones y mujeres y la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, dirigida al empresariado de la zona.
- Diseño y difusión de una herramienta para **reducir los desequilibrios retributivos** en diversos sectores y en todos los niveles jerárquicos de las PYMES.
- Diseño de estrategias para la **mejora de la competitividad** de las empresas de turismo rural gestionadas por mujeres.

Actividades relacionadas con la investigación y la sensibilización sobre la situación de las mujeres en las zonas rurales de la provincia de Lleida:

- Elaboración de **materiales coeducativos** para eliminar la visión tradicional de varones y mujeres dirigidos a personal docente.
- Análisis y diseño de los **servicios de apoyo** necesarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- **Análisis comparativo de la situación de las mujeres rurales** de las zonas de montaña y de las mujeres del resto de territorio rural, resaltando las problemáticas comunes y estableciendo recomendaciones para combatirlas.

CONTEXTO

El área rural de Lleida se caracteriza por presentar **escasas tasas de actividad y baja diversidad económica**, especialmente en las regiones montañosas. Posee una baja densidad de población, de 23 habitantes/Km², como ocurre con el número de habitantes por municipio, situado entorno a los 800. Desde el año 2001 la población se ha incrementado en un 7%.

El **índice de masculinidad** se sitúa en el **103,4%**, frente al 98% a nivel nacional, confirmando de este modo la menor presencia de mujeres en el medio rural.

El porcentaje de personas activas es del 38,5%, siendo la tasa femenina de ocupación del 32%, muy por debajo de la de los varones (53%). No obstante, la situación no es tan negativa si se compara con la situación nacional del medio rural con unas tasas de actividad de 22,7% y 62,7% para mujeres y hombres respectivamente. Por el contrario, el porcentaje de varones parados que buscan el primer empleo supera levemente al de las mujeres, probablemente por la masculinización existente en la población.

En lo que se refiere al nivel educativo, el porcentaje de analfabetismo es similar en ambos sexos y las mujeres que no tienen estudios son un 1,8% más que los varones. Al contrario ocurre con los estudios superiores donde **las mujeres superan a los varones** en un 3,9%, cifra superior a la diferencia nacional existente que es de un

2%. Cabe destacar el menor porcentaje de mujeres con estudios de segundo grado, con un 7,3% menos que los varones.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Se han llevado a cabo diversas actividades de **formación** dirigidas a las mujeres rurales de Lleida, entre ellas destacan los cursos y jornadas sobre **educación ambiental en la agricultura** y sobre la **competitividad de las empresas turísticas gestionadas por mujeres**.

También destaca la realización de cursos sobre conocimientos mercantiles y jurídicos para fomentar el empresariado femenino.

Se ha fomentado el uso de las **TIC** por parte de las mujeres a través de la formación on-line. Para ello se creó un espacio virtual para las mujeres rurales (**mujeres en red**), cuya finalidad es mejorar su acceso a la formación a través de las TIC. El portal consta de 3 bloques temáticos: **formación, información y comunicación**. Para facilitar el uso del mismo, se han realizado cursos presenciales de informática e Internet. También se ha impartido formación en producción hortofrutícola, destinada tanto a personal técnico como a personal no cualificado, utilizando una metodología mixta, presencial y virtual (web y CD ROM), y dando difusión a las técnicas de comercio electrónico a través de la creación de una tienda virtual, la participación en un centro comercial virtual y la participación en centros de subasta *on-line*.

Entre las **actividades de investigación y sensibilización** realizadas destacan:

- Realización de un **diagnóstico territorial** sobre la situación laboral de las mujeres, identificando los principales problemas comunes y las recomendaciones para combatirlos.
- **Revelación** y revalorización del papel de las mujeres en las explotaciones agrarias y en el medio rural.
- Elaboración de **materiales de coeducación**.
- Difusión de las medidas implantadas identificadas en el diagnóstico para favorecer la igualdad entre varones y mujeres en el área rural de Lleida, entre las que destacan los **servicios de apoyo a la población** para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de las PYMES y la mejora de su calidad de vida.
- Creación de un **servicio de asistencia técnica** a microempresas y personas emprendedoras en las zonas de máxima ruralidad con el objetivo de mejorar las competencias profesionales.

32%

Tasa de ocupación
Mujeres

53%

Tasa de ocupación
Varones

Por último, a través de programas de **formación y reciclaje**, se ha fomentado la integración laboral de mujeres con mayor riesgo de exclusión, como son las mujeres de edad avanzada o las mujeres inmigrantes.

PRINCIPALES RESULTADOS

En relación al artesanado, se ha dado **formación específica a 58 mujeres artesanas**, y la Administración Pública, reconociendo su situación de discriminación, ha establecido medidas de acción positiva para este colectivo.

A los cursos de iniciación al codesarrollo asistieron 250 hombres y **270 mujeres**, consiguiendo de este modo cubrir los objetivos fijados.

Durante los años 2003 y 2004, se realizaron **36 cursos sobre informática básica y el uso de las TIC**, a los que asistieron **405 mujeres**. La página **web** corporativa del proyecto (www.donahomerurals.com) ha tenido **5.000 visitas** desde que entró en funcionamiento en 2005.

El **80%** de las **mujeres** rurales formadas en temas de jardinería y restauración de áreas naturales entre los años 1999 y 2005 **encontraron trabajo** tras finalizar los cursos de formación.

Se ha llevado a cabo formación y asesoramiento sobre prevención de riesgos laborales en la agricultura en diferentes municipios del medio rural leridano, realizándose **200 consultas telefónicas y 20 cursos**.

Aproximadamente la mitad de quienes participaron del curso sobre orientación laboral en el valle de «La Vansa i Tuixent» encontraron empleo.

Destaca la realización de **cursos de prevención de violencia de género** dirigidos a los y las **jóvenes** de toda Cataluña.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Las dificultades a las que se enfrentó el proyecto estuvieron relacionadas con la planificación:

- Las **actividades** de difusión y formación se han visto **concentradas al final del periodo de programación**, sobre todo en los años 2006 y 2007.
- **El retraso en las actividades** de orientación laboral y acompañamiento produjo un desajuste en el cronograma, repercutiendo en la calidad de los resultados.
- La mayoría de las beneficiarias tenían bajos o nulos conocimientos informáticos, por lo que se hacían necesarios cursos básicos para poder realizar la formación específica *on-line*.

- El proyecto transnacional «FLORA», realizado en Italia, tuvo problemas en la ejecución, situación que se solventó anulando algunas de sus actividades, que fueron asumidas por los socios (España, Alemania y Eslovaquia).

ASPECTOS A DESTACAR

Este proyecto desarrolla todo un conjunto de **acciones con enfoque de género** en toda la zona rural de Lleida, destacando aquellas que complementan otros programas de desarrollo rural.

VISIÓN DE FUTURO

Con la progresiva implicación de las organizaciones públicas y privadas, se dará **continuidad a los cursos on-line**.

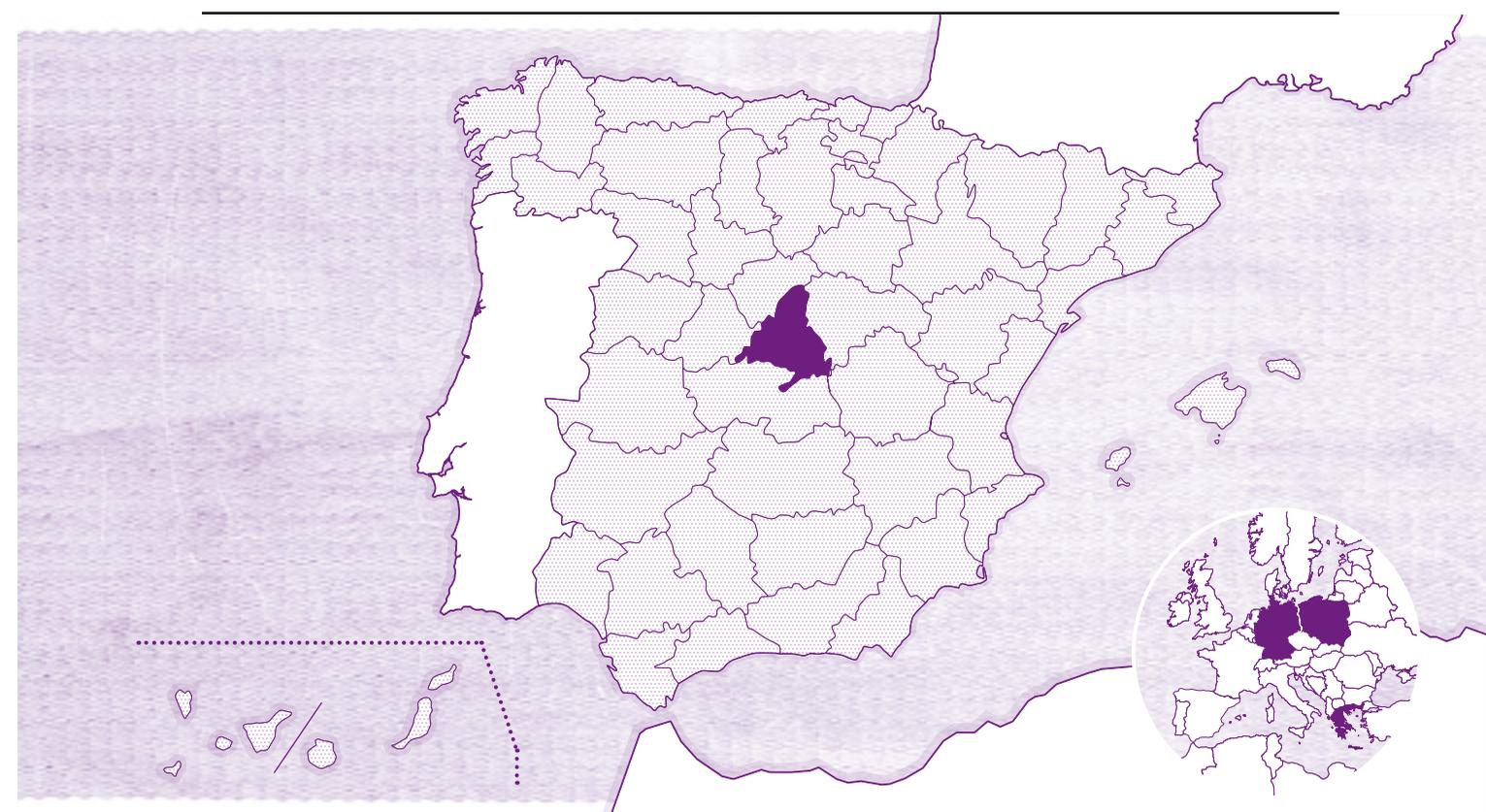
Para la planificación y organización de los cursos dirigidos a trabajadores y trabajadoras temporales del sector agrícola, es importante tener en cuenta los ciclos de trabajo. Para aquellos cursos dirigidos al personal laboral empleado temporalmente en la agricultura, han de tenerse en cuenta las condiciones específicas del cultivo, sobre todo en los momentos de mayor carga de trabajo, como es la recolección.

Para continuar las acciones necesarias en el futuro se ha creado un espacio de comunicación y coordinación *on-line*, www.grupoartesano.net.

09

MUJER RURAL

COMUNIDAD DE MADRID *105 municipios*
COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Alemania, Grecia y Polonia*



CONTACTO

Consortio Sierra Oeste
Plaza de Teodoro Bravo, 12-14
28680 San Martín de Valdeiglesias (Madrid)
T. 918 610 085
equal@sierraoste.org

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de Oportunidades – Conciliación de la vida personal y profesional.
Entidad promotora	Consortio Sierra Oeste.
Entidades participantes	Asociación de Desarrollo Campiña del Henares, Asociación de Desarrollo Rural Aranjuez-Comarca de las Vegas, Asociación de Padres y Madres de Alumnos del Colegio Público Virgen de la Nueva, Caja Duero, COCI de Madrid, Consorcio para la gestión del Grupo de Acción Local de la Sierra Norte de Madrid, Gestión y desarrollo del conocimiento S.L., Grupo de Acción Local Sierra del Jarama, Telefónica-Telecomunicaciones públicas y U.G.T. de Madrid.
Población beneficiaria	Población rural de la Comunidad de Madrid, en especial los siguientes colectivos: población infantil y juvenil; población que está trabajando sin adscripción a la Seguridad Social (trabajo sumergido); mujeres que tras un largo periodo de ausencia laboral desean reincorporarse al trabajo; mujeres emprendedoras; empresas e instituciones y asociaciones de mujeres.
Área geográfica	105 municipios de la Comunidad de Madrid, de los cuales, la gran mayoría cumplen la definición de medio rural de la Ley 45/2007. Cooperación transnacional: Alemania, Grecia y Polonia.
Descripción	El proyecto pretende abordar el tema de la conciliación de la vida personal y laboral mediante el tratamiento de los problemas relacionados con los recursos humanos derivados de la situación socioeconómica de los municipios rurales de Madrid, proponiendo soluciones integrales para este territorio. El proyecto forma parte de la iniciativa transnacional SIMTEGRA, en la que participan como socios transnacionales Alemania, Grecia y Polonia. Las actuaciones a nivel transnacional estuvieron orientadas hacia los inmigrantes, para tratar de implementar acciones específicas que introduzcan políticas de género en estos colectivos.
Buena práctica	Aborda el tema de la conciliación de la vida laboral y personal mediante el tratamiento de las problemáticas relacionadas con los recursos humanos, derivadas de la situación socioeconómica de las áreas rurales.

OBJETIVO GENERAL

Luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, las que se producen entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Programa nacional

- **Reducir la segregación horizontal y vertical de género** a través de los centros educativos, educando en el principio de igualdad de oportunidades a la población infantil y juvenil, e informando de las diferentes oportunidades dentro del mercado laboral así como de las herramientas necesarias para su inserción mediante el autoempleo.
- **Aumentar la incorporación al mundo laboral** de aquellas personas que por su situación familiar lo hayan abandonado, desarrollando formas más flexibles y eficaces de organización en el trabajo, y aumentando el reconocimiento social de trabajos que tradicionalmente forman parte de la economía sumergida.
- **Sensibilizar a los sectores empresarial e institucional** para la contratación de personas con cargas familiares, transformando el tejido asociativo de la mujer con un enfoque socioeconómico dirigido al empleo.
- **Incorporar la política de igualdad de oportunidades** en los ámbitos sociales y económicos del territorio de actuación, zonas rurales de la Comunidad de Madrid, recopilando y analizando la información en todos los municipios y aplicándola a las acciones diseñadas en la comarca.

Programa transnacional

- **Desarrollar programas efectivos de educación y formación** de los grupos destinatarios, formando a nuevos/as empresarios/as, para estimular la contratación y la creación de empresas, así como para reforzar la relación con las organizaciones de colaboradores sociales.
- **Compartir experiencias y buenas prácticas**, e intercambiar metodologías y materiales de formación, en el ámbito del fomento de la creación de empresas, incluidas las buenas prácticas sobre cómo crear una empresa, así como **estimular nuevas formas de trabajar** para contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Capacitar a la comunidad gitana y a otras minorías étnicas** por medio de la formación y la educación.
- **Orientar, capacitar e informar a los inmigrantes y refugiados** sobre la forma de funcionar en términos de igualdad en la sociedad y el mercado laboral, así como sobre la forma de poder ejercer sus derechos.

RESUMEN DE ACCIONES

- **Elaboración de planes de sensibilización** en los centros educativos, con alumnos, profesores y asociación de madres y padres de alumnos, sobre la igualdad de oportunidades y la segregación vertical de género.
- **Desarrollo de planes de acción** positiva en el entorno empresarial y para las mujeres en el entorno laboral en temas como la formación, el autoempleo, la reincorporación o inserción y el fomento del asociacionismo.
- **Elaboración de planes de promoción** de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.
- **Orientación para la creación de nuevos modelos de trabajo** que concilien la vida laboral y familiar.

CONTEXTO

El proyecto EQUAL Mujer Rural se desarrolló en 105 municipios de la Comunidad de Madrid, entre los que se encuentran la práctica totalidad de los territorios rurales de dicha comunidad. Al comienzo del período 2000-2006, la población media de estos municipios era de 1076 habitantes y la densidad media de población de 23 habitantes/Km². Entre 1999 y 2008 se observa un incremento poblacional medio de 600 habitantes por municipio, a excepción del municipio de Robregordo. Sin embargo no puede hablarse de éxodo rural-urbano en la Comunidad de Madrid, ya que esta tendencia poblacional se da también tanto a nivel regional como a nivel nacional. Es posible que este hecho se deba a la cercanía geográfica de los núcleos rurales a los núcleos urbanos, industriales y de servicios.

El **índice de masculinidad** medio de los municipios rurales madrileños es del **104%**, dato que refleja un cierto desequilibrio entre ambos sexos.

Esta diferencia entre sexos también se aprecia en los datos de actividad. La tasa de actividad femenina es tan sólo del 33,4% frente al 58,53% de la masculina. Este resultado constituye una situación común al medio rural nacional. Esta diferencia se aprecia de manera similar en la media autonómica madrileña. Además, se observa que la tasa de actividad total de la Comunidad es casi 10 puntos superior a la del medio rural.

Cabe destacar la escasa importancia del **sector agrario** (7,6% de las personas afiliadas a la Seguridad Social trabajan en el sector agrario) frente a la gran importancia del **sector servicios** (92,4% de los afiliados).

33,40%

Tasa de actividad
Mujeres

58,53%

Tasa de actividad
Varones

DESARROLLO DEL PROYECTO

Todas las actuaciones llevadas a cabo durante el proyecto se agrupan en torno a cinco grandes bloques, en función de los grupos sociales destinatarios:

Enter@-t: acciones destinadas a la población rural infantil y juvenil

Entre las acciones llevadas a cabo destacan las «Jornadas de igualdad para la selección de tu profesión», los «Talleres Lúdico-Educativos para la Igualdad», y la acción «ENTER@-2: I Encuentro por la Igualdad de Oportunidades en Sierra Oeste».

- **«Jornadas de igualdad para la selección de tu profesión»:** se trataron, a través de charlas y coloquios, temas como la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de hecho y de derecho, la discriminación (directa e indirecta), la acción positiva, la democracia paritaria, el *mainstreaming* de género, los planes de igualdad, los prejuicios en torno al género, los intereses estratégicos de género, la cuota de participación, la división sexual del trabajo, la diferencia entre género y sexo, el techo de cristal, la socialización de género, la perspectiva de género y la segregación horizontal y vertical.
- **«Talleres Lúdico-Educativos para la Igualdad»:** consistieron en talleres de teatro en los que se invitó a los niños a elaborar un cuento u obra teatral alrededor de conceptos como: la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad de oportunidades, la cuota de participación, la educación no sexista, los roles de género, la segregación horizontal, y el reparto de tareas domésticas.
- **«ENTER@-2: I Encuentro por la Igualdad de Oportunidades»:** se celebraron concursos en diferentes localidades y cada ganador representó su obra teatral o su cuento.
- **Exposición del trabajo llevado a cabo (videos, fotos, carteles, etc):** a modo de muestra del proceso de investigación y del resultado obtenido, se celebraron mesas redondas a las que se invitó a participar a profesionales de diferentes sectores laborales (política, industria, agricultura, turismo, etc.).

Elev@-t: acciones destinadas a la población que está trabajando sin inscripción a la seguridad social y a aquellas mujeres que tras un largo período de ausencia laboral quieren incorporarse de nuevo al mercado laboral

- **Campaña divulgativa:** a través de publicaciones específicas (folletos y carteles) y radios locales, se pretendió concienciar a la población en general, con especial incidencia en los empresarios e instituciones, sobre la segregación vertical de género. Posteriormente, se realizaron encuentros en los diferentes municipios.

- **Servicio privado de intermediación laboral (bolsa de empleo):** se puso en marcha una red de trabajadoras para legalizar su situación laboral y encontrar un empleo estable, así como la reincorporación de personas que llevaban un periodo prolongado de tiempo sin trabajar. Se pretendió convertir la bolsa de empleo en un lugar de referencia para los empresarios/as e instituciones de las diferentes zonas a la hora de ofrecer puestos de trabajo.

Inici@-t: acciones dirigidas a mujeres emprendedoras

- **Centro de asesoramiento y creación de empresas:** donde se prestan las herramientas necesarias para el asesoramiento a este colectivo que desea comenzar su actividad profesional con su propio autoempleo y para aquel que desea reincorporarse al mundo laboral tras un largo periodo de inactividad.
- **Acciones publicitarias en prensa, radio, y publicaciones específicas** para la sensibilización y concienciación de la población en general respecto a la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Cursos dirigidos al autoempleo y otros complementarios** para la reincorporación laboral. Se establecieron becas de desplazamiento en caso de cursos presenciales. Igualmente, dada la dificultad de las mujeres para poder tener un horario regular, se planteó la posibilidad de ofrecer los mismos cursos a través de una plataforma de e-learning. Así se consiguió ampliar el alcance de la acción, aumentando también el impacto sobre la población objetivo. Estos cursos, tanto en la modalidad presencial como en la de e-learning, se tutorizaron de manera personalizada. Para los cursos a distancia se dio la posibilidad de utilizar los telecentros (centros de acceso público a internet).
- **Creación de empresas** por parte de las usuarias. El proceso de creación de empresas sugerido y fomentado constó de las siguientes fases: la realización de un simulacro de empresa; la búsqueda de medios económicos y otros recursos que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral, necesarios para la independencia de los negocios creados en el Centro de Asesoramiento (desprendimiento); la evaluación de la actuación; y finalmente, el establecimiento de ayudas para los seis primeros meses de funcionamiento de una empresa creada por mujeres en determinados sectores, y la celebración de un foro de encuentro para mujeres emprendedoras una vez ejecutadas las actuaciones descritas.

Comp@r-t: acciones dirigidas al sector empresarial e institucional

Lo que se pretende con ellas es conocer con exactitud la situación de determinados trabajadores y de ciertas empresas en sectores económicos concretos, a través de una auditoría social.

- **«Stand de Igualdad de Oportunidades»:** en los diferentes acontecimientos sociales y culturales de la comarca, se montó en diferentes ferias y eventos de los municipios, donde se realizaron actividades de sensibilización e intercambio de conocimiento e información entre los colectivos implicados.
- **Guía con las actuaciones** que tras la evaluación obtuvieron el mayor éxito y que podrían ser un ejemplo a seguir por otros proyectos.

Asoci@-t: acciones dirigidas al tejido asociativo

Se planteó la transformación del tejido asociativo de la mujer con un enfoque socioeconómico dirigido al empleo.

- **Servicios de cuidado de personas dependientes** para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la colaboración con las asociaciones de los distintos territorios. Se realizaron encuentros de asociaciones, ayuntamientos y empresas para definir todos los factores implicados en la creación y mantenimiento de los servicios de cuidado de personas dependientes (planificación y gestión).
- **Talleres Asoci@-T** informativos, en los que se invita a las mujeres a participar en la vida política, económica, social y cultural de los municipios. Se trataron temas como la democracia paritaria, el empoderamiento, la división sexual del trabajo, el espacio doméstico, privado y público, los estereotipos de género y los intereses estratégicos de género y *mainstreaming*, siempre a través de una metodología participativa.
- **Red de empresarias:** se pretendió crear una red para que en ella se fomentasen las relaciones entre las empresarias de la comarca, se intercambiasen experiencias, se aunasen esfuerzos y se optimizasen los recursos y las herramientas puestas a su disposición, consiguiendo las ventajas de un trabajo en red.
- **Comercializadora:** en las comarcas hay varias asociaciones de mujeres, artesanas y no artesanas, que llevan varios años formándose y trabajando en la realización de productos artesanos (cerámica, bolillos, etc). Con esta actuación se pretendió dar una salida comercial a estos productos elaborados en los territorios de actuación. Se crearon ayudas para el alquiler del local para la instalación de un punto de venta de los productos elaborados por las asociaciones. En este punto de venta no sólo se vendieron los productos de cada comarca, sino

que, al poner en relación a unas asociaciones con otras, se pudieron vender los productos de las diferentes comarcas logrando una comercializadora en red entre los distintos territorios de actuación.

PRINCIPALES RESULTADOS

Con las acciones realizadas dentro del marco del proyecto EQUAL Mujer Rural, se ha fomentado la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, y en el ámbito de la **conciliación de la vida laboral y personal** en las zonas rurales de la Comunidad de Madrid.

También se ha alcanzado una mayor incorporación de la **Política de Igualdad de Oportunidades** en los ámbitos social y económico del territorio de actuación, proponiendo soluciones integrales, como son:

- Información y sensibilización en materia de igualdad y conciliación.
- Asesoramiento para la creación de empresas.
- Formación y estudios específicos.
- Guía de buenas prácticas.
- Planificación y gestión de servicios de cuidado a personas dependientes.
- Creación de una red de empresarias.
- Creación de una comercializadora en red de productos artesanales.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Una de las principales dificultades encontradas en el desarrollo de esta iniciativa radica en el propio **sistema de financiación** de los proyectos EQUAL, que obliga a las entidades participantes a buscar el 50% de la financiación de las actividades a través de otras fuentes.

Por otra parte, existen dificultades inherentes al medio rural, que son comunes a la mayoría de los proyectos de desarrollo rural con enfoque de género desarrollados en el territorio nacional.

- Necesidad de una **mayor sensibilización** en cuestiones relacionadas con la igualdad de género por parte tanto de los hombres, como de las propias mujeres, que a menudo son las que deciden abandonar sus carreras profesionales, para dedicarse de lleno a su cónyuge, hijos y hogar.
- El arraigo de los **roles de género** en el medio rural madrileño es muy fuerte, y constituye uno de los mayores obstáculos para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral, como en el social y personal.

ASPECTOS A DESTACAR

Las diferentes políticas regionales y locales puestas en marcha con anterioridad al proyecto habían trabajado por la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y profesional de las mujeres. Sin embargo, no habían logrado llegar de manera generalizada a toda la sociedad. Con la puesta en marcha de este proyecto se pretendió abrir **nuevos yacimientos de empleo y de formación** en las zonas rurales de Madrid (teletrabajo, *e-learning*, etc.), e innovar mediante la utilización de las **nuevas tecnologías para la formación y la comunicación, y el seguimiento y contacto entre los alumnos** (telecentros, video-conferencias).

Por otro lado, la comunicación entre los miembros de los grupos implicados mediante el uso de las nuevas tecnologías y los telecentros de los que disponen, es una novedad como forma de **organización y coordinación del trabajo**.

VISIÓN DE FUTURO

La visión prospectiva de éxito, tanto de esta iniciativa, como de otras que pudiesen ponerse en marcha con el fin de luchar contra la discriminación y desigualdad que se produce entre mujeres y hombres, pasa ineludiblemente por sensibilizar a la población, haciendo especial hincapié en las generaciones de mujeres y hombres jóvenes y, más aún, en la infancia. Cualquier proyecto de este tipo necesita previamente de una **importante labor sensibilizadora** ya que, a día de hoy, la sociedad rural madrileña está lejos de haber asumido que la igualdad de género y es algo por lo que merece la pena luchar.

El proyecto pretende crear nuevos métodos y estrategias para difundir el principio de igualdad de oportunidades.

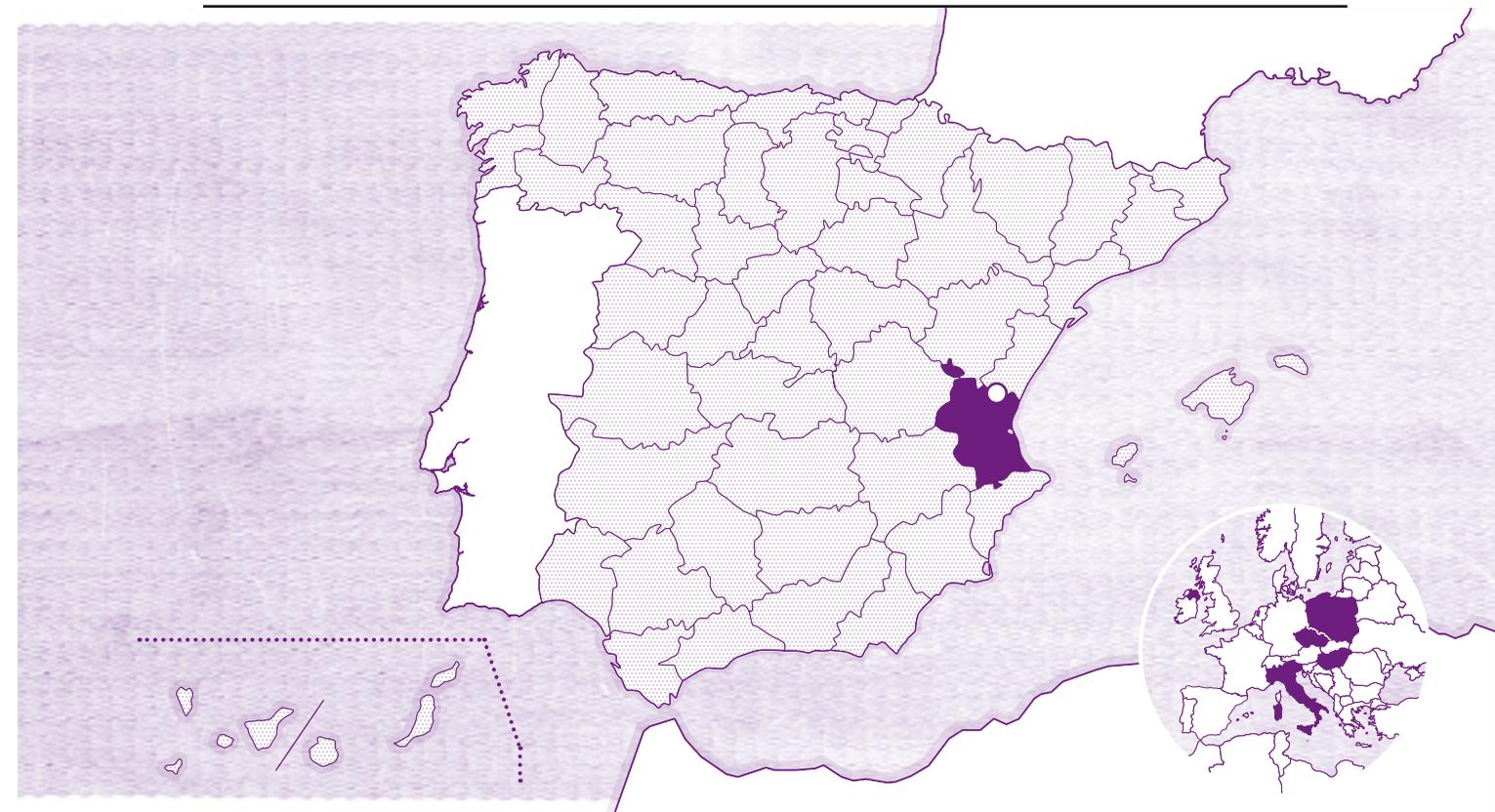
10

CAMP DE TURIA CONCILIA

COMUNITAT VALENCIANA *Municipios de la comarca Camp de Turia*

COOPERACIÓN TRANSNACIONAL

Italia, Polonia, República Checa, Hungría e Irlanda del Norte



CONTACTO

Mancomunidad Camp de Turia

Gerente: Chelo Herráez Rioja

Avda. Pla de l Arc s/n 46160 Liria (Valencia)

T. 962 798 150

F. 962 792 661

cheloheraez@mancomunidadcampdeturia.org

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de Oportunidades – Conciliación de la vida personal y profesional.
Entidad promotora	Mancomunidad Camp de Turia.
Entidades participantes	Asociación Bienestar, Serveis Integrals de Proximitat Biancoblas S.L, Colegio Oficial de Ingenieros Informáticos de la Comunitat Valenciana, Federació Valenciana de Municipios y Provincias, Masmedios para la gestión de la información S.L.
Población beneficiaria	Colectivos vulnerables a la discriminación en el mercado laboral, así como los que desde su posición como agentes prescriptores, formadores o difusores, pueden hacer llegar las enseñanzas del proyecto a la población.
Área geográfica	Municipios de la comarca Camp de Turia (Comunitat Valenciana): Benaguasil, Benisanó, Bétera, Casinos, Gátova, La Eliana, Pobla de Vallbona, Lliria, Loriguilla, Marines, Náquera, Olocau, Riba roja de Turia, Serra y Villamarxant. Cooperación transnacional: Italia, Polonia, República Checa, Hungría e Irlanda del Norte.
Descripción	Puesta en marcha de acciones para mejorar la situación laboral especialmente de los colectivos más desfavorecidos. Inicialmente se realizó un diagnóstico de la zona, para posteriormente llevar a cabo una campaña de sensibilización e información en temas de igualdad de género. Finalmente se consiguió una mejora de la situación inicial de la comunidad destacando la mayor sensibilización del los poderes públicos y una mejora en temas de conciliación.
Buena práctica	El proyecto promueve la inserción laboral de las mujeres rurales a través de diferentes acciones: fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar a través de la implantación de servicios de apoyo a la población dependiente, formación en nuevas tecnologías o asesoramiento, entre otras.

OBJETIVO GENERAL

Combatir las situaciones de desigualdad y/o discriminación en relación con el mercado de trabajo en la comarca de Camp de Turia, promoviendo fórmulas o mecanismos flexibles que, basándose tanto en la experiencia como en la generación de nuevas ideas, permitan a la ciudadanía conciliar su vida familiar y profesional, para acceder a un puesto de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Permitir el acceso, conocimiento y puesta en común de nuevas ideas, así como el cuestionamiento de las ideas propias en un contexto más amplio.
- Fomentar el uso de experiencias y conocimientos pasados para probar y mejorar las experiencias, materiales y métodos existentes.
- Proporcionar un abanico más amplio de partenariados, alianzas políticas y colaboraciones técnicas que fomenten la eliminación de las situaciones de desigualdad y/o discriminación en el mercado laboral.

RESUMEN DE ACCIONES

Se han generado diversas actividades en el ámbito de la conciliación, como son la creación de la *Agencia de Igualdad de Oportunidades* y la edición de la «*Guía de Recursos sobre la Igualdad de Oportunidades y Conciliación*». Esta guía, a su vez, se encuentra complementada con el Asistente Virtual para Tareas Extralaborales, dirigido a la localización de empresas que ofrecen servicios de conciliación.

También se han creado **servicios de atención a personas dependientes, y el servicio de apoyo a la inserción en igualdad de oportunidades.**

Se ha puesto especial énfasis en realización de **campañas de sensibilización**, las cuales han fomentado el reparto de responsabilidades, el conocimiento de la normativa vigente en materia de conciliación, el cuidado del lenguaje no sexista y la implantación por parte de organismos e instituciones de servicios de apoyo (guarderías, servicios de proximidad, etc.). Además, se han puesto en marcha otras medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, dirigidas a hombres y mujeres con personas a su cargo, y la adopción, por parte de las empresas del territorio, de fórmulas más flexibles y conciliadoras de organización del tiempo de trabajo.

CONTEXTO

La densidad de población de la comarca de Camp de Turia es de **265 habitantes/Km²**, situándose por encima de la media de toda la Comunitat Valenciana, que es de 216,28 habitantes/Km². La densidad de población de la comarca supera ampliamente los 100 habitantes/Km² que dicta la *Ley 45/2007, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural*, debido a que existen algunos núcleos urbanos en la comarca, (Benaguasil, Benisanó, Bétera, La Eliana, la Pobla de Vallbona y Riba-roja de Túria) en los que el número medio de habitantes está en torno a los 6.700.

La población de la comarca se ha incrementado un 28,5% entre el 2001 y el 2007, porcentaje superior al incremento de población registrado en la Comunitat Valenciana durante el mismo período, que ha sido del 17%.

El **índice de masculinidad** de la comarca es del **102,1%**, siendo un valor razonablemente superior al 99,5% que corresponde al total de la Comunitat Autònoma.

En el 2001, en la comarca Camp de Turia, **la tasa de ocupación femenina era del 31%**, tan sólo dos puntos por debajo de la media del medio rural de la Comunitat Valenciana.

Como resultado del diagnóstico inicial realizado sobre la situación de la comarca, se evidencia que existe una marcada división sexual del trabajo: las mujeres demandan y desarrollan tareas asociadas con el ámbito doméstico (familia y hogar) y los varones se dedican a realizar tareas más públicas y productivas. Este aspecto se ve reforzado por una concepción tradicional de la formación. Las principales situaciones de discriminación laboral contra las mujeres demuestran que existen problemas de conciliación de la vida profesional y familiar, especialmente en las mujeres con cargas familiares. Esto se debe fundamentalmente a las siguientes razones:

- Las mujeres son las que realizan las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes.
- No existe corresponsabilidad ni reparto igualitario de las tareas domésticas y de cuidado en las familias.
- Existe gran reticencia a la utilización de los servicios de apoyo como son las guarderías y los centros de día, motivada en gran parte por la presión social a transgredir los roles de género.
- La tasa de actividad laboral de mujeres casadas desciende considerablemente respecto al resto, al tener que realizar en exclusiva las tareas domésticas y de cuidado.

Por otro lado, en los municipios de la comarca se detecta un **déficit en la disponibilidad de servicios públicos de proximidad** (escuelas infantiles, ludotecas, actividades extraescolares y servicios asistenciales). La mayoría de los existentes son de carácter privado y no ofrecen un horario de atención que coincida con las necesidades de las familias.

Por último, las empresas suelen reproducir y mantener la segregación horizontal. De este modo la «*Encuesta sobre necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población de la Comarca Camp de Turia*», realizada en el 2005 sobre una muestra de 200 personas, señala que el 34% de los varones trabajan en los sectores de la industria, la construcción y la agricultura, siendo tan sólo el 13% las mujeres quienes trabajan en estos sectores. Los puestos de responsabilidad y dirección parecen estar reservados a los varones, situándose en ellos el 42% de los hombres frente al 16% en el caso de las mujeres.

DESARROLLO DEL PROYECTO

En la fase inicial del proyecto, se realizó un completo **diagnóstico territorial sobre el grado de integración del principio de igualdad en la comarca Camp de Turia**. A lo largo de todo el proyecto se han llevado a cabo acciones de difusión del mismo y campañas de sensibilización, dentro de las cuales cabe destacar:

- Actividades directas en la mancomunidad (visitas a diferentes entidades de la comarca).
- Jornadas informativas del proyecto.
- Actividades de difusión a través de medios de comunicación, mediante publicidad y notas de prensa.
- Realización del cortometraje «Globos de Agua».
- Edición de material divulgativo (boletines semestrales, resumen de datos de difusión, cartelería, etc).

Durante el proyecto se ha hecho especial hincapié en la **sensibilización y en la formación en materia de igualdad de género del personal técnico** del proyecto, de la Mancomunidad, Agentes de Desarrollo Local, representantes políticos, ciudadanía y empresariado.

Se han establecido **servicios que garantizan la atención a personas dependientes**, logrando una puesta en valor de los conocimientos tradicionales de cuidado y atención que, debido a los roles de género y la socialización diferencial, ejercen fundamentalmente las mujeres. De este modo estos conocimientos normalmente invisibles son reconocidos social y económicamente.

También se creó una **asistencia de apoyo a la inserción en igualdad de oportunidades**, que realizaba un servicio de acompañamiento a aquellas personas que buscan empleo y la mejora de sus aspectos personales y de conciliación.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se estima que las campañas de difusión y sensibilización del proyecto han llegado a **cerca de 80.000 personas** cercanas a la *Mancomunidad Camp de Turia*.

El material de apoyo generado por el proyecto ha llegado a **396 personas** beneficiarias.

Por otra parte, en relación a la formación realizada, destacan los **12 cursos sobre alfabetización digital** de 180 horas de duración, así como los **cursos en igualdad de oportunidades** dirigidos a personal técnico, y a personal político de 557 ayuntamientos.

Se estima que el incremento de estructuras de apoyo a la conciliación ha sido del **8%**.

A nivel empresarial, se ha desarrollado un **manual de igualdad de oportunidades, un manual de lenguaje no sexista**, un observatorio de género, planes de igualdad y conciliación para organizaciones, campañas de difusión y sensibilización, un **sello de igualdad**, y herramientas *on-line* de desarrollo de planes de igualdad y medidas de conciliación.

El proyecto ha impulsado el conocimiento de las **políticas de igualdad de género** en la comarca, a nivel regional, provincial y nacional, así como en otros Estados miembros de la Unión Europea. De este modo, la cooperación transnacional se ha mostrado como una herramienta que proporciona un valor añadido exclusivo para la elaboración de políticas comunitarias.

A nivel transnacional se han conformado dos redes.

- «Womens Agreement» (Italia, Polonia y República Checa).
- «Balance Partnerships» (Italia, Hungría e Irlanda del Norte).

La *Federación Valenciana de Municipios y Provincias* y los sindicatos mayoritarios llegaron a un acuerdo que permitió ampliar las medidas recogidas por el *Plan Concilia* a nivel nacional.

Finalmente, cabe destacar la importancia y repercusión del papel de la *Agencia de Igualdad de Oportunidades* que ha permitido analizar las causas estructurales que producen las desigualdades de género. La agencia ha llegado a atender a **150 personas**, las cuales han sido asesoradas en materia de búsqueda activa de empleo, formación ocupacional y recursos para conciliar la vida familiar y laboral.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Entre las principales dificultades encontradas destaca el sistema de plazos de la financiación que ralentiza el funcionamiento de los proyectos.

A nivel transnacional, debido a la gran variedad de proyectos y objetivos de las distintas agrupaciones de desarrollo y el distinto grado de progreso de las estructuras y sistemas de apoyo a la igualdad de oportunidades, resulta complicado extrapolar las enseñanzas en lugares y situaciones diferentes.

ASPECTOS A DESTACAR

El proyecto promueve la **inserción laboral de las mujeres rurales** a través de diferentes acciones relacionadas con la **conciliación de la vida laboral y familiar**, la implantación de **servicios de apoyo a la población** dependiente y la formación en **TIC**.

Uno de los aspectos más destacables del proyecto es la posibilidad de ampliar los aspectos recogidos en el *Plan Concilia*, yendo más allá de lo exigido por la legislación nacional.

VISIÓN DE FUTURO

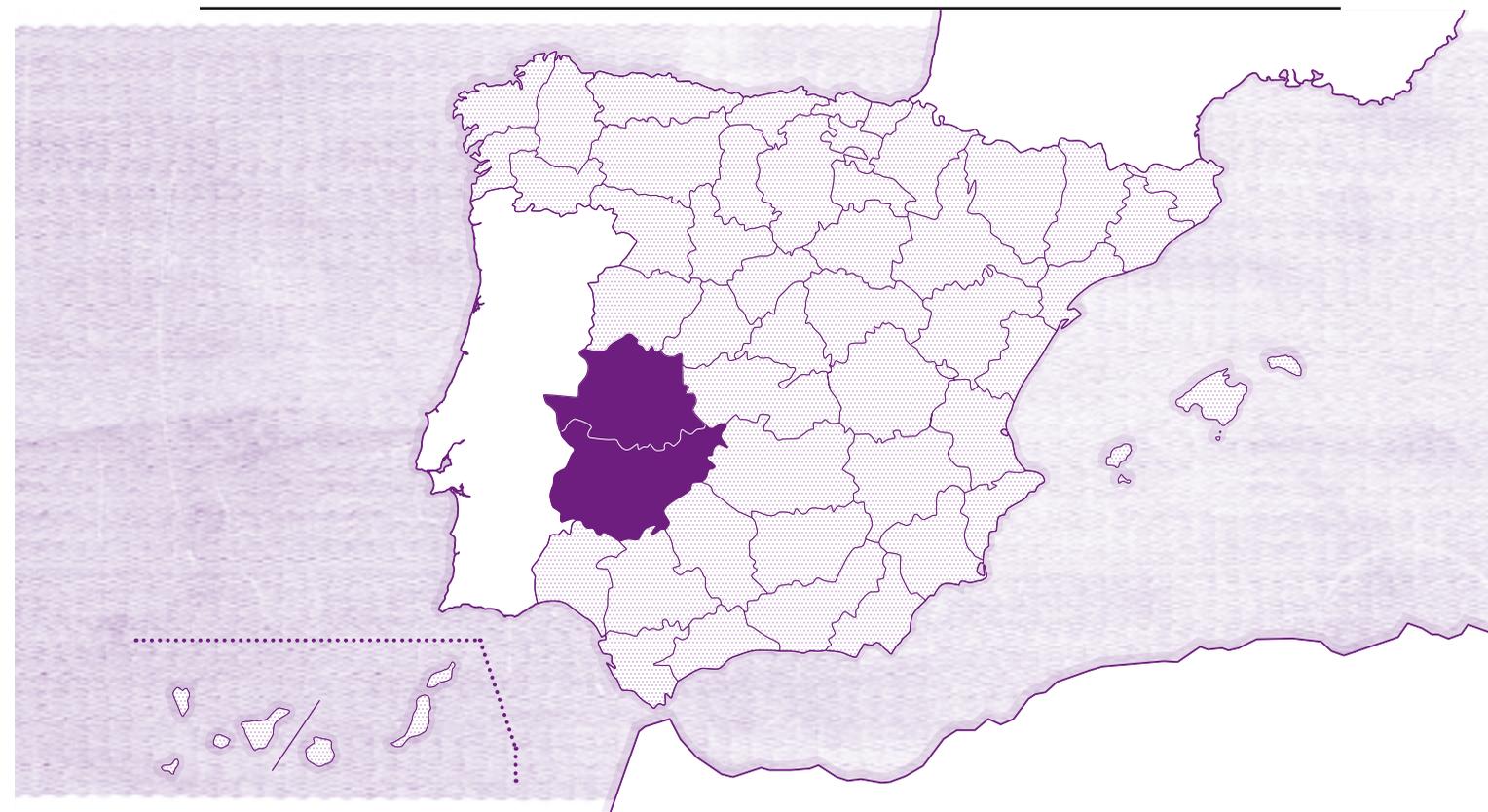
Tanto la metodología como los mecanismos de trabajo creados en el proyecto pueden mantenerse en el tiempo, como corrobora el hecho de que este proyecto sea continuación del anterior *EQUAL Argos*.

Para conseguir los resultados esperados, es necesario trabajar conjuntamente con las organizaciones públicas y privadas, fomentando una estrategia proactiva.

11

ELOISA. ESTRATEGIA LOCAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

EXTREMADURA 89 municipios rurales



CONTACTO

Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

Rafael Gómez Moreno

c/ Juan Pablo Forner, 4 6800 Mérida

T. 924 00 74 08

F. 924 00 74 07

lmcorcoles@clt.juntaex.es

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad de oportunidades – Reducción de las brechas de género y la segregación.
Entidad promotora	Instituto de la Mujer de Extremadura.
Entidades participantes	Instituto de la Mujer de Extremadura, Consejería de Educación, Consejería de Economía y Trabajo, Consejería de Bienestar social, Consejería de Desarrollo Rural, CC.OO. de Extremadura, Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX), Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), Federación de Mujeres Progresistas de Extremadura, Fundación ECCA, Mancomunidad de Municipios de Tajo-Salor, Patronato de Formación y Empleo de Coria, Fundación Mujeres.
Población beneficiaria	Mujeres rurales de las comarcas extremeñas de Las Hurdes, Villuercas-Ibores-Jara, Sierra de Montánchez, Lácara-Los Baldíos, Llerena y Río Bodión.
Área geográfica	89 municipios de las zonas rurales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
Descripción	El proyecto ELOISA es una estrategia metodológica de actuación a nivel local. Es un proyecto que abarca de una manera amplia, y desde distintos puntos de vista, la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito profesional. En el proyecto ELOISA se han perfilado métodos de intervención en el medio rural con la intención de conseguir la sensibilización e implicación efectiva de todos los actores con responsabilidad en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.
Buena práctica	Perfila nuevos métodos de intervención en el medio rural con la intención de conseguir la sensibilización e implicación efectiva de todos los actores con responsabilidad en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la posición laboral de las mujeres, identificando los obstáculos existentes en los entornos locales que impiden una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y en la elección de las diferentes opciones profesionales, y trabajando para la eliminación de los mismos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- La concienciación y el compromiso de los agentes políticos y sociales locales para la implantación de planes de igualdad mediante pactos locales para incorporar el enfoque de género en su gestión diaria.
- El programa «Más Mujeres Activas» dirigido a mujeres sin un objetivo laboral, pretende que estas mujeres obtengan una primera experiencia de trabajo, o retomen el contacto después de periodos de paro propiciado por circunstancias de cuidado a personas dependientes.

RESUMEN DE ACCIONES

- Desarrollo de la «Metodología de Intervención».
- Creación de una estructura reticular de personal técnico.
- Creación de «Comités de Igualdad».
- Creación de la Red Técnica Extremeña por la Igualdad de Oportunidades.
- Creación de la Red Extremeña de Escuelas por una Cultura de Paz, Igualdad y No Violencia.
- Evaluaciones internas *on-line*.
- Realización de Talleres de desarrollo personal.

CONTEXTO

El área de actuación del Proyecto ELOISA son los 89 municipios de las mancomunidades de Las Hurdes, Villuercas-Ibores-Jara, Sierra de Montánchez, Lácara-Los Baldíos, Llerena y Río Bodión. A excepción de Zafra, el resto son municipios rurales, con una escasa densidad de población (19 habitantes/Km² de media), y un número de habitantes reducido (en torno a 1.400 habitantes por municipio).

La población total en el año 2007 era un 0,8% menor que en el año 2001. Este ligero descenso poblacional contrasta con el crecimiento demográfico global ocurrido en España durante el mismo periodo de tiempo, lo que se debe a que el proceso migratorio rural-urbano no está definitivamente frenado, y al paralelo descenso de la natalidad.

Respecto a la distribución de la población por sexos, el índice de masculinidad de los municipios rurales donde se desarrolló el proyecto es del 99%, es decir la proporción de mujeres y hombres está prácticamente equilibrada.

El porcentaje de población activa en la comarca, en el año 2001, era del 39,5%, unos 12 puntos por debajo de la media de Extremadura en el mismo año. El porcentaje de mujeres activas de la comarca es muy inferior al de hombres (27% y



Tasa de Paro
(con trabajo anterior)

6,7%

Mujeres

8,1%

Varones

52%, respectivamente). Estas diferencias son similares a las encontradas a nivel autonómico y se repiten en la gran mayoría de las zonas rurales españolas.

Por otra parte, el porcentaje de mujeres paradas que busca su primer empleo es superior al de los hombres, mientras que el porcentaje de mujeres paradas que han trabajado con anterioridad es inferior al de los hombres. Estos resultados reflejan la participación desigual de mujeres y hombres en el mercado laboral, dentro de las comarcas donde se ha desarrollado el proyecto.

DESARROLLO DEL PROYECTO

El proyecto ELOISA supuso el desarrollo de una «Metodología de Intervención», basada en protocolos y actuaciones sistematizadas, dirigidas a las organizaciones en las que intervenir (organizaciones sociales, ayuntamientos, escuelas y mujeres inactivas). Incluyó la promoción de actividades, la búsqueda de apoyos en las organizaciones de la zona, el asesoramiento a las organizaciones y el aporte de pautas y procedimientos para la implantación de planes de igualdad en el seno de las mismas.

Metodología de intervención

Para promocionar y ejecutar la «Metodología de Intervención», se creó una **estructura reticular de personal técnico** integrado por seis Unidades Locales de dos personas coordinadas desde una oficina central en Mérida, compuesta a su vez por dos personas técnicas y la dirección del proyecto. Su labor está dirigida a las organizaciones objeto de la intervención, ofreciendo asesoramiento, formación y sensibilización a sus trabajadores en igualdad de oportunidades. Las Unidades Locales se ubican en puntos rurales de la zona de actuación del proyecto, que, en general, carecen de información y de oferta formativa sobre la materia.

Comités de igualdad

Se crearon estos grupos de trabajo para las empresas u organizaciones que quieran implantar un plan de igualdad. Se usó una metodología basada en protocolos que se facilitaron a los comités para la detección de prioridades y necesidades desde el enfoque de la igualdad, para el diseño del posterior plan. Se trata de una especie de auditoría interna para asuntos de igualdad de oportunidades. Los comités están formados por representantes de los trabajadores de las distintas áreas, y una persona de responsabilidad dentro de la empresa u organización para garantizar el cumplimiento del plan. La persona que guía al comité forma parte del personal técnico de las Unidades Locales.

Red técnica extremeña por la igualdad de oportunidades

Consistió en la creación de un foro virtual de debate y discusión acerca de la igualdad de oportunidades, en el que participan todos los técnicos del territorio a través del uso de las NTIC. La metodología se basa en el trabajo y el debate *on-line*, además de incluir seminarios comarcales y regionales del personal técnico adscrito a los recursos de empleo, desarrollo local e igualdad de oportunidades presentes en las zonas de actuación. El Instituto Extremeño de la Mujer se encargó de la dinamización del debate.

Red extremeña de escuelas por una cultura de paz, igualdad y no violencia

Se trata de una red de centros escolares, integrada por escuelas comprometidas en la participación activa en promoción de valores de cultura de paz, igualdad de oportunidades y no violencia. Se busca implantar el enfoque de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las acciones programadas en los centros. Además, se inculcan valores como la erradicación de la violencia de género, la educación para el desarrollo, para la paz, la ciudadanía y la convivencia. La creación de la red consta de varias fases. Estas son: sensibilización, análisis de la situación y elaboración de un proyecto de cultura de paz, igualdad y no violencia. Los objetivos se cumplen a través de un **Plan de Acción y un Código de Conducta**.

Evaluaciones internas on-line

Se realizaron a través de un portal web que permitió la recogida de datos mediante formularios en una base de datos *on-line*. La evaluación se realizó por parte de los socios/as, de los beneficiarios/as finales al terminar la acción, y de los comités, que realizaron la evaluación sobre los resultados. Se trata de una herramienta de evaluación para ver si los objetivos se van cumpliendo adecuadamente. Aporta información continua acerca de los avances y permite corregir las desviaciones detectadas en relación con el objetivo principal.

Programa «Más mujeres activas»

Se realizaron talleres de desarrollo personal, se pusieron en marcha medidas de elevación de la autoestima y tareas de asesoramiento y orientación personalizadas para mujeres paradas de larga duración, o mujeres sin experiencia profesional previa.

PRINCIPALES RESULTADOS

Programa «Ayuntamientos por la Igualdad»: destacado como la segunda buena práctica dentro del grupo temático nacional organizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha conseguido formar hasta el momento en igualdad de oportunidades a **162 personas**, implantando planes de igualdad en **38 ayuntamientos** y en la **mancomunidad** de Municipios de las Hurdes.

Programa «Empresas por la Igualdad»: se han realizado acciones de sensibilización y asesoramiento en torno a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **más de 300 organizaciones empresariales**. Un total de 30 de estas empresas han recibido formación y acompañamiento directo para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierta en un principio básico a integrar en la gestión cotidiana de las empresas.

Comités de Igualdad: en las organizaciones locales y formación en igualdad de oportunidades, se han firmado **53 compromisos** con instituciones y organizaciones locales.

Red Extremeña de Escuelas por una Cultura de Paz, Igualdad y No Violencia: se han firmado hasta el momento compromisos de participación con **12 centros de enseñanza secundaria y un centro rural agrupado**.

Programa «Más Mujeres Activas»: se han realizado Talleres de Desarrollo Personal, en los que han participado un total de **88 mujeres**, además se han beneficiado un total de **123 mujeres** de las becas para la adquisición de experiencia laboral. Muchas de estas mujeres obtienen una primera experiencia de trabajo, o retoman el contacto con el mismo.

Decreto 75/2006 del Instituto de la Mujer de Extremadura: al amparo del cual se ha apoyado la dinamización y asesoramiento de las organizaciones sociales en la presentación de proyectos de ayudas, siendo aprobados y financiados 36 proyectos dentro del territorio de aplicación del proyecto ELOISA.

III Conferencia transnacional en el marco del proyecto DEBORA: se celebró en noviembre de 2006 e intervinieron socios europeos de Portugal, Estonia e Italia.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Las principales dificultades halladas en el desarrollo del proyecto son las propias de trabajar en temas de igualdad de género. Es decir, es necesario un **mayor convencimiento** para trabajar con enfoque de género. Para ello es de vital importancia contar con una **mayor información y una mayor formación** de los agentes sociales, que logre convencer de la importancia de fomentar la igualdad en el medio rural. Existen importantes carencias de enfoque de género en las asociaciones de mujeres y en el personal técnico y político de las instituciones locales del medio rural.

A estas dificultades hay que añadir la **dispersión de los núcleos de población rural**. Precisamente con el objetivo de vencer esta última dificultad se crearon las Unidades Locales, que lograron acercar los propósitos del proyecto ELOISA al propio territorio.

ASPECTOS A DESTACAR

ELOISA es fundamentalmente un proyecto metodológico, por lo que es muy **transferible y aplicable a otros territorios** con problemáticas de género en el ámbito laboral. Los **métodos de intervención** planteados en ELOISA constituyen una novedad en los procedimientos de consecución de la sensibilización e implicación efectiva de todos los actores con responsabilidad en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.

El proyecto ELOISA representa un **gran trabajo de intervención integral** con enfoque de género en el medio rural, ya que actúa en un gran número de ámbitos, como son: escuelas, empresas, administración local, colectivos de mujeres con una situación laboral especialmente desfavorable, etc.

Por último, el proyecto ELOISA destaca por haber conseguido implantar cerca de **80 planes de igualdad** en entidades locales de su ámbito de aplicación y dar formación en igualdad de oportunidades a **162 trabajadores** de los ayuntamientos de la zona.

VISIÓN DE FUTURO

Varias de las acciones llevadas a cabo en ELOISA han tenido **continuidad temporal**, evolucionando y siendo transferidas a otros organismos que han puesto en marcha herramientas similares. A raíz de la experiencia de las **Unidades Locales**, el Instituto de la Mujer de Extremadura puso en marcha **31 oficinas de igualdad**, en convenio con las mancomunidades de municipios, que actualmente trabajan sobre el terreno y mano a mano con los agentes locales. A día de hoy, es el propio territorio el que demanda los servicios de las oficinas de igualdad, lo que es un claro reflejo de su pertinencia.

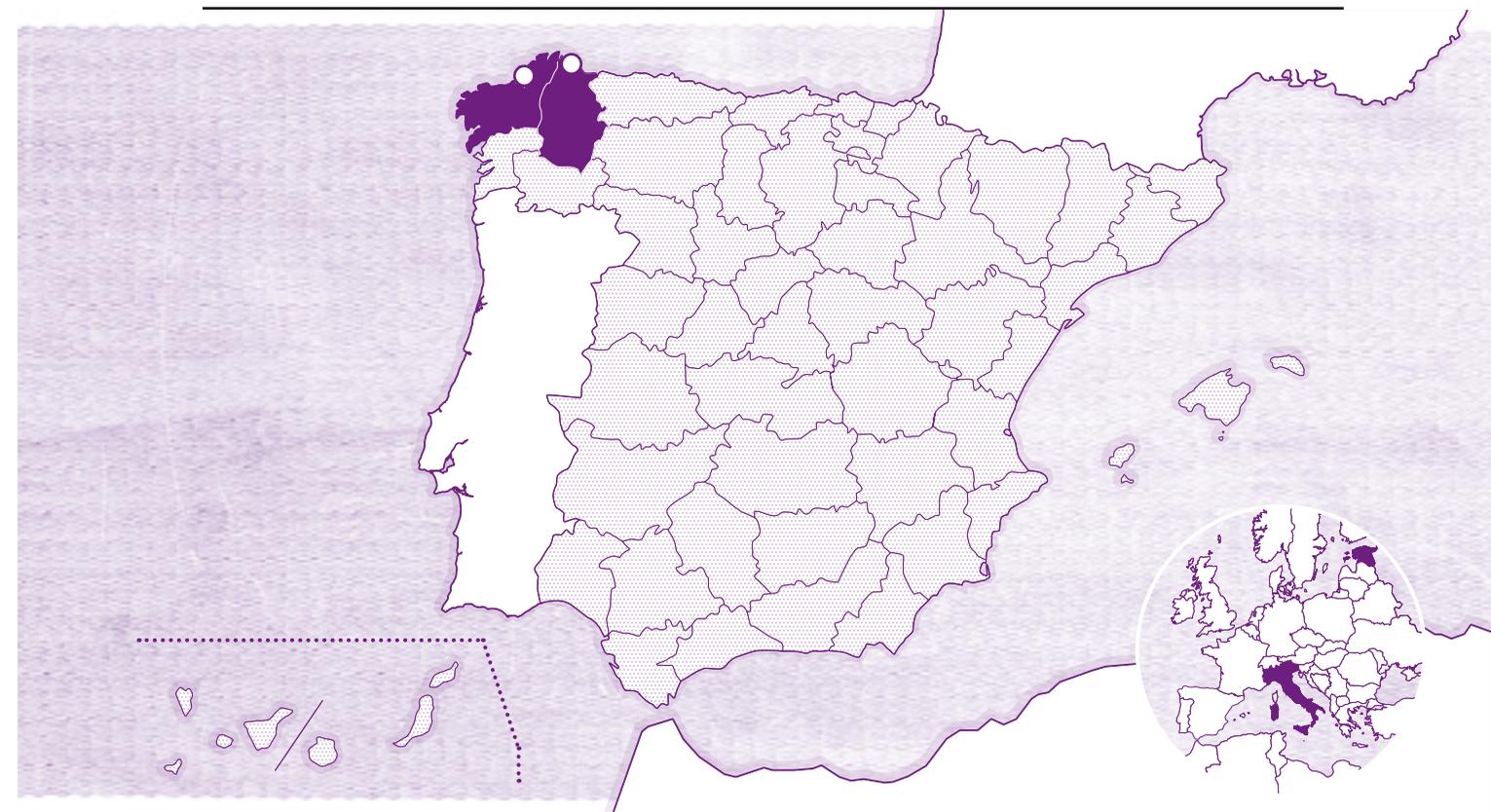
Un buen ejemplo de su persistencia en el tiempo lo constituye la **Red Extremeña de Escuelas por una Cultura de Paz, Igualdad y No Violencia**, que a día de hoy continúa constituida como tal, y desarrolla numerosas actividades de sensibilización en la población infantil.

Además, las entidades participantes del proyecto siguen trabajando conjuntamente en la actualidad, recibiendo subvenciones y desarrollando **nuevos proyectos** que continúan la labor iniciada en el proyecto ELOISA (proyectos DAPHNE y AVANZA).

12

DIANA

GALICIA *Ayuntamientos de Burela, Cervo, Foz y Ferrol*
COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Italia y Estonia*



CONTACTO

Secretaría General de Igualdad

Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar de la Xunta de Galicia

Gerente: Carmen Orgeira Naya

Edificio Administrativo San Caetano s/n

15781 Santiago de Compostela

T. 981 957 689

F. 981 957 689

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Empleo – (Re) Integración al mercado laboral.
Entidad promotora	Secretaría General de Igualdad de la Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar, perteneciente a la Xunta de Galicia.
Entidades participantes	Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural de Galicia, Asociación Socio Cultural de Minusválidos de Ferrol, Ayuntamiento de Burela, Ayuntamiento de Cervo, Ayuntamiento de Ferrol, Cruz Roja Española de Galicia, Dirección General de Acción Social de la Xunta de Galicia y la Universidad de Santiago de Compostela.
Población beneficiaria	Mujeres inactivas o en situación de desempleo, así como aquellas personas que presentan una problemática añadida para encontrar un puesto de trabajo como por ejemplo: ser mayor de 45 años, ser inmigrante, emigrantes retornados, mujeres solas con cargas familiares, personas con discapacidades y víctimas de violencia de género.
Área geográfica	Ayuntamientos de Burela, Cervo, Foz y Ferrol, provincias de A Coruña y Lugo (Galicia). Cooperación transnacional: Italia y Estonia.
Descripción	Se llevaron a cabo diversas actuaciones encaminadas a favorecer la integración laboral de la mujer en cuatro municipios de A Coruña y Lugo, caracterizados por pertenecer a ámbitos distintos: rural y urbano. Para ello se actuó no sólo en los aspectos formativos sino también en la cooperación entre empresas y entidades, e incluso participando con otros proyectos transnacionales. Mediante esta metodología innovadora se consiguen unos resultados destacables tanto en cooperación como en formación y empleo.
Buena práctica	Uso de una estrategia basada en el método experimental constituido por la investigación-acción-autodescubrimiento, posibilitando una permanente retroalimentación entre las tres líneas de actuación.

OBJETIVO GENERAL

Lograr la inserción laboral de mujeres desempleadas de larga duración e inactivas, tanto de la zona rural como de la zona urbana, mediante una nueva estrategia de intervención integral que se asienta sobre tres ejes:

- *Investigación para promover la actividad laboral y el empleo.*
- *Cooperación con las empresas y entidades del territorio.*
- *Atención y orientación a las personas beneficiarias.*

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Experimentar un método de intervención que haga de las personas beneficiarias las constructoras de su **propio proceso de inserción**.
- Cooperar y buscar **coordinación con entidades** que trabajan a favor de la inserción laboral de las mujeres en situación de desempleo e inactividad laboral de larga duración.
- Experimentar un nuevo enfoque basado en la **Responsabilidad Social Corporativa** como estrategia para involucrar a las empresas con las personas y el territorio.
- Concentrar esfuerzos y recursos para **favorecer la inserción laboral** de la población con mayores dificultades para acceder al mercado laboral en la zona.
- Diseñar un **sistema de evaluación** que permita el seguimiento continuado de los resultados y la identificación del impacto obtenido en dos zonas de intervención con características socioeconómicas similares pero contextos distintos: urbano y rural.
- Generar **nuevos conocimientos** sobre los aspectos que caracterizan el **desempleo femenino** de larga duración y la inactividad femenina.

En el ÁMBITO TRANSNACIONAL los objetivos específicos son los siguientes:

- Elaboración de un **manual de buenas prácticas** para la inserción laboral de las mujeres (PERLA).
- Desarrollo de un **enfoque centrado en la Responsabilidad Social Corporativa** de empresas.
- Realización de una **guía operativa para la implantación de sistemas de servicios de apoyo y conciliación** de la vida laboral, familiar y personal. (WE FRIENDS).

RESUMEN DE ACCIONES

En primer lugar se realizó un estudio sobre la situación laboral de las mujeres, para favorecer posteriormente su incorporación laboral a través de la contratación directa.

Además, se elaboraron **guías metodológicas sobre la aplicación del enfoque integrado de género** y selección de **buenas prácticas en materia de conciliación**. El proyecto incluye una investigación de posibles problemas de comunicación y coordinación entre las empresas y el servicio público de empleo u otros servicios semejantes, de tal modo que se proponen nuevos procedimientos que facilitan la búsqueda de empleo.

Se buscó la cooperación entre empresas y entidades del territorio a través de **campañas de sensibilización**, jornadas y mesas redondas. El proyecto DIANA contempla el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa, de manera que las empresas integren de manera voluntaria las preocupaciones sociales en sus operaciones comerciales.

Aparte de esto, se desarrolló la **formación personalizada** de las personas beneficiarias generando un aumento de su **asertividad y autoestima**, y fomentando el uso de las **TIC**, siempre en un marco de respeto al medio ambiente. También se contempló la prestación de **servicios de apoyo para la conciliación**.

En el ámbito de la COOPERACIÓN TRANSNACIONAL se llevaron a cabo dos acciones principales:

- Recopilación de experiencias y análisis de buenas prácticas.
- Análisis de los distintos aspectos que influyen en la inserción laboral de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social.

CONTEXTO

Según la *Ley 45/2007, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural*, de los cuatro municipios donde se ejecutaba el proyecto, sólo los municipios de Cervo y Foz corresponderían al ámbito rural. Esta distinción entre medio rural y urbano es importante, ya que permite la comparación de la situación inicial entre los dos tipos de zonas.

El número de habitantes y la densidad de población de los municipios rurales son muy inferiores a los de los municipios urbanos. La población total de los dos municipios rurales es de 14.617 habitantes, y la **densidad de población** media es de **79 habitantes/Km²**. En el caso de los municipios urbanos, Ferrol es ampliamente el municipio más poblado, con 77.950 habitantes.

Respecto a la distribución de la población según su sexo, tanto en los municipios rurales como en los urbanos, **la proporción de mujeres es mayor que la de hombres**. Este desequilibrio general se acentúa sobre todo en los grupos de edad avanzada, a partir de los 65 años, debido principalmente a que las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que la de los hombres.

Mientras que el porcentaje de población activa es similar en ambos territorios, situándose entorno al 36% en el año 2001, se observan pequeñas diferencias entre el porcentaje de población activa agraria en los municipios rurales, que es del 14%, frente al porcentaje de población activa agraria en el medio urbano, que es del 10%. En cambio, el porcentaje de población activa del sector servicios en el medio rural es muy inferior al de los municipios urbanos.

	Población Activa (Sector agrario)	Población Activa (sector servicios)
<i>Medio Rural</i>	14%	49%
<i>Medio Urbano</i>	10%	62%

La tasa de actividad de los municipios de Cervo y Foz es muy similar a la media de la provincia de Lugo, sin embargo, la tasa de actividad femenina de los dos municipios es menor que la media provincial, mientras que la tasa de actividad masculina es muy superior. Es decir, **las diferencias entre las tasas de actividad masculina y femenina se acentúan en estos dos municipios rurales**, respecto a las tasas medias de actividad provincial. Por otra parte, la tasa de paro femenino en la zona objeto de actuación es del 17%, casi tres puntos superior a la media de las provincias de Lugo y A Coruña.

DESARROLLO DEL PROYECTO

La primera fase del proyecto consistió en la realización de un estudio sobre la situación laboral de las mujeres, a través del cual se identificaron las mejores medidas de inserción laboral de las mujeres para la zona.

Se buscó la cooperación con empresas y entidades del territorio, para llegar a desarrollar **Planes de Responsabilidad Social Corporativa**. Se establecieron de manera continua campañas de sensibilización y se organizaron diversas jornadas, con visitas y mesas de trabajo, además de seminarios de formación. En concreto, se realizaron **30 actividades de sensibilización** dirigidas sobre todo al **empresariado** y a agentes de la **comunidad educativa**.

Se desarrollaron diversas actuaciones de **asesoramiento a las personas beneficiarias**, como talleres de desarrollo de competencias personales y sociales, de exploración del entorno, de igualdad, intercambio de experiencias profesionales, etc. Por último, se realizó la **difusión de las TIC** mediante la formación *on-line* y el diseño y la puesta en marcha de un portal web y de un boletín digital.

En concreto, en el año 2006 se realizó un ciclo de 25 talleres y seminarios, para **intercambios de información y difusión de nuevas formas de organización del trabajo** que favoreciesen la empleabilidad de las personas beneficiarias, así como para aumentar la formación de personal técnico. Ese mismo año se pusieron en marcha dos puntos de encuentro virtuales que posibilitaron la formación en TIC y la búsqueda de empleo por vía digital.

En 2007 se llevaron a cabo **17 cursos** sobre diversas materias: cuidados básicos a los ancianos, gestión de proyectos, inglés, gestión comercial, etc. Ese año se establecieron **seis puntos de encuentro virtuales**, de los cuales tres eran de perfeccionamiento.

La realización de todas las actividades del proyecto ha generado la **publicación de diversos documentos**. Éstos son:

- «Metodología para acompañar la entrada de mujeres inactivas en el mercado laboral».

- «Guía para la Conciliación de tiempos».
- «Medidas de igualdad en la empresa: recopilación de buenas prácticas».
- «Género e igualdad de oportunidades: materiales para la formación».

La cooperación en el ámbito transnacional se realizó mediante el **programa W.O.W.** (Working Opportunities for Women), que buscaba desarrollar una metodología integrada mediante la recogida de experiencias y análisis de buenas prácticas, abarcando los distintos aspectos de inserción laboral de las mujeres con dificultades de acceso al mercado laboral.

Se celebraron **seis encuentros internacionales**, con representantes del proyecto PERLA de **Italia** y WE FRIENDS de **Estonia**.

PRINCIPALES RESULTADOS

A nivel global destaca la incorporación al proyecto de más de **523 personas**, siendo el 21% de ellas mujeres en situación de inactividad. Se ha llegado a generar **120 puestos de trabajo**, de los cuales el 27% son de carácter indefinido y han llegado a colaborar **121 empresas**.

A raíz de los resultados obtenidos en el programa, se ha desarrollado la propuesta técnica de **Acción 3**, mediante la cual se pretende transferir la buena práctica de la implicación de las empresas en la definición de políticas de empleo e igualdad de oportunidades mediante la promoción y la implantación del enfoque social de Responsabilidad Social Corporativa. En concreto se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Desarrollo de la *Semana de Responsabilidad Social Empresarial*, con la impartición de 4 seminarios de formación y una jornada de sensibilización, con la participación de 123 personas.
- Publicación de un *Manual de Responsabilidad Social Empresarial* con pautas en clave de igualdad.
- Elaboración de propuestas de modificación o desarrollo de la normativa y las políticas de los programas vigentes.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Para la implementación del proyecto, las principales dificultades surgidas pueden agruparse en dos bloques, unas de carácter interno y otras de tipo externo.

Dentro de las dificultades internas, cabe destacar los diferentes métodos de trabajo adoptados por cada entidad participante, situación que dificultó el proceso de toma de decisiones y coordinación de las actuaciones. Otro aspecto a tener en cuenta son las dificultades que puede ocasionar la rotación del personal técnico adherido

al proyecto, motivado en gran medida por la falta de estabilidad laboral por un lado, y por el tipo de contratación ligado a la Iniciativa Comunitaria EQUAL por otro.

Entre los problemas de carácter externo, destaca la existencia de un exceso de oferta formativa dirigida al colectivo de personas desempleadas de larga duración, y la persistencia de los roles de género en el ámbito rural.

Finalmente, cabe destacar cierta falta de sensibilización por parte de determinados sectores empresariales sobre temas de igualdad.

ASPECTOS A DESTACAR

El uso de una estrategia basada en un método experimental constituido por la **investigación-acción-autodescubrimiento** permite actuar con las beneficiarias finales del proyecto, posibilitando una permanente retroalimentación entre los tres ejes de actuación principales del proyecto.

El proyecto se ejecuta paralelamente en contextos urbanos y rurales de Galicia, situación que permite comparar el grado de adecuación e impacto de las acciones llevadas a cabo en cada territorio.

VISIÓN DE FUTURO

El **enfoque de la Responsabilidad Social Corporativa** ha resultado especialmente interesante, por lo que se prevé que se continúen realizando más jornadas en el futuro fomentando esta práctica.

También cabe destacar el hecho de que al tratarse de un proyecto que se aplica tanto al ámbito urbano como al rural, permitirá posteriormente la determinación de medidas concretas y adecuadas a las características propias de cada zona.

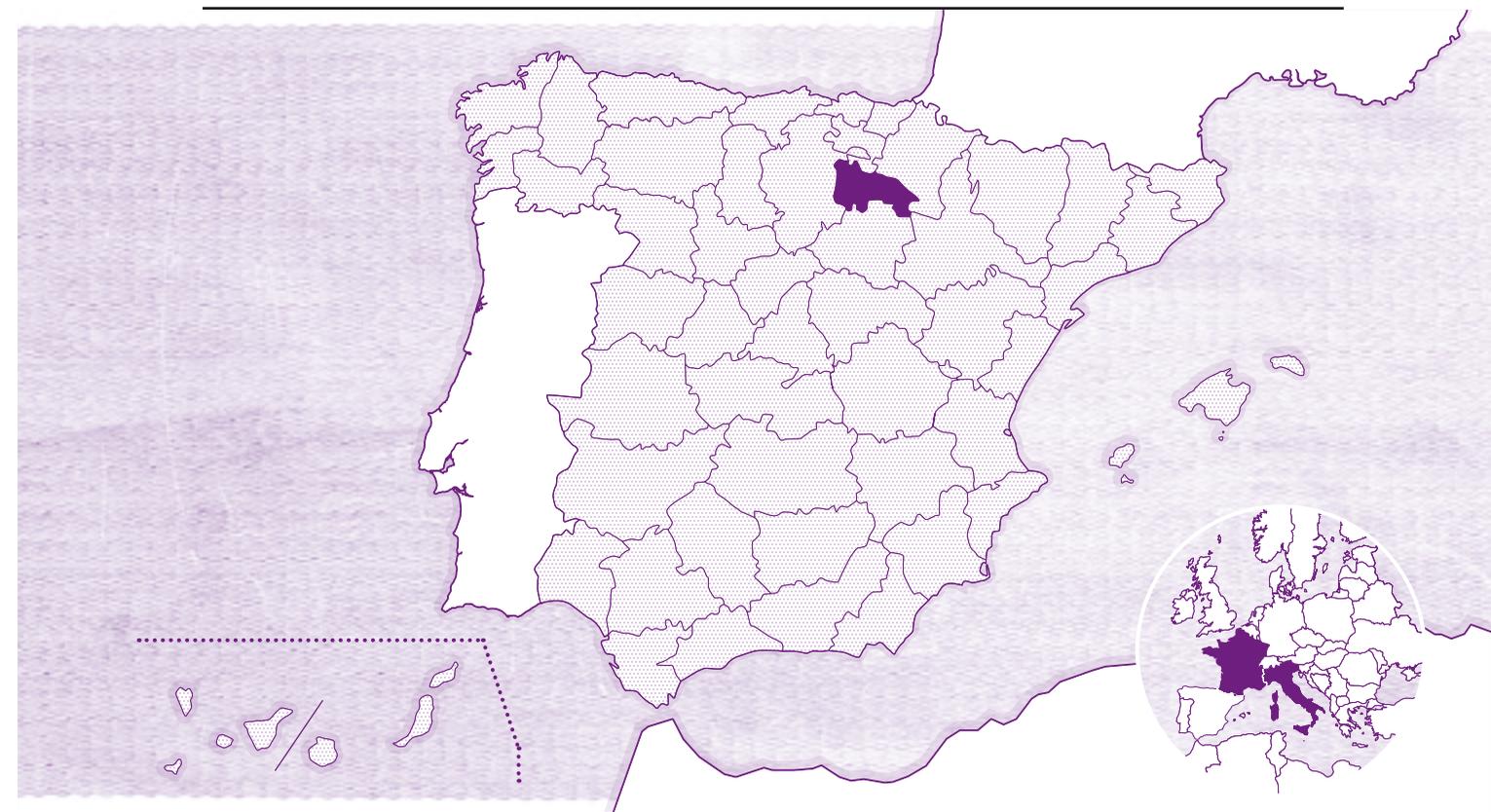
Desde la administración se cuenta con un conjunto de herramientas de las que antes no se disponía, destacando la diversa documentación publicada. De este modo documentos como la *«Metodología para acompañar la entrada de mujeres inactivas en el mercado laboral»*, se seguirán utilizando en el futuro.

En la Acción 3 del proyecto se llevó a cabo un Plan de Fomento de la Corresponsabilidad Empresarial en el que se desarrollaron acciones de sensibilización y se ofreció asesoramiento gratuito para el diseño y desarrollo de planes de conciliación en aquellas empresas que lo solicitaron. En la actualidad se vienen realizando, con periodicidad anual, convocatorias de subvención dirigidas a las PYMES para la realización de planes o acciones de conciliación.

13

ITINERARIO.RED

LA RIOJA *Medio rural y Logroño*
COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Italia y Francia*



CONTACTO

Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja
Gerente: Ana Lourdes González García
c/ Hermanos Moroy, 1 Ent. Of. 1o 26071 Logroño
T. 941 291 596
F. 941 291 595
ader@ader.es

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Empleo – (Re) Integración al mercado laboral.
Entidad promotora	Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.
Entidades participantes	Asociación LABOR, Asociación Logroño sin Barreras, Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER), Centro Europeo de Información y Promoción del Medio Rural, Dirección General de Familia y Acción Social y Servicio Riojano de Empleo (Comunidad de la Rioja), Fundación Cáritas Chavicar, Fundación Rural, Cultural y Social de la Caja de Ahorros de La Rioja y Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja.
Población beneficiaria	Personas del medio rural de La Rioja en riesgo de exclusión. El proyecto incluye entre los grupos prioritarios a las mujeres rurales.
Área geográfica	El ámbito de actuación abarca todo el medio rural de La Rioja y la capital, Logroño. Cooperación transnacional: Italia y Francia.
Descripción	Mediante un proceso de articulación en red, se ha perseguido la inserción laboral individualizada de personas en riesgo de exclusión. Dicha inserción se consigue mediante diversas acciones destacando la investigación del mercado, donde se ha establecido una relación estrecha con empresas, y un proceso de formación acorde con la demanda.
Buena práctica	Articulación en red de un sistema territorial personalizado de inserción económica y social, y desarrollo de las complementariedades necesarias.

OBJETIVO GENERAL

La inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social del medio rural de La Rioja a través de un programa integral articulado en una red de servicios personalizados de orientación sociolaboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar mecanismos de coordinación y cooperación entre las entidades que forman parte de la red de servicios personalizados de orientación sociolaboral y las empresas.
- Sensibilizar a la población en general sobre la importancia de la integración social y la inserción laboral de las personas con riesgo de exclusión social en el medio rural para, posteriormente, diseñar los itinerarios de inserción sociolaboral y ponerlos en marcha.
- Establecer un mecanismo de comunicación constante y fluida con el tejido empresarial con el objetivo de identificar necesidades de empleo de la zona, adecuar los programas formativos a la demanda empresarial y programar prácticas laborales.
- Sensibilizar al sector empresarial con el objetivo de superar los prejuicios sociales en relación con las personas en riesgo de exclusión social.

En el ÁMBITO TRANSNACIONAL, estos han sido los objetivos específicos:

- Reforzar el trabajo en red entre las entidades que participan en el proyecto.
- Conocer, analizar e intercambiar metodologías de trabajo con colectivos en riesgo de exclusión en el ámbito de la inserción sociolaboral.
- Investigar metodologías de trabajo que puedan adaptarse a los diferentes territorios.
- Identificar y analizar los procesos de inserción económica.
- Sistematizar protocolos de actuación para la validación de experiencias personales para el empleo.

RESUMEN DE ACCIONES

Se ha desarrollado una **red de servicios personalizados de orientación sociolaboral** constituida por entidades que trabajan la inserción sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión.

Para facilitar el funcionamiento de la red y la adecuada interacción de las entidades que la conforman, fue necesaria la puesta en marcha de un **soporte telemático de comunicación**.

Se han realizado campañas de sensibilización en las empresas y en la población en general, creando **empresas piloto de inserción sociolaboral**.

En el ÁMBITO TRANSNACIONAL se ha colaborado en el proyecto *Ciudadanía y Empleo* junto con **Francia e Italia**.

CONTEXTO

El número medio de habitantes por municipio en el medio rural de La Rioja está en torno a los 427 y la **densidad de población es baja**, de tan sólo **15 habitantes/Km²**. La situación es bastante distinta en el medio urbano, donde se alcanzan los 13.926 habitantes/municipio y una densidad de población de 299 habitantes/Km².

Según datos del Censo de Población y Viviendas de 2001, el **índice de masculinización** del medio rural riojano es del **105,3%**, frente al 98% nacional, confirmando-se así una mayor presencia masculina.

	Tasa de Actividad Mujeres	Tasa de Actividad Varones
Medio Rural Riojano	28,5%	59,5%
Medio Rural Nacional	22,7%	62,7%

Densidad de Población

15 Hab/Km²
Medio Rural

La tasa de actividad del medio rural riojano es del 45,7%, siendo las mujeres activas casi la mitad que los varones. A pesar de esto, la situación es ligeramente más positiva que la situación rural a nivel nacional. Los 31 puntos que supone la brecha de género respecto a esta tasa justifican la necesidad de actuaciones enfocadas a facilitar la incorporación de las mujeres rurales al mercado laboral.

299 Hab/Km²
Medio Urbano

DESARROLLO DEL PROYECTO

Inicialmente se articuló la **red de servicios personalizados de orientación sociolaboral** constituida por las entidades e instituciones que intervienen en procesos de inserción sociolaboral distribuidas por toda la geografía de La Rioja. La red cuenta con un equipo de trabajo formado por personal técnico encargado de realizar por un lado, las **actividades acogida, orientación y formación prelaboral** de las personas en riesgo de exclusión que acuden al servicio, y por otro lado, una labor de **prospección y desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo** identificados. Finalmente se han llevado a cabo procesos de cualificación profesional coordinados conjuntamente con el tejido empresarial de la región.

Con la creación y puesta en marcha de la web *www.itinerariored.org*, se facilitaron los encuentros entre los distintos organismos, celebrándose 12 reuniones de coordinación *on-line*.

Para la elaboración de los **itinerarios de inserción sociolaboral**, en un primer momento se detectaron y valoraron los casos de forma individual, identificando las necesi-

dades de capacitación. En un segundo momento, se investigaron las oportunidades de mercado, analizando la oferta y demanda existentes.

Para la capacitación del personal técnico del área de inserción sociolaboral se celebraron once **jornadas y seminarios formativos** relacionados con la inclusión sociolaboral de la población en riesgo de exclusión social. También se realizó formación interna dirigida al personal de las asociaciones de desarrollo.

Paralelamente a las acciones realizadas por la Red, se realizaron **campañas de sensibilización y difusión** dirigidas tanto a las empresas como a la población, a través de jornadas de sensibilización, la página web, campañas publicitarias, mesas y seminarios de trabajo, etc.

Con la finalidad de identificar las necesidades y oportunidades de contratación de las personas en riesgo de exclusión social de la zona se pasó una **encuesta a 125 empresas**. También se editó un catálogo de información sobre legislación, medidas de apoyo y ayudas dirigidas a fomentar la contratación de colectivos en riesgo de exclusión por parte de las empresas. Por último, se pusieron en marcha empresas piloto de inserción sociolaboral en el sector del medio ambiente, en concreto del reciclaje.

Se ha cooperado transnacionalmente a través del proyecto CITEMPLOI («Citoyenneté et Emploi» -«Ciudadanía y Empleo»). **Francia** coopera con el proyecto INSECO (Insertion durable economique et sociale dans l'agriculture) e **Italia** con el proyecto M.I.L.A. (Migranti: Inserimento Lavoratori in Agricoltura).

PRINCIPALES RESULTADOS

Se ha dado **atención a 6.744 personas** en las diferentes áreas de actuación del proyecto, siendo **más del 70% mujeres**. En cuanto a la **formación** impartida, **más del 90%** se ha impartido a **mujeres**. Finalmente, el 66% de las personas que lograron un empleo a través del proyecto eran mujeres. A partir de estos resultados se puede observar la gran repercusión que este proyecto ha tenido en el colectivo de mujeres de la zona.

Con las jornadas y seminarios formativos realizados se construyó un espacio de encuentro, debate e intercambio de información y experiencias, valorado de forma muy positiva por el personal asistente.

Las **empresas piloto** de inserción sociolaboral consiguieron cubrir dos vertientes muy importantes para el éxito de estos procesos, la social y la económica.

Con el **análisis de las oportunidades de empleo** del mercado se generaron datos sobre los nuevos yacimientos de empleo que demandaban nuevos perfiles profesionales en la región.

Las CONCLUSIONES DEL ESTUDIO realizado son las siguientes

- Más de la mitad de los contratos realizados a personas en riesgo de exclusión social son tramitados a través de bonificaciones para su contratación.
- De las empresas encuestadas se deduce que el empresariado de La Rioja reconoce la importancia de la formación continua de su personal. No obstante, consideran que las carencias formativas están motivadas por el desinterés mostrado por el propio personal, seguido de las complicaciones en la gestión y la falta de profesionales expertos para impartir la formación específica necesaria.
- Los motivos que impulsan a las empresas a contratar a personas en riesgo de exclusión social serían los siguientes según su importancia:
 - Beneficios obtenidos de contingencias de la Seguridad Social.
 - Subvenciones por contratación.
 - Cumplimiento del 2% de reserva contemplado para las empresas de más de 50 trabajadores en la *ley 13/1982, de Integración social de personas con minusvalía*.
- A la pregunta de si existen actualmente en la empresa puestos de trabajo para ser ocupados por personas en riesgo de exclusión social, el 84,62% contestan negativamente, manifestando no tener ninguna oferta de empleo para estos colectivos. Tan sólo ocho empresas contestan afirmativamente.

Se ha publicado una «*Guía de recursos para la promoción del empleo*» dirigida a las empresas y al personal laboral, señalándola como un instrumento de gran utilidad para el trabajo de todas aquellas personas implicadas de algún modo en procesos de inserción sociolaboral.

En el ámbito de la COOPERACIÓN TRANSNACIONAL, se elaboró una **metodología de trabajo en red**. También se desarrollaron perfiles profesionales para la intermediación y animación sociolaboral, y se elaboró una «*Guía de Buenas Prácticas*» en materia de inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social, que fueron identificadas tras la realización de un análisis comparativo sobre los enfoques de la exclusión social en el medio urbano y rural.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Gracias al proceso de evaluación continuo realizado en el proyecto por cada una de las entidades que forman parte de la Agrupación de Desarrollo Rural, se consiguió la detección temprana de las dificultades que impedían el correcto desarrollo de las actuaciones programadas provocando retrasos y/o inadecuaciones en la ejecución de las mismas. Entre las dificultades encontradas destacan:

- Inexperiencia en la participación de actuaciones dentro de proyectos Europeos.
- Problemas con la contratación del personal tutor de empleo al no coincidir las previsiones con todos los perfiles disponibles.
- Dificultades de adaptación a las necesidades variables del mercado laboral.
- Dificultades de conexión entre el tejido empresarial y la realidad de los colectivos en riesgo de exclusión.

Gracias a los mecanismos de retroalimentación puestos en marcha se han podido corregir las posibles desviaciones dando lugar a actuaciones más acordes con las necesidades y objetivos reales con los que se iba encontrando el proyecto en sus distintas fases de desarrollo.

ASPECTOS A DESTACAR

Destaca la utilización de la **metodología de articulación en red**, mediante equipos de **intermediación sociolaboral y red de tutorías**. El equipo técnico de la *Red de servicios personalizados de orientación sociolaboral* actúa de canalizador y coordinador frente a las empresas además de realizar un acompañamiento de las iniciativas empresariales, garantizando así mayores probabilidades de éxito.

Se destaca el énfasis puesto en la detección de necesidades y actuaciones puestas en marcha en el medio rural, haciendo hincapié en las mujeres rurales. A su vez se destaca el análisis continuo en la detección de nichos de mercado para colectivos en riesgo de exclusión.

Finalmente, mediante la *Ley de Inserción Sociolaboral de La Rioja*, se fomenta la contratación de personas desempleadas a través de las empresas de inserción sociolaboral, consiguiendo adecuar la oferta y demanda de empresas y personas trabajadoras respectivamente.

VISIÓN DE FUTURO

Se hace necesario **dar continuidad a la colaboración entre las diferentes entidades e instituciones** que trabajan en el área de la protección social y laboral de las personas en riesgo de exclusión, destacando la **consolidación de la figura de personal tutor de empleo**.

Se prevé divulgar la experiencia puesta en marcha con la aplicación autonómica de la normativa de la *Ley de Inserción Sociolaboral de la Rioja*.

Finalmente, se cree necesario aplicar políticas sociales en el medio rural con ratios diferentes a las del medio urbano y seguir favoreciendo **experiencias piloto dirigidas a la población rural**.

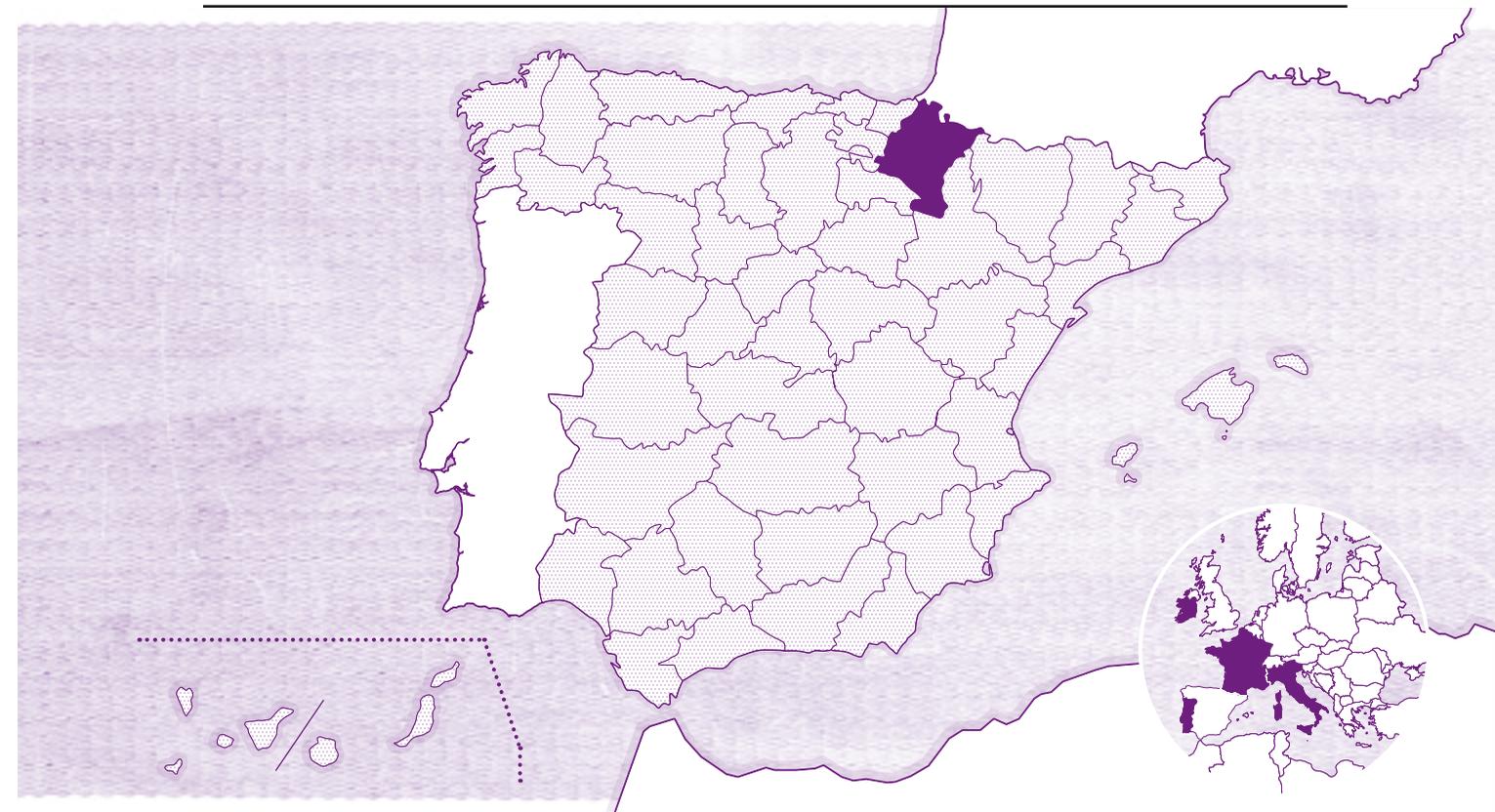
14

PILNAR PLAN DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES TITULADOS DEL MEDIO RURAL DE NAVARRA

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Comarcas de Montaña, Ribera, Tierra Estella y Zona Media

COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Italia, Portugal, Irlanda y Francia*



CONTACTO

Servicio Navarro de Empleo, Gobierno Foral de Navarra

Gerente: Laura Onieva Larrea

C\ Arcadio María Larraona 1, 3º 31008 Pamplona

T. 948 194 000

F. 948 194 071

jbaztarrika@navegalia.com

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Empleo – (Re) Integración al mercado laboral.
Entidad promotora	Servicio Navarro de Empleo.
Entidades participantes	Asociación de Desarrollo de la Navarra Rural (ADENAR), Instituto Navarro de la Mujer, Asociación CEDERNA-GARALUR, CEDERNA GARALUR Sociedad de Gestión, Asociación TEDER, Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, Consorcio EDER, Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL), Fundación para el desarrollo de iniciativas empresariales y sociales e iniciativas innovadoras S.A.L.
Población beneficiaria	Mujeres y jóvenes titulados del medio rural de Navarra.
Área geográfica	Área rural de Navarra: comarcas de Montaña, Ribera, Tierra Estella y Zona Media. Cooperación transnacional: Italia, Portugal, Irlanda y Francia.
Descripción	Se llevó a cabo una serie de actuaciones para favorecer la inserción laboral de mujeres y jóvenes titulados desempleados, mediante un proceso de información y sensibilización basado en la teleformación y en un sistema personalizado de acompañamiento.
Buena práctica	Programas de formación «a la carta» mediante especialización y técnicas de teleformación.

OBJETIVO GENERAL

Combatir las desigualdades que existen entre mujeres y varones en el mercado laboral del medio rural navarro mediante la inserción en el mismo tanto de las mujeres como de los jóvenes titulados, aplicando nuevas fórmulas para evitar el despoblamiento de las comarcas rurales —se trata de colectivos que tradicionalmente se ven obligados a buscar empleo en zonas urbanas—.

El proyecto se concibe como un proyecto finalista, con compromiso de empleo y donde se busca obtener el máximo efecto sinérgico, integrando servicios y actuaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se pretende actuar sobre la población de interés, el empresariado y los servicios de orientación de la zona, buscando la motivación de mujeres y jóvenes titulados para buscar empleo en el medio rural. Para ello, se persiguen los siguientes objetivos específicos:

- Sensibilizar al entorno social y laboral de la zona.
- Fomentar la capacidad para el empleo de las mujeres, inclusive en sectores y puestos tradicionalmente masculinos.
- Difundir el interés en integrar a los jóvenes titulados en sus comarcas de origen.
- Integrar el conjunto de los servicios de orientación o de intermediación de la zona.

RESUMEN DE ACCIONES

- Teleformación y, en concreto, especialización y prácticas, a través de la metodología de empresas simuladas. Destaca el uso de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante, TIC).
- Programa de información y sensibilización dirigido al tejido empresarial y a los demandantes de empleo.
- Sistema personalizado de acompañamiento: una vez que se ha llegado a la población de interés, se realiza durante todo el proceso de inserción laboral.
- Promover nuevos enfoques y contenidos en la formación para el empleo, complementando la anterior medida.

CONTEXTO

El **área rural de Navarra**, que abarca las comarcas de Montaña, Ribera, Tierra Estella y Zona Media, tiene una superficie de 9.613 Km², **que representa más del 90% de la superficie total de Navarra**. Su población supera los 252.000 habitantes, y supone el 47,5% de la población total de la comunidad.

El **medio rural navarro** posee una problemática específica desde el punto de vista socioeconómico, debido a su baja densidad de población (22 habitantes/Km², frente a los 1.926 habitantes/Km² del medio urbano navarro) y el escaso número de habitantes por municipio (776, frente a los 13.086 del medio urbano). Además, la población presenta en los últimos años un marcado carácter regresivo.

Otra característica del medio rural navarro es el **bajo desarrollo del sector servicios**, y las recientes **crisis en el sector ganadero** debido a la encefalopatía espongiforme bovina, comúnmente conocida como «enfermedad de las vacas locas», que ha provocado el consecuente incremento del número de sacrificios y la caída en los precios.

La problemática del empleo femenino se observa en la **baja tasa de actividad**, que en el año 2001 era del 38%, situándose diez puntos por debajo de su valor en el medio urbano. También destaca la escasa representación de la mujer en los sectores primario y secundario y las pocas oportunidades de empleo para jóvenes con titulación en las comarcas rurales.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Inicialmente se realizó un **programa de información y sensibilización** dirigido al tejido empresarial y a los demandantes de empleo. Dicho programa abarcó un conjunto de acciones de difusión general (folletos, jornadas y seminarios) e individual (visitas y entrevistas) dirigidas a los desempleados, a las entidades locales, a los centros de formación y a las empresas. En estas últimas se incidió sobre la necesidad de aumentar las oportunidades de empleo para mujeres y jóvenes titulados.

Posteriormente, se realizó un **sistema de acompañamiento personalizado** del proceso de inserción laboral, con la elaboración personalizada de los itinerarios de inserción.

- Se estableció con cada persona potencialmente beneficiaria un «Contrato-Empleo», donde se recogían los compromisos de ambas partes, incluido el compromiso de inserción en un plazo determinado.
- Se determinaron las necesidades formativas de cada persona en relación con los requerimientos del mercado laboral de la zona, realizando una intermediación con las empresas, mediante un programa de visitas, para conocer sus necesidades de contratación y para ofrecer la bolsa de empleo creada.
- Finalmente, se estableció un **sistema de evaluación**, que permitió desarrollar una estadística de seguimiento de la evolución laboral de las personas, permitiendo así una mejora continua del proceso.

También se ofertó a los desempleados, tanto mujeres como jóvenes titulados, un **servicio de gestión telemática**, realizándose inicialmente una «*Campaña de Promoción del Teletrabajo*», seguida de un «Diagnóstico de las Posibilidades del Teletrabajo». Para el correcto desarrollo del sistema se requiere: una adecuada ubicación del telecentro, una selección y formación de los teletrabajadores internos o externos, y la asistencia a la empresa y al teletrabajador durante el periodo de prueba, con el fin último de difundir las experiencias adquiridas para que otras empresas puedan adoptarlas.

Complementando la anterior medida, se buscó promover **nuevos enfoques y contenidos en la formación para el empleo**. Se creó una «*Bolsa de Ideas*» a partir de un «Diagnóstico Comarcal», realizado por las entidades territoriales, donde se detectaron aquellas necesidades no satisfechas del tejido empresarial o de la sociedad.

Paralelamente, se llevó a cabo un «Estudio de Mercado» realizado por ANEI (Asociación de empresas de Internet), para detectar posibles oportunidades de negocio. Como resultado de este extenso trabajo, se obtuvo finalmente el «*Banco de Ideas de Negocio*», que trabajó con la «Bolsa de Ideas» para conocer su viabilidad y su posible puesta en marcha.

Por otro lado, se ofrecieron **programas de formación «a la carta»**, de modo que se pudiera adecuar la formación de los demandantes de empleo a los perfiles profesionales requeridos por el tejido empresarial.

Hubo muchos y muy diversos cursos y programas, como son:

- Cursos de técnicas de rehabilitación.
- Cursos de geriatría y atención a domicilio.
- Cursos de soldadura.
- Cursos de autonomía a través del manejo del coche.
- Cursos de autoempleo, como son los de gestión turística en el medio rural o gestión del pequeño negocio.
- **Experiencia piloto de formación de teleformadores.**
- **Programas de alfabetización en TIC.**
- **Programa de becas de formación teórico-práctica** en empresas para jóvenes titulados/as de la zona.
- **Programas de especialización y prácticas a través de la metodología de empresas simuladas**, utilizando técnicas de teleformación. Este último programa contempla la adquisición de una experiencia de trabajo a través de la simulación de situaciones de gestión empresarial reales, durante la cual el alumnado trabaja bajo la supervisión continua de tutores con el asesoramiento de empresas que en la zona desarrollan la actividad seleccionada.

PRINCIPALES RESULTADOS

Los objetivos del **programa de información y sensibilización** dirigido al tejido empresarial y a los demandantes de empleo han sido ampliamente superados al realizarse **271 visitas a empresas, 96 visitas a entidades locales y 48 encuentros con mujeres y jóvenes con titulación**.

El «**Sistema de Acompañamiento Personalizado**» se ha mostrado como la práctica con mayor impacto generado. Dentro de este sistema se ha conseguido una atención personalizada a **1.605 demandantes de empleo, con 508 inserciones laborales y 105 contratos de empleo**.

Los **programas «a la carta»** también han resultado muy satisfactorios con la realización de **17 cursos «a la carta»**, entre los que destacan: curso de soldadora, curso

de atención a domicilio y geriatría, curso de iniciación a la informática con 165 asistentes, 893 horas de cursos de autoempleo con 100 alumnos y, aparte, 295 horas de cursos de orientación de otros 65 beneficiarios.

Cabe destacar igualmente el éxito de los **programas de sensibilización o alfabetización en nuevas tecnologías**, con **89 cursos impartidos y 1.002 mujeres participantes**. En concreto la formación ha estado constituida por los siguientes módulos: ofimática, Internet y aplicaciones de gestión.

Del **programa de incentiviación y apoyo técnico al teletrabajo** se han obtenido unos resultados ajustados, ya que sólo se han conseguido **2 personas teletrabajadoras**, siendo mejores los resultados de las acciones tendentes a potenciar la teleinserción, con **12 mujeres beneficiarias**. Además se han realizado **3 jornadas de labor divulgativa y de sensibilización**.

Del «**Banco de Ideas de Negocio**» se han generado **20 puestos de trabajo**. Se contactó con 410 empresas, 114 ayuntamientos y 6 mancomunidades, detectándose finalmente **127 ideas de negocio**.

La **empresa simulada Ondonavarra, S.L.S.** (Sociedad Limitada Simulada), desarrollada dentro del programa de simulación, ha permitido la capacitación para acceder al mercado laboral, a través del fomento del trabajo en equipo, de la asunción y toma de decisiones y, sobre todo, de la aplicación de los conocimientos adquiridos. Ha contado con **44 participantes** de los cuales 39 están trabajando tras finalizar el proyecto.

Finalmente, el resultado de todas estas actuaciones ha sido la **inserción laboral del 64% de las personas participantes**, consiguiéndose una reducción del éxodo rural al estar las personas mejor preparadas para enfrentarse a la realidad laboral.

A nivel transnacional se ha llevado a cabo cooperación con dos proyectos. Por un lado, mediante el **Proyecto ESTER** (European Study on Telework) centrado, en concreto, en el campo de la teleformación y constituido por el «**Proyecto Telework 360**» (Italia) y el «**Proyecto Péndulo**» (Portugal). Y por otro lado, para la inserción laboral de la mujer en el medio rural, el **Proyecto «EQUALrural.com»**, constituido por el «**Proyecto EQUAL IRELAND**» (Irlanda) y el «**Proyecto IRIS**» (Insertion au milieu Rural par Innovation Sociale) (Francia). Derivado de la experiencia propia y de las de los socios transnacionales, se ha realizado un inventario de «buenas prácticas».

DIFICULTADES ENCONTRADAS

En la ejecución de las acciones se ha encontrado, en casos puntuales, que no era óptima la selección tanto de las **entidades** como del **personal técnico**. En los procesos

de toma de decisiones, ciertas entidades no quedaron satisfechas con el sistema de votación. Por tales motivos resulta importante **fomentar el consenso**.

Para conseguir un adecuado apoyo al autoempleo, las organizaciones que apoyan a los emprendedores deben de disponer de **bolsas de ideas**, y, en ciertas ocasiones, no ha sido así.

En el campo de las nuevas tecnologías se hace indispensable facilitar las **infraestructuras necesarias** para este tipo de actuaciones, ya que, en algunos casos, se ha visto necesaria la implantación de centros con un acceso a Internet y con un equipo informático adecuados.

Y por último, cabe mencionar que existieron ciertas dificultades para definir **los horarios y el lugar** donde realizar los cursos, ya que, en muchas ocasiones, se dependía del transporte público.

ASPECTOS A DESTACAR

Destaca la **elevada transferibilidad del proyecto**, ya que las actuaciones se pueden llevar a cabo en otras entidades dedicadas a colectivos con especiales dificultades de inserción profesional, e incluso se pueden dar en otros programas regionales. En concreto mencionar el «**Sistema Personalizado de Acompañamiento**» que se realiza en todo el proceso de inserción laboral, y la actuación titulada «**Construyendo autonomía a través del manejo del coche**» mediante la cual se han eliminado prejuicios y se ha facilitado la integración laboral al incrementar la movilidad de las beneficiarias.

Diversas **acciones** son muy **innovadoras** y con positivos resultados de inserción laboral. En particular cabe señalar la **teleformación** y las prácticas en empresas utilizando la **metodología formativa de «simulación empresarial»**.

VISIÓN DE FUTURO

Con posterioridad a la terminación del proyecto, se ha realizado la **transferencia de las buenas prácticas del Proyecto PILNAR**, participando en múltiples acciones, entre las que destacan las realizadas por los grupos de trabajo nacionales de inserción, lucha contra el racismo y asilo y de igualdad de oportunidades.

Grupo de trabajo nacional de inserción, lucha contra el racismo y asilo

Se ha centrado en la participación de las empresas en los procesos de inserción, con el fin de elaborar un protocolo relativo a la forma de trabajar con las empresas en dichos procesos.

Grupo de trabajo nacional de igualdad de oportunidades

Busca las mejores prácticas y experiencias que se llevan a cabo en los proyectos, su puesta en común y su difusión, para intentar influir en el diseño de las políticas y en el cambio necesario de paradigmas que lleve a un reparto equitativo en las funciones.

Grupo de trabajo europeo de economía social

Trata de poner en común las problemáticas encontradas por las estructuras de apoyo a la economía social existentes en las diversas asociaciones de desarrollo participantes.

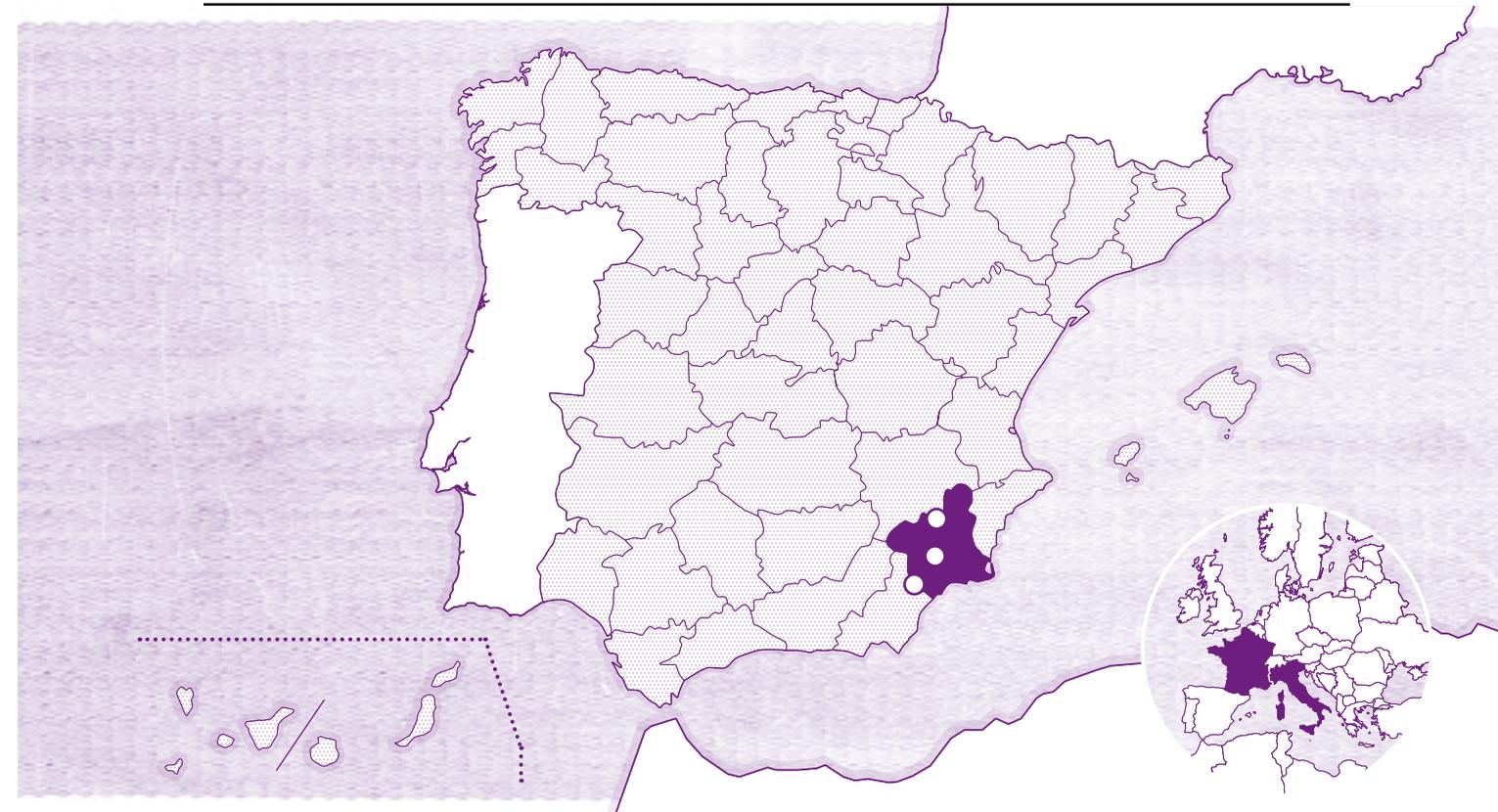
Además, se han venido realizando y se prevé que continúen en el futuro, prácticas prometedoras en inserción laboral de personas jóvenes con titulación, donde se destaca la actuación «**Programa de Simulación Empresarial**».

Finalmente, destaca la **aplicación del enfoque integrado de género en el asesoramiento para el empleo**, en donde se trata de asesorar al personal técnico que realiza la orientación laboral en cómo aplicar el enfoque de género en su trabajo.

15

MAGAP EMPLEO

REGIÓN DE MURCIA *Municipios de Puerto Lumbreras, Cieza y Totana*
COOPERACIÓN TRANSNACIONAL *Francia e Italia*



CONTACTO

Ayuntamiento de Puerto Lumbreras

Gerente: Esther Egea Millán

Plaza de la Constitución, nº2

30890 Puerto Lumbreras (Murcia)

T. 968 402 410

F. 968 402 410

puertolumbreras@centrosdeempleomurcia.net

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Empleo – (Re) Integración al mercado laboral.
Entidad promotora	Ayuntamiento de Puerto Lumbreras (Murcia).
Entidades participantes	Asociación de discapacitados el Castillo, Asociación local de amas de casa, Asociación consumidores y usuarios de Peñas Blancas, Asociación para el Progreso de la Mujer, Asociación para el Progreso de la Mujer del Esparragal (La Estación del Puerto), Ayuntamiento de Cieza, Fundación Universidad Empresa de Murcia, Instituto de la Mujer (Región de Murcia) y el Área Social del Ayuntamiento de Totana.
Población beneficiaria	Mujeres rurales y otros grupos en riesgo de exclusión como son los jóvenes sin cualificación, las personas con discapacidad y los inmigrantes.
Área geográfica	Municipios de Puerto Lumbreras, Cieza y Totana (Región de Murcia). Cooperación transnacional: Francia e Italia.
Descripción	Con este proyecto se pretende el desarrollo socioeconómico del territorio, confiando un especial protagonismo a aquellos colectivos en riesgo de exclusión social. Dicho desarrollo se basa en dos ejes; por un lado existe un eje dual para la inserción laboral, buscando la convergencia entre la oferta y la demanda, y por otro lado existe una estrategia, también dual, para conseguir la integración sociolaboral mediante acciones positivas que corrijan situaciones de desigualdad y mediante la procura del <i>mainstreaming</i> de género.
Buena práctica	Presenta una adecuada metodología mediante la integración sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión, potenciando además el desarrollo económico de las zonas de actuación desde los principios de igualdad y solidaridad.

OBJETIVO GENERAL

Integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas mayores de 45 años, personas con discapacidad, inmigrantes y otras minorías étnicas), a través de la creación de herramientas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral, y desarrollando nuevos métodos para la inserción laboral. Potenciar el desarrollo económico de las zonas de actuación a partir de principios de igualdad y solidaridad.

Avanzar en el enfoque de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que contemple el tratamiento de los tiempos de trabajo y la organización del mismo, que se dirija a la ruptura de roles sexistas, fomentando e incentivando la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear un **modelo de inserción laboral** que, partiendo de los nichos de mercado y nuevos yacimientos de empleo detectados en el territorio, haga converger oferta y la demanda laboral.
- Llevar a cabo, a partir de la realidad socioeconómica del territorio, un **plan estratégico de desarrollo** que integre a colectivos en riesgo de exclusión social.
- Crear un **servicio de inserción laboral** que proporcione a quien lo demande información, orientación, asesoramiento y formación para construir su propio itinerario profesional adaptado a las peculiaridades de cada colectivo beneficiario.
- Provocar el **cambio de actitudes y voluntades** en responsables políticos y dotarles de instrumentos prácticos y metodológicos para la implantación de políticas de igualdad transversales en las políticas de empleo y demás actuaciones institucionales y administrativas.
- **Eliminar los obstáculos** que impiden a las personas en riesgo de exclusión social participar plenamente en la vida social, económica, educativa y cultural que les rodea.
- **Sensibilizar y dinamizar** al tejido empresarial para la implantación de sistemas de trabajo más flexibles que incorporen la igualdad de oportunidades y favorezcan la contratación de colectivos desfavorecidos.

- Enriquecer el proyecto a través del **trabajo transnacional** con otras entidades que permita el intercambio de experiencias y metodologías.
- **Mostrar la desigualdad** de la mujer en el ámbito laboral y político y establecer estrategias para su empoderamiento.
- Incorporar a las mujeres en ocupaciones en las que están **subrepresentadas**.

RESUMEN DE ACCIONES

Se llevaron a cabo medidas para aumentar las tasas de empleo de las mujeres garantizando la calidad del mismo. Para ello se buscó reducir la temporalidad, fomentar servicios de conciliación y potenciar nuevas actividades, diversificando la actividad productiva. Todo ello se vio impulsado por una mayor participación de la mujer en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo.

Se incentivó la contratación estable de la mujer, atendiendo, con carácter prioritario, a aquellos sectores en los que se encontraban subrepresentadas y con mayor índice de temporalidad. Se prestó especial atención a situaciones singulares en la vida laboral de la mujer, como puede ser su incorporación al mercado laboral tras la maternidad.

Se realizaron actividades de fomento del autoempleo entre mujeres y, en general, de la participación de mujeres en actividades empresariales, potenciando las nuevas actividades y los nuevos yacimientos de empleo. Se buscó orientarlas y formarlas hacia profesiones en las que tradicionalmente no existe una alta participación de la mujer y que, sin embargo, tienen una amplia demanda, como por ejemplo, la carpintería, la fontanería y otra serie de servicios en los cuales el requerimiento de esfuerzo físico no es mayor que el necesario para realizar tareas agrícolas.

Complementariamente a este fomento del autoempleo, se crearon infraestructuras para facilitar el cuidado y atención de las responsabilidades familiares, buscando que fueran adecuadas, suficientes, asequibles y de calidad. Para ello se incrementó el número de plazas de escuelas infantiles para edades de 0 a 3 años, así como para las personas mayores, enfermas o discapacitadas dependientes.

En el ámbito transnacional se llevó a cabo el proyecto «I.DE.TER», que asocia «MAGAP» con otros proyectos como son «SIMPLE» y «Centro de Vitalización» en Italia, y «L.U.C.I.D.E» en Francia.

CONTEXTO

La zona de actuación posee una densidad de población bastante elevada para tratarse de ámbito rural, con 85 habitantes/Km². El número medio de habitantes por municipio, también es elevado, y se sitúa en torno a los 23.000.

La **población total se ha incrementado** en los municipios objeto de actuación un **11%** entre el 2001 y el 2007, por lo que no parece adecuado hablar de éxodo rural en la zona.

El **índice de masculinidad** de los municipios donde se ha desarrollado el proyecto es de **103,6%**, situándose por encima de la media nacional. Este dato es común a la mayor parte de las zonas rurales de España.

El porcentaje de mujeres ocupadas es del 35%, frente al 65% que alcanzan los hombres (según el Censo de Población y Viviendas de 2001). Esta diferencia demuestra la conveniencia de actuar sobre el colectivo de mujeres.

En el campo de la formación, se observa que el **porcentaje de analfabetismo** es del **1,7%** en mujeres, más del doble que en los hombres. Esta cifra contrasta con el hecho de que a **mayor nivel de estudios, hay un mayor número de mujeres**, por lo que se deduce que para fomentar la integración laboral de la mujer, hay que insistir en una formación práctica orientada a un futuro puesto de trabajo.

Existe en el mercado de trabajo un fuerte componente de la actividad agraria, y **altos niveles de paro en este sector**, por lo que se hace necesaria una reconversión de la producción debido a factores como el agua o la competencia de la producción procedente de otros países.

La intervención requiere acciones diferenciadas en función de las características de los distintos colectivos. En el caso concreto de los mayores de 45 años sería conveniente la readaptación hacia actividades donde la experiencia sea un valor.

DESARROLLO DEL PROYECTO

En primer lugar se creó el **Observatorio Ocupacional Solidario**, donde se elaboraron estudios socioeconómicos de la zona y sociolaborales de los colectivos beneficiarios. Además, se realizó una investigación cuantitativa y cualitativa de los puestos que ocupa la mujer en los órganos políticos y administrativos de la administración local, y en las empresas. También se elaboró un **Plan Estratégico de Desarrollo**, donde se fomentó la creación de redes y se promovieron campañas de sensibilización y dinamización.

La **Oficina Técnica de Igualdad** nace con el objetivo de conseguir una estructura que implante las políticas de igualdad de forma transversal en las demás políticas y en las estructuras de la Administración Pública. Para ello se elaboraron diversos materiales formativos, dentro de los cuales destacó la «Guía de Implantación de mainstreaming en la Administración Pública». Estos materiales formativos se complementaron con cursos de formación en mainstreaming de género a políticos/as y personal de la administración pública.

Tasa de Ocupación

35%
Mujeres

65%
Varones

11%
Incremento
de la población

Las actividades de orientación laboral y formativas se complementaron con el Centro de **Dinamización de Recursos Humanos** (en adelante RR.HH.) y el **Centro de Formación**. El Centro de Dinamización de RR.HH. se encargó de ofrecer información y orientación laboral, realizando apoyo al autoempleo y también tutorías y acompañamiento para la creación de empresas. Además realizó intermediación laboral con las empresas, llegando a establecer un sistema de prácticas en ellas.

El Centro de Formación llevó a cabo la planificación de la formación, elaborando una metodología teórico-práctica y materiales didácticos, sobre tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC), y ocupaciones emergentes y artesanales, además de gestión de empresas.

La labor de **cooperación transnacional** consistió en un trabajo conjunto con asociaciones de otros países que desarrollan proyectos similares. Se consiguió así enriquecer los distintos proyectos con otras experiencias y desarrollar productos conjuntos estableciendo redes de trabajo prolongadas más allá de la duración del proyecto.

PRINCIPALES RESULTADOS

Han participado cerca de **80 empresas** y se han beneficiado unas **200 personas** de la realización de itinerarios personales y de cursos como el de «Gestión Administrativa», el de «Técnicas de Búsqueda de Empleo y Office 2000» y el de «Atención al Público».

Se ha conseguido la implantación efectiva y real del **mainstreaming** de género en la mayoría de los ayuntamientos, en definitiva una eficaz puesta en práctica del principio de igualdad en las políticas regionales y en corporaciones locales.

Creación de un «**vivero de empresas**», lugar donde las emprendedoras pueden ubicar sus nuevos negocios y ponerse en contacto con empresarios/as de distintos sectores.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

La falta de asociacionismo y las diferencias culturales de los colectivos emigrantes han resultado un problema a la hora de acceder y participar en el proyecto. También han existido ciertos problemas para llegar al colectivo de personas con discapacidad, habiéndose detectado la necesidad de realizar proyectos específicos y más especializados para este último colectivo.

Respecto a la gestión del proyecto, se han detectado varios problemas. El primero de ellos es la existencia de demoras de tramitación en determinadas Administraciones Públicas, que en algunos casos ha ralentizado la gestión del proyecto. El segundo, la necesidad de más tiempo de ejecución y continuidad del proyecto, ya que ha acabado cuando estaba en su fase de madurez, tras realizar la parte más costosa de puesta en marcha de los servicios.

A través del **Servicio de Autoempleo**, se observa que ha habido una baja tasa de inserción, en torno al 15%. Hubiera sido necesario establecer un sistema de subvenciones a la creación de empresas más flexible que las existentes en el mercado (microcréditos), ya que la mayor parte de los/as emprendedores/as no han finalizado el proceso por falta de financiación. También es necesario reforzar estas líneas con proyectos específicos que trabajen más profundamente esta línea de inversión.

En cuanto a la **Oficina Técnica de Igualdad**, el principal problema detectado fue la falta de sensibilización a cerca de la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en las políticas locales.

La falta de tiempo fue la causa de que no se pudiese llevar a cabo el **Plan Local por el Empleo** desde la perspectiva de género.

Finalmente, hubo ciertos problemas para prestar el **Servicio de Conciliación**, ya que no existían plazas suficientes en el municipio de Cieza. Por ello, tuvo que recurrirse a personal experto independiente.

ASPECTOS A DESTACAR

Se destaca la manera activa con la que se consigue movilizar a las mujeres en su formación y búsqueda de empleo. Dicha movilización se encuentra favorecida por la flexibilidad en la formación, al adaptarse los horarios a las necesidades y cargas familiares del alumnado ofreciendo en todos ellos, de forma gratuita, servicio de guardería y de atención a personas dependientes.

VISIÓN DE FUTURO

En el futuro se prevé seguir realizando acciones de sensibilización de los actores principales, entre los que se encuentran la Administración Pública, los agentes de igualdad y la población beneficiaria.

Se ha detectado la necesidad, para próximos proyectos, de instaurar la figura de la **Intermediación Cultural** para activar al colectivo objetivo del proyecto.

Las acciones que se han realizado después de finalizar el proyecto son:

- Las agencias de igualdad de los 38 municipios que se adhirieron a la Acción 3.
- El proyecto MAPER que pone en marcha las conclusiones: Responsabilidad social del territorio.

Una vez realizadas las actividades de MAGAP, considerándose estas buenas prácticas, se plantea la Acción 3 a través del **proyecto «Herramientas para la igualdad»** con la finalidad de transferirlas a políticas regionales y a otras Administraciones Públicas dada la eficacia y eficiencia demostrada en la igualdad de oportunidades.

A través de este proyecto se han llevado a cabo las siguientes acciones:

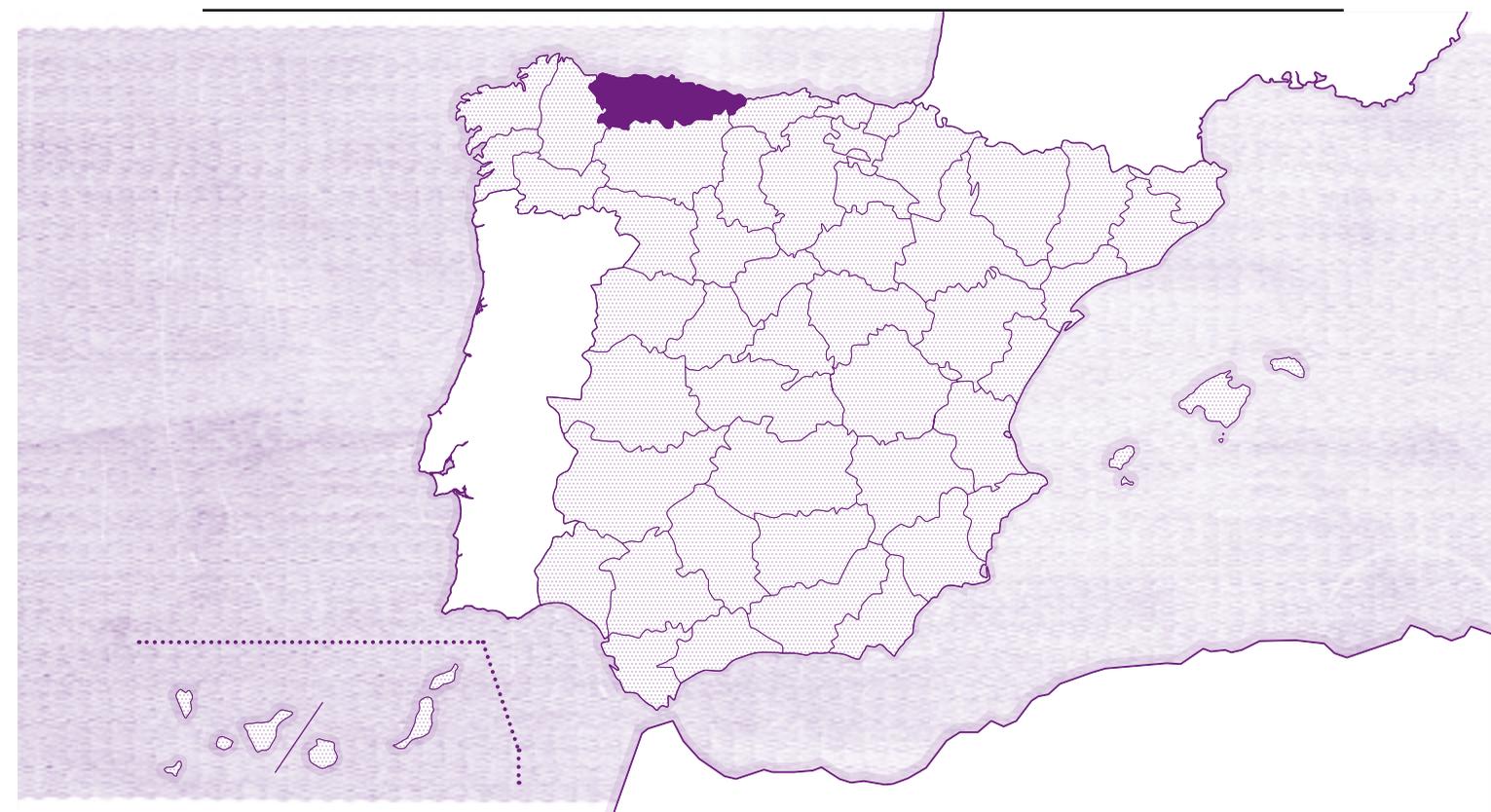
- Adaptación de la metodología y herramientas del MAGAP para la implantación del *mainstreaming* de género en la administración pública.
- Realización de una mesa de trabajo para la sensibilización a responsables políticos/as.
- Taller de trabajo para la capacitación en el uso de las herramientas a agentes de igualdad.
- Y finalmente la difusión y transferencia a políticas locales y regionales: convenio de voluntad política de implantación del *mainstreaming* de género.

Se concluye que sigue siendo necesario realizar un mayor número de acciones de sensibilización y formación en género en la Administración Pública. Y también se muestra necesario realizar acciones específicas dirigidas a la sensibilización de los medios de comunicación.

16

AVANZA

PRINCIPADO DE ASTURIAS *Medio rural*



CONTACTO

Federación Asturiana de Concejos (FACC)

Gerente: Natalia Pérez

c/ Uría, 58, 1º 33003 Oviedo

T. 985 219 870 / 985 222 410

F. 985 219 481

info@equalavanza.net

carmen.orgeira.naya@xunta.es

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Emprendimiento- Creación de negocios.
Entidad promotora	Cámara de Comercio de Oviedo.
Entidades participantes	Instituto Asturiano de la Mujer, Dirección General de Formación Profesional, Centro Europeo de Empresas de Innovación, Fundación Metal de Asturias, Red Asturiana de Desarrollo Rural, Ciudad Industrial del Valle del Nalón, Seniors Españoles para la Cooperación Técnica, Federación Asturiana de Concejos, Fundación CTIC- Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación.
Población beneficiaria	Jóvenes, en especial jóvenes mujeres, personas mayores de 40 años, personas discapacitadas y otros colectivos desfavorecidos.
Área geográfica	Zonas rurales del Principado de Asturias.
Descripción	El proyecto sirvió para fomentar el espíritu de empresa en las zonas rurales. Sus pilares básicos son, por un lado, la creación de pequeñas empresas en el entorno rural y por otro lado, la inserción laboral, todo ello dirigido a favorecer la integración laboral de segmentos sociales desfavorecidos.
Buena práctica	Fomenta el espíritu de empresa, permitiendo la inserción social dirigida a favorecer la integración laboral de segmentos sociales desfavorecidos.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar el espíritu empresarial y la diversificación económica del medio rural asturiano a través de la revalorización de su patrimonio natural y cultural (industria agroalimentaria de calidad, comercialización de productos artesanos, turismo rural entre otros), así como la incorporación laboral de mujeres, jóvenes y personas mayores de 40 años.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaboración de un estudio para evaluar las oportunidades de negocio dentro del sector industrial.
- Implantar un sistema de trabajo en red dentro de la propia agrupación de desarrollo.
- Creación de puntos de encuentro y foros de debate entre las empresas y las personas emprendedoras de las zonas rurales para la dinamización del movimiento asociativo y el aprovechamiento de sinergias.

RESUMEN DE ACCIONES

- Desarrollo de estrategias para revitalizar el tejido productivo y comercial.
- Fomento de la integración sociolaboral de mujeres, jóvenes, personas mayores de 40 años y colectivos desfavorecidos.
- Estudio y análisis de los perfiles y funciones realizadas por el personal técnico que interviene en el proceso de asesoramiento.
- Detección y evaluación de las ventajas e inconvenientes de los diferentes procesos de toma de decisiones.
- Identificación de modelos de motivación en función de las necesidades de cada empresa.
- Evaluación de la propia capacidad de asumir riesgos.

CONTEXTO

Asturias ha cambiado notablemente durante las últimas décadas. Se ha pasado de tener una economía altamente especializada en el sector agrario, -actualmente desestructurado y con una gran dependencia de la iniciativa pública-, a una estructura socioeconómica donde prima la **terciarización** y donde la iniciativa emprendedora ha dado pie a una floreciente actividad empresarial ligada a nuevos mercados.

Sin embargo, pese al éxito que para la sociedad asturiana en su conjunto representa este cambio de modelo, persisten deficiencias que devienen en obstáculos importantes a la hora de desarrollar microempresas y pequeños proyectos empresariales en las zonas rurales.

El proyecto se desarrolla en un amplio espacio territorial caracterizado por el panorama mostrado en la tabla siguiente:

La tabla muestra la distribución de la población por concejos y el porcentaje que representan sobre la población total del Principado. El conglomerado «resto de municipios de Asturias» representa todos los concejos con menos de 50.000 habitantes, exceptuando Langreo y Mieres. La densidad de población es de 36,93hab./Km², muy

CONCEJOS	Habitantes	%	Densidad (Hab/Km ²)
<i>Gijón</i>	274.037	25,50	1.509,01
<i>Oviedo</i>	216.607	20,15	1.160,50
<i>Avilés</i>	83.320	7,75	3.107,80
<i>Langreo</i>	45.668	4,25	553,82
<i>Mieres</i>	44.992	4,19	308,10
<i>Resto de municip. de Asturias</i>	360.747	33,56	36,93
TOTAL	1.074.862	100,00	101,37

FUENTE: INE. PADRÓN MUNICIPAL DE HABITANTES 2007

por debajo de la densidad media de la Comunidad Autónoma, que se sitúa en 101,37 Km². Esto hace evidente el **despoblamiento rural**.

La **tasa de actividad total** de los 75 concejos es de **43,89%**, siendo un 55,44% en lo que respecta a varones y un **32,65% para las mujeres**. Se observa que la tasa de actividad total en este conjunto de concejos es casi 10 puntos inferior a la tasa que presenta el total de la Comunidad Autónoma, que se sitúa en un 52,11%. El caso de las mujeres es todavía más alarmante puesto que **su tasa de actividad para el total de la comunidad es de 45,01%**, por lo que la diferencia es de más de 12 puntos.

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	CC.AA	CONCEJOS	CC.AA	CONCEJOS	CC.AA	CONCEJOS
Actividad	52,11	43,89	59,96	55,44	45,01	32,65
Paro	12,01	13,16	10,92	10,68	13,32	17,45

FUENTE: INE. ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. DATOS DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2009

La **tasa de paro es alarmante en el caso de las mujeres**, al encontrarse 7 puntos por encima de la tasa de paro de los varones, que ya es elevada por si misma.

Otro dato que llama la atención es la tasa de dependencia, que se sitúa en un 81,74%.

Con todos estos datos podemos concluir que estos concejos se caracterizan por tener poca densidad de población y por tener una baja tasa de actividad. Estas zonas muestran las características de todo el medio rural español, de manera extrema.

En un mundo cambiante caracterizado por el acelerado desarrollo y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la sociedad demanda profesionales con un perfil polivalente y flexible para incorporarse al mercado de trabajo, y también, de forma simultánea, a profesionales capaces de contribuir al desarrollo social y económico de las regiones creando sus propias empresas.

Actualmente la importancia del desarrollo del espíritu emprendedor para crear empleo y mejorar la competitividad es ampliamente reconocida a nivel internacional, tanto por la Unión Europea como por las Naciones Unidas. En este sentido, se deben **estimular y potenciar capacidades y competencias**. Por todo esto, es importante identificar correctamente las ideas emprendedoras para que se puedan transformar en proyectos empresariales.

DESARROLLO DEL PROYECTO

En el marco de este proyecto se ha realizado un amplio programa de actuaciones destinadas a favorecer los factores que alimentan el espíritu emprendedor. Con este planteamiento se desarrollaron cursos de **formación empresarial**, programas de **incorporación de la perspectiva de género** y políticas de igualdad. También se prestó una especial atención a la elaboración de un **observatorio de oportunidades de negocio en el sector del metal**, uno de los motores económicos del Principado.

También se realizaron actuaciones singulares en el ámbito del impulso empresarial como fueron los «*Encuentros Emprendedores: Quédate, Innova, Desarrolla*», iniciativa desarrollada con la premisa de que los mejores proyectos emprendedores son los impulsados por personas que se identifican con su territorio. Y para ello, esta iniciativa alentó a casi una treintena de personas emprendedoras a quedarse en el territorio al que les unen lazos de compromiso personal y aprovechar esta ventaja competitiva como motor de innovación y desarrollo de nuevos proyectos empresariales.

También cabe destacar la labor de **promoción en materia de igualdad** de oportunidades. En concreto se impulsaron dos **pactos locales por la conciliación de la vida personal, familiar y profesional**—en Valdés y Lena—, acuerdos a los que se sumaron numerosas instituciones de ambos municipios, además de agentes económicos y sociales.

Esta novedosa iniciativa, que plantea un marco territorial definido para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha resultado ser además una novedoso

sa iniciativa en Asturias. Estas experiencias serán transferidas progresivamente al resto de concejos asturianos.

También se celebraron **talleres de formación en igualdad** de oportunidades destinados al **personal técnico de la Agrupación de Desarrollo** con el objetivo de garantizar el cumplimiento del principio transversal de igualdad de oportunidades que inspira la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

La *»Guía de buenas prácticas para la orientación y asesoramiento empresarial a personas emprendedoras»* también resultó un trabajo relevante realizado en el marco del EQUAL Avanza.

En conjunto, todas estas actuaciones enmarcadas en este proyecto han representado una experiencia enriquecedora para las instituciones y organizaciones implicadas en su desarrollo.

PRINCIPALES RESULTADOS

Tras tres años de trabajo, el balance del EQUAL Avanza presenta como cifras más relevantes las **153 personas emprendedoras asesoradas**, las **22 PYMES creadas** y ocho créditos por un importe de 95.083 euros. En concreto, a lo largo de este proyecto se pusieron en marcha **iniciativas empresariales vinculadas al ámbito de la salud, los servicios, las energías alternativas y el turismo**.

Más allá de los resultados computables, esta iniciativa ha permitido profundizar en la realidad socioeconómica asturiana, abriendo vías de cooperación entre los agentes protagonistas del impulso emprendedor.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

La principal dificultad ha sido desarrollar iniciativas empresariales, que no es una labor sencilla. Una buena idea puede terminar en fracaso si no sigue un procedimiento adecuado. De ahí la relevancia que adquiere una gestión acertada de la información y el asesoramiento que reciben las personas emprendedoras. Por este motivo, EQUAL Avanza ha querido prestar una especial atención a la orientación y asesoramiento empresarial de estas personas emprendedoras.

ASPECTOS A DESTACAR

Varios son los aspectos destacables de este proyecto. Ha mejorado la **calidad de las medidas de acompañamiento a las personas emprendedoras** antes, durante y después de la creación de la empresa. También ha permitido asesorar óptimamente a las personas emprendedoras en la creación de empresas con una base «sólida», reduciendo el riesgo de fracaso y haciendo factible la sostenibilidad empresarial en el tiempo.

Presenta una **novedosa estructura organizativa**: la implementación de las *Asociaciones de Investigación y Mediación para la Promoción del Empleo y la Igualdad (AIM-PEI)* constituye una experiencia piloto y destaca también por la innovación de algunos de sus recursos metodológicos y herramientas de aplicación sobre el terreno.

La alta especificidad de las beneficiarias directas del proyecto y el perfil profesional promovido son aplicables en la sociedad actual.

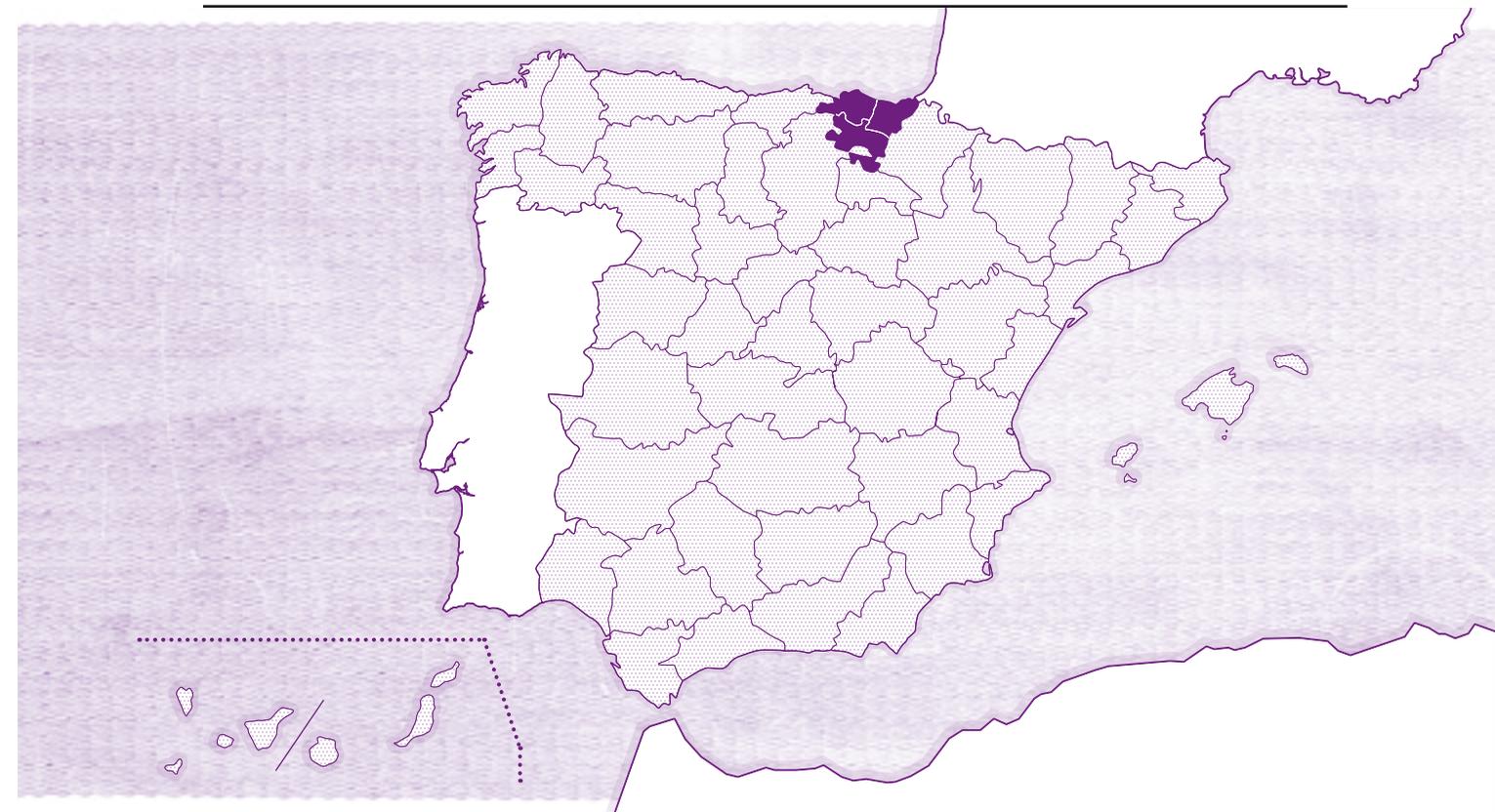
VISIÓN DE FUTURO

Se han suscrito los dos primeros pactos locales -en Valdés y Lena- por la conciliación de la vida personal, familiar y profesional que tendrán vigencia hasta 2011. La firma de estos dos documentos únicamente ha supuesto el inicio de un proceso, cuyo éxito está supeditado al esfuerzo continuado de las instituciones y organizaciones que lo suscribieron y de aquellas nuevas que se adhieran. No obstante, la *Federación Asturiana de Concejos* prevé tomar el testigo y la experiencia de EQUAL Avanza y trasladar esta iniciativa a otros municipios asturianos interesados en desarrollar pactos locales por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

17

EXPOSICIÓN ITINERANTE SAREKIDE

PAÍS VASCO *Medio rural*



CONTACTO

Grupo de Acción Local MENDINET

Gerente: Iker Bilbao Guerrero

T. 945 410 309

F. 941 291 595

mendinet@mendinet.org

www.mendinet.org

Iniciativa	LEADER+
Ámbito	Nuevas Tecnologías
Entidad promotora	Grupo de Acción Local MENDINET.
Entidades participantes	MENDINET subcontrató el desarrollo de la exposición a la empresa Alegría -Activity, que dinamizaba la exposición con la colaboración de las Asociaciones de Desarrollo Rural de las comarcas.
Población beneficiaria	Grupos de población de las comarcas rurales del País Vasco: público infantil y colegios, jóvenes agricultores, tercera edad, mujeres rurales y asociaciones culturales, agricultores, ganaderos y artesanos.
Área geográfica	Municipios rurales del País Vasco.
Descripción	SAREKIDE es un proyecto de sensibilización, formación e información en nuevas tecnologías de la comunicación e información en el ámbito rural. Se ideó para plantear cuestiones comunes de interés que favorecieron el despegue socioeconómico de las zonas rurales.
Buena práctica	Puesta en marcha de una vía innovadora, con el uso de las nuevas tecnologías como herramienta para paliar el aislamiento en el que se encuentran muchas de las poblaciones rurales del País Vasco.

OBJETIVO GENERAL

Sensibilizar a la población sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la población rural del País Vasco a través de exposiciones itinerantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y formar a la población rural sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Demostrar las oportunidades que ofrecen las TIC para la mejora de la calidad de vida del medio rural.
- Crear proyectos basados en el uso de las TIC.

RESUMEN DE ACCIONES

El Proyecto SAREKIDE consiste en realización de una exposición itinerante por zonas rurales de las tres provincias vascas.

La realización del proyecto se resume en las siguientes acciones:

- Actividades formativas en herramientas de gestión, ofimática e Internet.
- Sesiones de sensibilización a través de visitas guiadas.
- Talleres prácticos entorno a las nuevas tecnologías.
- Demostraciones y experiencias prácticas.
- Organización de jornadas, charlas o demostraciones especiales, dirigidas a colectivos concretos dentro de cada comarca.

CONTEXTO

El proyecto SAREKIDE se desarrolló en **26 municipios** representativos de las zonas rurales del País Vasco.

En términos generales, la incorporación laboral de las mujeres rurales en el País Vasco es bastante similar a la experimentada por las mujeres urbanas vascas. La **tasa de actividad femenina** se sitúa en ambos casos en torno al **43%**, según datos del INE de 2001. Esta cifra es inferior a la de los varones rurales, para quienes la tasa de actividad es del 53%. Según datos del estudio «Las mujeres vascas en el medio rural» realizado por la Consejería de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco, la brecha de género respecto a la tasa de actividad es mucho menor en los grupos de edad más jóvenes (26-39 años), como muestra la tabla.

Según datos del citado estudio, una de las características de la situación laboral de las mujeres rurales vascas es el alto porcentaje de empleos sin contratación dentro de los empleos por cuenta ajena (12%), y el elevado número de trabajadoras por cuenta propia que no cotizan en la Seguridad Social (23%). Todas estas mujeres realizan tareas que se incluyen dentro de la llamada «economía informal», lo cual implica ausencia derechos laborales y falta de reconocimiento social.

La movilidad es un tema de gran importancia para las mujeres rurales, ya que les permite realizar gran cantidad de actividades sin verse demasiado condicionadas

Tasa de Actividad
Población
26-39 años

89%
Mujeres

93%
Varones

por el tiempo o el espacio. Una de las principales mejoras en equipamientos que demandan las mujeres es el aumento de líneas de autobuses y de las frecuencias de las mismas. Además, poseer coche y carnet de conducir favorece ampliamente la autonomía personal y las oportunidades de empleo.

DESARROLLO DEL PROYECTO

El proyecto comenzó con un breve estudio de las áreas donde iba a desarrollarse, identificando sus recursos y sus necesidades.

En un segundo momento se informó a medios de comunicación, locales y comarcales, para realizar las labores de difusión del proyecto.

La exposición, que incluye componentes y enfoques lúdicos, se organiza en torno a cuatro espacios:

- **Área de recepción:** donde se recibe a los y las visitantes y se presenta la exposición.
- **Área de formación:** destinada a la formación en las tecnologías de la información y la comunicación y sus herramientas, enfocándolo especialmente a temas de interés en el medio rural.
- **Área de exposición** «*La Nueva era digital y Laboratorio Tecnológico*»: donde se practica con las tecnologías móviles e inalámbricas y la imagen digital.
- **Área ciber-lúdica:** destinada al público joven, con actividades lúdicas.

Durante todo el proyecto se realizaron actividades dinámicas con escolares con la intención de captar su atención de una forma lúdica y práctica, y hacerles reflexionar sobre las potencialidades de las tecnologías de la información y la comunicación para su formación, su ocio, su trabajo o el de sus familias y para el desarrollo rural.

También se concertaron visitas guiadas para pequeños grupos y colectivos como personas jubiladas, amas de casa, asociaciones socioculturales, etc.

Las **demonstraciones y proyectos** llevados a cabo en la exposición fueron los siguientes:

- a) *Proyecto Producción Integrada. Estación de Avisos agrometeorológicos. (Urbasa – NEIKER)*;
- b) *Proyecto Telesistencia.- Sistema de Alertas en Arcetales. Com&Media*;
- c) *Proyecto E-learning- Ibermática- Mendikoi*;
- d) *Televigilancia de Establos*;
- e) *Comunicación al día. Messenger, Skype*;
- f) *Internet inalámbrico*.
- g) *Creando una oficina*;
- h) *Páginas de interés sectorial*.

En los inicios del proyecto se organizaron eventos y jornadas específicas a grupos sociales concretos de cada comarca, y en los que fueron empresas externas quienes aportaron su trabajo y colaboración en la presentación de sus productos y servicios.

PRINCIPALES RESULTADOS

La Iniciativa Comunitaria LEADER+ fue una gran oportunidad para elaborar una herramienta que redujese la brecha digital en Euskadi. Lo primero que se observó fue el desconocimiento que existía de las TIC en las zonas rurales, y en especial por parte de las mujeres.

El **número de los municipios** donde se ubicó la exposición fue de **26**, y el **número total de visitas** estuvo alrededor de **3.000**.

Durante los años 2004 y 2005 el **número medio de asistentes** en cada localidad, durante las dos semanas que duraba la exposición fue de **194**. Durante el mismo período, un total de **143 mujeres asistieron a actividades dirigidas específicamente a este colectivo**. En cada pueblo estuvieron presentes distintos medios de prensa (televisión, periódicos y radio).

También se creó una página web (*www.sarekide.tk* o *www.mendinetsarekide.tk*), con información sobre el proyecto.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

El primer problema que se planteó fue como llegar a la población rural, dado que fórmulas que funcionaban en algunos municipios, no lo hacían en otros. Para solucionarlo se optó por adaptar la exposición a la realidad de la comarca, exponiendo proyectos y experiencias que tuviesen especial interés en cada una de las zonas.

Por ejemplo, en el caso de las comarcas eminentemente ganaderas, se expusieron proyectos y se organizaron charlas que tuviesen especial interés para los ganaderos, o si en la comarca existían muchas casas rurales se mostraban experiencias que tuvieran interés en este ámbito.

ASPECTOS A DESTACAR

Se trata de una experiencia que pone en marcha una innovadora vía de acercar las tecnologías de la información y la comunicación a la población rural del País Vasco con el objetivo de fomentar su uso, reduciendo el aislamiento en el que se encuentran muchas de estas poblaciones y mejorando su calidad de vida.

Por otra parte, este contacto con la población permite también dar a conocer el Programa LEADER+ y su disponibilidad para financiar proyectos que estén relacionados con estas nuevas tecnologías, así como potenciar el surgimiento de nuevas ideas.

VISIÓN DE FUTURO

Con el proyecto SAREKIDE se abre un nuevo marco para impulsar la creación de oportunidades y proyectos relacionados con el teletrabajo, la teleformación y la agricultura o ganadería.

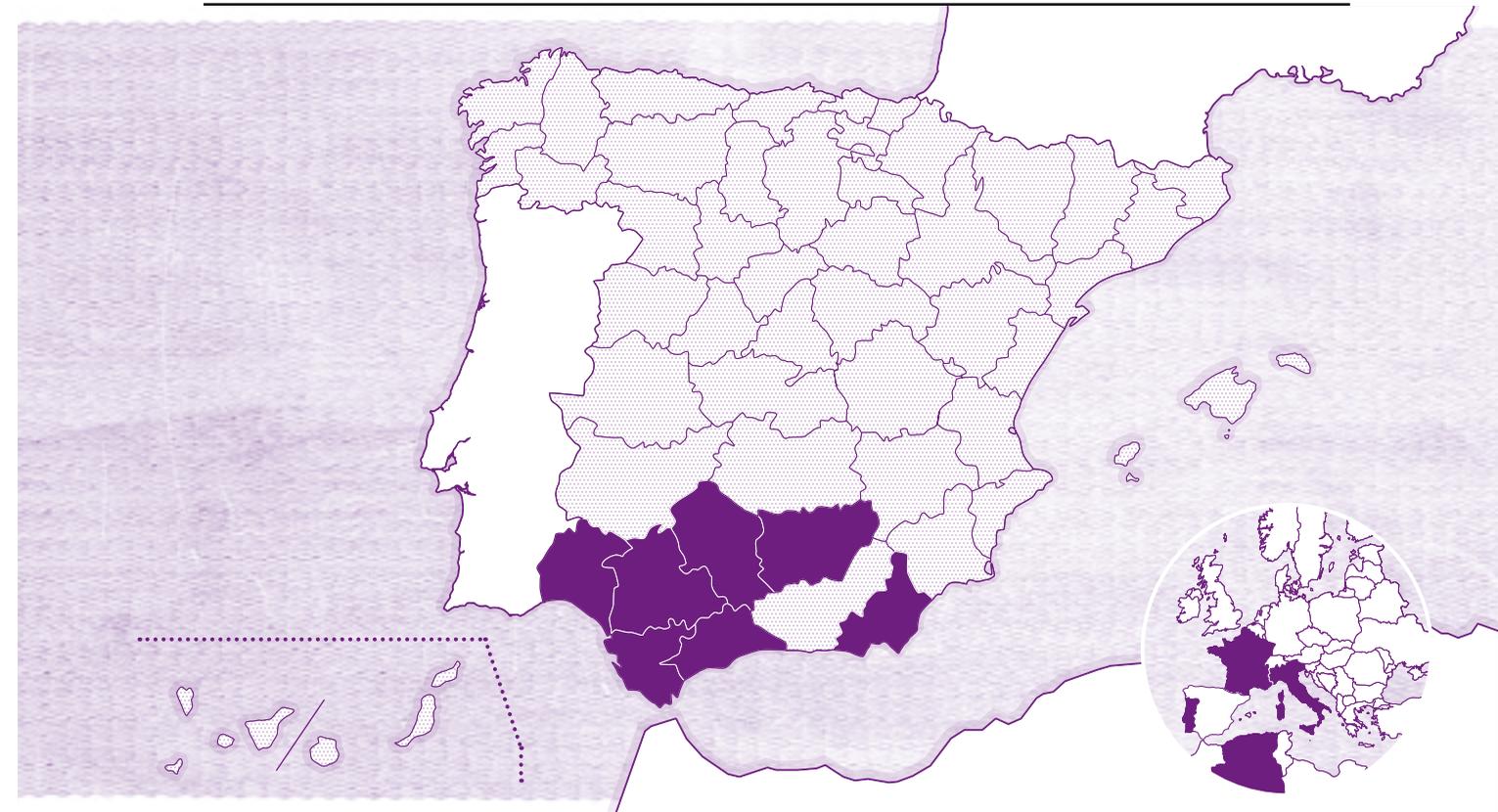
MENCIÓN ESPECIAL

18

OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL DE ANDALUCÍA

ANDALUCÍA 16 Comarcas

COOPERACIÓN TRANSNACIONAL Argelia, Francia, Italia y Portugal



CONTACTO

Grupo de Desarrollo Rural Serranía Suroeste Sevillana

Gerente: Teresa Benítez Lora

C\ Carrera nº1, 41620 Marchena (Sevilla)

T. 955 847 064

serrania@serraniasuroeste.org

Iniciativa	LEADER+
Ámbito	Cooperación interterritorial
Ent. promotora	Grupo de Desarrollo Rural (G.D.R.) Serranía Suroeste Sevillana.
Entidades participantes	<p>Grupos de desarrollo rural: G.D.R. de la Serranía Suroeste Sevillana (Coordinador), G.D.R. del Aljarafe-Doñana, G.D.R. de la Gran Vega De Sevilla, G.D.R. del Bajo Guadalquivir, G.D.R. de Estepa-Sierra Sur, G.D.R. del Corredor De La Plata, G.D.R. del Condado De Huelva, G.D.R. de la Sierra De Segura, G.D.R. de Sierra Mágina, G.D.R. de Filabres-Alhamilla, G.D.R. de Los Vélez, G.D.R. de la Serranía De Ronda, G.D.R. del Territorio Nororiental de Málaga, G.D.R. de la Campiña Sur De Córdoba, G.D.R. de los Pedroches, G.D.R. de la Sierra de Cádiz.</p> <p>Otras entidades participantes: Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.), Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (IEDT-Diputación Cádiz), Sevilla Siglo XXI, Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Agricultura Departamento de Desarrollo Rural.</p>
Pob. beneficiaria	Población rural de Andalucía.
Área geográfica	<p>Ámbito rural de Andalucía, en concreto las comarcas de los grupos de desarrollo rural anteriormente mencionados.</p> <p>Cooperación transnacional: Argelia, Francia, Italia y Portugal.</p>
Descripción	El Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural surge con el propósito de hacer visibles las diferencias de género y las barreras que la propician, proponiendo acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva en las zonas rurales.
Buena práctica	Permite difundir y publicar toda la información que se vaya recopilando, así como desarrollar la certificación en empresas en igualdad de oportunidades.

OBJETIVO GENERAL

Hacer visibles las diferencias de género y las barreras que la propician y proponer acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva en las zonas rurales, para de este modo, tener un conocimiento detallado del territorio. El «Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural» se ha concebido como un instrumento para investigar, documentar, sistematizar, analizar y hacer visible la situación de mujeres y hombres del medio rural, con el objeto de servir de fuente de información que oriente la formulación de políticas, planes y programas que contribuyan a cerrar brechas en la equidad de género en las zonas rurales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar, documentar, analizar y generar **información sobre la situación** de mujeres y hombres en las zonas rurales.
- Diseñar una **página web** que permita divulgar información (informes, estudios, noticias, normativa) en relación con temas de género en las zonas rurales.
- Hacer visibles **experiencias exitosas** llevadas a cabo por los distintos grupos de desarrollo rural en temas de género.
- Servir de **punto de encuentro**, de intercambio de opiniones, puntos de vista, etc. entre profesionales interesados en la temática.
- Promover **Acciones Formativas** que respondan a las necesidades detectadas teniendo en cuenta los objetivos anteriormente mencionados.
- Crear la **primera certificación** en igualdad de oportunidades en el ámbito rural.
- Integrar las **políticas de igualdad de oportunidades** en la realidad empresarial del ámbito de actuación.

RESUMEN DE ACCIONES

Se ha realizado un completo **estudio de situación y posición** de mujeres y hombres, en las distintas comarcas, gracias a un cuestionario estructurado para mujeres y hombres, elaborado por los diversos grupos de desarrollo.

De este modo se ha conseguido conocer las características de los hábitos de vida, costumbres, redes sociales, estructura económica, familiar y otros aspectos relacionados con el ámbito productivo, reproductivo y social.

Los **Planes de Igualdad de Empresa** en el ámbito rural se han aplicado a empresas pequeñas, lo cual ha supuesto una posición de vanguardia respecto de la propia legislación, pues la Ley Orgánica 3/2007 sólo obliga a las empresas de más de 250 personas.

CONTEXTO

En el área geográfica del proyecto impera el modelo familiar tradicional y patriarcal, ratificándose la reproducción intra-generacional del mandato de género. Las mujeres se encuentran sobrecargadas de trabajo, ya que su incorporación a otros espacios no las exime de responsabilizarse del trabajo doméstico y de cuidado, encargándose de entre el 85 y el 95% de éste. Disponen por lo tanto de menor tiempo libre para sí mismas.

El **desempleo** en este ámbito es **más acusado entre las mujeres** que entre los hombres, alcanzando la inactividad de las mismas cotas muy altas. Así la tasa de

Trabajo Doméstico
y de cuidado

85-95%

48%

Tasa de actividad
Mujeres

69,4%

Tasa de actividad
Varones

actividad en el 2007 en la zona de actuación es del 48% para las mujeres frente al 69,4% de los hombres.

También se observan desigualdades estructurales en el mercado laboral entre mujeres y hombres: **discriminación salarial** (salario 21 puntos de media más alto en los varones), jornada laboral a tiempo parcial, temporalidad en la contratación. Se observa **segregación ocupacional**, tanto horizontal como vertical. En este sentido la mayoría de los trabajadores de la construcción, las industrias extractivas, las del transporte, almacenamiento y comunicación, y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua son hombres (con porcentajes de ocupación masculina por encima del 80%). La situación es más equilibrada en la industria manufacturera y el sector servicios.

Se observa también un alto porcentaje de mujeres empleadas en trabajos de economía sumergida, normalmente feminizados, como son la limpieza, cuidados personales a personas dependientes, etc.

DESARROLLO DEL PROYECTO

La actividad del Observatorio se inicia con una puesta en valor de los instrumentos creados en RuralMed (que es una red de trabajo y cooperación entre actores del desarrollo rural de diferentes regiones del mediterráneo occidental), el desarrollo de un catálogo de buenas prácticas y una recopilación de información para publicarla posteriormente en una página web. También se han llevado a cabo acciones de formación y certificación en igualdad de oportunidades.

En lo que se refiere a la **puesta en valor de los instrumentos creados en RuralMed**, en primer lugar se concretó el área de observación, definiéndose los indicadores a observar y seleccionando las fuentes de información en función de los tres ámbitos en los que se desarrolla la vida: productivo, reproductivo y social. Se diseñaron y elaboraron instrumentos de recogida de datos para posteriormente realizar una búsqueda de datos en relación con los indicadores definidos en el ámbito de actuación de cada grupo participante. Se analizaron e interpretaron los datos difundiendo finalmente mediante la página web creada.

En lo que respecta al **Catálogo de Buenas Prácticas**, se diseñó una ficha modelo para la definición y catalogación de buenas prácticas en materia de género. Se envió la ficha a grupos de desarrollo rural de Andalucía y a otros grupos de España, publicando dichas buenas prácticas en la página web.

Por otro lado, la **recopilación de información** consistió en reunir estudios e informes relacionados con género e igualdad realizados en el ámbito de actuación del grupo. Estos estudios pueden estar promovidos por el propio grupo de desarrollo

rural o por otras instituciones o entidades de las comarcas, tratándose de publicaciones, referencias de libros, revistas, artículos, direcciones web, cursos, jornadas, seminarios, ferias, etc. relacionadas con género e igualdad de oportunidades. Todo el material recopilado fue difundido y publicado a través de la web del Observatorio virtual de Género.

El desarrollo de la **página web** «Observatorio Virtual de género» permite difundir y publicar, toda la información que vaya recopilándose desde este Observatorio.

También se realizó **formación en género e igualdad de oportunidades**, que abarca tanto el diseño de las distintas acciones formativas, como la elaboración de la guía del curso, ubicación del curso en la plataforma, curso piloto con el equipo técnico de la acción conjunta, puesta en marcha del curso en la plataforma dirigido a otros técnicos y técnicas, asociaciones, etc.

Y finalmente, para la **certificación en igualdad de oportunidades**, se hizo una selección inicial de las empresas participantes, realizándose en ellas un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la formación de sus responsables, y el diseño de un plan de igualdad para la empresa, así como la determinación de los pasos para el acceso a la acreditación.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se puede afirmar que el proyecto ha destacado por su **eficacia y eficiencia**. Ahora se dispone de herramientas que permiten tener un conocimiento actualizado de la realidad de la situación de las mujeres y hombres en los distintos territorios, sustentado en datos.

El portal web ha permitido la **interactividad** necesaria para este tipo de proyectos, y la formación **on-line** ha potenciado la **transversalidad de la acción**, realizándose dos cursos sobre integración de la perspectiva de género en proyectos derivados de los Fondos Estructurales y sobre igualdad de oportunidades en las empresas, dirigido el primero de ellos al personal técnico implicado de los grupos de desarrollo rural y el segundo, al empresariado, personal de administración y gerencia de empresas.

Los resultados arrojados tras la implantación del Observatorio muestran claramente las desigualdades, y pueden orientar el planteamiento de políticas públicas para su superación.

En el Plan de Igualdad en la Empresa han participado **56 empresas** de toda Andalucía, cuyos sectores de actividad son: agroalimentario (9), servicios personales y a la comunidad (14), comercio (4), sector primario (1), sociosanitario (3), administración (2), turismo y hostelería (6), industria (16) y construcción (1).

Se han realizado **43 informes** de recomendaciones en materia de igualdad de oportunidades y **13 planes de igualdad de oportunidades**.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Si bien se llevaron a cabo diversas reuniones y seminarios de trabajo entre las entidades participantes, se puede considerar que se podría haber conseguido un mejor resultado si se hubiera logrado una mayor **coordinación** y un **seguimiento** más continuado del proyecto.

ASPECTOS A DESTACAR

El Observatorio se ha convertido en un **instrumento reconocido**, ya que las medidas propuestas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el medio rural, se han convertido en un referente para las distintas entidades comarcales y nacionales.

Cabe destacar el éxito en la **cooperación entre profesionales** de distintas comarcas andaluzas que trabajan género, el **intercambio de experiencias** en cuanto a las áreas trabajadas, y la generación de **propuestas creativas** para continuar con el trabajo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la perspectiva de género en el conjunto de los territorios participantes.

VISIÓN DE FUTURO

El Observatorio de Género de la Andalucía Rural cuenta hoy con una herramienta de recogida de datos primarios reformulada y adaptada a la realidad de las mujeres y hombres del medio rural andaluz. Esto confiere al Observatorio un **carácter perdurable**, que aconseja sucesivas mediciones que permitan observar los logros en materia de igualdad y en el impacto de género de las políticas públicas.

Este trabajo es una acción piloto que tiene **continuidad a largo plazo**, profundizando con estudios más específicos, de modo que la igualdad entre hombres y mujeres vaya calando en toda la sociedad.

Se prevé su continuidad al demandar la sociedad unas mayores condiciones de equidad, más valores que en definitiva representen la sociedad democrática avanzada y consecuente con la nueva realidad. En este sentido la Junta de Andalucía pretende la implicación de todos los grupos de desarrollo rural de la comunidad en el futuro.



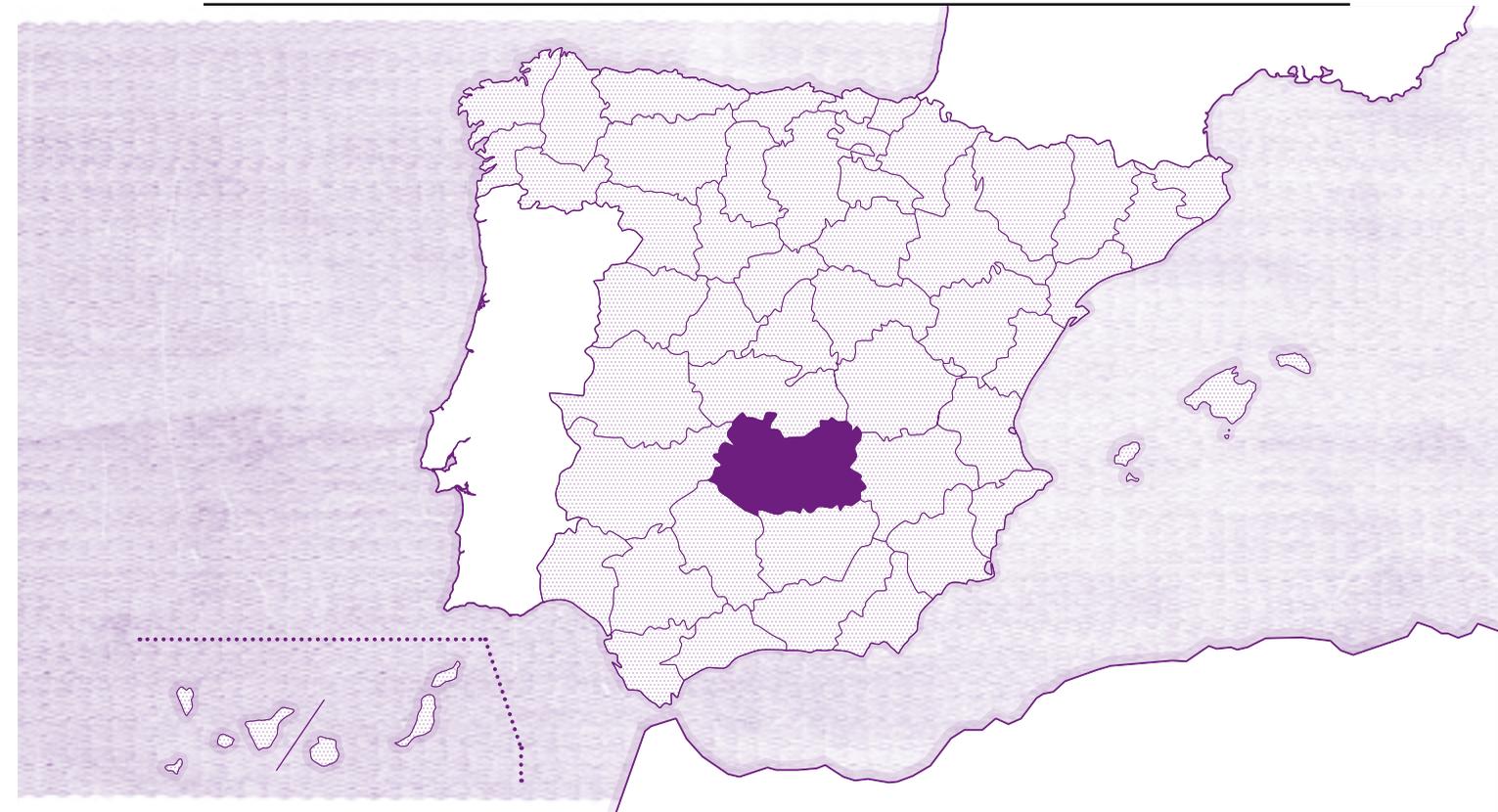
SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Proyectos de Organizaciones de Mujeres

19

CREACIÓN DE COOPERATIVA DE TAPICERAS

CASTILLA-LA MANCHA *Municipio de Bolaños de Calatrava*



CONTACTO

Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)

c/ Montesa, 9, Bajo B 13001 Ciudad Real

T. 926 232 798

F. 926 251 176

afammer@afammer.es

www.afammer.org

Iniciativa	«Plan Plurirregional de Formación de 2003» del antiguo MAPA.
Ámbito	Formación, empleo/autoempleo, diversificación de actividades.
Entidad promotora	Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER).
Entidades participantes	AFAMMER y antiguo Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
Población beneficiaria	Mujeres del municipio de Bolaños de Calatrava, provincia de Ciudad Real.
Área geográfica	Municipio de Bolaños de Calatrava, provincia de Ciudad Real, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Descripción	El proyecto consistió en la creación de una cooperativa de tapiceras en el municipio de Bolaños de Calatrava. Con carácter previo a la creación de la cooperativa, se impartió formación en la materia a las mujeres que manifestaron su deseo de formar parte de la misma.
Buena práctica	Constituye un ejemplo de buena práctica por el triple resultado que se obtiene: fomenta el cooperativismo femenino, fomenta el autoempleo femenino, y diversifica las actividades económicas de la zona.

OBJETIVO GENERAL

Impulsar el autoempleo femenino y la incorporación laboral de las mujeres del municipio de Bolaños de Calatrava en Ciudad Real a través de la creación de una cooperativa de mujeres tapiceras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formación y asesoramiento al autoempleo femenino.
- Creación de empleo, a través de una cooperativa de mujeres rurales.
- Diversificación de las actividades económicas del municipio, ampliando las ofertas de empleo de la zona.

RESUMEN DE ACCIONES

Acciones de formación y asesoramiento para la posterior puesta en marcha y gestión de una cooperativa de mujeres tapiceras.

CONTEXTO

Bolaños de Calatrava es un municipio situado en el centro de la provincia de Ciudad Real. Su población a fecha de enero de 2007 es de 12.237 habitantes, y la **densidad de población es de 140,7 habitantes/Km²**.

El artículo 3 de la *Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural* define el **medio rural** del siguiente modo:

«...espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por Km²».

Siguiendo esta definición Bolaños de Calatrava no es un municipio rural al no cumplir el segundo de los criterios y contar con una densidad de población mayor de 100 habitantes/Km². Sin embargo, sí cumple el primer requisito, ya que cuenta con una población inferior a 30.000 habitantes, y además, la ocupación por sectores, distribución por sexos y rangos de edad sí coinciden con las características generales del medio rural español.

En el contexto de la provincia, es el único municipio que no ha visto disminuir su población en las últimas décadas. El número de varones es bastante superior al número de mujeres, con un **índice de masculinidad de 111%**. Esta marcada masculinización se debe a la elevada presencia de población inmigrante procedente de Hispanoamérica, el Magreb y los países del Este de Europa, población mayoritariamente masculina. Al analizar las características demográficas se observa un descenso de esta masculinización en los grupos de edad comprendidos entre los 60 y los 75 años, edades en las que es superior el número de las mujeres debido a su mayor esperanza de vida.

La economía del municipio ha sido tradicionalmente agrícola, primando la agricultura de secano frente a la de regadío. No obstante, en los últimos tiempos ha sufrido un retroceso a favor de sus derivados, los productos de la industria alimenticia. En cuanto a la ganadería, Bolaños de Calatrava es un centro destacado de ganado

	Tasa de Actividad		Tasa de paro	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
<i>Bolaños de Calatrava</i>	31,02%	72,66%	18,70%	8,94%
<i>Ciudad Real</i>	31,36%	65,84%	19,21%	10,03%

ovino con abundante producción de leche y carne. El sector secundario está representado básicamente por la ya citada industria alimentaria y la industria del mueble.

A nivel comercial, se exportan productos alimenticios, fundamentalmente fruta y hortalizas, además de disponer de un gran parque de camiones para la logística. El sector servicios es bastante activo, el 40,7% de la población activa está empleada en este sector, al disponer de diez entidades financieras, corredurías de seguros, inmobiliarias, talleres de reparación y el comercio minorista textil, con una treintena de comerciantes.

La tasa de actividad del municipio es del 52%, cuatro puntos superior a la media provincial. Mientras que las tasas femeninas del municipio y de la provincia son similares, la tasa masculina municipal es sensiblemente superior a la provincial.

Las tasas de paro tanto femenina como masculina se sitúan tan sólo un punto por debajo de la media provincial. Los datos de desempleo y actividad del municipio, junto a la tendencia al crecimiento de su población reflejan una situación laboral y económica lejana al declive sociodemográfico de la mayoría de los municipios rurales de España. Sin embargo, el bajo dato de actividad de las mujeres, sobre todo, si se le compara con el de los varones, indica una **escasa presencia de las mujeres bolañesas en el ámbito laboral**, lo que justifica la necesidad de la puesta en marcha de iniciativas de formación y empleo destinadas a mujeres.

DESARROLLO DEL PROYECTO

La primera de las acciones llevadas a cabo en el marco del proyecto fue un **análisis de las necesidades formativas** de las mujeres del municipio y de las posibilidades de empleo y autoempleo en la zona. Para la realización de este análisis, la entidad promotora AFAMMER se puso en contacto con el Ayuntamiento, y realizó consultas a las propias mujeres del pueblo. Un grupo de ellas mostró interés por la tapicería y por la creación de una cooperativa, dado que se trataba de una actividad a la que nadie se dedicaba en el pueblo.

Posteriormente se realizó la **formación en autoempleo** y se dio **apoyo y asesoramiento** para la puesta en marcha y **gestión** de la cooperativa.

PRINCIPALES RESULTADOS

Gracias a la formación recibida en función de las necesidades detectadas y al asesoramiento en autoempleo, fue posible la **creación de la cooperativa tapicera formada por cuatro mujeres**.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Los primeros pasos de la puesta en marcha de la cooperativa fueron algo costosos, tanto desde el punto de vista económico como desde el del esfuerzo personal realizado, ya que las cooperativistas tuvieron que realizar importantes inversiones en maquinaria y herramientas y darse a conocer en la localidad. Posteriormente la cooperativa comenzó a funcionar con relativa solvencia, como cualquier negocio que empieza, cubriendo costes y generando pequeños beneficios.

Sin embargo, desde hace aproximadamente año y medio la cantidad de trabajo ha disminuido, viéndose obligadas a abandonar el local donde trabajaban para reducir los costes y a realizar su trabajo en uno de los domicilios de las cooperativistas.

Finalmente se han quedado sólo tres mujeres con el negocio, ya que una de ellas lo abandonó.

ASPECTOS A DESTACAR

Lo más destacable del proyecto es el hecho de que se haya iniciado una nueva actividad empresarial en el municipio contribuyendo a su diversificación económica, y que ésta sea realizada y gestionada por mujeres, quienes para ello recibieron la formación necesaria.

Actualmente puede considerarse un logro que un pequeño negocio rural continúe en el tiempo, demostrando que la idea inicial demandada por las propias mujeres y la manera en la que se ha desarrollado son plenamente transferibles a otros territorios con las mismas necesidades. Sin embargo, se considera necesario para asegurar la sostenibilidad de las empresas generadas realizar planes de viabilidad empresarial con anterioridad a su puesta en marcha.

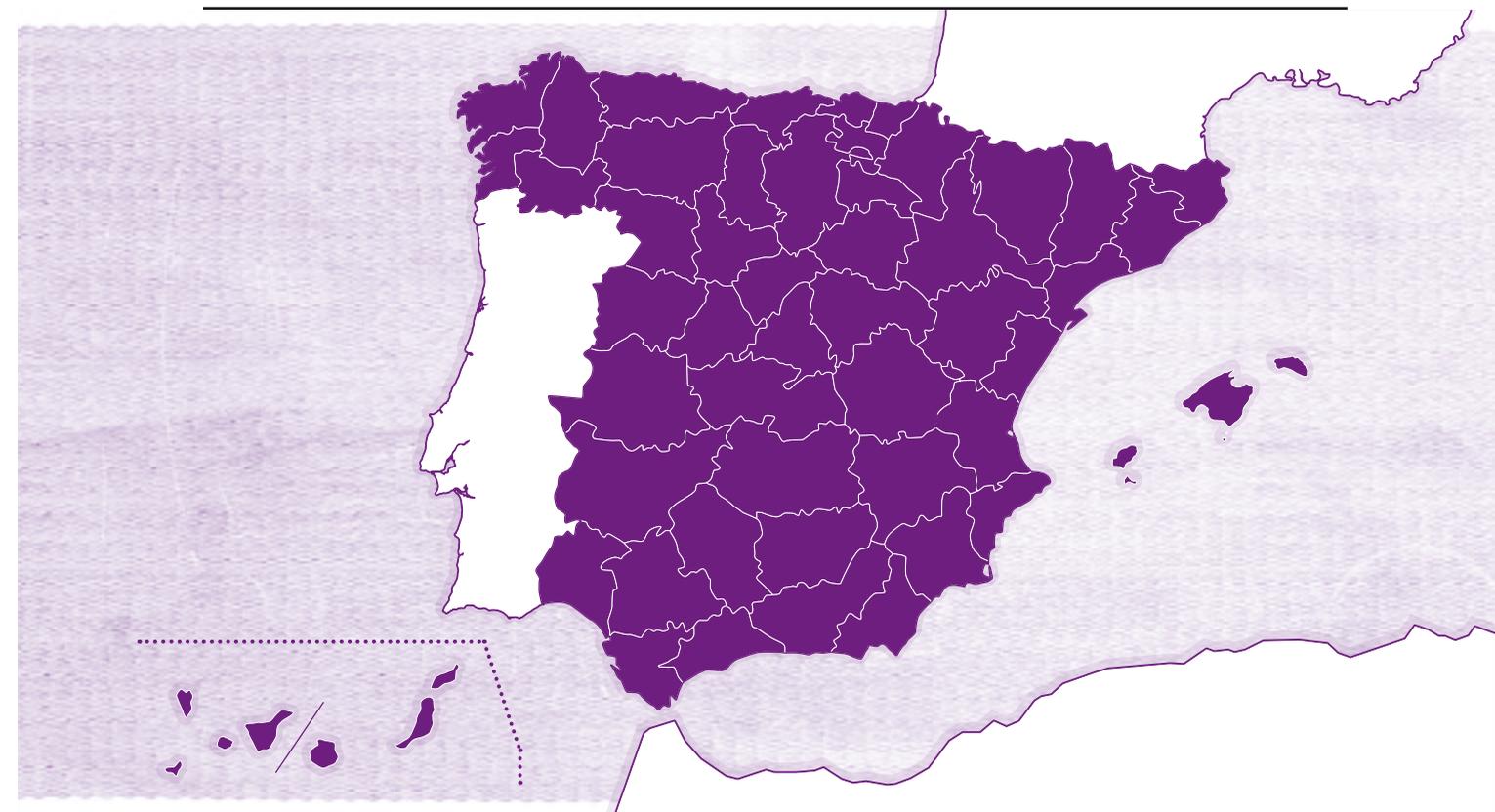
VISIÓN DE FUTURO

Próximamente, la cooperativa se ha planteado realizar una nueva campaña de marketing y publicidad, con el objetivo de ampliar su clientela y con ello incrementar su rendimiento económico.

20

CESMU CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN DE LA MUJER RURAL

ESPAÑA *Medio rural*



CONTACTO

Federación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural (AMFAR)

Presidente: Lola Merino Chacón

c/ Agustín de Bethencourt, 17-7^a Puerta

28003 Madrid

T. 915 362 035

F. 915 985 055

amfar@mujerrural.com

Iniciativa	Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino (MARM) y Fondo Social Europeo.
Ámbito	Desarrollo sostenible e Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
Entidad promotora	Federación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural (AMFAR).
Entidades participantes	Todas las delegaciones de AMFAR: 44 delegaciones provinciales y 13 autonómicas.
Población beneficiaria	Población rural nacional, en especial, las mujeres rurales.
Área geográfica	Las zonas rurales distribuidas por toda la geografía estatal.
Descripción	El Centro de Estudios y Documentación de la Mujer Rural Española (CESMU) es una iniciativa que nace de la experiencia de AMFAR para la detección de necesidades formativas, laborales, de participación, económicas y sociales de la mujer rural.
Buena práctica	Las actividades de recopilación de información e investigación sobre la situación de la mujer en el medio rural a nivel nacional son escasas, y a la vez, fundamentales para el desarrollo de políticas en ámbitos como la igualdad, el empleo y la formación. Esto confiere un carácter innovador y de gran utilidad a la creación de este centro.

OBJETIVO GENERAL

Planificar medidas y políticas públicas en materia de igualdad, empleo y formación, mediante una actividad investigadora y de documentación sobre estudios de género de la mujer rural española, lo que supondrá un paso adelante en la integración laboral de la mujer rural, en el desarrollo sostenible y en una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de cada uno de los proyectos realizados por el CESMU son:

- Recopilar información y crear una **base documental exhaustiva** sobre la mujer rural.
- Promover y difundir los estudios llevados a cabo con el fin de crear una **plataforma de diálogo social**.
- Coordinar organismos públicos y privados.
- Diseñar **grupos técnicos** para la coordinación de investigaciones.
- Promover la **iniciativa empresarial** entre mujeres de zonas rurales.
- Facilitar el acceso de la mujer a **nuevas tecnologías**.

RESUMEN DE ACCIONES

El núcleo de acción está orientado a la **investigación y recopilación de documentación** de estudios de género en el medio rural español.

CONTEXTO

En el ámbito nacional, el índice de masculinidad del medio rural es del 104,13%, es decir que existe un mayor número de varones que de mujeres rurales; al contrario que ocurre para la totalidad del área geográfica española cuyo índice se sitúa en el 98,01%.

Asimismo, el medio rural cuenta con una tasa de actividad femenina de apenas el 22,71% frente al 43,66% para toda España.

Estos datos tan significativos ponen de manifiesto la importancia de llevar a cabo este proyecto que busca detectar las necesidades laborales, formativas, de participación, económicas y/o sociales de la mujer rural española. Necesidades cuya consideración es clave para realizar una programación eficaz de acciones dirigidas específicamente a este colectivo, para lograr una verdadera diversificación de actividades, un desarrollo rural sostenible y una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el medio rural español.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Inicialmente se designó personal técnico en cada una de las áreas necesarias para llevar a cabo los **proyectos de investigación**. Se seleccionó un técnico coordinador para cada una de las siguientes áreas:

- Bibliografía y Publicaciones.
- Investigación.
- Formación.

La actividad principal consistió en recopilar exhaustivamente toda la documentación existente, procedente de diversas fuentes tanto españolas como europeas. Se trató de recopilar, con la participación de los coordinadores de las distintas áreas, informes, estudios, investigaciones y publicaciones sobre mujer rural, empleo, formación, desarrollo rural sostenible, agricultura y diversificación de actividades y participación de la mujer rural.

Esta **recopilación de información** se hace a través de tres colectivos prioritarios:

- **Asociaciones provinciales de AMFAR y otras asociaciones de mujeres:**
 - Las fuentes de información que se emplean son entrevistas, encuentros y foros de debate en profundidad para recoger la postura de las mujeres rurales.
 - Los temas que normalmente se tratan son: la mujer ante los nuevos retos de desarrollo sostenible, sus necesidades formativas y laborales, la evolución de programas, las posibles vías de seguimiento y mejora, etc.
- **Organismos y agentes que trabajen con mujeres rurales:** se recopila información a través de cuestionarios específicos realizados a las siguientes instituciones:
 - Subdirección General de Igualdad y Modernización del MARM.
 - Consejerías de Agricultura.
 - Instituto de la Mujer de las Comunidades Autónomas.
 - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
 - Direcciones Generales de Desarrollo Rural y Agricultura.
 - Diferentes grupos: G.A.L., LEADER, PRODER, Redes de Desarrollo Rural, Agentes del Desarrollo, etc.
 - Otras instituciones que pudieran considerarse relevantes.
- **Mujeres del ámbito rural:** se recoge directamente la voz de las beneficiarias reales de la investigación. Se realizan grupos de discusión que permiten captar una información de naturaleza más cualitativa y rica en matices. Los grupos se crean en función de dos variables: edad y participación en actividades formativas.

Tras el estudio en profundidad, se ha elaborado un informe detallado de la situación, con el objeto de identificar problemas y proponer soluciones.

Una vez evaluada la situación, se han redactado una serie de recomendaciones finales sobre posibles líneas de mejora en las distintas áreas estudiadas.

Las conclusiones finales han sido publicadas y difundidas a través de congresos, seminarios, conferencias, etc.

PRINCIPALES RESULTADOS

- Introducción de **nuevas temáticas** para mujeres rurales, con el objetivo de diversificar la economía rural y potenciar el desarrollo rural sostenible.
- Mejoras en los **programas públicos y/o privados** orientados a la mujer rural.
- Orientación a las asociaciones y colectivos que trabajan con la mujer rural, la cual repercute positivamente en la **orientación laboral** que reciben las destinatarias.
- Organización de posibles **programas específicos** para colectivos más desfavorecidos como son las víctimas de violencia de género, las personas inmigrantes, etc.
- Mejora en los **trámites administrativos**, adaptándolos a las posibilidades y necesidades de la mujer rural. Disminuyen, por tanto, las trabas burocráticas.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Entre las principales dificultades encontradas cabe destacar la **dispersión de la documentación** disponible y, muchas veces, el desconocimiento de la existencia de la misma.

Otra dificultad importante ha sido la **poca publicidad** de los estudios existentes. En algunos estudios existen lagunas graves en materias clave como la formación, el empleo o la aplicación de transversalidad de género en las políticas de desarrollo rural.

ASPECTOS A DESTACAR

El CESMU es el **único centro estatal existente de estas características**. Será de gran valor cuando consiga una recopilación exhaustiva de toda la documentación existente sobre la mujer rural española y más aún cuando consiga consolidar su función investigadora.

VISIÓN DE FUTURO

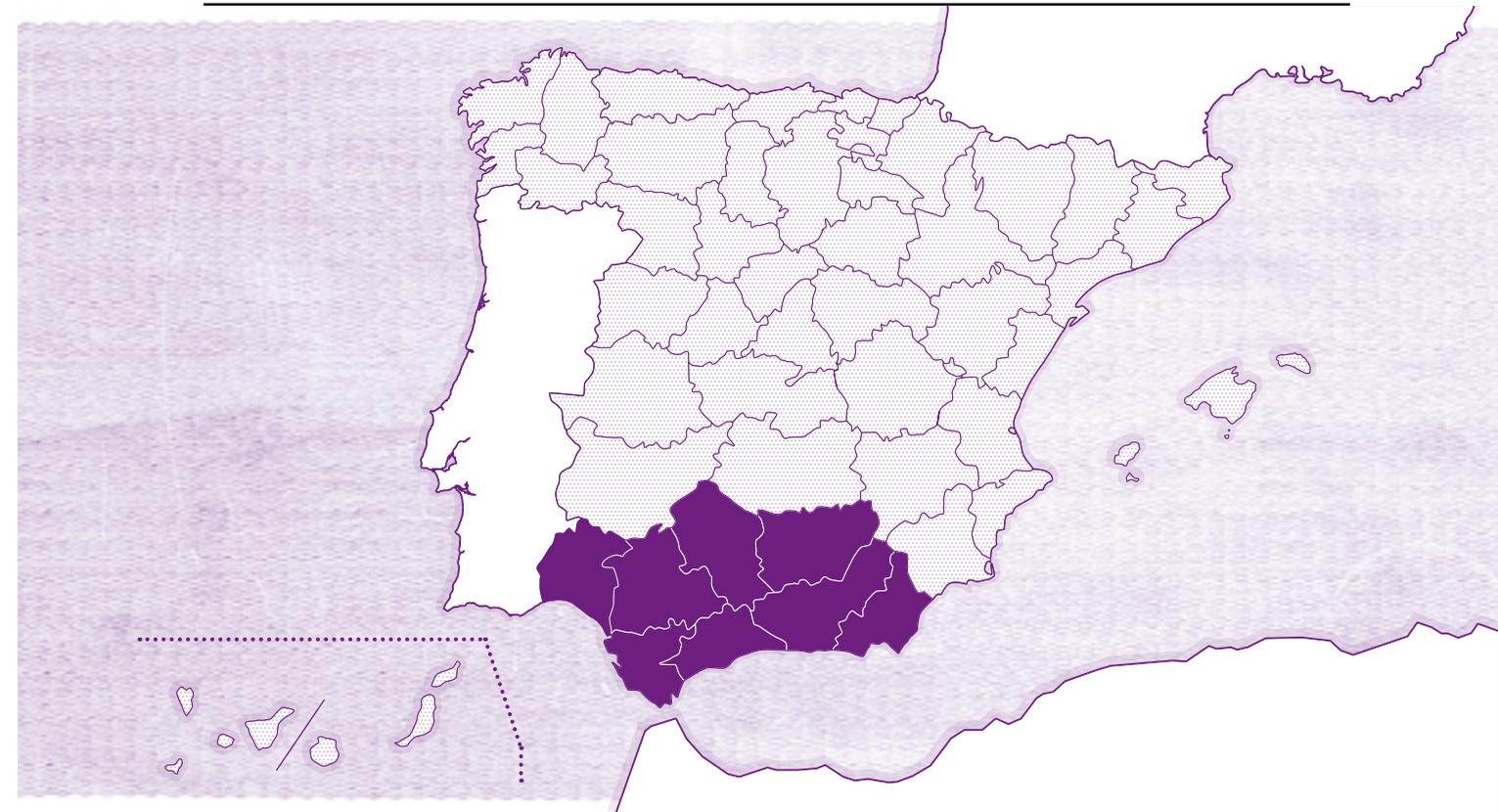
La finalidad del CESMU es encontrar la aplicación práctica de las investigaciones llevadas a cabo con el objetivo de que influyan en la planificación de medidas y políticas de empleo y formativas orientadas a la mujer rural española, y por tanto, supondrá un **paso adelante en la verdadera integración sociolaboral de la mujer rural** española. Existen varios proyectos de investigación previstos. Entre ellos destacan:

- Sociología de la población femenina agraria.
- Mujer, juventud y mundo rural español.
- Necesidades informativas para la mujer rural española.
- Participación de la mujer en los órganos de decisión agraria.
- Libro de buenas prácticas para un desarrollo rural sostenible.

21

ARCO AGRICULTURA DE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

ANDALUCÍA *Medio rural*



CONTACTO

Coordinadora de Organizaciones de Agricultores (COAG).

c/ Agustín de Bethancourt, 17 - 8ª planta

28003 Madrid

T. 915 346 391

F. 915 346 537

ceres@ceres.org.es

Iniciativa	Iniciativa propia
Ámbito	Dinamización económica-Autoempleo.
Entidad promotora	Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG).
Entidades participantes	Las Uniones Territoriales de COAG de manera independiente de todo el Estado español. Además participan consumidores a nivel particular o asociados en grupos de consumo o cooperativas.
Población beneficiaria	Población productora interesada, del ámbito de la agricultura y la ganadería.
Área geográfica	Toda España, si bien de cara a la elaboración de este manual de buenas prácticas se ha restringido a la Comunidad Autónoma de Andalucía.
Descripción	<p>La iniciativa ARCo pretende aglutinar todas las formas de acercar a productores y consumidores, basadas en el compromiso mutuo y en el establecimiento de alianzas para conseguir el objetivo común de garantizar alimentos sanos y de calidad a un precio razonable para todos, gracias al uso de canales cortos de comercialización que permiten eliminar intermediarios.</p> <p>Para el impulso y la dinamización de la iniciativa, COAG ha constituido la Red ARCo, principal punto de encuentro entre los implicados, tanto productores/as como consumidores/as, constituyendo lo que se denominan Grupos ARCo.</p>
Buena práctica	Favorece la revelación del trabajo de las mujeres agricultoras y ganaderas, lo que va en consonancia con la reciente aprobación del Real Decreto sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias.

OBJETIVO GENERAL

Promover y establecer relaciones directas y estables entre los y las profesionales de la agricultura y la ganadería y los y las consumidores/as mediante canales cortos de comercialización. Además, la iniciativa fomenta la creación de acuerdos mediante los cuales se compartan los riesgos y los beneficios de la producción de alimentos nutritivos, sanos, seguros, apetecibles, genuinos y producidos desde una perspectiva agroecológica, de forma respetuosa con las personas y con el medio natural.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar los canales cortos de comercialización de productos agroalimentarios que establezcan «alianzas» entre quienes producen y quienes consumen.
- Promover modelos de producción y consumo de alimentos económicamente rentables, socialmente sensibles y respetuosos con su medio ambiente, bajo una perspectiva agroecológica.
- Afianzar y generar empleo en el medio rural favoreciendo así su desarrollo sostenible, evitando el abandono y el despoblamiento de los pueblos.
- Promover sistemas solidarios de reparto de riesgos y beneficios entre los y las productores/as y quienes consumen.
- Construir la Soberanía Alimentaria, el derecho de los pueblos a definir su política agraria y alimentaria, favoreciendo la economía local, conservando la agricultura familiar y recuperando la dimensión humana de la alimentación.
- Promocionar una dieta sana, segura, diversa y de calidad, recuperando buenos hábitos de consumo, como una mayor ingesta de frutas y hortalizas.
- Fomentar el consumo de productos caseros/artesanos, de temporada, locales y/o ecológicos.
- Implicar al conjunto de la sociedad, personas productoras y consumidoras, en la preservación de los recursos naturales, apostando por modelos ambientalmente sostenibles que protejan y potencien la diversidad agrícola y ganadera.
- Forjar relaciones entre los medios urbano y rural, promoviendo el voluntariado (colaboración en las explotaciones, Sistemas de Garantía Participativa, etc.) y concienciando a la población de la importancia de conservar un medio rural vivo.
- Apoyar otros canales cortos de comercialización como mercados locales, plazas de abastos, ferias (de ventas y de muestras), pequeños comercios especializados y todo espacio donde se realice el comercio directo de los productos evitando intermediarios.

RESUMEN DE ACCIONES

Las acciones que se han propuesto en Andalucía para alcanzar los objetivos anteriormente expuestos son las siguientes:

- Elaborar una base de datos de los implicados.
- Difundir la información de la Iniciativa ARCo y la Red.
- Brindar apoyo técnico por parte de los técnicos de COAG.
- Fomentar el encuentro entre miembros de la Red.
- Elaborar un listado de precios de los productos.
- Fomentar los encuentros con grupos de consumidores y consumidoras.
- Establecer vínculos con otras iniciativas similares en la región.

41,04%

Tasa de actividad
Mujeres

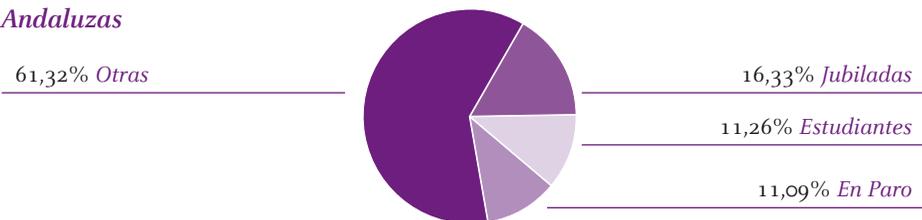
68,69%

Tasa de actividad
Varones

CONTEXTO

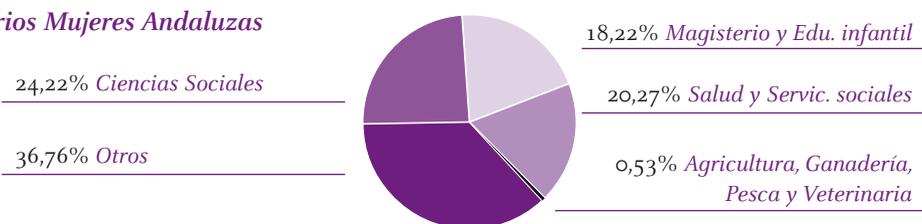
En Andalucía la densidad de población media en el medio rural en el año 2001 era de 3.339 habitantes por municipio mientras que el ámbito urbano alcanzaba los 20.807 habitantes por municipio. Seis años más tarde se seguía apreciando esta importante diferencia, situándose en 3.776 habitantes por municipio en el medio rural frente a los 22.579 habitantes por municipio en el medio urbano. A pesar de este distanciamiento en cuanto a densidad poblacional entre ambos medios, la **tasa de población activa** alcanza cifras similares, siendo del 33% en el rural y de 34,27% en el urbano. Por lo tanto, el medio rural cuenta con una tasa de actividad bastante elevada, si bien la diferencia entre varones y mujeres se hace una vez más patente con una tasa de actividad masculina del 68,69% y una tasa de actividad femenina de apenas el 41,04% (según el Censo de Población y Viviendas 2001).

Ocupación Mujeres Andaluzas



A lo largo de la historia, las mujeres han asumido el papel de la **distribución y comercialización de los alimentos**, sobre todo en las explotaciones familiares donde se practica en mayor medida la venta directa del producto. Socialmente se acepta el rol de la mujer como responsable de la alimentación, ligándola a aptitudes como atención a la calidad nutricional e higiene de los productos, el aprendizaje y transmisión de conocimientos técnicos y artesanales, cuidado de la economía del hogar o mayor sensibilidad ambiental. Esta imagen social de la mujer permite una mayor empatía por parte del consumidor a la hora de comprar un alimento a una productora.

Estudios Universitarios Mujeres Andaluzas



A este respecto, las estadísticas laborales muestran unas cifras desalentadoras para la mujer emprendedora de la sociedad moderna. El 35,39% de las mujeres andaluzas dedican su vida laboral a realizar o compartir las tareas del hogar, mientras que las mujeres ocupadas en otros trabajos únicamente representan el 24,59%. Además, el 16,33% están jubiladas, el 11,26% son estudiantes y el 11,09% están en paro (según el Censo de Población y Viviendas 2001).

Esta situación aparece ya desde la época universitaria donde las mujeres andaluzas cursan principalmente carreras enfocadas hacia el sector servicios.

Por otro lado, comparativamente con otros canales, **la venta a través de circuitos cortos que realizan las agricultoras, ganaderas y elaboradoras es sensiblemente superior a la de los hombres**. Esto hace que, cualquier acción dirigida a la mejora de estos canales las beneficie positivamente y en mayor medida que a los hombres, permitiendo incluso su independencia económica. **La creación y fomento de circuitos de comercialización** permitió **regularizar la actividad de las mujeres** que, junto con la reciente aprobación del Real Decreto sobre Titularidad Compartida en las explotaciones agrarias, supondría un avance más para alcanzar la igualdad de género en el ámbito rural. Asimismo, esta iniciativa permitirá una mayor **visualización del trabajo de la mujer como productora**, institucionalizándose su papel.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Este ambicioso proyecto, que ya lleva algún tiempo funcionando en toda España, engloba numerosas iniciativas, distintas en cada región. Precisamente, una de las particularidades de ARCo es su variedad, y la capacidad de adaptarse a la realidad de cada territorio, siempre trabajando desde lo local y creciendo.

La iniciativa ARCo se encuentra ampliamente desarrollada en Andalucía, donde existen diversas iniciativas que se engloban dentro de este movimiento. Existen varias asociaciones que han constituido grupos de consumo a los que sirven, con una periodicidad establecida, cestas de productos de temporada, a un precio más o menos fijo.

Por lo tanto, en Andalucía la iniciativa ARCo cuenta con la creación de una red de intercambio de alimentos entre personas productoras y consumidoras. Estos canales cortos de comercialización desarrollados en la actualidad incluyen:

- Venta directa de cestas.
- Tiendas de venta directa.
- Distribución directa a comedores colectivos.
- Mercados locales de productores.

Tasa de Población
Activa Rural

33%

Tareas del Hogar

35,39%

PRINCIPALES RESULTADOS

Los principales resultados obtenidos a través de la Iniciativa ARCo en Andalucía se exponen a continuación:

- Se ha consolidado un punto de unión entre los y las profesionales de la agricultura y la ganadería y las personas consumidoras que forman parte de los Grupos ARCo de las uniones implicadas en la iniciativa.
- Se ha creado un tejido de relaciones entre los Grupos ARCo que facilita la transparencia de conocimientos y experiencias, así como el intercambio de alimentos que salven los límites productivos de algunas regiones o explotaciones, sin que exista un incremento artificial de precios.
- Se ha favorecido el contacto con personas consumidoras afines a la Iniciativa ARCo.
- Se ha analizado la problemática y las posibles soluciones de la aplicación de la normativa higiénico-sanitarias para producciones a pequeña escala.
- Se ha interactuado con instituciones públicas y privadas para la promoción de campañas para la producción y el consumo de alimentos de temporada, locales y/o ecológicos.

Por otro lado, se ha conseguido llevar los productos de la Red a tiendas asociadas. En Andalucía existen un total de 30 de estas tiendas y 46 comedores colectivos de colegios, residencias de ancianos, hospitales, etc. Además, hay 7 mercados locales de productores, en los que los ciudadanos compran directamente los productos agrarios.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

A continuación se enumeran algunas de las dificultades encontradas a la hora de realizar la Iniciativa ARCo en Andalucía:

- Existe una demanda de productos superior a la oferta.
- Las distancias entre los territorios implicados dentro de Andalucía son muy amplias.
- Hay una falta de adaptación de la normativa vigente a la producción, transformación y comercialización a pequeña escala.
- Existe una falta de conocimiento de los productos locales, ecológicos y de temporada.

ASPECTOS A DESTACAR

La **perspectiva de género** en la Iniciativa ARCo es un elemento estratégico, no sólo para **promover la igualdad** efectiva entre mujeres y hombres, sino también para llevar a cabo un crecimiento económico diverso y sostenible en el medio rural a través de la **priorización de la mujer en su papel como productora de alimentos**.

Una de las fortalezas de la iniciativa es la apuesta común, por parte de las y los agricultoras/es y las y los consumidoras/es, por los intereses y las ideas en una base de trabajo a nivel local que exige organización y cercanía.

La dinámica activa de ARCo permite la fusión de ideas de estas experiencias y la valoración y aportación al conjunto de cualquier pequeño movimiento que surja en torno a este planteamiento ideológico.

Por un lado, la naturaleza de esta iniciativa garantiza a la población productos alimenticios sanos y de buena calidad organoléptica y nutricional, convirtiéndose este modelo de alimentación en algo asequible y accesible para todos y todas. Y por otro lado, las personas agricultoras y ganaderas recuperan su autonomía ejerciendo su profesión, haciéndola más atractiva y fácil para la incorporación de nuevos profesionales gracias a que disponen de un mercado más estable y producen alimentos con un valor añadido. Se recupera así el papel fundamental que les corresponde como sector abastecedor de productos básicos a la sociedad.

La Iniciativa ARCo es un proyecto a nivel estatal en el que participan grupos de toda España, e incluso de otros países, por lo que engloba una amplia variedad de experiencias, todas ellas adaptadas a las situaciones de los implicados y a las características del territorio. Además, la iniciativa cuenta con un grupo de trabajo para definir las estrategias futuras.

VISIÓN DE FUTURO

Una mayor conciencia hacia un desarrollo rural sostenible y la actual situación económica se conjugan para generar la construcción de un nuevo diálogo entre el medio agrario y la sociedad en un momento clave. El momento actual supone una situación idónea para fortalecer los lazos entre productores y consumidores, en parte por el contexto de crisis económica, pero también porque el consumidor es cada vez más consciente y responsable, y quiere saber qué consume, a qué precio, en qué condiciones se ha producido, si se respeta o no el medio ambiente, etc. Estas relaciones favorecen mercados estables y precios justos para agricultores y agricultoras, así como una garantía social de calidad y seguridad de los alimentos a precios asequibles.

No se ha marcado ningún periodo de vigencia para la iniciativa puesto que a nivel estatal acaba de comenzar. A nivel regional algunos de los Grupos ARCo llevan funcionando varios años. Es por tanto una iniciativa actualmente en pleno auge y evolución.

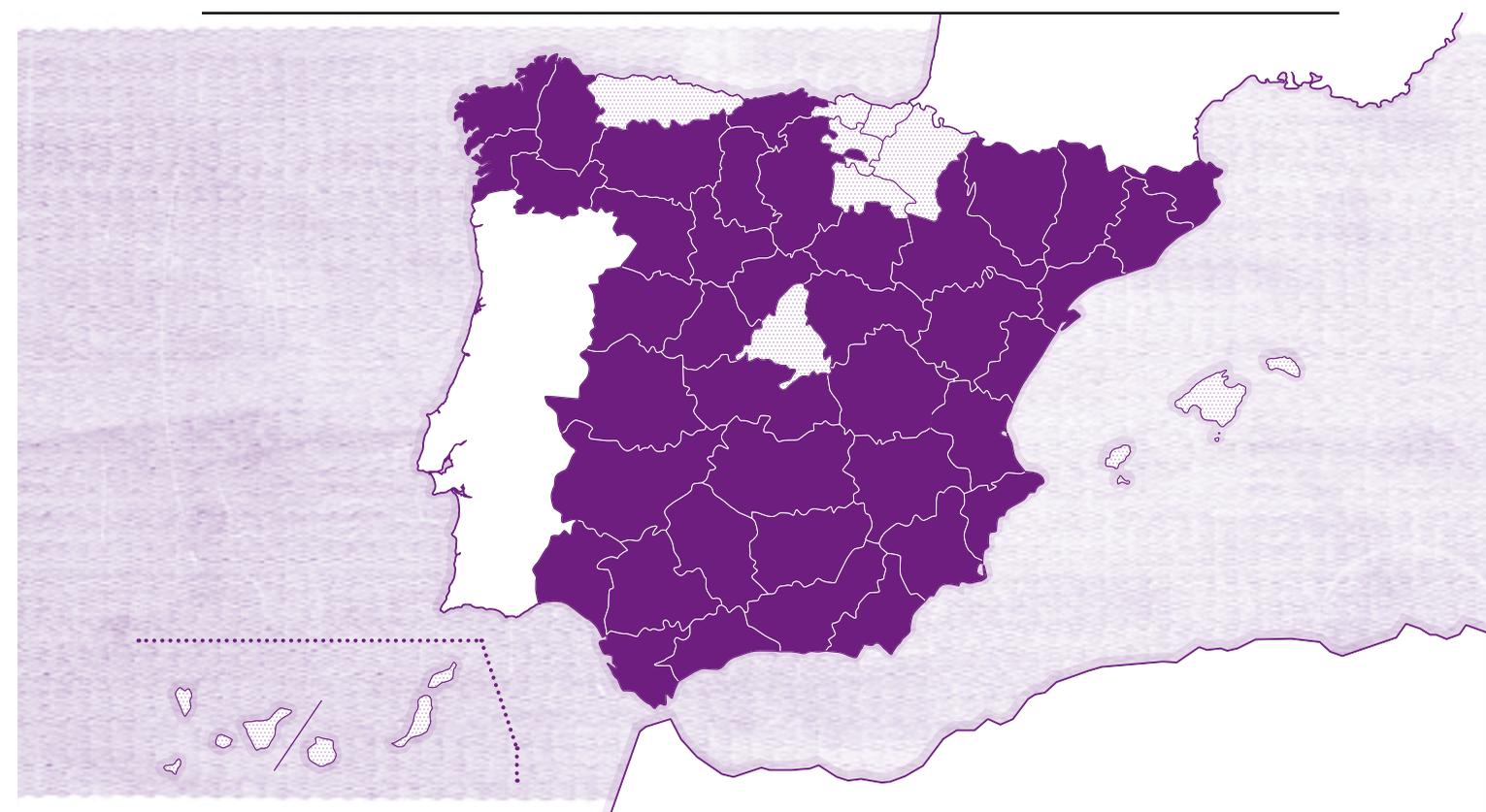
El proyecto cuenta con el apoyo de iniciativas internacionales ya consolidadas, de manera que estas relaciones productor-consumidor siguen configurándose y evolucionando, contribuyendo a la construcción de una sociedad partícipe y responsable del futuro de la agricultura y la alimentación.

22

FORMACIÓN Y APOYO A LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS RURALES DE SERVICIOS DE PROXIMIDAD

ESPAÑA

*Comunidades Autónomas de Aragón, Andalucía, Galicia, Cantabria, La Rioja,
Cataluña, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Murcia y Valencia.*



CONTACTO

Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR)

Gerente: Teresa López

c/ Agustín de Betancourt, 17. 6º

28003 Madrid

T. 915 541 870

F. 915 542 621

info@fademur.es

Iniciativa	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) a través de la convocatoria de subvenciones para la realización de programas de cooperación y voluntariado con cargo a la asignación tributaria del IRPF.
Ámbito	Formación y Empleo –Integración al mercado laboral.
Entidad promotora	Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR).
Entidades participantes	FADEMUR, y las Comunidades Autónomas descritas en el apartado de Área Geográfica. También se ha contado con el apoyo de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (U.P.A.), en los territorios donde se ha puesto en marcha el proyecto.
Población beneficiaria	Las mujeres que participan en los cursos y los monitores que los imparten, la población que recibe los servicios de las cooperativas, y las personas pertenecientes a los municipios donde se han impartido las charlas informativas.
Área geográfica	Comunidades Autónomas de Aragón, Andalucía, Galicia, Cantabria, La Rioja, Cataluña, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Murcia y Valencia.
Descripción	<p>Se trata de un programa que lleva tres años en funcionamiento, formando a mujeres del ámbito rural en nuevos yacimientos de empleo, como son los ligados a la puesta en marcha de la Ley de Dependencia, en las once Comunidades Autónomas participantes.</p> <p>Se pretende convertir la formación informal de las mujeres en empleo cooperativo, orientado al suministro de servicios de proximidad, con derechos laborales plenos. De este modo se busca que las alumnas puedan adquirir unas competencias profesionales que les facilite su inserción laboral en el sector.</p>
Buena práctica	Destaca por su labor formativa, informativa y de sensibilización tanto de las mujeres rurales como de los responsables y técnicos de organizaciones e instituciones del medio rural.

OBJETIVO GENERAL

El programa tiene como objeto impulsar la incorporación, permanencia y promoción en el mercado de trabajo remunerado de la mujer rural, dedicada mayoritariamente a la atención y cuidado de personas dependientes en el ámbito familiar, a través de la puesta en marcha de servicios de proximidad que faciliten la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Mostrar, sensibilizar e informar acerca de la situación de la mujer en el medio rural

- **Impartir una formación especializada** a las mujeres desempleadas del medio rural y, especialmente a aquellas que se encuentran en situaciones de riesgo de exclusión social, que les permita incorporarse al mercado laboral.
- **Capacitar** a las mujeres dedicadas actualmente al cuidado de personas mayores en situación de dependencia y **facilitar su inserción** en el mercado laboral.
- **Fomentar** la puesta en marcha de **cooperativas** entre las propias participantes, incidiendo en las oportunidades que la Ley de Promoción de la Autonomía Personal de las Personas Dependientes ofrece especialmente en el medio rural.
- **Crear servicios adaptados** a las necesidades de las **personas dependientes**, sobre todo, de las personas mayores de los municipios del medio rural, que les permitan tener una mejor calidad de vida.
- **Crear servicios adaptados** a las necesidades de las **cuidadoras y cuidadores** de estas personas dependientes que les permitan conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- **Proporcionar orientación y apoyo psicosocial** a las familias que tienen que hacerse cargo del cuidado de personas dependientes en el medio rural, donde la información llega con dificultad.

RESUMEN DE ACCIONES

Inicialmente se han elaborado desde FADEMUR diversos materiales formativos, en particular, se han ofrecido cursos que cumplen los requisitos del certificado de profesionalidad. Los cursos impartidos han sido:

- Cursos básicos de ayuda a domicilio.
- Cursos de auxiliar de ludotecas.
- Módulo de cooperativismo.

CONTEXTO

En España según datos del padrón municipal de 2007, **más de un cuarto de las personas mayores de 65 años** (concretamente el 27,4%) **vivían en zonas rurales de menos de 2.000 habitantes.**

El **medio rural** cuenta con **escasos servicios públicos** que den cobertura a la demanda existente en la actualidad para el cuidado de las personas dependientes, convirtiéndose en una necesidad fundamental, sobre todo, si se tiene en cuenta que los municipios rurales están generalmente marcados por un elevado grado de

envejecimiento, una gran dispersión geográfica y una cierta reticencia por parte de la población local a abandonar su entorno.

Por otro lado, las mujeres rurales que buscan incorporarse al mercado laboral **no encuentran alternativas en sus propios municipios** y, en muchos casos, se ven obligadas a emigrar.

Los servicios de proximidad responden a las necesidades típicas de **un contexto demográfico, socioeconómico y cultural en evolución**. Además de constituir una fuente de empleo, estos servicios refuerzan la cohesión social y la viabilidad de las zonas rurales, así como la calidad de vida de quienes las habitan. De este modo, se trata de doblar el esfuerzo para facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, no ya solamente como un objetivo de integración laboral o de igualdad, sino como una verdadera **estrategia de desarrollo socioeconómico local**.

En este contexto surge la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Con ella, se ha creado un sistema para la autonomía y atención a la dependencia que establece la base para la colaboración y participación de todas las administraciones públicas intervinientes y para la optimización de los recursos públicos y privados disponibles para la atención a personas dependientes. Posteriormente a esta ley se crea la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, presentando unos objetivos complementarios.

Como consecuencia de la situación que se vive en el entorno rural con respecto a los servicios de proximidad, desde FADEMUR se ha apostado por un **modelo de economía social**, a través de creación de las **cooperativas de trabajo**.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Inicialmente se seleccionó a las mujeres que participarían en los cursos mediante un baremo de prioridades según su situación. Posteriormente se seleccionaron los monitores que impartirían los cursos formativos. La formación se ha impartido según el certificado de profesionalidad.

En una primera fase del programa, se ofrecieron cursos en ayuda a domicilio (nivel básico y avanzado) y cooperativismo. En una segunda fase, la formación se amplió con algún curso sobre gestión de cooperativas y auxiliar de ludotecas, para cubrir la demanda de cuidado de los menores de tres años. También se han impartido charlas informativas sobre «envejecimiento activo» y «cuidado de cuidadores».

Las cooperativas están siendo gestionadas por las mujeres y recogen las demandas de servicios de proximidad, informando y orientando a las familias sobre cuestiones generales relacionadas con los cuidados que precisan las personas dependientes.

Además contribuyen a la prestación de los servicios de proximidad necesarios en la zona.

Gracias a este proyecto se ha realizado el acompañamiento y asesoramiento para la creación de las cooperativas rurales de servicios de proximidad.

En la última fase del proyecto, FADEMUR diseñó un programa de continuación cuya estrategia busca la integralidad, la coordinación, la consolidación y la coherencia de la puesta en práctica de acciones que afronten las dificultades específicas de inserción en el mercado laboral de las mujeres rurales, dotándolas de **herramientas efectivas para mejorar su formación y su calidad de vida**.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se ha formado a **más de 1.000 mujeres** del medio rural en las once Comunidades Autónomas participantes. La formación se ha centrado en **atención socio-sanitaria a domicilio y en cooperativismo**. Gracias a la formación en cooperativismo, se han conseguido crear **siete cooperativas de trabajo** en cuatro Comunidades Autónomas (Galicia, Extremadura, Castilla y León y Andalucía). Casi 40 mujeres están participando como **socias trabajadoras** de las cooperativas en la actualidad. Se ha estimado que los servicios de estas cooperativas pueden llegar a una población final de más de 2.000 personas.

En definitiva, el programa ha conseguido evitar el abandono del medio rural por la población mediante la creación de:

- **nuevas oportunidades laborales**, que han aprovechado las mujeres a través de iniciativas de economía social como son las cooperativas de trabajo.
- **servicios de proximidad**, de los que carecen muchos de los municipios de pequeño tamaño.

Este programa, por lo tanto, es un buen ejemplo de inserción sociolaboral de mujeres y lucha contra la precariedad laboral y el desempleo, así como buen ejemplo de promoción del espíritu empresarial femenino.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

Necesidad de un mayor número de recursos, para formar a más mujeres que demandaban incorporarse al programa.

Complicación en la elaboración de los materiales formativos adecuados en el primer año, por lo que se decidió editar un manual propio donde se recogiera toda la formación que se iba a impartir a las mujeres, y en el que se pudieran ir incorporando las aportaciones de los monitores para mejorar la formación.

Necesidad de una homologación de las cualificaciones profesionales, ya que todavía se está definiendo el marco nacional y autonómico en el que se engloba esta formación.

ASPECTOS A DESTACAR

Destaca de este programa la **labor formativa, informativa, y de sensibilización**. Se ha conseguido resaltar las aportaciones que la mujer rural puede ofrecer al desarrollo socioeconómico local a partir de sus propias **iniciativas de autoempleo**. Se ha logrado que se les ofrezcan **nuevas oportunidades de empleo**, evitando así que abandonen sus pueblos. La mujer rural es, además, un elemento fundamental para **mejorar la calidad de vida de la población rural**, a través del trabajo que realiza en el ámbito familiar, rara vez reconocido por el resto de la sociedad.

El proceso de sensibilización no sólo ha tenido en consideración a la población rural interesada, sino también a los responsables de organizaciones e instituciones de diversa naturaleza, así como a su personal técnico. Es fundamental que las mujeres, y sus iniciativas de economía social, estén presentes en la puesta en marcha de las políticas del medio rural. Se trata de reconocer el papel esencial que juegan las **mujeres rurales en los procesos de desarrollo rural**.

VISIÓN DE FUTURO

El objetivo de cara al futuro es **consolidar unos itinerarios formativos completos**, en cuanto a la obtención de las acreditaciones pertinentes, que permitan a las mujeres poder seguir desarrollando **sus propios proyectos de autoempleo**. También se quiere conseguir que se cree al menos una **cooperativa de trabajo** por cada una de las Comunidades Autónomas participantes en el programa.

Otro de los objetivos es **poder ampliar los servicios de proximidad de las cooperativas** a las demandas específicas de cada municipio. De este modo se podrán realizar servicios de atención a menores, comida a domicilio, podología, peluquería, etc.

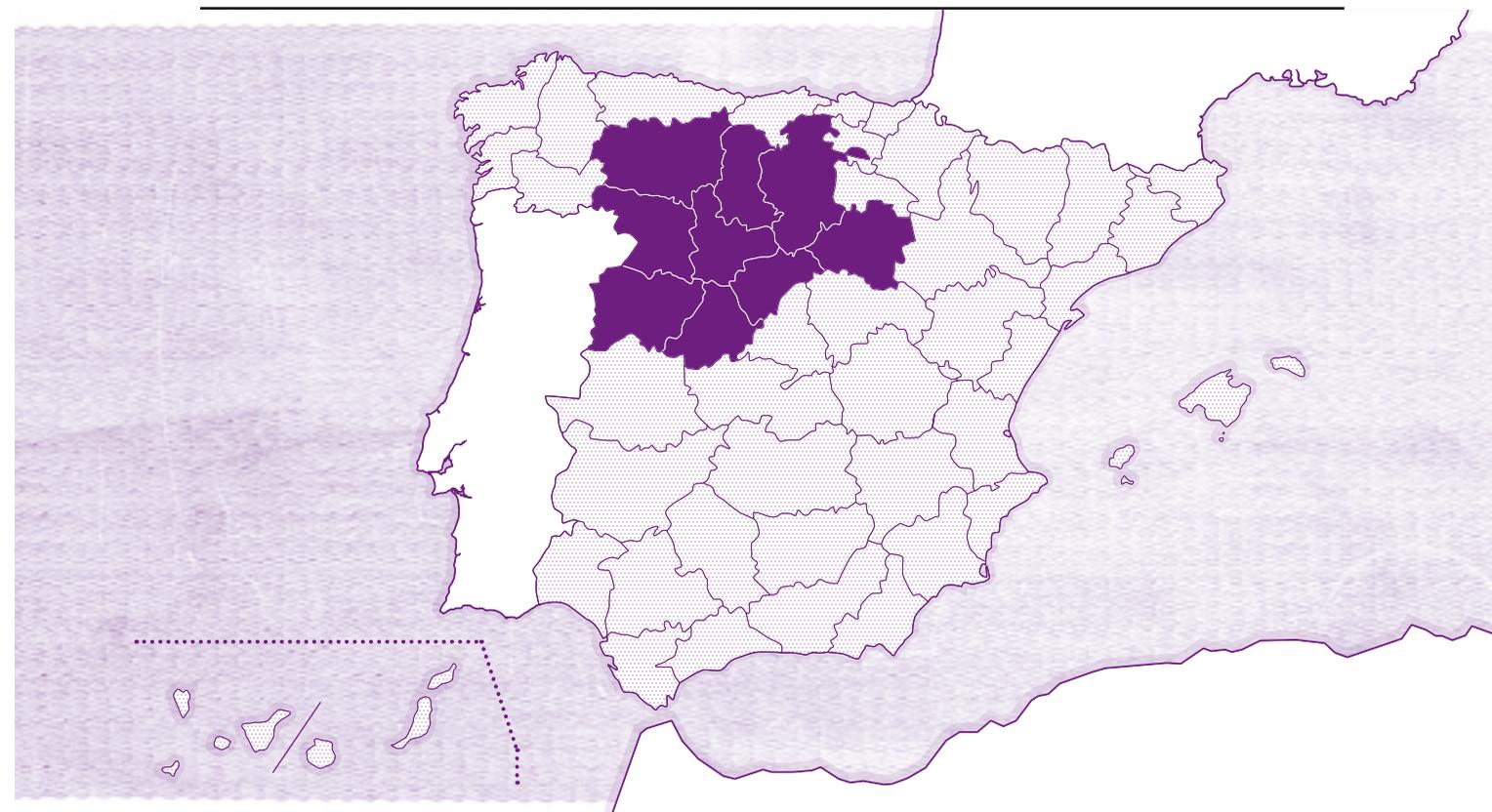
Con la **ampliación de los servicios ofrecidos por esta iniciativa**, los promotores pretenden anticiparse a las próximas reformas de la Ley de Dependencia y a las demandas que generará entre la población rural.

Se prevé la continuidad del proyecto, existiendo en este momento otras tres cooperativas en distintas fases de constitución. También se siguen realizando cursos.

23

PROYECTO DULCINEA

CASTILLA Y LEÓN *Medio rural*



CONTACTO

Federación de la Mujer Rural (FEMUR)

c/ Cañada de Buitrago s/nº

40353 Hontalbilla (Segovia)

T. 921 123 010 / 921 123 006

F. 921 123 020

femur@ctv.es

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Igualdad en las Empresas –Lucha contra la segregación.
Entidad promotora	Federación de la Mujer Rural (FEMUR).
Entidades participantes	La Agrupación de Desarrollo «Mujer y Construcción»: FEMUR; Junta de Castilla y León; Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Consejería de Economía y Hacienda; Dirección General de la Vivienda, Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento; Cámara de Contratistas de Castilla y León; Fundación General de la Universidad de Valladolid; Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE).
Población beneficiaria	Mujeres rurales de Castilla y León interesadas en dedicar su vida laboral al sector de la construcción, principalmente mujeres jóvenes. No se excluyó la presencia e incorporación al proyecto de varones, para lograr una integración real y efectiva en este sector sin discriminación negativa a ningún colectivo.
Área geográfica	Zonas rurales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
Descripción	El proyecto DULCINEA es un programa de aprendizaje y de capacitación adaptado a la oferta formativa y al espíritu empresarial. Este proyecto utiliza una metodología basada en el aprendizaje práctico, teniendo en cuenta el nivel formativo de los participantes. Para ello, en una primera fase, se realizan una serie de reuniones con las mujeres rurales enviando información por escrito para explicarles el proyecto y la importancia de participar en las jornadas de sensibilización y formación. Y en una segunda fase, las mujeres participan en actividades, adquiriendo y usando conocimientos y competencias para el acceso a la formación y al empleo.
Buena práctica	Fomenta la inserción laboral de las mujeres en un sector en el que no sólo están infrarrepresentadas, sino que tradicionalmente han sido rechazadas. Esta iniciativa constituye un ejemplo de lucha contra los estereotipos de género en el mercado laboral.

OBJETIVO GENERAL

Eliminar las barreras que obstaculizan la incorporación laboral de las mujeres rurales en la construcción, sector tradicionalmente masculinizado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a las beneficiarias de cada especialidad.
- Alcanzar progresivamente los rendimientos y calidades pretendidos en los trabajos del sector.
- Realizar prácticas reales en empresas del sector de la construcción y evaluar las posibilidades finales de inserción laboral.
- Facilitar la movilidad a escala europea hacia el aprendizaje de nuevas técnicas en otros países.
- Realizar un estudio comparativo sobre la situación laboral de las mujeres en Francia y España.
- Animar a las empresas del sector de la construcción a la contratación de mujeres.

RESUMEN DE ACCIONES

- Captación y **sensibilización** de la población rural de las áreas implicadas en el proyecto:
 - Realización de un estudio sobre el público objetivo.
 - Puesta en marcha de una campaña de sensibilización.
- **Formación** de la población beneficiaria:
 - Personal de mano de obra capacitada: formación inicial de oficios.
 - Personal técnico: formación de jefas de obra y asistentes de obra.
- **Evaluación** de los resultados obtenidos: gestión, contenido y calidad:
 - Externa: mediante los comités pedagógicos del proyecto y los tutores de las especialidades.
 - Interna: mediante partes semanales, mediciones quinquenales y evaluaciones mensuales.
- **Divulgación** de toda la información recopilada.

Además, este proyecto cuenta con acciones transnacionales, englobadas bajo el **proyecto FAMEUROBAT con Francia**.

Las acciones de COOPERACIÓN TRANSNACIONAL son las siguientes:

- Fomento de la movilidad geográfica y laboral de las beneficiarias y el personal docente del proyecto.
- Realización de un estudio comparativo de las mujeres en el sector de la construcción en Francia y España.
- Organización y realización de foros de intercambio de experiencias.
- Apoyo a la creación de una red de empresas.

CONTEXTO

La situación del medio rural en general y de las mujeres en particular se ha visto sometida a grandes transformaciones en las últimas décadas, sobre todo motivada por el **éxodo rural-urbano** y los **cambios acaecidos en el sector agrario**. Así, en la actualidad, la España rural se caracteriza por el **despoblamiento**, la **masculinización** y el **envejecimiento** de la población.

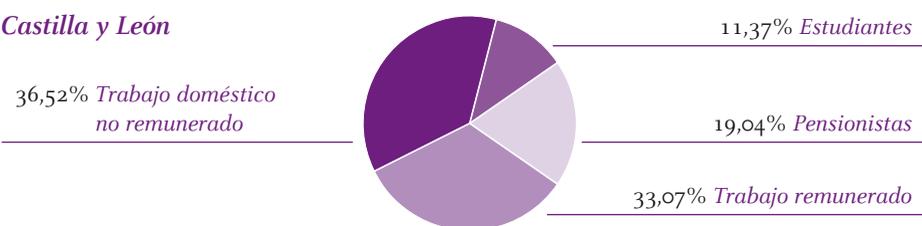
En Castilla y León, la densidad de la población rural era en 2001 de 646 habitantes por municipio, mientras que la urbana alcanzaba los 10.504 habitantes. Seis años más tarde, en 2007, este desequilibrio poblacional entre el medio urbano y el rural sigue manteniéndose, con 666 y 10.805 habitantes por municipio respectivamente.

Según datos del Censo de Población y Viviendas de 2001, la **tasa de masculinización** autonómica es del **98,5%**, lo que quiere decir que el número de mujeres supera al de varones, si bien esta situación no ocurre en el ámbito laboral. No hay que olvidar que las mujeres juegan un papel clave dentro de la dinamización de la población y tienen mucho que aportar en los «nuevos yacimientos de empleo» en el medio rural.

En las últimas décadas, la población rural femenina se ha caracterizado por un progresivo envejecimiento. La mayoría de las mujeres entre los 20 y los 40 años emigra a las ciudades en busca de mejores oportunidades, situación que desemboca en un amplio vacío de población en los grupos de edad con mayor potencial laboral y reproductor, poniendo de este modo en riesgo el futuro del medio rural. En este escenario, las mujeres que permanecen en el medio rural han continuado dedicándose principalmente a las tareas domésticas y de cuidado, e incluso cuando trabajan en el campo lo hacen sin ningún reconocimiento salarial ni social, bajo la modalidad de «ayuda familiar».

Según el Censo de Población y Viviendas de 2001, la **tasa de actividad masculina** castellano leonesa es **casi el doble que la de las mujeres**. Por otra parte la **tasa de desempleo femenino duplica a la de los varones**.

Ocupación Mujeres Castilla y León



Esta baja presencia de las mujeres en el mercado laboral se explica fundamentalmente por el envejecimiento de la población y por las cargas familiares que las mujeres tienen, consecuencia del arraigo de los roles de género y de la falta de corresponsabilidad. Así, en Castilla y León, las mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo doméstico no remunerado son la mayoría (36,52%), y suponen casi la misma proporción que las que sí realizan un trabajo asalariado (33,07%).

Respecto al nivel de estudios, las mujeres superan a los varones en las dos posiciones extremas, analfabetismo y estudios de tercer grado, como muestra la tabla siguiente:

	Analfabetos	Sin Estudios	Primer Grado	Segundo Grado	Tercer Grado	
	0,67%	5,66%	15,98%	20,77%	7,50%	Mujeres
	0,33%	4,49%	15,18%	23,54%	5,91%	Varones

Ante los profundos desequilibrios entre varones y mujeres en el empleo y el mantenimiento de estereotipos de género en los sectores de formación, la *Federación de la Mujer Rural* consideró acertado fomentar la incorporación laboral de las mujeres rurales en un sector altamente masculinizado, el de la construcción, sector que en el momento de ejecución del proyecto contaba con una fuerte demanda de personal. Así, el Proyecto DULCINEA fue planteado para combatir la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal y promover la incorporación laboral de las mujeres.

DESARROLLO DEL PROYECTO

El punto de partida del proyecto DULCINEA corresponde con la fase de **captación, sensibilización, información y difusión** del proyecto. Para ello, por un lado, se identificaron las opiniones y demandas de los agentes sociales implicados (sociedad en general, población beneficiaria, empresariado, personal técnico, etc.), y por otro lado, se realizó una campaña de sensibilización utilizando tanto los medios de comunicación locales, a través de cartelería, buzoneo, anuncios en prensa y radio, como la página web y presentaciones informativas en jornadas, foros, exposiciones, etc.

En esta primera fase, FEMUR participó activamente organizando acciones de sensibilización sobre la importancia del sector de la construcción y la situación de subrepresentación que sufre la mujer dentro del mismo. Destacan las jornadas realizadas

en Zamora que contaron con representantes de todas las entidades participantes del proyecto y con la asistencia de más de **700 mujeres** procedentes de diferentes provincias de Castilla y León.

La segunda fase del proyecto corresponde con la **formación específica en el sector de la construcción**, impartándose formación para los siguientes puestos:

- **Formación Inicial de Oficios I:** Formación dirigida a las especialidades de caravistas, solado y alicatado y obra seca y aislamiento, en la que participaron un total de **30 alumnas**.
- **Formación de Jefas de Obra:** Formación dirigida a tituladas relacionadas con carreras técnicas de la construcción. Participaron **15 alumnas**.
- **Formación de Asistente de Obra o Auxiliar del Jefe de Obra:** Dirigida a mujeres con formación técnica y una amplia formación económico-administrativa.
- **Formación Inicial de Oficios II:** Formación dirigida hacia la especialidad de caravista, en la que participaron **15 alumnas**. En esta segunda fase se contó con la posibilidad de realizar prácticas laborales en Francia a través del proyecto FAMEUROBAT, en el que se colaboraba.

A NIVEL TRANSNACIONAL se realizaron las siguientes actividades:

- Movilidad a escala europea hacia el aprendizaje de nuevas técnicas, realizado en CFA Jean Fontaine (Francia), con una duración de dos semanas y en donde participaron las alumnas mejor cualificadas de cada especialidad.
- Realización de un estudio comparativo sobre la situación de las mujeres en Francia y España, analizando **700 empresas contratistas de Castilla y León** (España) y **150 empresas del Loiret** (Francia).
- Primer Foro: celebrado en julio de 2004 en Orléans con el título de *«Integración de las mujeres en el sector de la construcción en Europa»*.
- Segundo Foro: celebrado en noviembre de 2004 en Valladolid bajo el título de *«Experiencias en la integración de la Mujer en el sector de la construcción en Francia y España»*.
- Sensibilización a las empresas del sector de la construcción para la contratación de mujeres. En julio de 2004 en Orléans se firmó el protocolo de creación de la *Red de Empresas* de Francia y España.

PRINCIPALES RESULTADOS

Tras las labores de formación y sensibilización realizadas en la primera parte del proyecto, se obtuvieron los siguientes resultados en cuanto a inserción laboral:

- Formación Inicial de Oficios I: 77%
- Formación de Jefas de Obra: 71%

- Formación Inicial de Oficios II: 80%

Los elevados porcentajes obtenidos en los distintos niveles de formación muestran un resultado muy positivo, alcanzando una media de **inserción sociolaboral del 76%**.

El resultado más bajo de inserción laboral corresponde al puesto de mayor nivel jerárquico, el puesto de Jefa de Obra. Sin embargo sigue siendo elevado y muy positivo, puesto que supone una oportunidad fundamental para combatir el *techo de cristal* con el que se encuentran las mujeres en su desarrollo profesional y para fomentar la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión. Además, puede potenciar un efecto multiplicador hacia el resto de empleos del sector de la construcción, desembocando así en una mayor presencia de las mujeres en el sector.

En definitiva, los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto son muy significativos y suponen un avance en la inserción laboral de las mujeres en un sector tradicionalmente masculinizado.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

La mayor dificultad fue lograr que el empresariado del sector superara los prejuicios y estereotipos de género y contratara a mujeres.

ASPECTOS A DESTACAR

La ocupación laboral de las mujeres está segregada tanto horizontal como verticalmente. Así, debido al arraigo de los roles y estereotipos de género en toda la sociedad y a la división sexual del trabajo, la presencia de las mujeres en el sector de la construcción ha sido frecuentemente rechazada.

En este sentido, la **formación e inserción laboral de las mujeres en este sector es la parte más innovadora del proyecto**.

Otro aspecto a destacar fue la asignación de un **salario/beca** por día lectivo de 20 euros, cantidad que, destinada al desplazamiento y la manutención de las alumnas supuso una garantía para la asistencia y la continuidad en la formación.

Además, la **cooperación transnacional** es una oportunidad para que las alumnas conozcan la organización, gestión y desarrollo de las obras de construcción en otro país europeo, en este caso Francia, además de las diferentes técnicas empleadas.

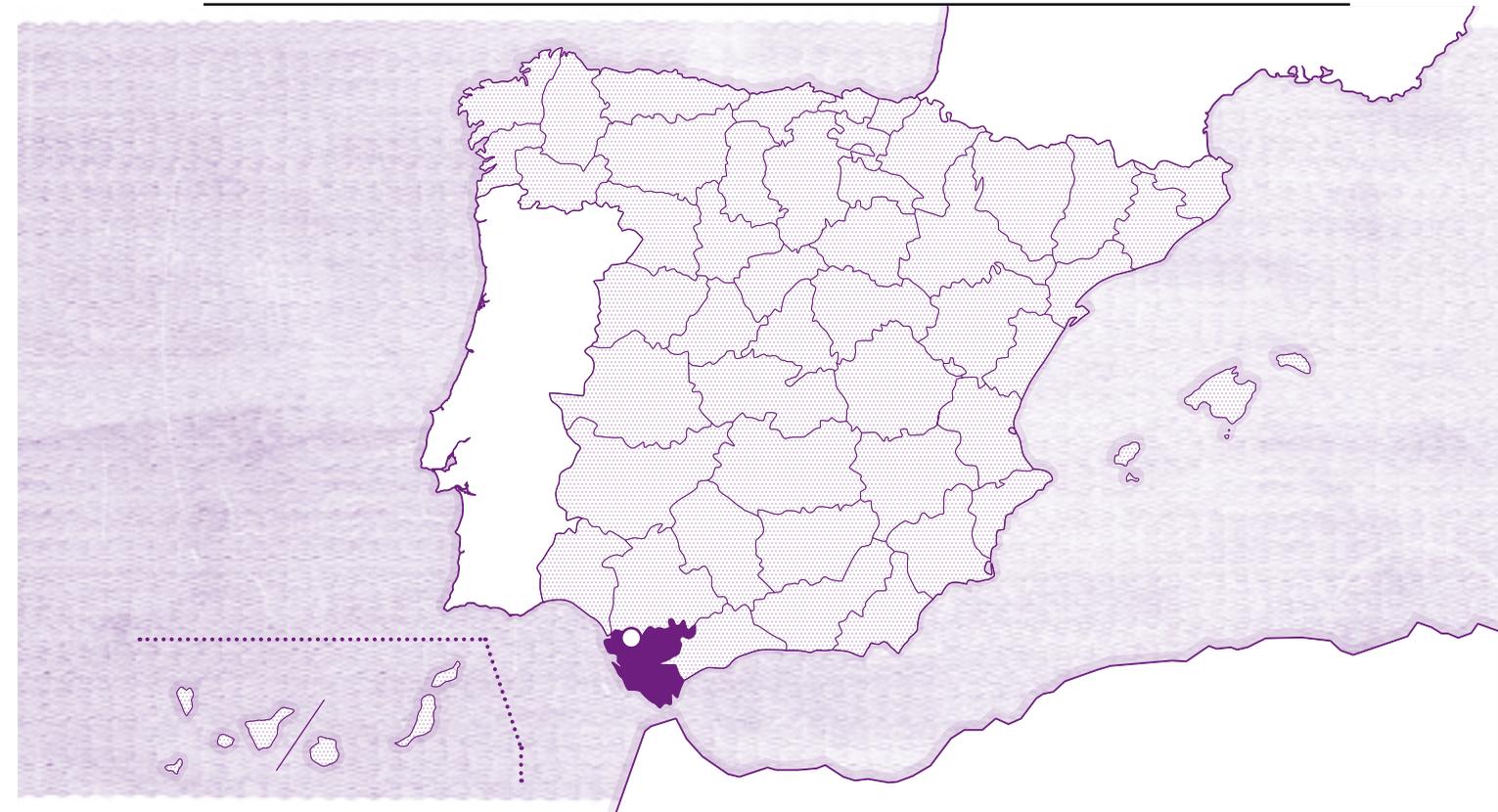
VISIÓN DE FUTURO

La realización de este proyecto muestra resultados satisfactorios y supone un gran avance para fomentar la presencia de las mujeres en el sector de la construcción, y combatir así la segregación ocupacional.

24

IGUALDAD DESDE LA BASE

ANDALUCÍA *Jerez de la Frantera y Puerto de Santa María*



CONTACTO

Sol Rural

Presidenta: Francisca Gago

c/ Arcos s/n La Barca de la Florida 11570 Jerez (Cádiz)

T. 956 390 776 / 680 447 823 / 690 853 467

F. 956 390 776

franciscagago@yahoo.es

federación@solrural.org

Iniciativa	PRODER 2
Ámbito	Integración sociolaboral e igualdad de oportunidades Dinamización socioeconómica
Entidad promotora	Federación de Colectivos y Asociaciones de Mujeres «SOL RURAL»: Grupo de Desarrollo Rural Campiña de Jerez.
Entidades participantes	Ayuntamientos pedáneos y agentes sociales del territorio.
Población beneficiaria	Mujeres residentes en las zonas rurales de Jerez de la Frontera y El Puerto de Santa María.
Área geográfica	Zonas rurales de Jerez de la Frontera y El Puerto de Santa María, provincia de Cádiz (Andalucía).
Descripción	Este proyecto persigue dotar a las mujeres del territorio de mayores recursos para su inserción en el mercado laboral, así como la estimulación del tejido asociativo femenino de la zona.
Buena práctica	Ejemplo de promoción del asociacionismo y participación de las mujeres desde la base hasta los órganos de poder, así como de aprovechamiento eficiente de los recursos económicos.

OBJETIVO GENERAL

La promoción e incorporación de la mujer rural al mundo laboral, mediante la implantación de una dinámica de trabajo que tenga en cuenta funciones de dinamización, asesoramiento, información y formación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asesorar al tejido asociativo en materia de administración y tramitación.
- Informar y formar a las mujeres de la zona en la búsqueda activa de empleo.
- Dinamizar la construcción y el reforzamiento de redes.
- Coordinar y mediar con entidades y agentes que trabajan con y para el territorio, unificando criterios.

RESUMEN DE ACCIONES

- Acciones para el asesoramiento a asociaciones.
- Acciones para la dinamización de la comarca.
- Acciones para la coordinación y mediación con entidades y agentes que trabajen con y para el territorio.
- Inicio de la Biblioteca de la Mujer Rural.

CONTEXTO

Según datos del INE correspondientes al primer trimestre de este año, **Andalucía** presenta una **tasa de actividad de 58,59%** y una **tasa de paro de 24,04%**. La tasa de paro es siete puntos porcentuales superior a la del conjunto de España, que se sitúa en 17,36%. Se puede concluir que la problemática del paro es, en esta Comunidad Autónoma, prioritaria a la hora de confeccionar políticas que tengan efecto en un corto o medio plazo.

Las tasas de actividad y de paro desagregadas por sexo en Andalucía presentan valores dispares. En el caso de los varones están situadas por encima de la media de la Comunidad Autónoma, sin embargo las de las mujeres no se comporta de la misma manera. A continuación se muestra la situación de las dos provincias en las que se desarrolla este proyecto, Cádiz y Huelva.

	Total		Hombres		Mujeres		
	Cádiz	Huelva	Cádiz	Huelva	Cádiz	Huelva	
	56,21%	54,94%	68,29%	63,82%	44,69%	46,05%	Tasa de Actividad
	26,05%	23,75%	25,53%	22,10%	26,81%	26,04%	Tasa de Paro

La tasa de actividad en las mujeres es muy inferior a la media de la Comunidad Autónoma. La diferencia en Cádiz es de 12 puntos y en Huelva es de 9, es decir que la situación del empleo femenino no es la idónea. En cuanto a la tasa de paro,

58,59%

Tasa de actividad
CC.AA.

24,04%

Tasa de Paro
CC.AA.

no se aprecia una diferencia tan marcada entre mujeres y varones. En definitiva, la situación laboral en estos ámbitos es muy complicada. Por ello, todas las iniciativas y proyectos que se lleven a cabo serán una manera de combatir estas deficiencias socioeconómicas que la caracterizan.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Para asesorar a las asociaciones, se contrató a una profesional que acudió a las sedes, en pedanías y barriadas, informando y formando sobre la tramitación de subvenciones, sobre como cumplimentar los libros de actas y la contabilidad, y sobre las posibilidades de relación con las administraciones. También se promocionaba el que las mujeres obtuvieran el carné de conducir, apoyándolas con una dotación económica.

Por supuesto, se informó y formó a las mujeres de la zona para la **búsqueda activa de empleo**. En aquellos momentos se desarrollaba el proyecto DIDO de la iniciativa comunitaria EQUAL, por lo que el presente proyecto sirvió de enlace para sensibilizar y programar cursos de técnicas en búsqueda de empleo, redacción de curriculum, preparación de entrevistas, etc. Para ello, el Ayuntamiento de Jerez puso a disposición del proyecto un autobús como oficina de atención a la ciudadanía y, a la vez, como aula de informática.

Además, se dinamizó la comarca para la **construcción y el reforzamiento de redes**, ya que si bien la federación estaba consolidada, era necesario un proyecto de red asociativa, situación del medio rural.

Uno de los talleres consistió en investigar la situación de cada localidad en cuanto a infraestructura, comunicaciones, situación legal del suelo, transporte público, sanidad, espacios públicos, juventud, y trabajo. Al final se elaboró un informe detallado que se presentó el 15 de octubre, Día de la Mujer Rural, con el título de «Desarrollo Sostenible» en Torrecera (Cádiz), en un acto público con asistencia de las máximas autoridades locales del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y la Directora del «Instituto Andaluz de la Mujer». Así, nace una red de unión para combatir la situación de marginación de las mujeres rurales y de su entorno. Además, se comenzó con la alfabetización informática, con miras a una futura red virtual.

Se trató también de coordinar y mediar con **entidades y agentes que trabajan con y para el territorio**, unificando criterios para un **empoderamiento real de la mujer** en el medio rural. El proyecto se planteó fortalecer la red en diferentes sentidos:

- Entraron como socias en el grupo de desarrollo e inmediatamente pasaron a formar parte de la Junta Directiva, en representación de las mujeres rurales.

- Consolidaron su posición en el Consejo Local de la Mujer del Ayuntamiento de Jerez, consiguiendo tener cinco representantes por zona rural, todas de la Federación, y dos representantes para el observatorio de la ciudad y para el foro de presupuestos participativos.
- Comenzaron a trabajar con la Federación «*El Despertar*» (Campo de Gibraltar), *El Foro de la Janda* (Alcalá de los Gazules) y *Cáritas Campiña de Jerez y Sierra de Cádiz*, formando el «Grupo Provincial de Género», con el asesoramiento y la presencia de la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía.
- Paralelamente presentaron proyectos al «Instituto Andaluz de la Mujer».
- Tomaron contacto y trabajaron coordinadas con los «Grupos de Desarrollo Rural» de la provincia de Cádiz y el del Bajo Guadalquivir y realizaron el primer encuentro provincial de mujeres rurales en Campano (Chiclana, Cádiz).

Finalmente, se puso en marcha la **Biblioteca de la Mujer Rural** con el objetivo de impulsar la lectura y facilitar el acceso a obras de actualidad, y se realizaron talleres de animación a la lectura. En el 2005 se inició el concurso literario «**Mujer y Literatura**».

PRINCIPALES RESULTADOS

El capital invertido se ha transformado en un gran rendimiento social hacia un aumento de la **participación activa y el empoderamiento de las mujeres rurales**, convirtiéndolas en un pilar fundamental del capital social del territorio.

Además, no sólo se ha incorporado la perspectiva de género al desarrollo rural, sino que más allá de trabajar sólo con mujeres, se ha buscado la **concienciación de toda la población**, y especialmente de la juventud del territorio, sobre la necesidad de avanzar en la igualdad y de integrarse en el **tejido asociativo** como espacio de participación y motor de desarrollo de la zona.

Igualmente, con este proyecto se ha ayudado a reforzar uno de valores añadidos de la labor emprendida por esta Federación, el **trabajo en red**:

- Por un lado, se ha trabajado constantemente para potenciar la **coordinación interna entre colectivos** con un sistema asambleario rotativo e itinerante, que permite que todas las asociaciones conozcan los núcleos y realidades del resto, generando lazos de unión, favoreciendo las relaciones interpersonales e interasociativas y creando un sentimiento de solidaridad.
- Por otro lado se ha reproducido este esquema de **coordinación a nivel externo**, destacando el trabajo con otras federaciones de asociaciones de mujeres rurales provinciales, con el objeto de la futura creación de un foro provincial de género.

Se participa en reuniones periódicas, se están realizando estudios coordinados de la situación de las mujeres en las distintas comarcas, e incluso se han celebrado ya varios encuentros provinciales.

En este sentido, la concienciación de la necesidad e importancia de la participación activa de la mujer rural en todos los espacios públicos y políticos de toma de decisiones es constante.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

El comienzo no fue fácil. Cuando se pidió **prestación económica** al PRODER en 2005 prácticamente no había presupuesto para este tipo de iniciativas. Sin esta ayuda económica no hubiese sido posible realizar el proyecto. Además, a las mujeres se les admitió en la Junta Directiva con ciertas reservas.

Presentaron un **proyecto ambicioso** que tuvo finalmente un montante total de 22.637 euros, de los cuales las promotoras y participantes tuvieron que aportar el 40% (9.054,80 euros).

Cuando se comenzó con este proyecto, la presencia de la mujer en los **puestos de poder** era muy escasa. Esto influyó negativamente en un primer momento, puesto que los representantes de la Junta Directiva en los «Grupos de Desarrollo Rural» se mostraron reticentes a la hora de apoyar al proyecto.

ASPECTOS A DESTACAR

Este proyecto «Igualdad desde la Base» destaca como una buena práctica porque con una dotación económica pequeña, para pagar a una técnica, comprar un equipo informático, adquirir libros y dar algunos talleres, se logró la consolidación de la **Federación Sol Rural**.

Naturalmente, esto no hubiese sido posible sin un gran equipo liderado por el trabajo de la Junta Directiva y por la presencia y colaboración del grupo de voluntariado de la asociación.

VISIÓN DE FUTURO

La **Federación Sol Rural** está cada vez más consolidada como **agente de igualdad**, reconocida por el «Instituto Andaluz de la Mujer» y cuenta con el apoyo de la federación para sus más destacados proyectos. El asesoramiento se ha consolidado de manera continua. A día de hoy, no faltan dinamizadoras y la oficina ofrece un apoyo continuo a la gestión de las asociaciones de mujeres y a quienes lo necesitan.

Se continúa en la línea de **formar para el empleo con asociaciones y proyectos concretos**. Ahora se está preparando para la formación de empresas de economía social. Se han ampliado los contactos con otros grupos de desarrollo de Andalucía, así como de la Isla de la Palma, y con Asociaciones de Mujeres de Madrid. Mediante proyectos de la Junta de Andalucía, se han conseguido **equipos informáticos para las asociaciones**, y también la página web, a la vez que el mantenimiento de los equipos propios. El objetivo de que las mujeres aprendan nuevas tecnologías se va haciendo realidad, aunque es una tarea muy amplia, continuada y costosa por las dificultades de la zona rural. Además, el «*Grupo de Desarrollo Rural Campiña de Jerez*» sigue siendo un gran apoyo. Por último, señalar que el **concurso literario** ya ha celebrado su 5ª edición en 2009, y se continúa con préstamo de libros y animación a la lectura.

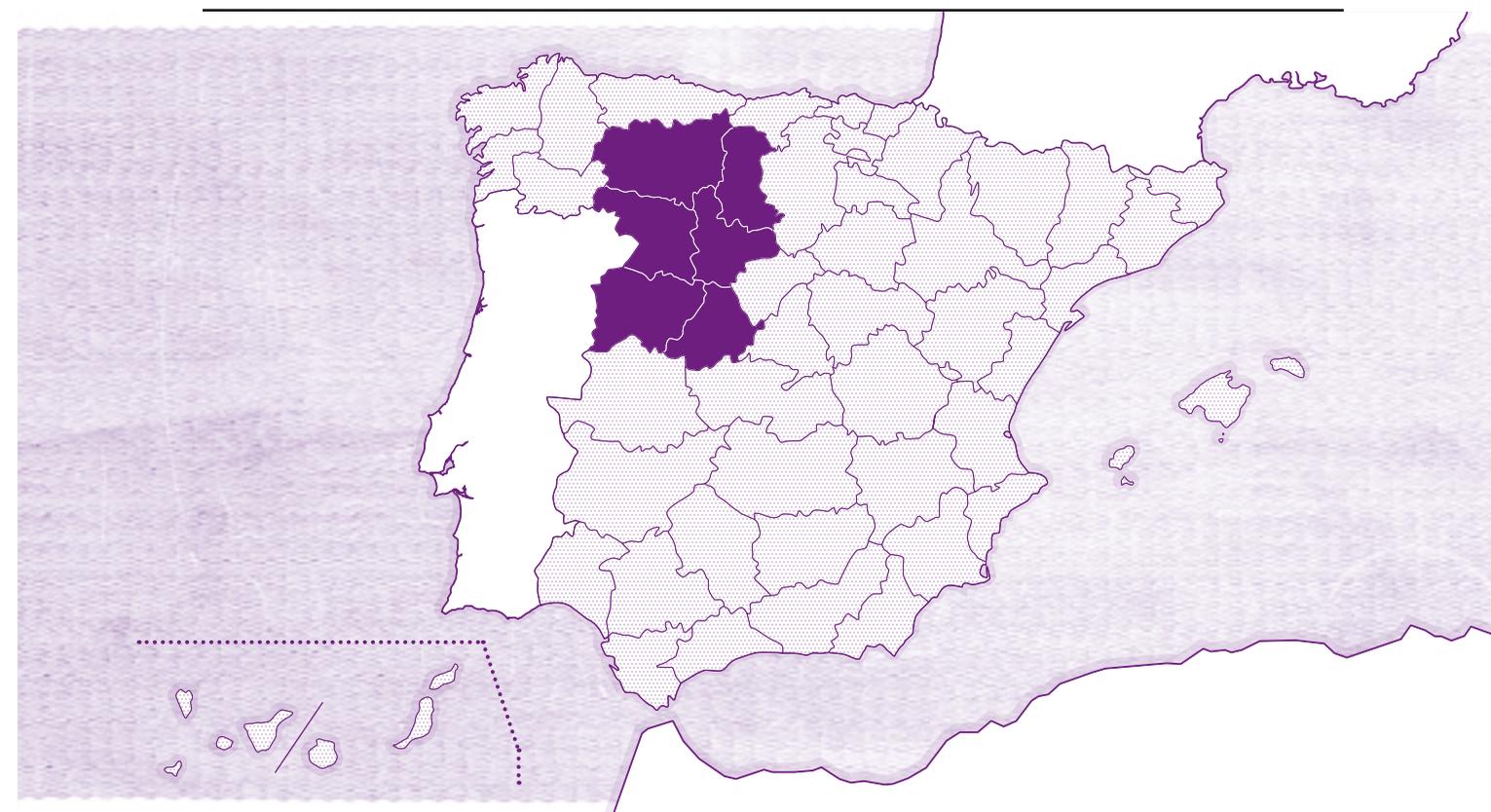
Se sigue **reforzando la red interna**. Hay un total de **26 asociaciones federadas y 4 en proceso de federación**, que superan las 2.000 mujeres aproximadamente. Pero, además, se está **ampliando la acción formativa e informativa** tanto a las mujeres como a los varones siempre que lo demanden en pro de la igualdad.

La **red externa también se está ampliando**, ya que hoy trabajan con proyectos de las consejerías de Innovación, Bienestar Social («Instituto Andaluz de la Mujer»), Educación, Sanidad, Cultura, Agricultura y Gobernación, así como con el entonces Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación que ha ampliado el horizonte y desarrolla propuestas de innovación laboral y de formación para mujeres. Más recientemente, sobre todo en 2008, se ha colaborado primero con el Ministerio de Igualdad para el Consejo de Participación de las Mujeres, y después con el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, mediante la constitución de un grupo de trabajo formado por las principales organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

25

CÓDIGO DE IGUALDAD EN LAS PYMES

CASTILLA Y LEÓN *Medio rural*



CONTACTO

Unión de Centros de Acción Rural (UNCEAR)
Secretaria General: María Chicarro
c/ Zurbano 92, 5º derecha 28003 Madrid
T. 914 414 522
jma@uncear.org

Iniciativa	EQUAL
Ámbito	Plan de Acción Positiva: igualdad de oportunidades en las PYMES rurales Código de Igualdad en las pequeñas empresas.
Ent. promotora	Unión de Centros de Acción Rural (UNCEAR): Agrupación de Desarrollo IGUALMURE e IGUALFAMME.
Entidades participantes	Junta de Castilla y León: Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Consejería de Economía y Hacienda, Dirección General de la Mujer y Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Otros organismos oficiales: INEM de Zamora, Instituto de la Juventud (INJUVE). Antigo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). Otros colectivos: Unión de Centros de Acción Rural –UNCEAR–, Asociación de Mujeres Empresarias de Castilla y León: AVAME, Asociación de Jóvenes Emprendedores de Castilla y León (AJE), Asociación Intermunicipal para el Desarrollo Rural de la comarca Barco-Piedrahíta-Gredos (ASIDER), Asociación Intermunicipal para el Desarrollo Local de la Campiña Segoviana-Sta. M ^a La Real de Nieva: AIDESCO, Asociación Intermunicipal para el Desarrollo Local de la comarca Sahagún- Camino de Santiago (ADESCAS), Asociación Montaña de Riaño (León), Asociación Intermunicipal para el Desarrollo Local de los territorios del sur-oeste palentino (ARADUEY), Asociación para el Desarrollo Endógeno de la comarca de la Armuña (ADRA), Asociación para el Desarrollo Endógeno de la comarca Tordesillas-Vega Baja del Duero. Radio Nacional de España (RNE), ONDA CERO, Televisión Española (TVE) y Cadena de Ondas Populares Españolas (COPE).
Población beneficiaria	Mujeres rurales, y especialmente las mujeres jóvenes.
Área geográfica	Comarca Barco-Piedrahíta-Gredos de Ávila, Comarca de Sahagún-Camino de Santiago y Montaña de Riaño de León, Comarca sur-oeste de la provincia de Palencia, Comarca de La Armuña de Salamanca, Comarca de la Campiña Segoviana-Santa María la Real de Nieva de Segovia, Comarca de Tordesillas de Valladolid, Comarcas de Sayago y Aliste de Zamora; (Castilla y León).
Descripción	El proyecto consiste en la elaboración de un Código de Igualdad (norma o documento de trabajo) resultado del consenso entre los empresarios y la agrupación de desarrollo, que sirva de referencia de común aceptación para transferir sus principios a cada empresa rural.
Buena práctica	La elaboración de manera consensuada de un Código de Igualdad, es uno de los pasos más firmes hacia el logro de la igualdad de oportunidades en las pequeñas empresas del medio rural, dado que, gracias al consenso y la participación, se obtiene un mayor compromiso por parte de los actores implicados.

OBJETIVO GENERAL

Reducir los desequilibrios existentes entre varones y mujeres, en particular, apoyando la eliminación de la segregación presente en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar un debate en el entorno de las pequeñas empresas rurales y en las administraciones de los territorios rurales sobre el principio y los valores de la igualdad de oportunidades, con el fin de conocer el grado de efectividad de los mismos.
- Divulgar las buenas prácticas derivadas de la adecuada aplicación de este principio en el entorno empresarial.
- Favorecer la aplicación de este principio en las empresas cuando no sea así, mediante un programa de información, asesoramiento y apoyo.
- Contribuir a la articulación de una normativa jurídica a tal efecto.
- Fomentar la presencia de auditorías de igualdad, que certifiquen el cumplimiento del código y orienten las actuaciones encaminadas a realizar las certificaciones necesarias en cada pequeña empresa, mediante la creación de un sello o marca de igualdad que avale la adecuada aplicación del principio de igualdad.

RESUMEN DE ACCIONES

La elaboración del «Código de Igualdad» para pequeñas empresas propone un plan integral basado en seis áreas de actuación específicas:

- Cambio cultural-beneficio social.
- Gestión del capital humano: conocimiento y capacidades.
- Mejora del procedimiento de gestión empresarial.
- Incentivos cualitativos y cuantitativos.
- Infraestructuras por la igualdad de oportunidades.
- Fidelidad de las políticas de igualdad de oportunidades en la empresa.

A su vez, cada una de estas acciones contiene una serie de propuestas formuladas a diferentes niveles de exigencia: para verificar el cumplimiento de la normativa, para mejorar prácticas, o bien para dar soluciones a las demandas de los diferentes tipos de empresas.

45,51%

Tasa de Actividad
Mujeres

63,40%

Tasa de Actividad
Varones

18,05%

Tasa de Paro
Mujeres

8,76%

Tasa de Paro
Varones

12,26%

Tasa de Paro
Total

CONTEXTO

La comunidad de Castilla y León ha experimentado un ligero crecimiento de población en los últimos años. Según los últimos datos publicados por el INE, la población asciende a 2.557.330 habitantes, estando la densidad de población en torno a los 27 habitantes/Km². Por tanto, se trata de una región escasamente poblada con una población envejecida, que tiene como principal característica su escaso índice de natalidad.

A continuación se muestran los datos más significativos de los territorios de aplicación del programa, en el momento de la elaboración del «Código de Igualdad», teniendo en cuenta que se trata de entornos de características comunes en aspectos poblacionales y de actividad económica.

La tasa de actividad femenina de los territorios de aplicación del programa es muy inferior a la tasa masculina, 45,51% frente a 63,4%. La tasa de actividad de las mujeres ha ido creciendo, pero en proporciones muy pequeñas y, en cualquier caso, muy por debajo de los índices de los varones, que han permanecido más o menos estables. Además, se encuentra excesivamente polarizada en un pequeño número de profesiones, lo que evidencia la escasa representación de las mujeres en muchas profesiones.

La tasa de paro en Castilla y León es de 12,26%. Si se desagrega por sexos, la de las mujeres se sitúa en un 18,05% y la de los varones en un 8,76%.

Son territorios en los cuales se acentúa el éxodo de la población rural a las zonas urbanas, corroborando la idea de que el desempleo viene acompañado por otro gran problema de estas zonas, el despoblamiento. Por lo tanto, existe una necesidad imperiosa de diversificar las actividades económicas para garantizar la viabilidad y su sostenimiento futuro.

En clara coherencia con el objetivo de este proyecto, los datos anteriores también ponen de manifiesto la difícil situación laboral que sufren las mujeres en el medio rural.

DESARROLLO DEL PROYECTO

El programa de trabajo «Plan de Actuación Positiva: igualdad de oportunidades en las PYMES rurales», limitándose exclusivamente a la elaboración del código, responde a la estrategia que se presenta a continuación:

Selección de una muestra del tejido empresarial de los territorios de actuación

Con el fin de formular un «Código de Igualdad», que permita acotar los requisitos que deberán cumplir las PYMES rurales para poder optar a un sello-garantía de Igualdad de Oportunidades.

Se debe tener en cuenta el **trabajo de animación y sensibilización de los empresarios** de los territorios, para que tomen parte activa en las actividades señaladas,

de modo que asuman como una prioridad la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en su empresa, y que colaboren en su transferencia al conjunto del tejido empresarial de la región.

Organización de un plan de trabajo: formación y asesoramiento profesional

Orientado a favorecer el **fomento de nuevas empresas**, fundamentalmente a cargo de mujeres jóvenes, en una doble vertiente de asentamiento de las mujeres residentes y de instalación de neo-rurales.

Realización de estudios-auditorías de igualdad de oportunidades en las empresas de los espacios rurales

Para **contrastar la realidad** del «Principio de Igualdad» con un «Código de Igualdad» previamente suscrito por los empresarios y trabajadores de dichas empresas.

Tras las auditorías, se ha procedido, según los casos, bien otorgando **sellos o marcas de Igualdad** a las empresas que cumplieran las condiciones de dicho código, bien aplicando un **programa de trabajo** encaminado a que el «Principio de Igualdad» se aplique en las empresas en las que se han encontrado deficiencias.

PRINCIPALES RESULTADOS

- **Combatir las situaciones de exclusión y discriminación en el mercado laboral** hacia las mujeres rurales (especialmente de las mujeres jóvenes) y, concretamente, en el entorno de las pequeñas empresas.
- **Divulgar las buenas prácticas** derivadas de la adecuada aplicación del «Principio de Igualdad» en el entorno empresarial, mediante la transferencia de las mismas al conjunto del tejido empresarial rural de la región. Con ello, se pretende conocer el grado de efectividad de este principio en el entorno de las empresas de los territorios en los que se trabaja, y favorecer la aplicación del mismo en aquellas que lo necesiten mediante un programa de información, asesoramiento y apoyo.
- **Validar un sistema transnacional para evaluar y certificar la igualdad de oportunidades en las empresas**, del que constituyen elementos esenciales: el método de trabajo, el «Código de Igualdad», las Auditorías de Igualdad y el Sello o marca de Igualdad.
- **Fomentar la apertura de nuevas empresas**, en un contexto de asentamiento de las mujeres jóvenes de los territorios y también de instalación de neo-rurales. La realidad de los territorios de actuación del proyecto presenta limitaciones demográficas importantes, de ahí la importancia de realizar una acción coordinada y complementaria desde la perspectiva del asentamiento de

nuevas poblaciones y de la reactivación económica. No hay que olvidar que las destinatarias finales de las actuaciones son las mujeres rurales, y especialmente las mujeres jóvenes, en la medida en que el proyecto está dirigido a hacer efectiva la igualdad de oportunidades y a eliminar situaciones de discriminación en el entorno empresarial de los territorios rurales.

- **Favorecer el acceso de las mujeres al mundo laboral**, especialmente de las más jóvenes, a través de su incorporación al tejido empresarial ya constituido en el territorio.
 - Se crean pequeñas empresas a su cargo principalmente en régimen de autoempleo y economía social.
 - Se mejoran sus condiciones de trabajo en el entorno de las pequeñas empresas.
 - Se mejora la conciliación entre vida familiar y laboral.
 - Se trabaja en favor de la práctica de la igualdad de oportunidades.
 - Se refuerza su permanencia en el territorio como factor de equilibrio poblacional y de reactivación del tejido social y económico de los territorios.
 - Se desarrollan medidas positivas y de apoyo a los nuevos jóvenes empresarios.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

El «Código de Igualdad» para pequeñas y muy pequeñas empresas parte de la realidad actual, de una situación económica y social cambiante, donde aparecen nuevas formas de participación en el mundo laboral, social y político. Por lo tanto, el escenario sobre el que se actúa presenta una **situación de cambio constante**.

También se observa que todas las empresas, independientemente de su tamaño, se enfrentan al **reto de la innovación**, lo que supone también la mejora en ámbitos como la organización, las relaciones con los clientes o la cualificación del personal.

La sociedad tiene un **escaso conocimiento del tema de la conciliación**. En realidad el desconocimiento práctico de los beneficios que las medidas de conciliación llevan consigo es uno de los mayores puntos débiles, y acaba siendo una cuestión de cultura personal y de empresa.

Por último, existe una **nueva gestión del tiempo de trabajo** que implica una redefinición del propio concepto de trabajo y del uso del tiempo. El trabajo no es sólo el empleo, sino que supone un tiempo de dedicación extra. Se distingue entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico no remunerado, ambos con su tiempo correspondiente de dedicación, y que unidos constituyen el total de trabajo que se aporta a la sociedad. Es decir, que el concepto de tiempo no puede responder únicamente

a lógicas meramente mercantilistas. En la sociedad moderna, la flexibilidad de horarios es un elemento que contribuye a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ASPECTOS A DESTACAR

La «Agrupación de Desarrollo IGUALMURE» se formaliza al servicio de los territorios que la configuran, por lo que su acción se inscribe en un ámbito de desarrollo local, y en la integración de las redes de competencias que pondrá en marcha. La agrupación está al servicio de la **cohesión social** y del **desarrollo económico**, pero también de la **innovación**, de una **dinámica de calidad** y, por supuesto, del **empleo** y la **igualdad de oportunidades**.

VISIÓN DE FUTURO

Aunque existe una predisposición positiva hacia el reconocimiento de la mujer como elemento clave del desarrollo económico, la igualdad de oportunidades requiere una intervención expresa para combatir la discriminación.

La **aplicación del «Código de Igualdad» en las pequeñas empresas** actúa en esta dirección, y siempre que se analizan las situaciones particulares, el enfoque de género reside en la aplicación de un programa de trabajo (información, asesoramiento y apoyo) encaminado a que el «Principio de Igualdad» se aplique en las empresas en las que se han encontrado deficiencias.

- **Ayuda al asesoramiento**, con el fin de apoyar a la empresa en la toma de decisiones en materia de igualdad de oportunidades: este asesoramiento exterior puede contribuir a definir líneas de actuación con el fin de desarrollar la contratación, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo de las mujeres.

El **compromiso de la empresa en materia de igualdad profesional**, para ser eficaz a todos los niveles, requiere actuar mediante la **comunicación** en referencia a la igualdad de oportunidades en dos vertientes:

- **Internamente**: informar a los trabajadores sobre sus derechos y sus deberes en materia de igualdad de oportunidades.
- **Externamente**: toda medida eficaz a favor de la igualdad de oportunidades debe ser compartida a título de ejemplo con las otras empresas.

CONCLUSIONES

Este catálogo de Buenas Prácticas en Desarrollo Rural e Igualdad es una valiosa herramienta de difusión e intercambio de las prácticas realizadas durante el periodo de programación 2000–2006 a lo largo de todo el territorio español.



Este periodo supone un punto de inflexión en las políticas de desarrollo rural al ser el momento en el que, por primera vez, se toma conciencia de la necesidad de incidir positivamente en la situación de las mujeres rurales y se incluye en la convocatoria de LEADER + una valoración extra para los proyectos que estén promovidos por, o tengan como población beneficiaria a las mujeres. Durante el mismo periodo, las políticas de igualdad de oportunidades intervinieron en el medio rural a través de la iniciativa comunitaria EQUAL, centrada en la promoción de nuevas metodologías para combatir toda clase de discriminaciones -incluida la discriminación por cuestiones de género- en relación al mercado laboral.

Debido a estas diferentes iniciativas de intervención, en el Catálogo se intercalan proyectos dirigidos a mujeres bajo el enfoque teórico *Mujeres en el Desarrollo (MED)*, cuya finalidad es cubrir las necesidades prácticas de las mujeres rurales sobre todo a través de su incorporación al mercado laboral, sin cuestionar las relaciones de poder existentes entre los sexos, con otros proyectos que sí cuestionan los roles de género, el reparto no-igualitario de las tareas domésticas y de cuidado y la infra-representación de las mujeres en los órganos de decisión, proyectos éstos que se encuentran bajo el enfoque teórico *Género y Desarrollo (GED)*.

Las desigualdades existentes entre varones y mujeres rurales, junto al desequilibrio socioeconómico entre el medio rural y el urbano y las características propias de las zonas rurales requieren **intervenciones de carácter integral adaptadas a las características de cada territorio** que, por un lado, cubran las necesidades de las mujeres rurales y, por otro lado, superen los desequilibrios de género que obstaculizan la igualdad efectiva de mujeres y varones. Así, con la incorporación del enfoque de género a las políticas de desarrollo rural se contribuirá a mantener a la población rural y aumentar su calidad de vida, alcanzando un **desarrollo sostenible en el medio rural**.

Las áreas de intervención de las experiencias seleccionadas en este Catálogo son las siguientes:

Formación / Sensibilización / Inserción laboral / Lucha contra la segregación ocupacional / Igualdad en las empresas / Corresponsabilidad en el hogar / Uso de las TIC / Dinamización económica / Autoempleo / Participación / Servicios a la población.

Uno de los principales problemas con los que se enfrentaba -y aún se enfrenta- el medio rural español es la masculinización y el envejecimiento de su población relacionado con la masiva emigración de las mujeres a las ciudades buscando mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional que las disponibles en sus

pueblos. Así, la **inserción laboral de las mujeres rurales** es uno de los ámbitos de actuación más frecuente en las experiencias aquí recogidas, siendo promovida tanto por las políticas de desarrollo rural como por las políticas de igualdad del momento, en consonancia con la Estrategia de Lisboa (2000), que establece como objetivo **para el año 2010 un incremento del 70% de los puestos laborales, de los que un 60% debe corresponder a mujeres**.

Dentro de las intervenciones para la **inserción laboral** de las mujeres rurales destacan los programas integrales con itinerarios laborales -como «Redes por la Igualdad» promovido por el Consejo Comarcal del Bierzo, «Itinerario.red» promovido por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, «MAGAP Empleo» promovido por el Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, o «PILNAR» promovido por el Servicio Navarro de Empleo -; la **sensibilización en temas de igualdad en las empresas**-como «Código de Igualdad en Pequeñas Empresas» promovido por UNCEAR-; y la formación para la inserción en **sectores altamente masculinizados** como el de la construcción- como «Dulcinea» promovido por la Federación de la Mujer Rural-.

Otras experiencias se centran en la **promoción del autoempleo** de las mujeres, - como «AVANZA» promovido por la Cámara de Comercio de Oviedo, «PILNAR» promovido por el Servicio Navarro de Empleo -fomentando con ello también la **participación** de las mujeres rurales a través de cooperativas- como «Creación de cooperativas tapiceras» promovido por AFAMMER o «Formación y apoyo a la creación de cooperativas rurales de servicios de proximidad» promovido por FADEMUR-. La participación de las mujeres rurales también es promovida a través del fomento del asociacionismo femenino,- como en el caso de «Igualdad desde la base» promovida por Sol Rural y el Grupo de Desarrollo Rural Campiña de Jerez-.

La **formación en igualdad** desde las edades más tempranas combatiendo con ello la segregación ocupacional es otra de las estrategias utilizadas para la inserción laboral -como «Eloisa» promovido por Instituto de la Mujer de Extremadura, «ARIADNA» promovido por el Instituto Canario de la Mujer, «EQUILIBRIO» promovido por la Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno Balear o «Mujer Rural» promovido por el Consorcio Sierra Oeste-.

Otra mención especial merecen las experiencias que promueven una **mejora de la calidad de vida** de la población rural a través del fomento de la **corresponsabilidad** en las tareas domésticas y de cuidado -como «Talleres de Supervivencia Doméstica» promovido por la Asociación de Desarrollo Rural de Sierra Mágina o «Camp de Turia Concilia» promovido por la Mancunidad de Camp de Turia-, o la promoción de **servicios a la población** -como «Instalación de Casa tutelada en antiguo palacio» promovido por la Federación de Asociaciones para el Desarrollo Territorial del Tajo-

Tajuña o «Estrategia de formación en servicios ligados a las necesidades de la población» promovido por el Grupo de Acción Local Campoo-Los Valles-.

Algunas experiencias basan su intervención en la **dinamización económica** del medio rural –como «Creación de una empresa de servicios para el sector de la automoción» promovido por la Asociación para el Desarrollo de la Ribera Alta del Ebro o «ARCo» promovido por COAG-.

Algunas de las experiencias seleccionadas también promueven del **uso de las TIC** en el medio rural –como «SAREKIDE» promovido por El Grupo de Acción Local MENDINET, «Diana» promovido por la Secretaría de Igualdad de la Xunta de Galicia o «Dona/Home Rurals» promovido por el Centro Tecnológico Forestal de Cataluña-.

Por su parte, el «Centro de Estudios y Documentación de la Mujer Rural» promovido por AMFAR destaca por su labor de mostrar y difundir los estudios de género realizados en el medio rural.

Finalmente, el «Observatorio virtual de género en el ámbito rural de Andalucía» promovido por el Grupo de Desarrollo Rural Serranía Suroeste Sevillana merece una mención especial por su pionera labor para la transversalización del enfoque de género en todas sus actuaciones y programas.

La coexistencia de diferentes enfoques e iniciativas de desarrollo rural supone un reflejo de la realidad del momento, de los avances logrados y de las dificultades encontradas. De este modo, el **catálogo constituye un instrumento de aprendizaje** tanto para la Administración Pública como para la sociedad civil a la hora de establecer medidas y/o poner en marcha nuevos proyectos de desarrollo rural con enfoque de género.

La transversalización del enfoque de género en las políticas de desarrollo rural se encuentra en este momento en una primera fase que requiere **formación** en materia de género, - sobre todo del personal técnico de los proyectos-, **sensibilización** de la población, y **compromiso político**.

El camino recorrido hasta el momento por las organizaciones de desarrollo rural, las organizaciones de mujeres y las entidades públicas supone, junto a la aprobación de un marco normativo específico –*Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y *Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural*–, una garantía para la consolidación del enfoque de género en las actuaciones para el desarrollo sostenible del medio rural. La elaboración de este catálogo quiere ser **una apuesta constructiva** en este sentido.

ANEXO

CC.AA	Densidad poblac. (hab/km ²)	Tasa de masculinización ²	Tasa de dependencia ³		Tasa de envejecimiento ⁴	
			Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Andalucía	93,63	98,57%	47,09%	52,41%	12,56%	16,57%
Aragón	27,81	100,28%	49,07%	58,94%	18,86%	24,01%
Baleares	214,91	101,49%	42,25%	48,96%	12,57%	16,76%
Canarias	278,77	100,42%	40,20%	44,49%	10,45%	13,57%
Cantabria	109,40	96,22%	43,55%	52,12%	16,34%	21,78%
Castilla –La Mancha	25,71	102,29%	54,58%	62,71%	17,62%	21,94%
Castilla y León	27,14	98,55%	50,01%	60,84%	19,83%	25,39%
Cataluña	229,32	98,87%	43,41%	51,32%	14,82%	19,86%
Comunidad de Madrid	781,22	94,11%	39,91%	45,27%	12,18%	16,76%
Comunidad Valenciana	216,28	99,49%	44,31%	50,57%	14,22%	18,50%
Extremadura	26,37	99,03%	53,34%	62,84%	16,50%	21,62%
Galicia	94,14	93,36%	46,54%	56,00%	18,01%	23,85%
La Rioja	62,93	102,03%	45,79%	55,47%	17,13%	22,06%
Navarra	59,71	100,06%	44,31%	53,29%	15,52%	20,62%
Pais Vasco	298,15	95,75%	40,18%	48,42%	15,26%	20,47%
Principado de Asturias	101,86	92,25%	44,48%	54,37%	18,78%	24,81%
Región de Murcia	126,06	102,83%	45,89%	52,08%	12,35%	16,23%
TOTAL	91,22	98,01%	44,95%	52,05%	14,64%	19,33%

Tasa de actividad ⁵		Tasa de desempleo ⁵		Tasa de ocupación ⁵		CC.AA
Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	
41,19%	68,81%	31,07%	18,28%	24,59%	52,32%	Andalucía
41,59%	66,05%	14,69%	7,17%	29,78%	55,13%	Aragón
51,34%	72,73%	17,41%	11,26%	38,32%	60,50%	Baleares
47,75%	72,33%	20,52%	14,46%	34,12%	58,13%	Canarias
39,62%	66,28%	19,73%	10,66%	27,90%	55,30%	Cantabria
35,09%	67,00%	18,05%	8,92%	25,79%	57,38%	Castilla –La Mancha
36,97%	63,07%	18,05%	8,76%	26,09%	53,18%	Castilla y León
48,31%	68,95%	13,10%	8,02%	36,01%	56,57%	Cataluña
50,57%	72,56%	15,66%	9,57%	35,92%	58,14%	Comunidad de Madrid
43,07%	68,69%	15,63%	8,89%	32,32%	57,74%	Comunidad Valenciana
36,96%	66,49%	29,57%	17,87%	23,08%	51,45%	Extremadura
40,33%	62,07%	16,09%	9,94%	29,93%	52,29%	Galicia
42,75%	68,35%	14,24%	6,99%	30,67%	57,57%	La Rioja
46,08%	68,75%	13,45%	6,72%	33,55%	57,31%	Navarra
43,66%	66,36%	16,13%	8,50%	31,52%	55,16%	Pais Vasco
37,92%	59,80%	21,01%	11,82%	25,79%	48,67%	Principado de Asturias
41,48%	70,77%	15,78%	8,99%	31,08%	60,62%	Región de Murcia
43,66%	68,17%	18,69%	11,09%	30,80%	55,51%	TOTAL

1. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón Municipal 2008.

2. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón Municipal 2008. (nº de hombres/nº de mujeres)*100.

3. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Área de Análisis y Previsiones Demográficas. (población <16 años + población ≥65 años / población activa)*100.

4. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo Población y Vivienda 2001. (población ≥65 años/población total)*100.

5. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Vivienda 2001.



MINISTERIO
DE MEDIO AMBIENTE
Y MEDIO RURAL Y MARINO



BUENAS PRÁCTICAS EN **DESARROLLO RURAL** E IGUALDAD

Este catálogo de *Buenas Prácticas en Desarrollo Rural e Igualdad* es una valiosa herramienta de difusión e intercambio de las actuaciones realizadas en la última década en el territorio español.

Este periodo supone un punto de inflexión en las políticas de desarrollo rural al ser el momento en el que, por primera vez, se toma conciencia de la necesidad de incidir positivamente en la situación de las mujeres rurales y se incluye en la convocatoria de LEADER + una valoración extra para los proyectos que estén promovidos por, o tengan como población beneficiaria a las mujeres. Durante el mismo periodo, las políticas de igualdad de oportunidades intervinieron en el medio rural a través de la iniciativa comunitaria EQUAL, centrada en la promoción de nuevas metodologías para combatir toda clase de discriminaciones –incluida la discriminación por cuestiones de género– en relación al mercado laboral.

El camino recorrido hasta el momento por las organizaciones de desarrollo rural, las organizaciones de mujeres y las entidades públicas supone, junto a la aprobación de un marco normativo específico –*Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y *Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural*–, una garantía para la consolidación del enfoque de género en las actuaciones orientadas al desarrollo sostenible del medio rural.

La publicación y difusión de estas experiencias es una clara apuesta por la igualdad de género en el desarrollo rural.



MINISTERIO
DE MEDIO AMBIENTE
Y MEDIO RURAL Y MARINO



FEADER