

INFORME DE AVALIACIÓN

DA INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO

NO PROXECTO EQUAL CONTA CON ELAS

Luz Varela Caruncho
Amada Traba Díaz

Universidade de Vigo

ÍNDICE

Introdución	3
A Iniciativa Comunitaria Equal	4
O Proxecto Equal Conta con Elas	7
A integración da perspectiva de xénero no Proxecto Conta con Elas	8
A avaliación	16
Integración da perspectiva de xénero na avaliación	16
Metodoloxía	18
Esquemas	21
Guión entrevistas	29
Análise documental	31
Observación participante	44
Entrevistas	57
Conclusións	79
Bibliografía	83

Introdución

A Universidade de Vigo participa como entidade socia da A.D. Área Metropolitana de Vigo, co compromiso de executar parte das accións do Proxecto Conta con Elas, unha das cales é a denominada “Promoción da igualdade: avaliación e seguimento da perspectiva de xénero-aplicación transversal ás accións do Proxecto”.

A Universidade de Vigo delegou na Cátedra Feminista a responsabilidade do seguimento e control da aplicación dos principios transversais de xénero na posta en marcha e desenvolvemento de todas as accións do Proxecto Conta con Elas.

As persoas responsables do seguimento e avaliación da perspectiva de xénero no Proxecto, Luz Varela Caruncho e Amada Traba Díaz -profesoras de Socioloxía no departamento de Socioloxía, Ciencia Política e da Administración, e Filosofía da Universidade de Vigo- elaboran este *Informe final de Avaliación da integración da perspectiva de xénero no Proxecto Conta con Elas*, como resultado do seguimento e control da incorporación da perspectiva de xénero en todo o proxecto

A Iniciativa Comunitaria Equal

As Iniciativas Comunitarias son instrumentos da política estrutural da Unión Europea propostos pola Comisión para apoiar actuacións de interese específico para o conxunto dos estados membros.

A iniciativa comunitaria Equal está financiada polo Fondo Social Europeo, no contexto da Estratexia Europea de Emprego (EEE), e ten como obxectivo -no ámbito da cooperación transnacional- promover novas formas de loita contra todo tipo de discriminación e desigualdade no mercado de traballo: fomentando a innovación, experimentación e validación de novas formulacións e mecanismos de cumprimento das políticas; apoiando a colaboración dos axentes clave nunha estratexia común; facilitando compartir as boas prácticas e transmitir o aprendido, e impulsando a colaboración transnacional e o intercambio de experiencias.

Equal, defínese como “a cooperación transnacional para a promoción de novos métodos de loita contra todas as formas de discriminación e desigualdade en relación co mercado de traballo”. Na iniciativa comunitaria Equal, hai una serie de principios básicos de obrigado cumprimento, con independencia da área temática do proxecto, hai varias áreas temáticas, en concreto nove, directamente relacionadas coas dez orientacións da EEE e hai tamén tres prioridades transversais, establecidas no ámbito comunitario, entre estas a integración da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Ademais de ser un principio básico, a Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres hai que terla en conta de xeito transversal. Para acadar este obxectivo de carácter xeral hai dúas estratexias:

- Medidas específicas no Piar IV de Igualdade de Oportunidades con dúas áreas temáticas: “Conciliación da vida familiar e profesional” e “ Reducción dos desequilibrios entre homes e mulleres apoiando a eliminación da segregación no traballo”. As áreas temáticas de Equal abordan as prioridades relativas aos recursos humanos da Estratexia Europea para o Emprego.
- Prioridades horizontais: Aplicación do principio de Igualdade de oportunidades de xeito transversal.

Para reducir os desequilibrios entre homes e mulleres e para apoiar a eliminación da segregación no traballo pódese:

Desenvolver plans de acción positiva no contorno empresarial que:

- Incidan no desenvolvemento da carreira profesional das mulleres, en particular a través da mellora do seu acceso á formación.
- Promovan o acceso e a participación das mulleres nos procesos de decisión e negociación colectiva.
- Logren a presenza equilibrada de homes e mulleres en todos os sectores produtivos e en todos os niveis xerárquicos, e fomenten a creación de empresas por mulleres.
- Se acompañen de medidas dirixidas aos actores do mercado de traballo para que apoiem e/ou desenvolvan estes plans.

Levar a cabo plans de promoción da participación da muller no mercado de traballo que:

- Permitan poñer en marcha accións específicas orientadas a previr a segregación desde o sistema educativo.
- Estimulen a diversificación no momento en que as persoas elixen as súas opcións formativas e laborais.

- Introduzan a igualdade de oportunidades dentro da práctica profesional dos principais actores do mercado de traballo: empresas, axentes sociais, formadores/as, servizos de emprego, etc.
- Fomenten unha actitude positiva na sociedade e nas familias cara a promoción das mulleres no contorno laboral.

Para aplicar o principio de igualdade de xeito transversal é fundamental:

- Ter datos desagregados por sexo.
- Facer unha diagnose da situación de homes e mulleres no territorio.
- Partir dunha avaliación do impacto de xénero das políticas, plans e programas.
- Contar no deseño do proxecto coa participación de entidades e/ou persoas especialistas en igualdade de xénero.
- Definir os obxectivos do proxecto desde unha perspectiva de respecto e promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Integrar na AD entidades expertas en igualdade de xénero.
- Formar a todo o persoal implicado no proxecto en igualdade de xénero.
- Incorporar a igualdade e a perspectiva de xénero en todas as actividades.
- Introducir a perspectiva de xénero en todos os materiais, documentos e ferramentas.

O Proxecto Conta con Elas

No marco da Iniciativa Comunitaria Equal (2ª convocatoria) o 17 de novembro de 2004 o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais aprobou o proxecto Conta con elas presentado pola Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (MAIV). Este proxecto enmárcase no Piar IV de “Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres”, dentro da área temática de segregación no mercado de traballo.

No mes de marzo de 2005 constitúese formalmente a “Agrupación de Desenvolvemento Área Metropolitana de Vigo” (AD), agrupación máxima executora das accións planificadas no proxecto Conta con Elas. A Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo é o organismo público responsable.

Na AD participan as seguintes entidades:

Administracións locais: Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, Deputación Provincial de Pontevedra, as organizacións sindicais: CC.OO, UGT, CIG, a Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Fundación Caixanova e a Universidade de Vigo.

A Universidade de Vigo, como entidade participante na AD, executa parte das accións do proxecto, entre estas a “Avaliación e seguimento da perspectiva de xenero-aplicación transversal ás accións do proxecto”.

A integración da perspectiva de xénero no Proxecto Conta con elas

Tendo en conta os contidos e criterios da *Guía metodolóxica de avaliación: Orientacións metodolóxicas para a avaliación interna de proxectos IC Equal*, e da *Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género*, hai unha serie de cuestións que é importante destacar para avaliar a incorporación da perspectiva de xénero no proxecto. Do traballo con estes documentos extráense algúns parágrafos e algunhas ideas fundamentais que se comentan a seguir.

A integración da perspectiva de xénero é unha ferramenta para comprender mellor as causas das desigualdades entre mulleres e homes nas nosas sociedades e para presentar estratexias apropiadas que permitan afrontalas. O obxectivo é lograr a igualdade entre mulleres e homes.

No marco da Iniciativa Comunitaria EQUAL, a integración da perspectiva de xénero non é unha opción, debe ser un principio rector para todos os socios dunha Agrupación de Desenvolvemento, con independencia da prioridade temática que elixan, así como para os xestores do programa EQUAL.

A integración da perspectiva de xénero reconece que as iniciativas dirixidas especificamente a as mulleres, aínda que necesarias, son insuficientes por si mesmas para desencadear un cambio importante. Aínda que moitas son innovadoras e benefician ás mulleres que participan directamente, non afectan de forma axeitada á distribución de servizos ou recursos das políticas e proxectos xerais, de modo que apenas inciden na redución ou eliminación das desigualdades entre mulleres e homes.

A integración da perspectiva de xénero cuestiona estas políticas. Reconece unha forte conexión entre a desvantaxe relativa das mulleres e a vantaxe relativa dos homes.

Céntrase nas diferencias sociais entre mulleres e homes: diferencias que son detectadas, que poden cambiarse co tempo e que varían en cada cultura e entre diversas culturas.

Recoñece que o xénero é unha das características máis fundamentais de organización na sociedade e afecta ás nosas vidas a partir do momento do noso nacemento. É un proceso dinámico e continuo, deseñado para abordar as desigualdades potenciais e as prácticas de discriminación en contra de calquera sexo. Presupón un recoñecemento das identidades masculina e feminina.

Recoñece a existencia de diferencias nas vidas dos homes e das mulleres e, por o tanto, a diversidade das nosas necesidades, experiencias e prioridades. Implica unha vontade de establecer unha distribución equilibrada das responsabilidades entre mulleres e homes.

Necesita unha acción política determinada e apoio con indicadores e obxectivos claros. A integración da perspectiva de xénero comprende o deseño político, a toma de decisión, o acceso aos recursos, os procedementos e prácticas, a metodoloxía e a aplicación, seguimento e avaliación.

Non é unha cuestión de "cantas mulleres deben participar ou participan" senón de determinar "de que modo contribúe a reducir as disparidades entre mulleres e homes". A integración da perspectiva de xénero implica a inclusión das mulleres, pero non implica excluír aos homes; pola contra, significa que deben participar máis homes na busca de solucións.

En referencia á Agrupación de Desenvolvemento, a integración da perspectiva de xénero na AD implica unha vontade política ao máximo nivel, o compromiso de todos os socios, a definición compartida da igualdade de xénero -que se entende por igualdade de xénero e por integración da perspectiva de xénero-, sen unha comprensión

compartida da integración da perspectiva de xénero, resultará difícil manter a perspectiva de igualdade de xénero na AD. Implica o desenvolvemento de capacidades - ter coñecementos básicos sobre a integración da perspectiva de xénero e de como aplicala no seu traballo- ter coñecemento non implica ter capacidade de acción-. Implica ter sensibilidade sobre a igualdade de xénero para transformar a realidade na propia organización: características organizativas, composición do cadro de persoal, políticas de recursos humanos, participación de homes e mulleres nas actividades.

Ademais, hai unha serie de aspectos fundamentais en relación coa incorporación da perspectiva de xénero como, por exemplo, se hai coherencia entre os obxectivos globais do proxecto e as prioridades de igualdade establecidas na iniciativa comunitaria EQUAL, se se abordaron as necesidades das mulleres e dos homes, se se van reducir as desigualdades e discriminacións, se se tiveron en conta os posibles obstáculos que poderían impedir o desenvolvemento das accións e o logro de obxectivos, etc.

Outros aspectos de interese son: a identificación das necesidades de formación ou información sobre a integración da perspectiva de xénero, a implementación adecuada desa formación, os mecanismos apropiados de seguimento para medir o impacto da formación no rendemento en materia de igualdade.

En síntese, para incorporar a perspectiva de xénero durante todo o ciclo de vida do proxecto hai que ter en conta o seguinte.

Na fase de diagnose é fundamental analizar o contorno e as posibilidades de intervención sempre desde unha perspectiva de xénero. Na fase de deseño é fundamental adecuar os obxectivos accións e prestación de servizos do proxecto á problemática diferencial de homes e mulleres no territorio, tamén é importante incorporar mecanismos para garantir a participación de mulleres no proxecto, asemade a

intervención de persoas/organizacions especialistas en igualdade, e a adecuación da súa participación para o cumprimento da IO.

Na fase de execución é importante eliminar barreiras de acceso ás accións concretas de proxecto, ofrecer servizos complementarios para facilitar o acceso das mulleres ás actividades do proxecto, contar con sistemas de información, orientación, sensibilización, formación e acompañamento axeitados. Vixiar tanto o contido e a mensaxe nas accións de difusión e sensibilización como a linguaxe e as imaxes empregadas en todos os documentos e publicacións. Ter persoal especializado en igualdade nos equipos técnicos do proxecto e aproveitar o papel das entidades relacionadas coa igualdade. Aplicar o principio de igualdade na organización e no funcionamento da AD.

Para o seguimento e a avaliación da integración da perspectiva de xénero no proxecto son indispensables: procedementos e ferramentas deseñados especificamente, datos sistematicamente desagregados por sexo, indicadores de xénero específicos -de contexto, de realización, de resultados e de impacto-, dispositivos específicos para garantir o principio de igualdade de xénero no ciclo de xestión do proxecto, participación das entidades e persoas responsables de igualdade no seguimento e avaliación do proxecto, etc.

En canto a integración da perspectiva de xénero no Proxecto Conta con Elas hai que destacar que no deseño do proxecto a perspectiva de xénero foi o elemento básico: Consideráronse as desigualdades e discriminacións existentes no mercado de traballo, a situación de partida no territorio da Área Metropolitana de Vigo, as políticas de emprego e de IO na Área Metropolitana de Vigo, asemade as experiencias e transferencias do Equal Compás e doutras iniciativas.

O Proxecto Conta con Elas expón de forma clara e concisa o obxectivo xeral, os obxectivos complementarios, os resultados previstos, as estratexias para acadalos, as liñas de actuación e as accións transversais. No resumo seguinte poden apréciarse con claridade estas afirmacións.

EQUAL CONTA CON ELAS

PIAR IV

Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres

ÁREA TEMÁTICA

“Reducir os desequilibrios entre homes e mulleres e apoiar a eliminación da segregación no traballo”

OBXECTIVO XERAL

Diminuír a segregación laboral, horizontal e vertical, no emprego mediante a sensibilización no nivel socio-educativo, institucional e empresarial-laboral para facilitar a inserción laboral e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade e ocupacións masculinizados.

OBXECTIVOS COMPLEMENTARIOS

- Xerar unha percepción máis igualitaria entre homes e mulleres
- Impulsar o mainstreaming de xénero
- Fomentar a presenza de mulleres nos sectores e ocupacións masculinizados
- Sensibilizar ao empresariado

- Promover unha elección formativa e profesional non estereotipada
- Optimizar o uso dos recursos en materia de IO
- Fomentar a conciliación familiar, laboral e persoal
- Promover modelos de actuación transferibles no uso das NTIC
- Promover unha cultura respectuosa co medio ambiente

RESULTADOS PREVISTOS

- Sistematización dun modelo de intervención integral para combater a discriminación laboral
- Cambio de percepción social sobre os tipos e postos de traballo que poden desempeñar as mulleres
- Establecemento de redes cooperativas para impulsar a IO no acceso e permanencia das mulleres no emprego
- Afianzamento da elección profesional e formativa non condicionada por estereotipos de xénero
- Optimización da coordinación territorial en IO
- Implantación dun método de traballo que posibilite a sistematización do enfoque de xénero
- Identificación das condicións laborais que favorecen o mantemento da segregación horizontal e vertical
- Experimentación e modelización sobre a cooperación comunitaria
- Experimentación específica sobre o uso das NTIC
- Posta en marcha dun método de intervención para a atención ás persoas baseado en itinerarios parciais
- Posta en marcha dun sistema que permita aplicar transversalmente e cun enfoque de xénero o respecto ao medio ambiente
- Modelización do proceso de transferencia a partir de metodoloxías innovadoras
- Inserción de calidade do 70% das 75 mulleres emprendedoras que participan na acción “Reemprende”: Impulsar a creación de empresas promovidas por mulleres no marco da economía social
- Inserción de calidade do 70% das 225 mulleres desempregadas formadas en sectores e ocupacións tradicionalmente masculinos que participaran na acción “Reafirma”: Itinerarios parciais para a reafirmación do obxectivo profesional
- Creación de 5 empresas promovidas por mulleres no ámbito da economía social fruto da acción “Reafirma”
- Posta en marcha de 30 plans individualizados de formación a medida para impulsar a promoción profesional das mulleres
- Elaboración de 10 proxectos empresariais de mulleres en sectores con escasa presenza feminina, en postos directivos o como empresarias mediante la acción



UNIVERSIDADE
DE VIGO

“Emprende Innova”

- Profesionalización de 18 mulleres en postos de traballo nos que estean subrepresentadas dentro do sector ambiental, a través de Reemprende-Medioambiente”

LIÑAS DE ACTUACIÓN

Sensibilización social e educativa

Accións:

- Bus da igualdade
- Mes da igualdade
- Material pedagóxico audiovisual e multimedia como soporte das actividades previstas

Sensibilización institucional

Accións:

- Cláusula pola igualdade
- Mainstreaming institucional de xénero

Sensibilización empresarial e laboral

Accións:

- Campañas de diversificación profesional
- Diagnóstico de igualdade de oportunidades nas empresas
- Promociona: plans de formación específicos para combater a segregación vertical
- Rede de empresas pola igualdade
- Foros en empresas sobre igualdade de oportunidades
- Talleres para a igualdade de oportunidades no mercado de traballo
- Convenios colectivos desde a perspectiva de xénero
- Centros antena sectoriais en intermediación e asesoramento

Atención ás persoas

Accións:

- Reafirma: itinerarios parciais para a reafirmación do obxectivo profesional
- Reafirma-Medioambiente
- Emprnde Innova
- Reemprende: impulsar a creación de empresas promovidas por mulleres na economía social



UNIVERSIDADE
DE VIGO

- Reemprende virtual-Banco de socias

ACCIÓNS TRANSVERSAIS

Promoción da Igualdade de Oportunidades

Accións:

- Módulo de sensibilización sobre a igualdade de oportunidades dirixido a beneficiarias finais do proxecto
- Dotación económica para atender as necesidades de coidado de persoas dependentes e transporte para favorecer a conciliación
- Formación en IO dirixida ao equipo técnico do proxecto a ás entidades da AD
- Asesoramento ás entidades da AD para a introducción da perspectiva de xénero
- Aplicación da igualdade en produtos, difusión e publicidade
- Módulos de formación en IO dirixidos ao persoal dos ámbitos socio-educativo, institucional e empresarial-laboral
- Módulos xenéricos de formación presencial en IO dirixidos a entidades empregadoras directas e indirectas
- Cooperación social para a conciliación de tempos

Novas tecnoloxías da información e comunicación

Accións:

- Creación dun sitio Web como plataforma de teleformación e difusión
- Creación dun boletín electrónico
- Emple@te: sistema de intermediación on-line
- Adaptación e mantemento da rede privada virtual

Medio ambiente

Accións:

- Sensibilización social medioambiental
- Sensibilización medioambiental dende un enfoque de xénero
- Mecanismos para unha xestión respectuosa co medio ambiente
- Módulos específicos de formación medioambiental dirixidos ás persoas que participan no proxecto

A avaliación

En primeiro lugar a avaliación é un instrumento útil para o conxunto de persoas e entidades que participan, promoven e xestionan un proxecto ou un programa. En segundo lugar, trátase dun proceso que permite coñecer desde un principio e máis alá do que permitiría un simple seguimento, o que se está a facer, como, e os logros en relación cuns criterios valorativos preestablecidos, quer cientificamente, quer por proposta de quen o impulsa. Neste sentido a avaliación permite ter unha comprensión global da lóxica interactiva entre deseño e posta en práctica ao compás dos actores implicados. Asemade, a avaliación debe formar parte de todo o proceso, desde o principio e de forma planificada, o que facilita cambios e correccións de seren necesarios e viables, ata o final cando xa se poden avaliar resultados, efectos e impactos.

A idea de que avaliar é útil permítenos comprender tamén que é un proceso formativo que permite que os actores implicados aprendan e se fagan conscientes das súas prácticas para afirmalas ou cambialas. As propias técnicas empregadas permiten un primeiro chanzo no proceso de reflexión para as persoas implicadas.

A avaliación está concibida como un proceso participativo no que se intercambian experiencias, reflexións e coñecementos específicos do proxecto, outros máis xerais e sobre todo ideas para identificar obstáculos e dificultades e a maneira de afrontalos. Este proceso é en si mesmo tan importante como as propias conclusións do informe.

A integración da perspectiva de xénero na avaliación

Avaliar a integración da perspectiva de xénero non é simplemente unha cuestión cuantitativa, de cantas persoas participan, cantos cursos, canta difusión... , tampouco é só unha cuestión de eficacia e/ou eficiencia en relación cos resultados e cos recursos,

senón que se trata, fundamentalmente, de como se fan as cousas, de se no fondo e na base do proxecto está a análise estrutural da sociedade desde a perspectiva de xénero.

Esta análise implica recoñecer que o xénero é un dos elementos fundamentais de estratificación social, de organización da sociedade e afecta as nosas vidas durante todo o proceso vital. Ademais, implica recoñecer que existen diferenzas nas vidas das persoas por seren homes ou mulleres, que homes e mulleres teñen necesidades, experiencias, prioridades e intereses diferentes, que pólo tanto deben ser tidas en conta en todos os procesos que impliquen planificación política, económica e social, en todos os ámbitos e en todos os niveis.

Dunha forma mais específica, a integración da perspectiva de xénero non implica simplemente fomentar a igualdade con medidas específicas que axuden, palién ou compensen as situacións de discriminación que afectan ás mulleres, senón mobilizar todas as políticas xerais con medidas destinadas a lograr a igualdade.

Partindo destas consideracións é evidente que a abordaxe máis adecuada é a da perspectiva cualitativa, xa que esta nos vai permitir analizar aspectos cualificadores como orientacións, discursos, percepcións, representacións, coñecementos, etc. Isto non implica que no seu momento non se vaian ter en conta datos, porcentaxes ou recursos económicos, todo elo expresado cuantitativamente, senón que os indicadores máis significativos son fundamentalmente de carácter cualitativo.

Tendo en conta o contexto concreto do proxecto Conta con Elas deseñouse unha metodoloxía de traballo atendendo as dimensións que consideramos máis relevantes de todas as posibles. Todo o traballo vai na liña marcada polas guías europeas para a avaliación e axustarase aos requirimentos do Equal, tal e como xa se fixo explícito nun epígrafe anterior.

Metodoloxía

Destacar que este informe de avaliación da incorporación da perspectiva de xénero recolle todo o realizado dende o principio do proxecto ata agora.

En coherencia cas consideracións xa expresadas sobre o que pensamos que debe ser a avaliación, co obxectivo do proxecto e co contexto deste, deséñase unha metodoloxía flexible, integradora e de proceso; estas tres características permiten un grao importante de adaptación ás diferentes unidades de análise e ás circunstancias das entidades e persoas participantes, asemade, permite obter unha visión global e de conxunto que acompaña o desenvolvemento do proxecto desde o seu inicio.

Esta escolla metodolóxica precisa de diversas técnicas que se complementen. A práctica científica ten demostrado que as máis útiles para este fin son as de carácter cualitativo. Neste caso, empréganse varias técnicas. A técnica da análise documental: revísase, de acordo cuns criterios fixados previamente, toda a documentación elaborada durante a vixencia do proxecto. A técnica da observación participante coa presenza e participación do equipo avaliador na maioría das intervencións públicas do programa así como nas reunións dos comités de dirección e técnico, e nas dos diversos grupos de traballo. A técnica da entrevista: a entrevista en profundidade, de carácter individual, e a entrevista en grupo, as dúas centrada nas opinións, percepcións e valoracións das propias persoas participantes no proxecto tanto do ámbito político como do técnico.

A **análise documental** organízase, pola súa vez, en tres grandes apartados: documentos que teñen unha función de publicidade e difusión como carteis, anuncios, folletos, dípticos, boletíns, etc.; documentos que teñen unha función de procedemento como actas, informes e memorias, criterios de valoración para a selección, informes de avaliacións, bases reguladoras, cuestionarios e fichas, etc.; e por último, documentos que son propiamente produtos como algúns materiais didácticos, estudos, guías, e outras

publicacións. Con esta revisión pretendemos aproximarnos a algúns elementos significativos para avaliar a perspectiva de xénero, como por exemplo a visibilidade ou invisibilidade, as presenzas e ausencias, a linguaxe, os contidos, o discurso, a mensaxe, as imaxes, etc.

A **observación participante** é unha das técnicas etnográficas máis salientables, permite a quen investiga obter información máis alén da que se facilita verbalmente, e incluso máis da que os informantes quixerían expresar. Permite a implicación da persoa que investiga nas actividades que se desenvolven, permite comprobar quen fai que, canto e como, así como tomar nota das circunstancias relacionadas co espazo e tempo. Esta observación realizouse ao longo de todo o proxecto, coa presenza constante do equipo na gran maioría das accións de carácter público: reunións, cursos, feiras, xornadas, presentacións, exposicións, foros, mesas redondas, etc. Esta técnica permite manter unha interacción constante tanto coas persoas responsables das accións como co público participante, recollendo información no mesmo momento, valorando e intercambiando opinións, reflexións e suxestións, todo isto nun ambiente restrinxido ou aberto.

A **entrevista en profundidade**, malia representar un importante investimento en tempo -tanto propio como das persoas entrevistadas- e malia ser unha técnica complexa no propio tratamento da información, pareceunos a máis idónea para obter información directa e sen interferencias, sobre o coñecemento, as motivacións, as percepcións, así como as valoracións que se fan das dificultades e atrancos para acometer proxectos con perspectiva de xénero. Realizáronse 20 entrevistas en profundidade a informantes clave, e en situacións especificamente preparadas para elo.

A **entrevista en grupo** permite complementar o discurso individual das entrevistas en profundidade cun discurso construído en grupo, onde as cuestións e as diferencias de opinión e de valores teñen carácter grupal ao non viren formuladas só pola persoa que traza o guión da entrevista e permitiren o contraste de opinións ao aflorar no propio

grupo perspectivas diversas. O maior atranco para esta técnica é lograr reunir nun mesmo día e hora un grupo coherente e axeitado de persoas.

Nas entrevistas individuais e en grupo as unidades de análise son:

As **entidades que compoñen a AD**: Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, a Deputación de Pontevedra; os sindicatos: CC.OO, UGT, CIG; a Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Fundación Caixanova, e a Universidade de Vigo. Interesa coñecer nestas entidades o significado que ten para a organización a igualdade de xénero e a integración da perspectiva de xénero; as razóns ou motivos para incorporarse á AD; o grao de implicación no proxecto; o asesoramento recibido; os resultados ou consecuencias da incorporación ao proxecto, etc.

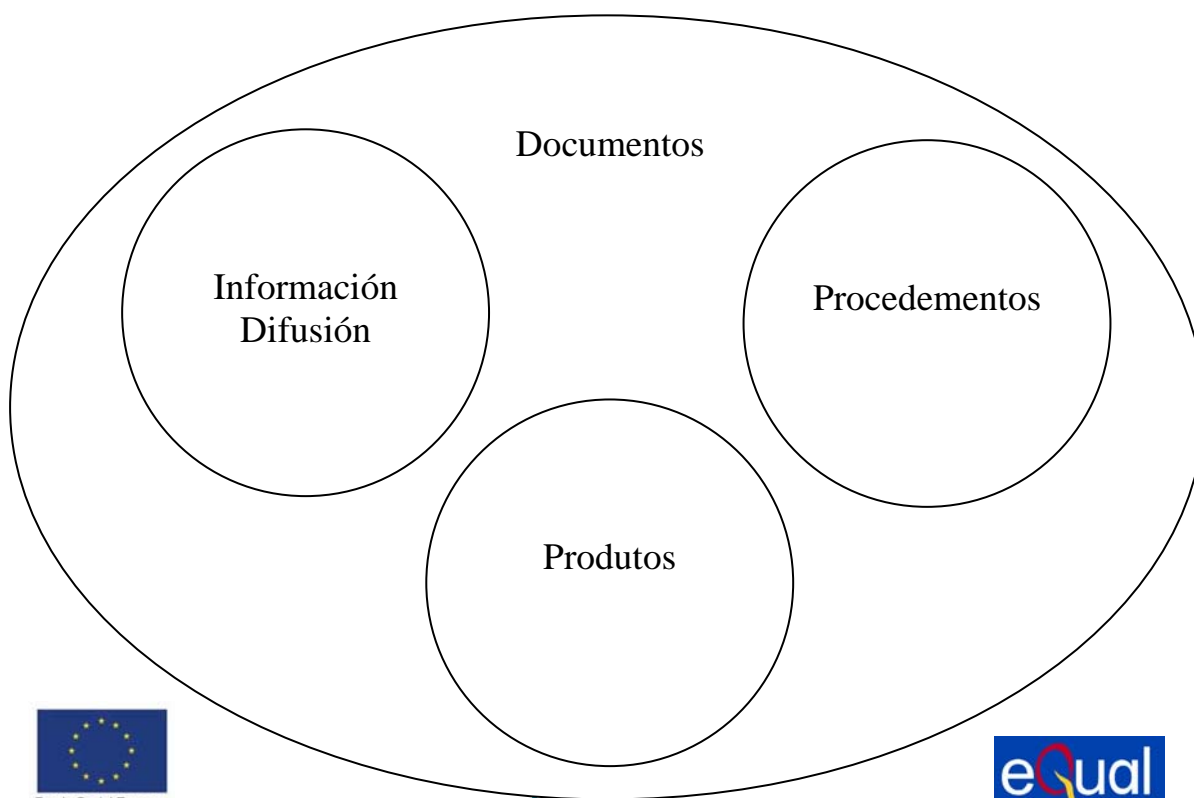
O **equipo humano do proxecto**: Equipo xestor, persoal técnico das entidades da AD, e equipo funcional do proxecto. Interesa analizar os coñecementos e percepcións, as representacións, e a visión que teñen das actividades realizadas no proxecto. Asemade, a formación en xénero e o grao de compromiso coa igualdade.

ESQUEMAS

Análise documental

Linguaxe	Imaxe	Contido	Mensaxe
----------	-------	---------	---------

Linguaxe	Non sexista, neutro
Imaxe	Visibilidade das mulleres, imaxes non estereotipadas
Contido	Pertinencia e relevancia en relación coa IO
Mensaxe	Con perspectiva de xénero





UNIVERSIDADE
DE VIGO



Fondo Social Europeo



25



<p>Información Difusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material publicitario e divulgativo <ul style="list-style-type: none"> - Anuncios - Carteis - Dípticos/Trípticos - Folletos - Boletíns - Videos - Web
---------------------------------	---

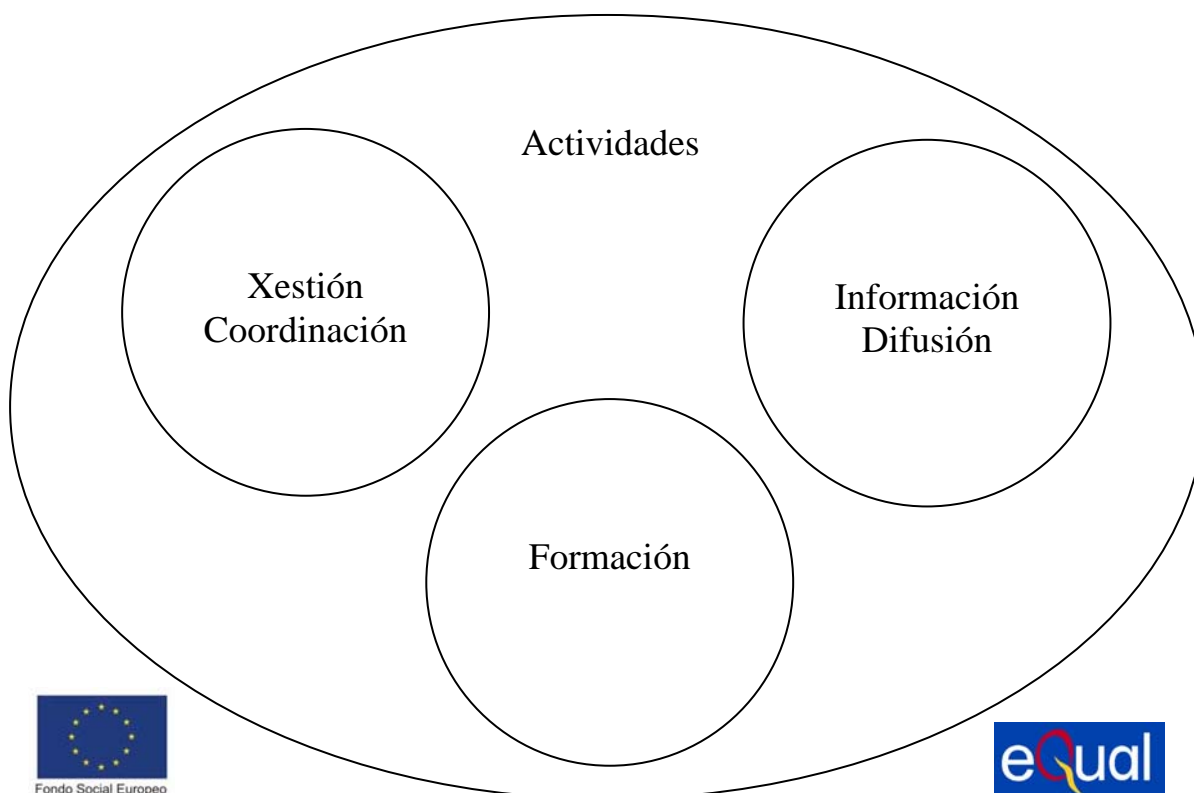
<p>Procedementos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentos <ul style="list-style-type: none"> - Actas - Informes - Memorias - Bases reguladoras - Convocatorias - Criterios de valoración ▪ Ferramentas <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios - Fichas
----------------------	--

<p>Produtos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiais didácticos <ul style="list-style-type: none"> - Guías - Estudos
-----------------	--

Observación participante

Quen	Que	Como	Onde	Cando
------	-----	------	------	-------

Quen	Responsable: entidade
Que	Tipo de acción: información, sensibilización, formación, etc.
Como	Estratexia: participativa, implicadora, de mediación, creadora de sinerxias; que posibilita a visibilidade e o recoñecemento
Onde	Espazos: localización, visibilidade, accesibilidade, simetría e xerarquía
Cando	Tempo: datas, duración, continuidade



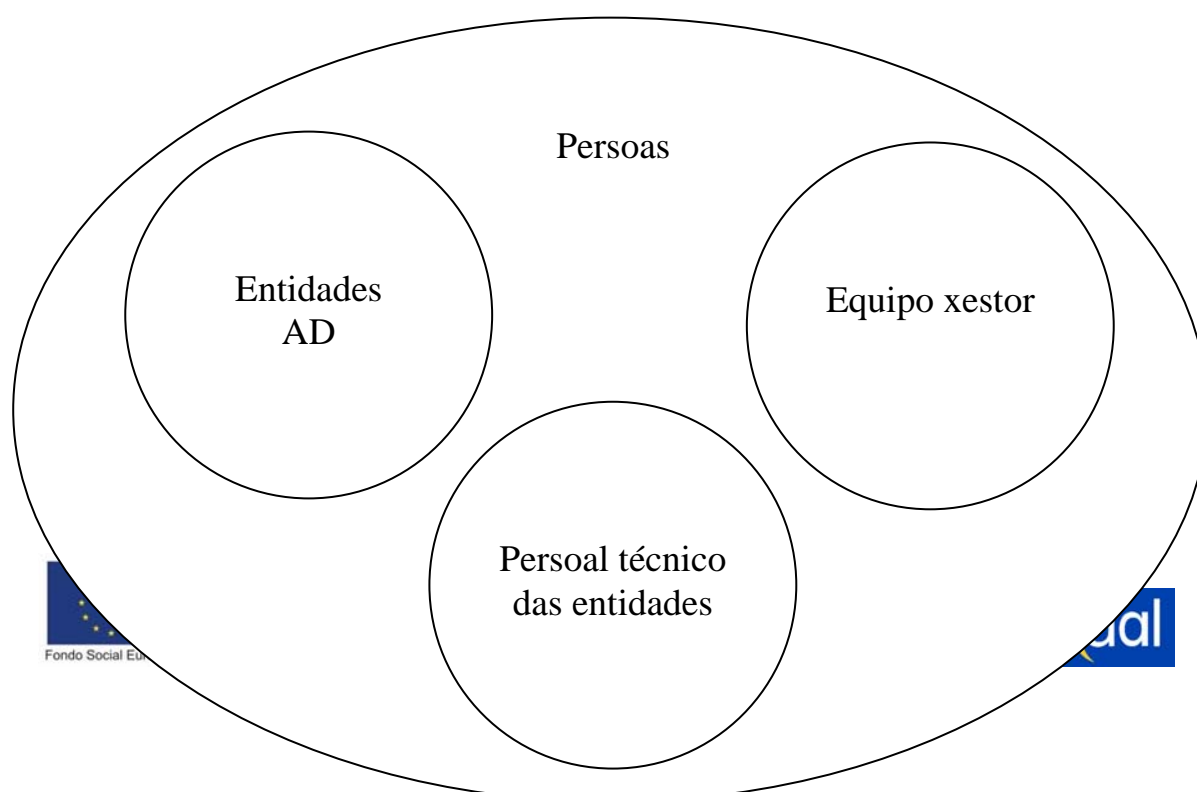
<p>Xestión Coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunións <ul style="list-style-type: none"> - Comité de Dirección - Comité Técnico ▪ Grupos de traballo ▪ Coordinación ▪ Avaliación
<p>Información Difusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentacións <ul style="list-style-type: none"> - Proxecto - Bus da igualdade - Mes da igualdade - Banco do tempo ▪ Exposicións <ul style="list-style-type: none"> - O planeta da igualdade - Imaxina e comparte máis ▪ Feiras <ul style="list-style-type: none"> - NAVALIA - SICO - TURNAUTICA - ENERNOVA
<p>Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Xornadas <ul style="list-style-type: none"> - Novos enfoques da educación desde a perspectiva de xénero - Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes - As leis de igualdade implicacións no ámbito laboral. - Implantación de medidas de acción positiva nas empresas. - Educando na igualdade - Conciliación e igualdade no marco laboral - Negociación colectiva e igualdade ▪ Obradoiros <ul style="list-style-type: none"> - Bancos do Tempo ▪ Cursos <ul style="list-style-type: none"> - Módulo de Economía e Xénero

	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en xénero ▪ Foros nas empresas - O liderado na empresa - Conciliación da vida familiar
--	--

Entrevista en profundidade

Coñecemento e percepción	Traxectoria/Compromiso	Representacións	Actividades
--------------------------	------------------------	-----------------	-------------

Coñecemento e percepción	Igualdade de xénero e perspectiva de xénero
Traxectoria/Compromiso	Persoal e institucional
Representacións	Roles, formas de relación e estilos de xestión.
Actividades	Liñas de traballo e estratexias.



Coñecemento e percepción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que se entende por igualdade de xénero e por integración da perspectiva de xénero ▪ Dificultades para a incorporación da perspectiva de xénero
--------------------------	---

Traxectoria e compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razóns da incorporación ao proxecto ▪ Traxectoria en relación coa igualdade e obxectivos ▪ Trazos básicos da organizacións
--------------------------	--

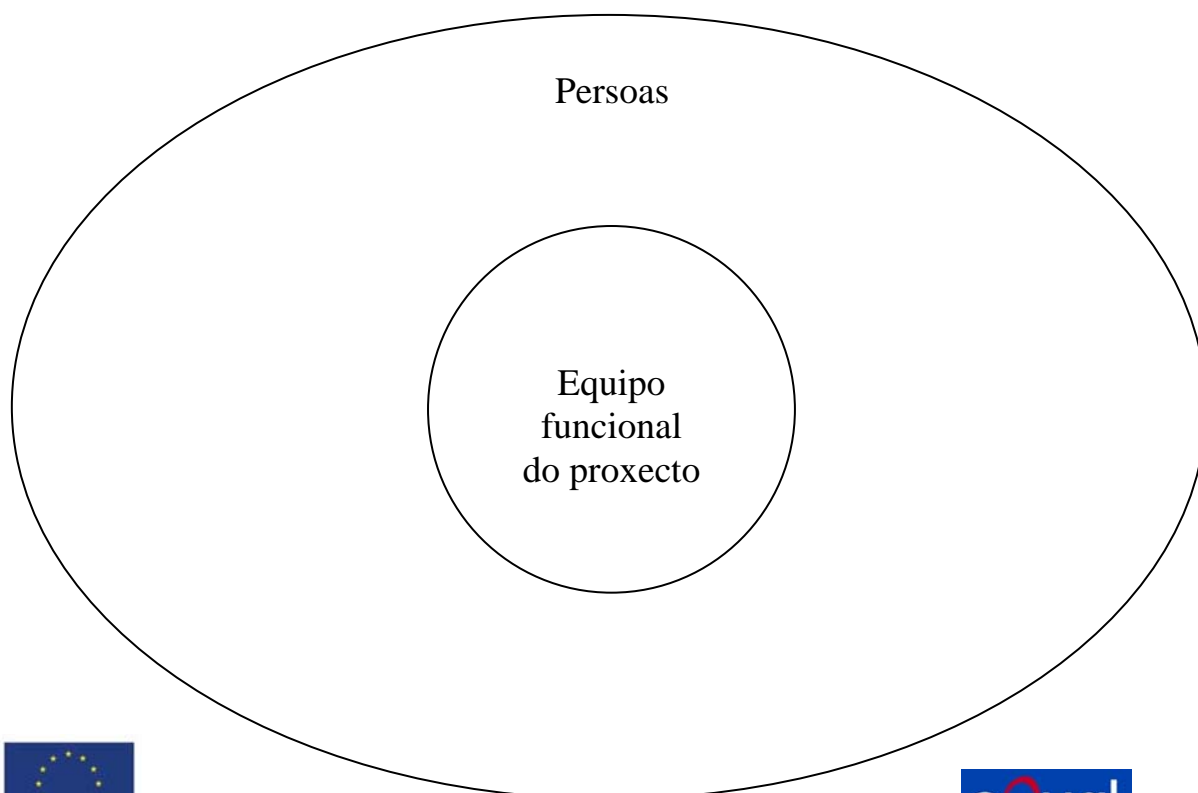
Representacións	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Roles ▪ Estilo de xestión e formas de relación formais e informais. ▪ Procesos de toma de decisións ▪ Estratexias de cooperación e redes afectivas
-----------------	---

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo, características, tempo, poboación destinataria etc. ▪ Autonomía das persoas ou departamentos responsables ▪ Participación de homes e mulleres ▪ Resultados en relación co xénero ▪ Redefinición das liñas de traballo, dos escenarios, da poboación destinataria, etc.
-------------	--

Entrevista en grupo

Coñecemento e percepción	Representacións	Actividades	Dificultades e obstáculos
--------------------------	-----------------	-------------	---------------------------

Coñecemento e percepción	Igualdade de xénero e integración da perspectiva de xénero
Representacións	Roles, formas de relación e estilos de xestión
Actividades	Liñas de traballo e estratexias
Dificultades e obstáculos	Dificultades para a incorporación da perspectiva de xénero Obstáculos para a participación, implicación e inserción





UNIVERSIDADE
DE VIGO



Fondo Social Europeo



conta
con eLas
A.D. AREA METROPOLITANA DE VIGO



<p>Coñecemento e percepción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdade de xénero e integración da perspectiva de xénero ▪ Dificultades para a incorporación da perspectiva de xénero
<p>Representacións</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Roles ▪ Estilo de xestión e formas de relación formais e informais. ▪ Procesos de toma de decisións ▪ Estratexias de cooperación e redes afectivas
<p>Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo, características, tempo, poboación destinataria etc. ▪ Autonomía das persoas ou departamentos responsables ▪ Participación de homes e mulleres ▪ Resultados en relación co xénero ▪ Redefinición das liñas de traballo, dos escenarios e da poboación destinataria
<p>Dificultades e obstáculos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades para a incorporación da perspectiva de xénero na praxe ▪ Obstáculos para levar adiante o traballo

GUIÓNS ENTREVISTAS

Guión de entrevista a entidades

Coñecemento e percepción:

Que se entende por igualdade de xénero e por integración da perspectiva de xénero.
Traxectoria persoal e da entidade en relación coa igualdade.
Obxectivos de futuro.

Trazos básicos da organización/entidade: estrutura organizativa, política de recursos humanos.

Razóns da incorporación da entidade ao proxecto e coñecemento do mesmo.
Dificultades para a incorporación da perspectiva de xénero.
Coordinación e autonomía.

Representacións:

Sensibilidade individual e institucional en relación coa igualdade de xénero.
Necesidades e intereses de homes e mulleres, demandas máis importantes, quen as fai explícitas, capacidade para afrontalas.

Estilo de xestión e formas de relación formais e informais.
Procesos de toma de decisións.
Estratexias de cooperación

Actividades

Tipo, características, tempo, poboación destinataria, resultados esperados, etc.
Autonomía das persoas ou departamentos responsables.
Pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, sostibilidade, etc.

Participación de homes e mulleres.
Dificultades para captar mulleres.
Resultados en relación co xénero.
Efectos imprevistos.
Redefinición das liñas de traballo, escenarios, poboación destinataria, etc.

Guión entrevista ao equipo xestor, ao persoal técnico das entidades AD e ao equipo funcional do proxecto

Coñecemento e percepción:

Que se entende por igualdade de xénero e por integración da perspectiva de xénero.

A integración da perspectiva de xénero no proxecto.

Perspectiva de pasado e de futuro.

Traxectoria persoal en relación coa igualdade.

Razóns da incorporación ao proxecto e coñecemento do mesmo.

Experiencia, coñecemento dos Equal etc.

Estructura organizativa do propio proxecto.

As estratexias de compartir/conciliar vida persoal/laboral etc.

Como te organizas, problemas a resolver e como se resolven.

Formación específica: onde, por que, como, cando...

Formación interna no proxecto.

Necesidade e utilidade da formación.

Representacións:

Xénero e estilo de xestión, formas de relación formais e informais.

Formas de enfocar o traballo. Como traballan homes e mulleres dentro do proxecto nos diversos ámbitos de intervención.

Relacións sociais formais: estratexias de cooperación.

Relacións sociais informais: redes afectivas.

Valoración do estilo directivo no proxecto.

Actividades realizadas:

Tipo, características, tempo, poboación destinataria, resultados.

Pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, sostibilidade, etc.

Participación de homes e mulleres.

Dificultades para captar mulleres e empresas.

Resultados en relación co xénero e efectos imprevistos.

Redefinición das liñas de traballo e dos escenarios, etc.

Dificultades para a incorporación da perspectiva de xénero no traballo.
Coordinación e autonomía.
Principais atrancos na implementación das actividades e estratexias para superalos.

ANÁLISE DOCUMENTAL

Para realizar esta análise revisáronse a maioría dos documentos e materiais do proxecto Conta con Elas, en consonancia coas cuestións de carácter metodolóxico xa comentadas anteriormente.

Para a avaliación da perspectiva de xénero, e considerando as características deste proxecto, xurdiu unha primeira cuestión relativa a cales deberían ser os materiais e documentos a ter en conta no proceso de avaliación da incorporación da perspectiva de xénero. A abundancia, diversidade e heteroxeneidade desta fonte de información levounos a organizar todo o material documental en tres grandes bloques: información e difusión, documentos de procedemento e produtos, tanto no caso de accións concretas como no caso do propio proxecto. A modo de exemplo presentase a análise máis polo miúdo dalgúns documentos e materiais por consideralos máis significativos.

A segunda cuestión foi pensar no que se ía considerar para valorar se todo este material tiña perspectiva de xénero. Neste caso os criterios elixidos son : a linguaxe, as imaxes, os contidos, e a mensaxe. A análise da perspectiva de xénero preséntase en cada un dos bloques seguindo os criterios referidos, e tratando de destacar aqueles aspectos máis salientables e que permiten facer visible a incorporación desta perspectiva. Trátase en todo momento de proporcionar información e reflexións que poidan ser de utilidade e que permitan ás persoas aproximarse as cuestións de xénero.

1. INFORMACIÓN E DIFUSIÓN

Analizouse basicamente o material de carácter informativo, publicitario e de difusión das accións do proxecto: carteis, folletos, boletíns, dípticos, trípticos, etc. En xeral, hai que destacar que os elementos de difusión e de publicidade do proxecto empregan unha **linguaxe** non sexista, presentan unha **imaxe** limpa e agradable, facilmente recoñecible e identificadora, linguaxe e imaxe que visibiliza ás mulleres, sen presentalas como únicas destinatarias, de forma que non produce desinterese por parte do público en xeral. Transmite, con moita claridade, a **mensaxe**, e presenta os **contidos** de forma sintética pero completa. Proporciona unha visión ampla permitindo con elo chegar con información de interese a un público diverso e complexo. Por outra parte, cando vai destinada a públicos específicos axeita os formatos e as mensaxes sen perder nada do resto das calidades comentadas.

Os materiais publicitarios do propio proxecto conteñen unha información exhaustiva, sintética, esquemática e clara; están ben estruturados, tanto nos contidos como na combinación de linguaxe e imaxes. Os folletos de presentación xeral do proxecto ofrecen a quen os le unha visión global e unha idea de conxunto tanto dos obxectivos como das actividades do proxecto, cuestión que non é doada de conseguir.

De modo semellante, noutros folletos de actividades específicas como o do “Planeta da igualdade” vese como aparecen as ideas principais da igualdade de oportunidades, mulleres e dereitos, mercado laboral, e educación e sociedade, ben articuladas e visibles. No caso de “Imaxina e comparte máis”, mantense a liña xeral de dar información aproveitando moi ben, e sen amazocar, o espazo dispoñible, e sempre incorporando a perspectiva de xénero. En xeral non se abusa das imaxes, e as que aparecen están moi ben escollidas, cuestión que nos parece moi importante, pois un emprego inadecuado

das mesmas pode ser incluso prexudicial para a mensaxe. Noutra das liñas de traballo – por exemplo, a dirixida ás empresas- o material de difusión é claro, esquemático, coherente e conciso, e tendo moi en conta a quen vai dirixido.

O “Boletín da igualdade”, nas súas versións dixital ou en papel, é un material elaborado polo propio proxecto e un instrumento axeitado para a súa difusión. O contido está ben pensado e organizado. Cada boletín difunde a realidade socioeconómica de cada un dos doce concellos da MAIV, coincidindo coa estadía do *bus da igualdade* e a celebración do *mes da igualdade* en cada un deles. Outros boletíns céntranse en sectores específicos, sectores diana no proxecto Conta con Elas, como o sector naval ou o sector da construción, facendo referencia explícita á situación de homes e mulleres e polo tanto facendo visibles as desigualdades de xénero. Todos os boletíns van presentando as actividades, talleres, obradoiros, etc. que se van realizando nos concellos ou nas feiras. Outra sección do boletín presenta as persoas implicadas nas accións e actividades, con independencia do carácter da súa implicación, e visibilízalas por diversos motivos - todos importantes- como por exemplo, polo seu papel protagonista na política en relación coa igualdade, polo seu papel como profesionais, pola súa experiencia persoal en relación coa mensaxe e os obxectivos do proxecto, ou por seren poboación destinataria das accións. Os boletíns serven ademais para presentar aspectos concretos do proxecto como liñas de acción, actividades ou aspectos organizativos do propio proxecto.

Unha ferramenta importante para a difusión do proxecto, elaborada especialmente para este fin, é o vídeo de presentación do proxecto Conta con Elas que permitiu presentar e difundir o proxecto, incluso nas reunións e actividades transnacionais. Está ben elaborado, presenta os contidos de forma dinámica e clara, presenta unha panorámica xeral dos concellos e das entidades socias da AD, ofrece os datos máis relevantes da MAIV en relación co mercado de traballo e as desigualdades entre homes e mulleres, e

en especial os dos obxectivos do proxecto. A mensaxe, contido, imaxes e linguaxe teñen ben presente a perspectiva de xénero.

A día de hoxe os soportes virtuais son fundamentais para acadar visibilidade en calquera empresa que se acometa, esta é precisamente unha das fortalezas do proxecto, en coherencia cos obxectivos das accións transversais do Conta con Elas na área das TICS e tamén co deseño das accións de igualdade que emanan de propia Unión Europea. A páxina web do proxecto ofrece información exhaustiva de todo o relativo ao proxecto, das actividades que se levan a cabo, das novas e acontecementos, das presentacións das accións e asemade na súa sección de material inclúe todos aqueles materiais resultado da execución das accións do proxecto.

No que se refire aos soportes de difusión –folletos, dípticos, carteis, etc.- específicos de cada unha das entidades a situación é diferente. Para avaliar este aspecto foron revisados materiais de todas as entidades socias da AD e o máis destacable é a súa diversidade, supoñemos que como consecuencia de seguiren as propias liñas de difusión de cada entidade. A diversidade de imaxes, cores, tamaños e uso do espazo é a principal característica. Todos estes materiais son respectuosos coa linguaxe non sexista, e en xeral, o emprego das imaxes non incorpora distorsións desde a perspectiva de xénero, para alén de que sexan máis ou menos acertados no que atinxe ao seu deseño para a difusión do que se pretende.

2. DOCUMENTACIÓN DE PROCEDEMENTO

Para facilitar a análise, esta documentación organizase en dous apartados. O primeiro dedícase aos documentos que son elaborados como resultado da organización e xestión do proxecto: actas, informes, memorias, bases reguladoras, criterios de valoración, etc. O segundo dedícase ás ferramentas elaboradas e empregadas para a recollida de

información nas distintas accións do proxecto, como por exemplo os cuestionarios e fichas.

➤ DOCUMENTOS DE ORGANIZACIÓN E XESTIÓN.

Nas **actas** das reunións do Comité de Dirección e do Comité Técnico, ao seren un tipo de documentación tan sintética e concreta, non se detectaron problemas de linguaxe sexista nin problemas de contido en relación coa incorporación de perspectiva de xénero. Neste sentido, tamén é evidente que ten gran influencia o feito de tratarse dun proxecto do Piar IV de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

En relación cos **informes e memorias**, destacar que se revisaron en profundidade as memorias anuais do ano 2005 e 2006, e primeiro semestre do 2007, así como os diversos informes de carácter trimestral ou cuadrimestral. Consideramos importante destacar que todos eles son exhaustivos en canto ao seu contido; a perspectiva de xénero impregna os informes e as memorias, tanto nun plano xeral como cando se refire ao cumprimento dos principios transversais no proxecto. En concreto, en relación co principio de igualdade de oportunidades, faise referencia explícita das actividades de formación, sensibilización, difusión, etc. realizadas. Asemade, tamén se fai referencia á participación das persoas nas distintas actividades do proxecto, tendo en conta se son homes ou mulleres. Todo o anteriormente dito permítenos facer unha valoración máis acaída e máis precisa da incorporación da perspectiva de xénero.

No que se refire ás **bases reguladoras** das distintas accións do proxecto como por exemplo “Reafirma”, “Reafirma medio ambiente”, “Rede de empresas pola igualdade”, “Módulo Economía e xénero”, “Promociona: plans de formación específicos para combater a segregación vertical”, “Emprende innova” ou “Reemprende”, no momento

de se publicar xa se procedera á revisión da linguaxe. Nas bases reguladoras, como noutros documentos, apréciase pouca soltura na busca de alternativas á linguaxe sexista.

Respecto das **convocatorias de prazas e das bases para a selección de persoal** da Mancomunidade de Vigo adscrito ao proxecto “Conta con Elas”, hai que destacar que nos **criterios de valoración** a formación ou a experiencia laboral na que se tivera que traballar necesariamente con perspectiva de xénero, non teña ocupado un papel máis relevante nos devanditos criterios. En xeral, a formación en xénero contéplase como mérito noutra formación, pero no mesmo nivel que os coñecementos ou formación en informática, noutras linguas ou nas habilidades para traballar en equipo. De feito, pode ser seleccionada unha persoa que non teña formación en temas de xénero pero que acadase suficientes puntos con outro tipo de formación. Cuestión que valoramos, ata certo punto, como unha posible debilidade no proxecto e que incluso pode chegar a ter efectos non desexados. Aínda sendo conscientes de que ter formación en xénero non implica necesariamente ter compromiso e capacidade para aplicala, parécenos fundamental que se posúa, e por suposto tégase en conta como un criterio preferente en proxectos que coma este teñen a igualdade de xénero como obxectivo principal.

Sendo conscientes da dificultade de valorar a sensibilidade en cuestións de xénero, tanto nas persoas como nas estruturas, si se podería valorar, por exemplo, a través da traxectoria dunha persoa por medio dunha entrevista. A subxectividade pode representar unha dificultade, pero non maior que noutras calidades que se teñen en conta á hora de valorar un perfil. É certo que isto queda moi na man da persoa encargada de realizar a entrevista, polo que a clave reside precisamente aí. A selección dos recursos humanos é fundamental nas organizacións, e quen a realiza debe coñecer e considerar en profundidade as necesidades e prioridades para adecuar os perfís.

➤ FERRAMENTAS

Unha fortaleza importante do proxecto, en relación coa incorporación da perspectiva de xénero, é a de ter elaborado gran cantidade de ferramentas de recollida de información que fan posible contar a día de hoxe cun retrato máis fiel da realidade de homes e mulleres no ámbito do proxecto. Información da que en xeral se carece, alomenos en moitos ámbitos, e que é un punto de partida importante para posteriores estudos, avaliacións e intervencións para a integración da perspectiva de xénero no proxecto.

Entre os **cuestionarios** analizados están os elaborados para a acción de *mainstreaming institucional*. Afondamos nestes cuestionarios por consideralos importantes, tanto polo tipo de acción como polo feito de implicar conxuntamente os concellos da mancomunidade e os sindicatos.

No fundamental incorporan a perspectiva de xénero. Con todo, nos cuestionarios de “termómetro”, “imaxe e linguaxe na comunicación interna e externa”, “persoal dos concellos”, “usuarios/as de servizos, de programas e de actividades”, empregados para obter os datos fundamentais de cara a elaborar a diagnose da igualdade nos concellos, aprécianse certas eivas no deseño que non teñen que ver directamente coa integración da perspectiva de xénero pero que si a afectan de forma indirecta. Este deseño dificulta que a ferramenta cumpra totalmente o obxectivo de medir o que se pretende, que neste caso é ver a incorporación da perspectiva de xénero e o respecto á igualdade nos concellos. Neste sentido, poderíanse ter mellorado un pouco na liña de seren máis coherentes e mellor categorizados, e incluso no emprego dunha linguaxe non sexista manexada con máis soltura. Os contidos dos ítems iniciais son adecuados e buscan claramente aquilo que é importante saber, pero nalgún caso, o xeito no que se formulan as preguntas fai que ese contido sexa difícil de entender.

Outros cuestionarios dos que vale a pena falar son os elaborados para o diagnóstico da igualdade nas empresas, en concreto o MIDE. Sen entrar nunha cuestión central como é a forma en que se contacta coa empresa e se cobren os datos e a información que se fai explícita nos cuestionarios, da revisión da súa formulación pódense comentar algunhas cuestións. Dunha visión global e de conxunto podemos concluír que están ben deseñados e con perspectiva de xénero: incorporan case todas as dimensións nas que se poderían dar discriminacións no ámbito laboral, a linguaxe non sexista manéxase con suficiente soltura, en relación aos contidos, estes cuestionarios recollen información referida ás características da empresa, ás características do cadro de persoal, ás políticas de recursos humanos, á análise da normativa vixente, e asemade inclúense os cuestionarios para as entrevistas cualitativas. Afondando un pouco máis neste punto, a través da formulación das propias preguntas, do equilibrio e exhaustividade das dimensións contempladas, ou da categorización destas, apréciase algún aspecto mellorable cara o futuro.

Respecto das **fichas** sinalar a súa diversidade e a cantidade de información que achegan. Por exemplo as fichas de “Actividades formativas”, “Asistencia a cursos”, “Compromiso de participación no proxecto Conta con Elas (usuaria)”, “Autorización cesión datos da empresa para o proxecto Conta con Elas”, “Selección das mulleres que participarán no proxecto Conta con Elas”, “Formalización da formación para a promoción profesional das traballadoras”, “Oferta de emprego”, “Entrevista á empresa“, “Reemprende“, “Emprende innova“, entre outras.

A lectura estrita das fichas non permite extraer unha conclusión definitiva que permita valorar a instrumentalidade de todas elas en relación co obxectivo de incorporar a perspectiva de xénero. Como xa se dixo anteriormente en relación cos cuestionarios, é moi importante que a ferramenta deseñada, neste caso as fichas, nos permita obter información e ofrecer información para os obxectivos do proxecto tendo en conta a perspectiva de xénero. A persoa que manexa esta ferramenta é a que lle vai dar o perfil

definitivo e polo tanto a súa idoneidade para medir ou incorporar a perspectiva de xénero.

A linguaxe empregada é correcta ou neutra, aínda que sería mellorable a formulación das preguntas nalgúns casos moi concretos no que atinxe a manexar con soltura a linguaxe non sexista.

Noutro rango da análise, nalgunhas fichas, como por exemplo a ficha “Reemprende AE03”, parecería que se está a reproducir o estereotipo de muller con especial obriga de facer conciliación da vida familiar, laboral e persoal. A referencia explícita na frase *“Problemática ou necesidades plantexadas cara á conciliación da vida familiar e laboral da muller”*, sería un destes casos, aínda sendo conscientes que a ficha vai dirixida ás mulleres.

En relación á ficha de avaliación final AF07 -correspondente a actividades de formación- hai que dicir que ao pasarse conxuntamente coa ficha de asistencia AF13, na que consta o nome e a data de nacemento de cada persoa participante, permite identificar e controlar a avaliación de quen cubre cada ficha ao requirirse na AF07 a data de nacemento e o sexo, elemento que impide ou dificulta a preservación do anonimato e que quen responde o faga con absoluta liberdade. Conclusión extraída non só da análise documental senón da observación participante, e que é moi relevante desde a perspectiva de xénero.

3. PRODUTOS

No que se refire a análise documental teñen especial relevancia o que neste informe de avaliación denominamos “produtos”, posto que se trata de documentos que son resultado da análise máis en profundidade de aspectos que se consideraron fundamentais para a formación e difusión dalgúns dos eixes prioritarios do proxecto.

Todos eles supoñen un especial esforzo por incorporar a perspectiva de xénero, moitos deles achegan esta perspectiva a ámbitos e espazos onde permanecía case ausente ata o momento. Os fíos condutores para realizar esta avaliación dos produtos son os mesmos de toda a análise documental: linguaxe, imaxe, contido e mensaxe. Debemos sinalar que o proxecto Conta con Elas realizou un importante esforzo por producir materiais útiles para o obxectivo do proxecto que quedarán despois da súa finalización para seguir sendo empregados nesa mesma liña. Esforzo que consideramos terá uns efectos positivos en relación co obxectivo de incorporar a perspectiva de xénero.

As publicacións son un conxunto heteroxéneo: hai estudos como o da análise de xénero na negociación colectiva ou o mainstreaming institucional nos concellos, relatorios como o do reto da igualdade no ámbito universitario, materiais de difusión da lexislación en igualdade, guías específicas para levar a práctica a igualdade no ámbito laboral, guías didácticas para traballar a igualdade no ámbito educativo e asemade outras guías resultado do traballo transnacional. Todas estas publicacións, malia súa diversidade, teñen en común a súa instrumentalidade como material destinado directamente á formación, como por exemplo as guías e as unidades didácticas, ou como material resultado da mesma agás no caso do estudo de convenios colectivos que consiste nun traballo específico de investigación.

A continuación faise un breve percorrido por algunhas destas publicacións.

O estudo *Análise de xénero na negociación colectiva do metal e da construción nas empresas da Mancomunidade da área intermunicipal de Vigo* dá conta do mandato que fai o proxecto “Conta con Elas” para ter un coñecemento obxectivo da situación das mulleres nos ámbitos profesionais e sectores nos que están pouco representadas, concretamente a través da análise dos convenios colectivos. A análise que se articula coa revisión dos convenios colectivos do metal e da construción, e mesmo de empresas relacionadas con estes sectores malia non pertencer a eles especificamente. Este estudo cumpre cos requisitos que se derivan da incorporación da perspectiva de xénero. En relación co contido estúdanse cinco cuestións fundamentais: o acceso ao emprego e a formación, a promoción profesional, a ordenación do salario e demais condicións económicas, a conciliación da vida laboral e familiar, e a linguaxe convencional en relación co xénero. Esta análise permite contar cunha mirada experta que incorpora a perspectiva de xénero nunha peza fundamental das relacións laborais como son os convenios colectivos, instrumentos cuxa elaboración ou modificación con perspectiva de xénero nos van permitir avanzar no plano do concreto, plasmando e tirándolle todo o posible rendemento á lexislación actual. Este tipo de estudos visibilizan discriminacións que adoitan pasar desapercibidas porque o mundo do emprego ten un nesgo androcéntrico moi marcado.

A publicación *Mainstreaming institucional e de Xénero nos concellos da Mancomunidade de Vigo* ten como obxectivo valorar o grao de transversalidade das políticas de igualdade nos concellos da Mancomunidade e os encargados de levar acabo este estudo foron os sindicatos CCOO, GIG e UGT, como entidades que forman parte da AD. As técnicas especialistas no ámbito laboral e en xénero de cada sindicato encargáronse da recollida de información, CCOO da área de emprego, CIG da área de políticas sociais e de muller, e UGT da de formación.

A súa utilidade desde a perspectiva de xénero é contar cunha diagnose respecto do efecto das políticas de igualdade e a súa aplicación no ámbito local. A transversalidade, entendida como a incorporación de todas as áreas de traballo municipal para lograr a igualdade, é unha cuestión pendente e difícil de levar a cabo. Como primeiro paso, neste estudo faise visible a situación de cada concello en relación coa igualdade e en concreto nas áreas de emprego, formación e políticas sociais e de muller. En segundo lugar, analízanse os coñecementos e actitudes en materia de igualdade do persoal técnico das áreas analizadas así como a estrutura dos departamentos e servizos. En terceiro lugar, analízase a situación das persoas usuarias dos servizos en relación co uso dos mesmos e coa percepción existente. Por último, analízase a inclusión de *muller* como categoría de análise na formulación das políticas obxectivo do estudo e se propoñen ferramentas que faciliten a aplicación transversal da perspectiva de xénero nas devanditas áreas.

Este traballo serve para sentar as bases sobre as que elaborar as políticas de igualdade necesarias en cada concello segundo as súas propias características e situación. A publicación, como produto do proxecto Conta con Elas, fai visible unha diagnose e propón estratexias. A partir de aquí, depende da vontade política que se asuman os compromisos e que se marquen obxectivos e prazos para avanzar na igualdade.

A publicación *O reto da igualdade. Feminismo, xénero, universidade* é resultado do curso de “Formación en xénero” dentro do programa de formación permanente do profesorado da Universidade de Vigo. Os distintos relatorios que se incorporan no libro permiten ter unha panorámica sobre as cuestións relacionadas co xénero e a súa incorporación no ámbito universitario, quer na investigación, quer na formación do profesorado, quer nas estratexias para incorporar os estudos feministas ao currículo. Ademais, trátanse aspectos relacionados coa linguaxe, a violencia e a sexualidade. O valor das reflexións que se trasladan nesta publicación é importante e ten que ver coa necesidade de que institucións como a propia universidade tomen conciencia da

necesidade de superar a cultura androcéntrica, cultura dominante no discurso e nas relacións da propia institución.

No caso concreto dos materiais de difusión da lexislación en igualdade, expresamente elaborados para a formación no ámbito sindical, e das guías específicas para levar á práctica a igualdade no ámbito laboral temos que dicir que cada sindicato elaborou os seus propios materiais. Centráronse non só nos aspectos da praxe para acadar a igualdade no ámbito laboral ou na difusión e na explicación do alcance das novidades lexislativas neste marco, senón que se deteñen en cuestións de fondo relacionadas coa construción social do xénero. Esta cuestión é fundamental para que as persoas participantes nesa formación teñan ferramentas conceptuais que lles permitan reflexionar sobre a igualdade de xénero en calquera outro ámbito. Estas guías constitúen unha serie de pezas de utilidade práctica para avanzar na comprensión e na acción pola igualdade.

A modo de exemplo dos materiais revisados pódese destacar a *Guía para o desenvolvemento da Lei 3/2007 na negociación colectiva* da CIG, como ferramenta actualizada para implantar a igualdade na negociación, a *Guía de igualdade de oportunidades* de UGT para aplicar a transversalidade en igualdade de oportunidades no mercado laboral e institucional, ou a publicación titulada *Formación en Igualdade de Oportunidades* de CCOO para representantes sindicais. Outro material importante destinado á formación para axentes sindicais é o elaborado pola CIG *Construíndo espazos de igualdade*.

No ámbito educativo tamén se elaboraron diferentes publicacións -guías, materiais didácticos- por parte da MAIV, por parte da Deputación e por parte da CIG. Os materiais exemplifican diversas maneiras de traballar pola igualdade no ámbito educativo. Este material está destinado a diferentes colectivos, fundamentalmente ao profesorado, a alumnado de diferentes grupos de idade -naquel destinado a traballar

dentro da escola-, así como a grupos máis amplos, como as familias, no destinado como complemento didáctico das exposicións realizadas. Todos estes materiais teñen en común o obxectivo de contribuír a eliminar os estereotipos de xénero en relación co traballo e cos espazos de relación das persoas.

A modo de exemplo pódense citar: a unidade didáctica da exposición *Imaxina e comparte máis* para difundir conceptos de igualdade a través de imaxes, cores e textos; a unidade didáctica do obradoiro *Cambiando os guións. Eu tamén quero ser* para fomentar a diversificación profesional no ámbito escolar a través da reflexión sobre a aprendizaxe de papeis asignados a mulleres e homes; o conto da *Carapuchiña vermella* que busca amosar a posibilidade de que as personaxes femininas teñan un papel máis activo nos relatos e o conto *Imaxina e comparte máis* para difundir conceptos de igualdade a través de imaxes, cores e textos entre nenas e nenos, profesorado, nais e pais.

Outros exemplos son a guía *Educación en igualdade* para a formación do profesorado proporcionando soporte teórico sobre os principios da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, e recursos e materiais de utilidade, así como soporte dixital para traballar aspectos de xénero no ámbito docente. O material didáctico *A igualdade non é un xogo* (cineforum+xogo interactivo), destinado ao profesorado, ten como obxectivo sensibilizar na elección profesional non baseada nos estereotipos sexistas. Por último, a guía *Compartindo espazos educativos: introducción da perspectiva de xénero nas aulas*, dirixida ao profesorado, para fomentar a promoción da igualdade de oportunidades no ámbito educativo.

Como resultado da Transnacionalidade e dos tres grupos de traballo, publicáronse tres guías que teñen unha perspectiva ampla porque tocan aspectos que van dende a sensibilización, a formación e inserción, e o proceso de diagnose, proporcionando estratexias de abordaxe e procedementos metodolóxicos. Os tres traballos referidos

neste apartado son : A *Guía de sensibilización relativa á igualdade de oportunidades*, resultado do grupo de traballo I, que visibiliza a experiencia de sensibilización social da igualdade de oportunidades nos distintos proxectos da cooperación transnacional. O *Diagnóstico de igualdade de oportunidades nas empresas*, resultado do grupo de traballo II, que analiza de forma comparativa a implantación da igualdade de oportunidades nas empresas e recomenda pautas de aplicación na promoción, formación e retribución. A *Guía metodolóxica de formación e inserción das mulleres na construción*, resultado do grupo de traballo III, que elabora propostas de actuación para a inserción das mulleres no sector da construción.

Ademais do que xa se comentou en relación co MIDE -*Medidas de Igualdade para as empresas*- como ferramenta que permite realizar un diagnóstico con perspectiva de xénero nas empresas, no caso concreto da publicación hai que destacar que vai permitir, malia ter rematado o proxecto, que as empresas poidan contar cun recurso que lles permita realizar a diagnose da igualdade como un punto de partida para a elaboración e implantación de plans de igualdade.

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

Dende o inicio do Proxecto o equipo avaliador da perspectiva de xénero participou, de forma constante e permanente, en todas as actividades de xestión e coordinación, concretamente nas reunións do Comité de Dirección e do Comité Técnico, na maioría dos grupos de traballo e reunións de coordinación, nas reunións transnacionais e na reunión de avaliación. Ademais diso, o equipo participou na maioría das actividades formativas e de difusión. Todo isto permitiu obter gran cantidade de información, puntual e global, retroalimentada durante todo o proceso, e cun carácter dinámico e aberto.

A análise da observación participante estrutúrase en tres grandes bloques: xestión e coordinación, información e difusión, e formación.

1. XESTIÓN e COORDINACIÓN

Nas **reunións do Comité de Dirección** observouse un estricto cumprimento do criterio de paridade establecido previamente. Por tratarse dun órgano de toma de decisión primou o estilo directivo, a rixidez na orde do día e a eficacia no logro dos obxectivos. Malia que se podería pensar que este debe ser o carácter obxectivamente demandado no estilo e na metodoloxía de traballo deste tipo de órganos, tanto na observación da dinámica das reunións e opinións das persoas participantes, corroborada nas entrevistas, extráese a consideración de que se cadra tería estado ben un campo maior de apertura e debate nos temas, por exemplo, facilitando a posibilidade de facer propostas na orde do día, etc.

En relación coa preparación das reunións hai que dicir que foi adecuada, cada orde do día levaba aparelada a documentación preparatoria e previa para a toma de decisións.

Cando foi necesario se realizaron correccións dende a perspectiva de xénero como por exemplo, no uso de linguaxe sexista dalgunha das bases reguladoras.

En canto as **reunións do Comité técnico**, destacar que non se dá a paridade como no Comité de Dirección, senón a presenza maioritaria de mulleres. Isto débese a que as persoas máis interesadas nos temas de xénero adoitan ser mulleres, e polo tanto, a día de hoxe, as persoas que presentan un perfil de expertas ou dispostas a traballar en temas de xénero, son na súa inmensa maioría mulleres.

O tipo de reunións consistiu fundamentalmente no traslado de información a través de intervencións sucesivas das persoas participantes en representación de cada entidade ou área. Nas intervencións, basicamente, explicaban ao resto das persoas participantes o estado de desenvolvemento da/s actividade/s en proceso. Polo tanto no consistiu nun espazo real para a coordinación ou para o intercambio de perspectivas, cuestión fundamental na perspectiva de xénero. O contido, case exclusivamente informativo por quendas, escenificou máis as partes que compoñen a AD, e as súas achegas, que o todo.

Dun xeito difuso, tanto nas reunións deste comité coma noutro tipo de reunións era posible percibir a propia debilidade do proxecto en relación coa área de igualdade e o cumprimento das súas funcións.

Referente ás **reunións dos grupos de traballo, de coordinación e de avaliación**, en contraste coas anteriores, destacar que estas foron fundamentalmente participativas e, igual que como dixemos no caso do Comité Técnico, de presenza case absolutamente feminina.

Estas reunións construíron espazos moi importantes para acadar consensos e compartir análise de situación, así como para tratar de resolver atrancos e superar dificultades en

relación coas accións en proceso. O seu carácter foi aberto e dinámico, simétrico e creador de sinerxías.

A debilidade máis importante consistiu no retraemento da área de igualdade, situación que non se puido resolver en proceso posto que procedía dunha decisión tomada no inicio, en concreto na metodoloxía empregada para a selección de persoal. Pódese dicir que foi un efecto non desexado, precisamente por non ter primado a perspectiva de xénero sobre calquera outro aspecto do perfil.

2. INFORMACIÓN E DIFUSIÓN

No que atinxe a análise das accións de difusión é interesante ver como se aplica a perspectiva de xénero en relación coa poboación destinataria. Distinguiremos tres bloques. No primeiro grupo, presentacións, estas van dirixidas á poboación en xeral, son contextualizadoras do proxecto e pretenden chamar a atención sobre a existencia do proxecto e a súa necesidade. No segundo grupo, feiras, a poboación destinataria é totalmente específica centrada nos obxectivos que vertebran o proxecto e coa intención de ofrecer información concreta e sensibilizar alí onde é máis necesario. No terceiro grupo, exposicións, a poboación destinataria é específica vai dirixida a poboación infantil e familias.

As **presentacións** son un tipo de actos que teñen un perfil máis político; nese plano a mensaxe transmitida foi contextualizadora e representou, dunha forma concisa, o propio discurso do proxecto. Permitiron marcar con maior relevancia pública o inicio das accións e actividades para conseguir eco nos medios de comunicación e chamar a atención da sociedade en xeral sobre o proxecto Conta con Elas e o problema da igualdade.

Respecto do Proxecto destacar que o seu propio nome “Conta con Elas“, o logo, as imaxes, a linguaxe, a mensaxe, e todo o que dá soporte visual e acompaña os actos de presentación está impregnado da perspectiva de xénero. A presenza das persoas que representaban o proxecto, en xeral, foi paritaria ou maioritariamente feminina.

Respecto do “Bus da igualdade” e do “Mes da igualdade” subliñar que ao seren accións de carácter continuo e perfil itinerante polos concellos da mancomunidade, permitiron identificar o proxecto coas accións de igualdade que o acompañaban, ou que mesmo se realizaban á marxe do proxecto, creando sinerxías coas políticas de igualdade do ámbito municipal, e mesmo con proxectos de igualdade levados a cabo nos centros educativos.

Pode valer de exemplo o caso de Redondela, no que o equipo avaliador participou activamente no acto de presentación. Este acto serviu para facer visibles as políticas municipais de igualdade e as tarefas que nese momento se estaban a levar a cabo por parte da Concellaría da Muller: Informe de situación en relación coa igualdade, avaliación do I Plan de igualdade, e deseño do II Plan de igualdade. Asemade, permitiu facer visible os traballos e os proxectos de coeducación dos centros educativos redondeláns.

Respecto da presentación das **exposicións**, e no caso concreto do “O Planeta da igualdade”, a participación de persoas foi significativa, a maioría mulleres. O percorrido realizado por toda a exposición, foi guiado por un técnico responsable de novas tecnoloxías, magoa que este detalle reforza a representación estereotipada que relaciona aos homes coas novas tecnoloxías. A visita permitiu coñecer e resaltar o aspecto mais importante da exposición que é o seu carácter interactivo.

As accións ás que se lle fixo seguimento foron concretamente as **exposicións**: *O planeta da igualdade* e *Imaxina e comparte máis*. Estas accións están no camiño entre a difusión e o produto propiamente dito, en todo caso, é moi importante que este tipo de proxectos

contemplan de forma explícita á poboación infantil como especificamente destinataria dada a importancia da socialización temperá. Respecto da mensaxe e do contido, hai que destacar que son idóneas desde a perspectiva de xénero posto que traballan os estereotipos de xénero, precisamente na perspectiva da súa modificación e de avanzar na corresponsabilidade, todo isto sumado a que se fai dun xeito divertido mediante o xogo.

En relación coa **feiras**, a presenza continuada do Proxecto “Conta con Elas” nas feiras desenvolvidas en Vigo no ano 2006 e 2007 permitiu emprazar a mensaxe nun espazo privilexiado, onde se dan a coñecer empresas e novidades fundamentalmente relacionadas con sectores económicos tradicionalmente masculinos. As feiras nas que estivo presente o proxecto foron NAVALIA (maio), SICO (xuño), TURNAUTICA (xullo) no ano 2006, e ENERNOVA (xuño) no 2007.

Desde a perspectiva de xénero, non só é importante destacar a presenza física a través dos stands, senón que tamén se desenvolveron accións de sensibilización e dinamización a través de mesas redondas nas que se presentaron accións e axudas do proxecto. No que atinxe a visibilización das mulleres nestes sectores, leváronse a cabo mesas redondas con mulleres que transmitiron a súa experiencia e a súa visión sobre como superar os atrancos e as dificultades que se lle presentan por razón de xénero.

3. FORMACIÓN

Neste apartado a observación abrangue a maioría das accións realizadas, non só as presenciais, senón tamén a formación realizada en contornos virtuais.

Este apartado ten unha dimensión especial na análise, que se fai notar mesmo no espazo que se lle dedica. Isto non é froito da casualidade nin do feito de que quen avalía sexa

docente, senón coa importancia fundamental de que a sensibilización, o coñecemento e a interiorización son imprescindibles para actuar, consideración expresada polas persoas entrevistadas e responsables das accións do programa.

O equipo estivo presente nos cursos, xornadas e obradoiros xa citados anteriormente e ademais, revisou a formación impartida en contornos virtuais -formación on line-.

En relación co tema da formación é importante facer referencia á formación interna. É unha cuestión clave que o propio proxecto tome a iniciativa de formar a todo o equipo do proxecto e das entidades socias da AD, co obxectivo de lograr unha certa uniformidade como punto de partida. Do mesmo xeito, consideramos importante o feito de manter a posibilidade de formación continua ao longo do proxecto. Leváronse a cabo accións de formación, presencial e on line, co obxectivo explícito de formar en IO, e sobre como incorporar a perspectiva de xénero ao propio traballo: “ A igualdade de oportunidades no ámbito laboral: factores da desigualdade e estratexias de intervención (50 horas en dous módulos). Módulos deseñados con metodoloxía activa e participativa na procura da formación especializada na temática sociolaboral. Desde o punto de vista do cando (tempo) hai que dicir que esta formación desenvolveuse de forma continua durante o desenvolvemento do proxecto.

Para a formación on line o Proxecto Conta con Elas ten unha plataforma de teleformación “PLATAFOR+AS”, na que se ofrecen os procedementos e a información fundamental para levar a práctica este tipo de formación. A plataforma comeza a utilizarse no marco nacional coa posta en marcha de formación específica de IO e formación destinada a mulleres emprendedoras.

Impartíronse 4 cursos a través desta plataforma, tres coa temática de igualdade de oportunidades con distintos perfís e distinta poboación destinataria e un para emprendedoras. Á hora de avaliar a perspectiva de xénero na formación on line dentro

do proxecto Conta con Elas o emprego desta tipoloxía de formación é moi importante. En primeiro lugar pola súa accesibilidade, que permite abrir esta formación a máis persoas pois contribúe a salvar os obstáculos dos horarios e a distancia cumprindo co obxectivo da conciliación, básico nas políticas de igualdade. En segundo lugar esta formación permite que se incorporen a ela diferentes perfís de poboación destinataria, ampliando o campo de acción neste sentido e dirixíndoa a grupos sociais amplos ou a específicos. Por exemplo os módulos de igualdade de oportunidades no ámbito laboral, dirixidos á sociedade en xeral, que tiveron boa acollida e mesmo se tivo que ampliar o número de persoas participantes, ou o módulo dirixido especificamente a emprendedoras “Emprender un proxecto de empresa”, no que participaron 40 mulleres e con 100 horas de formación. Por último, pero non menos importante, os contidos dos cursos impartidos na formación on line, que ademais de cumprir -como o resto da formación- co obxectivo xeral do proxecto, contribúen a formar e sensibilizar en igualdade á sociedade o que resulta absolutamente imprescindible neste momento se se quere avanzar na igualdade. Destacar que o enfoque de xénero impregna o desenvolvemento dos contidos de toda a formación.

Xornadas, foros, obradoiros e cursos.

Xornadas, cursos e obradoiros desenvolvidos pola MAIV.

- Xornada “Novos enfoques de educación desde a perspectiva da igualdade de xénero”, organizada en colaboración co CEFORE, tiña como destinatario preferente o profesorado, co obxectivo de transferir o principio de igualdade de oportunidades no ámbito educativo, de dar a coñecer as experiencias de intervención no ámbito docente e de facilitar o desenvolvemento dunha orientación educativa non discriminatoria desde a perspectiva de xénero. Hai que destacar que aínda tendo en conta que o colectivo docente de primaria e

secundaria e maioritariamente feminino, a presenza de homes participantes foi testemuñal (2 de 24 e 6 de 91). Destacar que o contido foi moi sensibilizador e a metodoloxía participativa.

- Obradoiro “Bancos do Tempo”. Esta actividade ten unha gran relevancia dentro dun proxecto como o Conta con Elas. O seu contido e os seus obxectivos son especialmente coincidentes coa perspectiva de xénero. A razón máis importante para esta afirmación é a propia filosofía que sustenta este tipo de actuacións: bancos onde as persoas intercambian tempo, onde o fundamental é a comunicación persoal, a creación de redes, a construción de relacións interpersoais e afectivas, ademais de intercambiar axuda e servizos sen que medie diñeiro. A día de hoxe xa están en marcha varios bancos do tempo, o que constitúe unha gran fortaleza posto que desta acción do proxecto vai quedar unha estrutura nova e moi importante para mobilizar recursos que posúe a propia cidadanía.

Neste caso, ademais da observación participante, este equipo fixo unha avaliación específica da actividade formativa e o seguimento das súas posibilidades de implantación. Respecto da actividade formativa hai que dicir que a presenza e a participación das persoas encargadas da avaliación en toda a acción formativa permitiu coñecer de primeira man o que está a acontecer nas xornadas, compartir información, experiencias, dúbidas e incertezas das persoas participantes.

Destacar a heteroxeneidade respecto da participación do persoal técnico dos concellos (Vigo, Redondela, Porriño, Nigrán, etc.), do persoal das fundacións e organizacións que traballan en diversos ámbitos de exclusión social, das asociacións veciñais, fundamentalmente do concello de Vigo, e do propio proxecto Conta con Elas. Heteroxeneidade que tamén se reflicte no *papel* desempeñado polas persoas participantes nas respectivas organizacións desde

persoas con capacidade de decisión nas organizacións, persoal técnico cualificado das institucións ata voluntariado de base.

O interese ou a motivación do persoal ou da asociación/organización en participar nesta acción formativa esta relacionado coa posibilidade de aprender o necesario para poñelo en marcha quer para participar activamente neles, tamén coa necesidade de integración e participación social para construír tecido social. En xeral, hai unha valoración moi alta respecto do interese, utilidade e pertinencia dos contidos desenvolvidos nas xornadas, en especial a utilidade da información e da formación ofrecida. As persoas participantes no curso consideran que o máis acaído en relación cos contidos e actividades é todo o que tivo que ver coa organización, funcionamento e xestión dun Banco do Tempo. Consideran de xeito unánime que esta formación é motivadora para a acción.

De feito destacan que coñecer da man de persoas moi experimentadas neste programas as dificultades, os obstáculos e as mellores solucións para a creación e o mantemento dun Banco do tempo foi a principal fortaleza desta acción formativa. Dunha forma mais específica algunhas persoas destacaron o interese das dinámicas relacionadas coas habilidades sociais que se desenvolveron no curso. Todo isto permite facer unha valoración positiva do resultado da formación en relación coa comprensión e interiorización dos valores máis destacados do BT.

Xornadas, foros e cursos desenvolvidos pola CEP

- Na xornada “Implantación de medidas de acción positiva nas empresas. Conciliación e igualdade de oportunidades”, o obxectivo era dar a coñecer as prácticas postas en marcha nas empresas para a mellora da calidade de vida , do

traballo, do clima laboral sen esquecer as dificultades para levalas adiante. As experiencias empresariais en igualdade de oportunidades e conciliación da vida familiar e laboral foron relatadas por mulleres, as relatoras explicaron experiencias levadas a cabo neste eido o que concita e facilita a participación das persoas asistentes e a comunicación resulta máis próxima á propia experiencia do público. Nesta xornada a participación de público foi moi salientable, con maioría de mulleres.

- A xornada “Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes” tratou un tema importante e do que é moi necesaria a súa difusión por ser moi novidoso. Prestouse menos ao debate e a participación polo tipo de tema, foi menos participativo, faltou debate, e se cadra o espazo tampouco foi o máis axeitado para fomentar a participación ao ser ríxido e asimétrico en exceso.
- No marco dos *Foros nas Empresas* desenvolveuse a charla “O liderado na empresa: conciliación da vida familiar”, tratou o tema das empresas familiarmente responsables dirixida ao mundo da empresa co obxectivo de presentar en positivo a conciliación. Xirou sobre o feito de que a responsabilidade da familia acompaña aos traballadores/as, supoñendo polo tanto unha responsabilidade social que debe ser asumida tamén polas empresas mellorando a capacidade de atender estas necesidades. A asunción desas responsabilidades beneficia a calidade do traballo das persoas e as relacións na empresa ademais de impedir a perda de talento, nomeadamente o talento feminino. Polo tanto non só é positivo para a familia senón para o proxecto empresarial. Desde o punto de vista da perspectiva de xénero o enfoque desta charla cae na identificación cos roles tradicionais de homes e mulleres sen cuestionalos, o que propugna e facilitarlle as cousas ás mulleres, non atacando o cerne da cuestión estrutural da división sexual do traballo. Como en outras acción a presenza feminina foi maioritaria.

Xornadas e cursos desenvolvidos pola Universidade

- O “Módulo de economía e xénero” con 60 horas de formación dentro do Master en Xénero, Educación e Políticas de Igualdade e Liderado, da Universidade de Vigo. Este curso estaba dirixido a profesionais da área de recursos humanos e persoal técnico de proxectos de emprego. Respecto dos contidos, destaca o acaído da escolla por seren fundamentais para os obxectivos de incorporación da perspectiva de xénero á economía e ao emprego. A participación adoeceu dunha escasa presenza de profesionais dedicados aos recursos humanos nas empresas, así como escasa participación de alumnado masculino. A proporción de homes e mulleres, foi de 2 e de 17 respectivamente.
- O curso de “Formación en Xénero”, dentro do programa de formación permanente do profesorado. Os obxectivos son ofrecer unha formación inicial, conceptual, teórica e metodolóxica desde a perspectiva de xénero. Trátase de visibilizar a achega das mulleres á cultura e o cambio social, prestando especial atención ao ámbito universitario, de dotar de ferramentas de análise que permitan superar atrancos e propoñer estratexias de superación destas desigualdades. Respecto dos contidos destaca a interdisciplinabilidade como un valor positivo para atraer docentes de distintos campos. A valoración deste curso é moi positiva polos eu carácter introductorio que permite ao persoal docente da Universidade de Vigo unha primeira aproximación á temática de xénero, a que non terían accedido desde outro tipo de acción formativa externa á universidade. Ademais, o feito de formar parte da oferta formativa dirixida á comunidade universitaria introduce un factor de valoración positiva do que viña carecendo esta formación, por outro lado permitiu facer visible a súa necesidade e incluso a demanda latente.

- Xornadas “Negociación colectiva e igualdade” outubro de 2007, que ten como obxectivo a fondar na importancia de ter en conta as cuestións de xénero nos procesos de negociación no ámbito laboral. Tivéronse en conta aspectos legislativos como a Lei orgánica de igualdade, ou derivados da mesma como a abordaxe dos plans de igualdade nas empresas ou as ferramentas para combater a discriminación salarial da muller; así como outros aspectos de carácter diagnóstico ou instrumental como as discriminacións indirectas na negociación colectiva, a conciliación da vida persoal laboral e familiar na negociación colectiva, a situación das mulleres no mercado de traballo galego, e a segmentación do emprego en Galicia. Nesta xornada afondouse en cuestións fundamentais e de gran actualidade para avanzar na igualdade. A panorámica foi ampla, tendo en conta que o perfil da xornada foi de carácter xurídico. A metodoloxía foi dinámica e participativa e logrou captar o interese de algúns homes.

Xornadas e cursos desenvolvidos polos sindicatos

- Xornada sobre “As leis de igualdade. Implicación no ámbito laboral”. Desenvolvidas por CCOO. Polo seu contido, novidades nas relacións laborais, diagnose e medidas de igualdade e plans de igualdade nas empresas, foi unha xornada facilitadora da comprensión dos cambios legislativos e as súas implicacións, interesante achega de documentación e boa participación do público asistente.
- Xornada: “Educando na Igualdade”. Desenvolvida por UGT. Os temas tratados foron a coeducación, mulleres e medios de comunicación, e o reparto de responsabilidades. Foi unha xornada dirixida a todo tipo de público, nomeadamente persoas afiliadas ao sindicato. Pretendeu ser útil para enfrontar situacións cotiás co obxectivo de superar as desigualdades por razón de xénero.

Esta xornada tiña como obxectivo achegarse a un público non necesariamente sensibilizado, pero si receptivo con estes temas. Contou cunha presenza bastante abundante, para o que adoita ser habitual, de homes, a participación masculina foi un aspecto moi positivo, así como o emprego da metodoloxía de taller.

- Xornada “Conciliación e igualdade no marco laboral. Desenvolvida pola CIG. Esta xornada serviu, entre outras cousas, para explicar a un público especialmente interesado parte do traballo *A análise de xénero na negociación colectiva do metal e da construción* afondando nos novos dereitos para a conciliación na lexislación laboral. Ademais tratáronse outras cuestións como a implantación de plans de IO en empresas da comarca de Vigo e a saúde laboral desde a perspectiva de xénero. Cubríronse as expectativas respecto do público asistente e logrou suscitar gran interese e participación.

En termos xerais pódese dicir que a **formación**, no que respecta aos obxectivos, deseño e contidos, ten perspectiva de xénero. Dun xeito esquemático pódese afirmar que a formación, na que participamos como observadoras, presenta os seguintes trazos positivos:

- recolleu necesidades prioritarias en relación coa incorporación da perspectiva de xénero
- procurou, ademais de formar, sensibilizar ás persoas participantes nos aspectos xerais e específicos da temática de xénero.
- afrontou o reto de sensibilizar en espazos que en principio puideran ser resistentes á incorporación da igualdade
- desenvolveu a formación cunha metodoloxía activa e participativa
- tratou de implicar todos os sectores susceptibles de se incorporar
- participaron todas as entidades da AD

- abarcou diversidade de temas
- difundiu, explicou e interesou nas importantes novidades legislativas aparecidas no ámbito da igualdade
- permitiu elaborar documentación, realizar publicación de relatorios e outros materiais como guías didácticas

Tamén tivo eivas, que vamos tratar con máis vagar que o que estivo ben realizado, non porque esta fose a tónica dominante senón polo que pode supoñer de aproveitamento na aprendizaxe, que é un dos obxectivos fundamentais da avaliación.

Aínda que foi na minoría dos casos, e insistindo nunha valoración xeral positiva, é importante dicir que non todas as persoas que participaron como docentes transmitiron correctamente a incorporación da perspectiva de xénero no seu discurso. Desde a perspectiva avaliadora obsérvanse contradicións ou rupturas entre contido e mensaxe.

Un exemplo desta afirmación é a seguinte cuestión: o feito de que se contemple a variable sexo, ou que se fale das mulleres, non implica necesariamente que se incorpore a perspectiva de xénero no sentido de comprender a desigualdade estrutural construída en torno ao xénero.

Por outra parte, advírtese certo paternalismo nalgún discurso. Non se trata só de que a análise que subxace sexa produto da diversidade de posicións -todas lexítimas-, senón que como observadoras advertimos que no fondo, nalgunhas ocasións, non se chega á comprensión real do problema e da tarefa que hai que realizar. Este aspecto é fundamental cando se trata de cambiar unha situación de desigualdade e de inxustiza, precisamente a través do discurso e da formación.

Outro problema ten que ver con que actualmente hai moitas persoas implicadas en programas de formación que teñen como pano de fondo o xénero, pero que poden estar

a emitir unha mensaxe contraditoria co obxectivo da igualdade, quer a través da linguaxe, quer a través do propio contido, ou pola interacción e a praxe.

Noutros casos obsérvase que hai un certo tipo de formación que non está contextualizada na igualdade, por máis que sexa útil para as mulleres. A consecuencia disto, é que non se traballa a significación do xénero no que se transmite ao público, é dicir, que daría o mesmo estar impartíndoa dentro doutro programa de formación que non estivera baixo o paraugas da igualdade de xénero.

Por outro lado, a través dalgún discurso, pódese advertir que se identifica a conciliación como un obxectivo da sociedade, pero tamén como unha necesidade das mulleres para que poidan acceder ao traballo, á participación, etc. A mensaxe implícita é que as responsabilidades familiares pertencenlle a elas, e que a sociedade debe contribuír a alixeiralas e a diminuír o efecto desas dificultades. O estado, as empresas e as organizacións teñen que dar facilidades e atender con medios esas necesidades inevitables, en lugar de expresar con claridade a idea de que as responsabilidades familiares atinxen a toda a sociedade e non só ás mulleres.

Por último, en relación coas persoas participantes como destinatarias da formación, hai unha debilidade que convén ter en conta. Trátase da escasa, nalgúns casos testemuñal, participación de homes fronte a das mulleres. A igualdade non debe seguir sendo un tema que suscite unicamente o interese do público feminino, polo contrario, debe atraer a un público diverso e proporcional á poboación de homes e mulleres implicada.

ENTREVISTAS

CONSIDERACIÓNS DE PARTIDA

A sensibilización en xénero é a capacidade que poden ter as persoas, as organizacións, as institucións, etc. para coñecer e aceptar a existencia dunha dimensión de xénero en todos os ámbitos sociais. Polo tanto, coñecer o grao de capacidade ou sensibilidade en xénero das persoas que participan pode ser o mellor punto de partida para valorar a incorporación da perspectiva de xénero no proxecto Conta con Elas. É imprescindible aclarar que no tema da sensibilización o coñecemento pasa por comprender e entender como requisitos previos a ter conciencia para actuar.

O obxectivo desta análise é realizar unha diagnose que permita apreciar o grao de sensibilización, de coñecemento e de concienciación nos temas referidos ao xénero, aspectos fundamentais para avaliar a integración da perspectiva de xénero no proxecto Conta con Elas. Neste caso implica, máis que nada, a realización dunha análise dos valores e representacións dominantes respecto ao xénero que nos trasladan as persoas entrevistadas.

Nas organizacións e institucións as persoas e a estrutura organizativa son os elementos fundamentais. As persoas poden ter un maior ou menor grao de autonomía no proceso de toma de decisións para trasladar ao ámbito organizativo o que son en tanto individuos. A estrutura organizativa está regulada por procedementos que indican as normas de funcionamento da organización e que son máis ou menos permeables ás necesidades e intereses das persoas. Neste sentido a experiencia indica que se necesita do complemento de ambos aspectos, tanto a sensibilización individual como a sensibilización organizativa, para o desenvolvemento de políticas de xénero. Non

obstante, que exista sensibilización nas persoas e mesmo na institución non implica necesariamente que se actúe contra a discriminación de xénero.

A estes dous elementos se lle superpón o plano contextual social máis amplo. É sabido que hai factores que contribúen positivamente a que se poñan en marcha actuacións que teñen como obxectivo a igualdade. O apoio en proxectos como o Conta con Elas pode supoñer un importante impulso para que as entidades asociadas da AD se comprometan co obxectivo da igualdade. Tamén hai que destacar en positivo que proxectos coma este colocan a igualdade na axenda política, activan recursos fundamentais e implican neste obxectivo a institucións diversas, que se cadra non se terían implicado de forma activa de non ser porque este tipo de proxectos xeran menores resistencias.

No plano simbólico a diagnose sobre a sensibilización céntrase nos valores e percepcións das persoas respecto á igualdade de xénero. A entrevista busca que afloren as opinións en materia de igualdade, as percepcións respecto da igualdade de xénero e da integración da perspectiva de xénero en xeral e especificamente no proxecto, a valoración sobre as posibilidades de conciliación, as representacións sobre roles, liderados e relacións formais e informais e estratexias de cooperación. Esta análise permite mostrar como as normas e os valores existentes inflúen sobre nosa imaxe da realidade, perpetúan os estereotipos e fomentan os mecanismos produtores e reprodutores da desigualdade.

Partindo das dimensións e dos planos da análise descritos, no nivel individual tivéronse en conta indicadores como a capacidade para recoñecer a desigualdade ou a diversidade de xénero, a apertura aos temas de xénero, o compromiso coa igualdade, a incorporación da transversalidade de xénero, a iniciativa propia para adquirir formación en temas de xénero, a implicación vital -máis alá do profesional- coa igualdade, a formación de xénero, translación da conciencia a acción no lugar de traballo, a importancia das relacións formais e informais nos equipos de traballo, etc.

Do mesmo xeito, no nivel institucional, tivéronse en conta indicadores como a existencia de unidades específicas de xénero dentro da organización, programas ou plans de acción de igualdade, mulleres en postos directivos ou estratéxicos, facilidades para a corresponsabilidade e a cultura do tempo da organización, sistema de comunicación interno e externo, existencia de procesos participativos na toma de decisións, conciencia da hexemonía masculina na cultura xerencial, etc.

Tería sido interesante realizar unha diagnose da sensibilización e do compromiso coa igualdade das entidades que conforman a AD. Para realizar esta diagnose houberamos precisado obter unha serie de datos, desagregados por sexo, que permitirían analizar a traxectoria da organización respecto de políticas específicas de igualdade, de aspectos da estrutura de funcionamento institucional (actividades, proxectos, programas, presupostos e programas de formación...) de políticas de recursos humanos: selección de persoal, formación, sistemas de promoción, política salarial, etc. Malia o seu interese, non era o obxectivo desta avaliación da perspectiva de xénero no proxecto. Fíxose un intento solicitando os datos precisos ás entidades pero, probablemente debido ao esforzo que supón para as entidades compilar a información requirida, só unha enviou a información.

ASPECTOS METODOLÓXICOS DAS ENTREVISTAS

Nas entrevistas as unidades da análise consideradas son: as entidades -a través das persoas responsables do proxecto-, as persoas responsables da xestión do proxecto, as persoas responsables de levar a cabo as accións do proxecto nas distintas entidades que conforman a AD e as persoas do equipo funcional do proxecto.

A ferramenta -guión da entrevista en profundidade e da entrevista en grupo- deseñouse especificamente para avaliar a incorporación da perspectiva de xénero no Proxecto Conta con Elas. É un instrumento que permite a adaptación ao perfil de cada un dos grupos considerados a nivel analítico. No guión da entrevista incorpóranse cuestións formuladas con amplitude e flexibilidade de forma que permiten á persoa entrevistada expresarse con maior liberdade, achegando opinións e visións sobre diversos aspectos que con outro tipo de ferramenta non terían aflorado.

As cuestións articúlanse en torno a tres bloques de información: coñecemento e percepción, representacións, e actividades relacionados coa igualdade de xénero e co proxecto Conta con Elas.

O primeiro bloque trata de coñecer ata que punto hai unha idea compartida -entre todas as entidades participantes- sobre o que é a igualdade de xénero e as implicacións da integración da perspectiva de xénero, expresada polas persoas implicadas nos niveis de toma de decisións e no desenvolvemento técnico do proxecto. Ademais, trata de que as persoas entrevistadas fagan algunha referencia de interese acerca da traxectoria que cada entidade da AD ten respecto da asunción do principio de igualdade. Así mesmo, comprobar o grao de incorporación da perspectiva de xénero na estrutura organizativa, na políticas de recursos humanos, etc; por último, se trata de conectar esa información coa experiencia persoal de cada informante e da súa traxectoria vital e sensibilidade en relación coa igualdade.

O segundo bloque trata de achegar algunha información sobre aspectos que teñen que ver coas representacións de roles de xénero en relación co traballo, co liderado ou coas formas de relación formal e informal dentro das organizacións.

O terceiro bloque trata de afondar na razón da incorporación de cada entidade ao proxecto Conta con Elas, da experiencia no desenvolvemento do proxecto e da

implementación das accións, dos obstáculos atopados, e dos resultados e logros das actividades que cada quen ten asignadas.

ENTREVISTA A REPRESENTANTES DE ENTIDADES

Coñecemento e percepción:

Respecto a **igualdade de xénero** hai unha maior heteroxeneidade na forma de aproximarse á idea que no grupo xestor e no grupo técnico das entidades. A idea máis estendida é a de identificar a igualdade de xénero coa igualdade de oportunidades. Asóciana a dereitos, recursos, discriminacións e desigualdades entre homes e mulleres, así como a idea de que é algo que aínda hai que acadar, que os dereitos existen formalmente pero o problema e exercelos.

Naturalmente hai matices. Hai quen expresa a idea con maior claridade e concreción, deixando ver unha traxectoria de coñecemento e experiencia persoal e institucional e asemade un compromiso perceptible. Esta información non é algo que se extrae desta pregunta, senón do conxunto da entrevista, que se produce nunha conversa fluída e onde os temas van saíndo de forma natural, e emerxendo especialmente cando se fala da experiencia vital de cada quen en relación co traballo persoal neste ámbito.

Pódese dicir que existe unha idea compartida –sobre o sentido que ten a igualdade de xénero e a perspectiva de xénero- por todas as entidades participante na AD. Pero non hai que perder de vista que esta afirmación só se refire ao que trasladan as persoas entrevistadas, que normalmente serían as máis sensibilizadas dentro da entidade, e polo tanto non se pode inferir que esta idea estea necesariamente compartida e interiorizada polo conxunto da organización

De modo coherente coa idea sobre a igualdade expresada polas persoas entrevistadas, a **integración da perspectiva de xénero** aparece como: “corrixir as desigualdades, crear as condicións para a participación das mulleres, lograr a paridade, acadar unha presenza

proporcional, que se corresponda coa presenza real das mulleres en cada ámbito, acción positiva, no sentido de tomar medidas específicas en cada ámbito e en cada institución”.

Todas as persoas entrevistadas expresaron, dunha forma ou doutra, que este obxectivo só pode ser acadado partindo dun profundo traballo de sensibilización de toda a sociedade.

En xeral, apréciase tamén unha marcada tendencia a considerar que o traballo que hai que realizar debe cargar máis o peso sobre as accións destinadas especificamente a mulleres, desenvolvendo actuacións que corrixan as discriminacións ou as limitacións que impiden ou dificultan esa igualdade nas oportunidades. Desde o noso punto de vista isto pode ser discutible, e mesmo contraditorio, co expresado antes. Non se trata de que a muller concilie ou se esforce por estar en todas partes, trátase da corresponsabilidade toda a sociedade das cargas asignadas ás mulleres polo patriarcado. Polo tanto, as actuacións con perspectiva de xénero non teñen que ir, necesariamente, dirixidas só ás mulleres.

Hai un aspecto que permite distinguir con claridade as entrevistas realizadas ás persoas responsables das entidades das realizadas ao persoal técnico e de xestión. Estas transmiten unha idea máis homoxénea, malia pertencer a distintas organizacións; as outras presentan un panorama máis heteroxéneo que pode ter relación coa propia traxectoria da institución e co campo ideolóxico no que as entidades se moven. Hai entidades que acaban de chegar ou que están a dar os primeiros pasos, e hainas que levan xa tempo traballando pola igualdade.

Nalgún caso, transmítese a idea de que incorporar a perspectiva de xénero supón traballar basicamente coas mulleres ou nun campo concreto, e non a idea de impregnar da mirada de xénero todo o que se fai. Por último, apreciouse como as propias

experiencias das persoas entrevistadas condicionan a perspectiva e a consideración das prioridades.

En relación á **integración da perspectiva de xénero no proxecto**, compártese a idea de que tratándose dun proxecto Equal, do piar cuarto –igualdade de oportunidades entre homes e mulleres- non debería ser doutra maneira. Con todo, consideran que aínda se está no inicio dun traballo por facer, tanto na sociedade en xeral como dentro de cada entidade participante. Neste sentido, as diferenzas son moi significativas e van desde o escaso interese ata a formulación de obxectivos concretos e de extratexias para logralos, pasando polas boas intencións políticas, con maior ou menor compromiso, ou a creación dunha de responsabilidade ou área específica para empezar a traballar na igualdade.

Na liña de avanzar no obxectivo da igualdade – para alén do proxecto- todas as entidades consideran importante ou prioritario formar e sensibilizar a todos os axentes sociais: responsables políticos e económicos, responsables sindicais, empresariado, administración, mulleres e sociedade en xeral.

As accións de formación e sensibilización desenvolvidas polas entidades neste proxecto están a ter unha boa acollida entre os homes, que participan nunha porcentaxe estimable nas actividades, sobre todo naquelas accións formativas ou difusoras con especial interese en aspectos instrumentais. Pódese percibir que o tema da igualdade empeza a estar na axenda, fundamentalmente a raíz dos recentes cambios legislativos.

Respecto dos **trazos da organización** en relación coa incorporación da perspectiva de xénero, todas as persoas informantes son conscientes da importancia desta cuestión. As diferenzas entre unhas entidades e outras son importantes, sobre todo porque se relacionan con cuestións de filosofía. Algunhas persoas citan como exemplo destas diferenzas a desigualdade de homes e mulleres nos postos de decisión, na

representación ou na renovación das persoas nos cargos, pois “os homes tenden a permanecer máis tempo nos cargos”.

As distintas entidades manteñen que son organizacións que permiten a conciliación, aínda que con diferenzas entre elas, o abano vai desde a flexibilización, por medio de horarios axustados, acumulación de xornadas e adaptacións persoais, e mesmo cun servizo de gardería, ata a incorporación dalgunhas melloras relativas á conciliación no convenio ou á consideración de necesidades particulares, mesmo que non sexan tratadas dun xeito formalizado.

En relación co exercicio da corresponsabilidade, hai que destacar que ao non estar estendida nin a sensibilidade nin o cambio nos estereotipos e nos estilos de vida das persoas, as demandas respecto das medidas que permitirían a conciliación nin se teñen formulado con claridade nin se teñen abordado nas políticas internas das entidades. Isto poderíase explicar pola maneira desarticulada que teñen as mulleres – ata o de agora case únicas responsables de conciliar- de percibir a solución aos seus problemas a través de solucións individuais.

No que se refire a **traxectoria persoal**, e as implicacións que esta ten na percepción e no compromiso coa igualdade, chama a atención que a maioría das mulleres informantes afirman non ter vivido situacións de discriminación que as afectasen directamente, e mesmo non ser conscientes da existencia da desigualdade de xénero ata o momento de participar nalgunha acción de formación ou nun programa que contemplase especificamente obxectivos en IO.

A través das entrevistas puidemos comprobar como o grao de compromiso persoal, máis alá da tarefa profesional encomendada, marca unha fronteira na forma de entender a perspectiva de xénero e o desenvolvemento e a profundidade do que poderíamos chamar

mirada de xénero. Ese compromiso persoal, cando se ten e está fundamentado no coñecemento, remata por filtrarse no traballo profesional.

Tratando de afondar nas **razóns da incorporación ao proxecto e no coñecemento do mesmo**, as diferentes entidades que conforman a AD manifestan o interese polos obxectivos do proxecto, obxectivos que son asumidos como algo positivo por todas as entidades. Nalgúns casos, estes obxectivos coinciden coa traxectoria e coas reivindicacións propias da organización, como no caso dos sindicatos. Como antecedente, todas citan a experiencia positiva de teren participado en proxectos europeos ou no Proxecto Compás.

En xeral, o proxecto é considerado como unha oportunidade moi importante porque permite dar impulso e facilita facer moitas cousas que xa se viñan desenvolvendo, pero con menos recursos e menos sinerxías, obriga a cumprir obxectivos. Incluso nas entrevistas se citan aspectos positivos moi concretos como por exemplo o traballar a negociación colectiva con perspectiva de xénero, ou crear a necesidade de contar cunha área de xénero para traballar de forma transversal na organización.

Representacións:

As persoas informantes, nunha primeira aproximación a este tema, non adoitan manifestar directamente que perciban a existencia dunha representación diferenciada - de estilos de liderado, de relacións no traballo- en relación co xénero. Non obstante, no decurso da entrevista manifestan que si hai diferenzas e aí é onde cada quen se sitúa segundo a súa propia experiencia. Unhas persoas poñen o acento nos aspectos positivos da socialización feminina “mellores negociadoras, estilo menos agresivo, visión de conxunto, capacidade para percibir outro tipo de necesidades relacionadas coas persoas que fan posible que as organizacións teñan outra sensibilidade diante de certos problemas sociais. Outras persoas céntranse en que non se trata só das diferenzas de mulleres e homes no cumprimento de rol, senón máis ben das expectativas que sobre ese cumprimento se teñen desde fóra, e que seguen a ser estereotipadas. As mulleres que mandan poden ser vistas como “ambiciosas”, “competitivas”, ou “autoritarias”. Outras recoñecen que para ocupar certos postos na súa organización hai que impoñerse e exercer un rol masculino.

Actividades realizadas:

En xeral, as entidades socias da AD expresan satisfacción por teren participado no proxecto; en algúns casos supuxo case un primeiro contacto coa perspectiva de xénero, no sentido de responsabilizarse de levar adiante accións co obxectivo da igualdade. Nas súas propias palabras valoran a participación no proxecto como moi positiva, enriquecedora, que permitiu investigar, elaborar e obter documentación moi importante para avanzar no camiño da igualdade, así como desenvolver gran cantidade de formación e sensibilización en relación coa igualdade. Por outra parte, tamén se expresa

a idea de que o proxecto, ademais de ser unha experiencia positiva, permitiu establecer contactos, coñecerse, compartir experiencias, todo como paso previo e fundamental para a creación de redes e sinerxías que eventualmente se manterían en futuros proxectos e accións.

Cada unha das entidades, loxicamente, resalta as actividades obxecto da súa intervención. Por exemplo a Deputación fala do Bus da Igualdade e a relevancia desta acción para a difusión do proxecto e da idea de fondo non só polos concellos da MAIV, senón por toda a provincia, malia considerar que non todas as alcaldías se implicaron da mesma forma. Os sindicatos valoraron moi positivamente a formación e a elaboración de materiais didácticos, así como o impulso que o proxecto supuxo ou pode supoñer para avanzar no obxectivo da igualdade. A MAIV destaca os Bancos do Tempo, a CEP a importancia da sensibilización a través das xornadas e a presenza nas feiras. A universidade destaca que a formación en xénero promovida por un proxecto como este chega a máis persoas porque non xera resistencias.

ENTREVISTA AO EQUIPO XESTOR

Coñecemento e percepción:

En xeral, todas as persoas entrevistadas pertencentes ao equipo xestor, expresan unha identificación entre **igualdade de xénero** e igualdade de oportunidades. Esta identificación pode supoñer, de entrada, unha visión cun nesgo cara aos dereitos e oportunidades, cando o xénero é algo moito máis amplo e complexo, non obstante responde con fidelidade á perspectiva que se acada neste campo por traballar en temas de emprego, onde a IO aparece como algo instrumental.

O segundo aspecto abordado na entrevista foi pedirlle ás persoas entrevistadas que expresaran, da forma máis concreta posible, que entendían por **integración da perspectiva de xénero**. En xeral, expresan a necesidade de ter en conta a situación das mulleres, as dificultades, as necesidades, os obstáculos, as discriminacións, as diferencias na súa forma de vivir e de entender as cousas, etc.

Esta interpretación parece introducir unha visión onde as mulleres son as que teñen os problemas, as necesidades específicas, os obstáculos, etc. A integración da perspectiva de xénero suporía en realidade ter en conta homes e mulleres nunha concepción onde as supostas necesidades atribuídas ás mulleres son de toda a sociedade. O traballo reproductivo que está na base de todas esas necesidades non é unha obriga da parte feminina da sociedade, senón que sería necesario cambiar a forma de concibir a organización e o funcionamento da sociedade.

Púidose constatar en todas as entrevistas a importancia da sensibilización como un traballo necesario e imprescindible para avanzar na igualdade e para conseguir unha incorporación adecuada da perspectiva de xénero. Nas súas propias palabras trátase de

cambiar as actitudes e as formas de pensar e de vivir das persoas, non só dun mero coñecemento.

Respecto da **integración da perspectiva de xénero no proxecto** consideran –con matices- que a estrutura de funcionamento e a organización do traballo ten perspectiva de xénero. Esta valoración refírese, nalgúns casos concretos, á posibilidade de permitir a conciliación e a corresponsabilidade, o que é unha cuestión fundamental na valoración da incorporación real da integración da perspectiva de xénero no plano da práctica para as persoas que traballan para o proxecto. Valórase positivamente e son conscientes da diferenza que existe entre a súa situación e a doutras persoas que traballan, tamén para o proxecto, pero o fan desde outras entidades sociais. A incorporación dunha estrutura de funcionamento acaída ao caso concreto foi unha cuestión de proceso, houbo que resolver cuestións, pero logrouse sen dificultades porque hai unha sensibilidade favorable.

Ao contar cunha ferramenta aberta e flexible, ao fío das preguntas van xurdindo elementos que teñen que ver coa propia visión da persoa entrevistada. Cando se lle pregunta polos problemas atopados aparecen as certas dificultades para crear sinerxías, escasa implicación dalgunhas persoas, pouca interacción, non hai visión de futuro. Se cadra, este último elemento ten que ver cas outras carencias expresadas.

Unha das carencias importantes destacada nas entrevistas foi a referente á formación e sensibilización dos socios no nivel directivo, que afecta ao ámbito de toma de decisións e dinamización das accións do proxecto.

Respecto da **valoración do estilo directivo no proxecto**, a maioría das persoas pensan que é axeitado e coherente co propio proxecto. As calidades máis destacadas en positivo foron: democrático, participativo e facilitador. Malia que é a impresión máis estendida, non todas as persoas se expresaron nese mesmo sentido; nalgún caso, exprésase a

necesidade ou a conveniencia dun liderado máis instrumental e resolutivo. Esta apreciación pode ser o resultado das expectativas interiorizadas nos formas de traballo habituais, onde a xerarquía e a verticalidade e incluso a rixidez forma parte do habitualmente agardado nos marcos de traballo. O éxito do estilo de liderado depende non só do estilo en si mesmo, senón da posibilidade de seleccionar o equipo. Nas circunstancias do proxecto é máis doado que afloren as posibles contradicións relacionadas coas cuestións de xénero.

Respecto da formación preguntouse acerca da **formación específica en xénero**. Todas as persoas integrantes do equipo xestor tiñan algún tipo de formación específica en xénero adquirida previamente, malia que diferente e diversa, quer por propia iniciativa e interese, quer como consecuencia de traballos anteriores. A formación, xunto coa experiencia, son fortalezas obxectivas do proxecto, condicións necesarias pero non suficientes para integrar a perspectiva de xénero. Ter coñecemento non significa ter compromiso e capacidade para a acción. Entre os tres suporían o todo, cada un por separado non serven para integrar a respectiva de xénero. Así mesmo, a **formación interna no proxecto**, considérase importante e necesaria. A súa vantaxe máis significativa é que unha boa formación interna permitiría establecer puntos en común non só no plano cognitivo, senón nas afinidades, interaccións e sinerxías. Precisamente nesta liña se expresaron algunhas críticas por considerar que o seu deseño e implementación non permitiu tirar todo o froito que sería desexable.

A maioría das persoas entrevistadas incorpóranse ao proxecto por ter **experiencia laboral** en desenvolvemento do proxecto Equal Compás ou por ter traballado con anterioridade no ámbito do emprego. Esta circunstancia supón unha fortaleza como xa se ten dito.

Máis alá da experiencia laboral ou a formación hai que destacar que a **traxectoria persoal relacionada coa igualdade** ten que ver coa reflexión interiorizada e sobre todo

coa experiencia vivida, quer no plano persoal ou familiar, quer no ámbito laboral, que é a antesala do compromiso e da acción. É nesa experiencia expresada na que se poden advertir as diferencias entre as persoas entrevistadas; unhas só fan referencia ao coñecemento teórico, e outras relacionan a sensibilidade co coñecemento fundamental para o compromiso e a acción.

Por último, neste apartado hai que facer referencia á **debilidade máis importante** das expresadas. Debilidade que ten que ver, precisamente, coa área de igualdade, na que a persoa responsable, malia ter formación en xénero, non tiña motivación para este traballo, tal como ela mesma expresou na entrevista. Isto veu repercutir nas dificultades para traballar en equipo, asumir responsabilidades de coordinación ou resolver conflitos. Esta debilidade veu arrastrada desde o propio proceso de selección do equipo xestor, que probablemente non tivo suficientemente en conta un aspecto fundamental do perfil requirido neste caso.

Representacións:

Non se chegaron a exteriorizar representacións marcadas polo xénero respecto, por exemplo, das formas diferentes de enfocar o traballo que teñen homes e mulleres ou respecto do estilo de xestión ou do liderado. Onde si afloraron as representacións diferentes foi en relación co establecemento de redes formais e informais. Considéranse importantes as estratexias de cooperación, as relacións sociais informais e as redes afectivas no ámbito do traballo, ben para valoralas en positivo, como parte do proceso interactivo que hai que fomentar para favorecer a perspectiva de xénero, ou para rexeitalas pola limitación que poden supoñer no plano persoal. Estas diferenzas son coherentes co analizado no parágrafo referido ao estilo directivo do proxecto e coas persoas que se manifestan nun ou noutro sentido.

Actividades realizadas:

O máis salientable neste grupo de entrevistas foi a reflexión sobre os atrancos na implementación das actividades. Uns veñen da man da dificultade para captar empresas, o que pon de relevo a importancia da sensibilización. Outro atranco ten que ver cas mulleres destinatarias das accións, ao requirir un perfil demasiado específico que non se axusta ao que hai na realidade, tanto nas mulleres para empregar como nas emprendedoras. Outro aspecto que se destacou foi a falta de compromiso político das entidades, o que tamén garda estreita relación coa sensibilización na igualdade. Esta falta de compromiso nótase máis nas entidades, que non se chegan a implicar nalgunhas accións, mais non nos sindicatos.

ENTREVISTAS AO PERSOAL TÉCNICO INCORPORADO DESDE AS ENTIDADES AO PROXECTO

Coñecemento e percepción:

De xeito semellante a como se expresaron as persoas do equipo xestor do proxecto, neste grupo tamén expresan unha identificación entre **igualdade de xénero** e igualdade de oportunidades, igualdade de dereitos que hai que poder exercer na práctica.

Do mesmo xeito, tamén hai unha coincidencia importante no tocante á comprensión do que implica ter ou **integrar a perspectiva de xénero**. Exprésanse, destacando en parecidos termos que é preciso ter en conta, as necesidades das mulleres, a súa situación, as discriminacións existentes, as dificultades, as barreiras e as diferencias na forma de vivir e de entender as cousas.

Todas as persoas entrevistadas destacaron a importancia da sensibilización neste tema, son conscientes de que hai dous planos necesarios pero non sempre coincidentes, o do coñecemento e o da acción, que implicaría necesariamente un cambio nas actitudes das persoas na práctica.

Respecto da **integración da perspectiva de xénero no proxecto** e no que atinxe á estrutura da propia organización consideran, con matices, xa que non todas as organizacións (entidades) integradas na AD son iguais, que a estrutura de funcionamento e a organización do traballo permite conciliar e exercer a corresponsabilidade nas obrigas familiares e domésticas. Fixeron especial fincapé neste aspecto as persoas pertencentes aos sindicatos. Respecto da incorporación xeral da perspectiva de xénero, expresáronse críticas en relación con algunha acción concreta,

nomeadamente en relación á linguaxe sexista ou ao fondo ideolóxico dalgúns relatorios en actividades de formación.

Con todo, hai participantes moi sensibilizadas que perciben moi ben as eivas. As críticas respecto da integración da perspectiva de xénero no proxecto son puntuais e refírense a que malia ser un proxecto do cuarto pilar, e que polo tanto o obxectivo e a prioridade é a igualdade, puidéronse observar algúns fallos en relación por exemplo coa linguaxe sexista empregada na extranet e nalgún outro documento e que foi corrixida en proceso, tamén en relación aos contidos ou á filosofía dalgúns dos cursos, e nos requirimentos de perfil para a derivación de mulleres.

Respecto da **valoración do estilo directivo no proxecto**, a maioría pensan que foi adecuado ao tipo de proxecto.

No que atinxe á **formación específica en xénero**, moitas das persoas incorporadas ao proxecto polas entidades tiñan formación específica en xénero adquirida previamente, nalgúns casos mínima e produto da necesidade de traballos previos. Apréciase como as persoas que teñen formación por propia iniciativa expresan con máis claridade as posicións e opinións respecto de todo o proposto na entrevista e das cuestións de xénero. Do mesmo xeito, afloran menos contradicións no seu discurso que no das persoas que levan menos tempo implicadas en temas de IO e que teñen menos perspectiva vital e tempo de contraste entre teoría a práctica. A maioría cita un maior interese nestes temas como consecuencia do traballo e da implementación de programas na súa organización ou como consecuencia de proxectos compartidos. Contar neste grupo con persoas con formación e con experiencia en xénero ou en igualdade é un dos puntos fortes do proxecto.

Todas as persoas entrevistadas valoraron positivamente a existencia da **formación interna no proxecto**. Considéranla importante e necesaria, e permite establecer puntos

en común. Os matices críticos exprésanse, precisamente, en termos de insuficiencia en temas de xénero e no tipo de actividades propostas para desenvolver aspectos prácticos dos temas, que máis que co xénero tiñan que ver con outras capacidades e destrezas. Neste aspecto tamén aflorou a capacidade crítica acadada polas persoas resultado da súa propia traxectoria e formación.

Respecto da **traxectoria persoal en relación coa igualdade**, a maioría das persoas entrevistadas citan aspectos persoais que teñen que ver coa consciencia da discriminación de xénero na experiencia vivida e na socialización familiar, laboral, ou relacionada con ámbitos máis amplos. Pero tamén topamos persoas (mulleres) que din non ter sentido nunca discriminación algunha sobre elas por ser muller, malia entendela, despois de se formar, e vela noutras mulleres. Aí é onde comprobamos que afloran as contradicións e a profundidade das reflexións. Probablemente esteamos diante do plano do coñecemento, máis non no da interiorización. Polo tanto, parecían expresar dúas vías diferenciadas de acceso á conciencia de xénero: a da experiencia e a do coñecemento.

Representacións:

A maioría das persoas entrevistadas non exteriorizaron representacións marcadas polo xénero nas formas de traballar de homes e mulleres. Malia non recoñecer a diferenza neste aspecto, si se referiron á preferencia por traballar con mulleres que con homes, especialmente neste ámbito, onde non é tan doado topar con homes sensibilizados. Así mesmo, expresouse a diferenza entre homes e mulleres respecto da forma de entender o liderado, asignándolle ás mulleres maior tendencia cara un liderado máis comunitario.

Actividades realizadas:

As entidades socias da AD tiñan asignadas actividades de diferente tipo, especialmente en relación coa poboación destinataria. As actividades centradas na realización de cursos para a formación en igualdade, foron realizadas por varias entidades.

O persoal técnico entrevistado valora positivamente as actividades de formación realizadas tanto pola importancia da formación xeral en temas de xénero, como polos contidos específicos de moi diversa índole, como por exemplo educación, medios de comunicación, marco lexislativo e político, estratexias de conciliación, etc. Tamén se realizaron obradoiros e xornadas que abordaron temas como o acoso laboral, a inmigración, a linguaxe, a corresponsabilidade, ou a imaxe nos medios de comunicación.

A realización destas actividades garda coherencia coa percepción que as persoas técnicas das entidades teñen en canto a cales son os tipos de intervención máis necesarios: “Se tes persoas formadas e sensibilizadas podes acometer outros retos”. Neste sentido, pódese agardar que estas actuacións cumpran cos criterios de pertinencia e coherencia respecto das necesidades existentes no momento; coa eficacia e eficiencia respecto dos resultados e recursos, e coa sostibilidade, respecto do impacto, noutras accións e proxectos no futuro.

Outra acción importante, da que faláron as técnicas dos sindicatos, é a do *mainstreaming* institucional, acción da que son corresponsables os tres sindicatos. A dinamización desta acción tivo un proceso lento, tanto pola conformación da propia acción como pola atribución de responsabilidades e organización do traballo. Finalmente quedou organizado por áreas de traballo: emprego, formación e benestar social.

Nas entrevistas sinálase que a participación de homes e mulleres case nunca é equilibrada. As actividades que teñen como obxectivo e perfil a igualdade de xénero

interesan fundamentalmente ás mulleres. Segundo expresou algunha das persoas informantes: “Unha participación equilibrada de homes e mulleres nas accións de formación é unha garantía e un indicador da incorporación da perspectiva de xénero”.

ENTREVISTA EN GRUPO AO EQUIPO FUNCIONAL DO PROXECTO

Esta entrevista en grupo celebrouse no mes de outubro do 2007, cando o proxecto tiña percorrido a maior parte da súa andaina. Decidiuse facela neste momento pola importancia de obter información con suficiente perspectiva temporal.

O equipo funcional do proxecto conforma un grupo cohesionado tanto na súa dinámica de traballo –apóianse e comparten espazos e tempos- como en que expresan dalgún modo, nos planos formal e informal, un sentimento de pertenza ao grupo. Non todas, pero si a maioría, presentan homoxeneidade na formación, na experiencia previa e nas expectativas persoais e laborais. A heteroxeneidade do equipo ven da man de aspectos puntuais como o tempo que levan traballando no proxecto, a especificidade da área de traballo e o seu desempeño concreto, e mesmo, no caso dos centros antena, o lugar onde realizan o traballo.

Na entrevista deu a sensación de que o discurso era compartido, como se o consenso respecto da análise dos aspectos propostos na entrevista fora resultado de moitas conversas, da interacción continuada entre elas e do afrontamento e resolución de problemas de forma común.

A entrevista co equipo funcional produciuse de forma fluída, participativa, simétrica nas intervencións e sen contradicións. Non foi preciso facer moitas preguntas por parte das entrevistadoras para que afloraran os temas que se pretendía poñer sobre a mesa. A conversa xirou en torno a diferentes cuestións. A cuestión fundamental, e á que se lle dedicou máis tempo na entrevista, centrouse na perspectiva de xénero -vista como un proceso de carácter dinámico-, no desempeño de cada persoa e en como incorporaron a perspectiva de xénero no seu traballo, así como as dificultades, obstáculos, vantaxes e éxitos acadados, etc. Outras das cuestións tratadas están relacionadas co papel da

formación en xénero e coa relación do equipo funcional do proxecto coas entidades que conforman a AD.

A percepción en relación coa súa actividade e o posto desempeñado aflora con facilidade debido ao grao de implicación coa que viven a súa tarefa e a sensibilidade que teñen respecto da perspectiva de xénero. Sinalan que ao principio houbo certos problemas de coordinación ou de comprensión da globalidade do proxecto que puido ter como consecuencia, segundo elas mesmas din, un baixo rendemento na primeira fase. No plano positivo, destaca a alta identificación co tipo de traballo “precisamente por ser un proxecto de igualdade”, malia considerar que nalgúns momentos o traballo foi excesivo, especialmente ao principio, porque tiveron que afrontar moita autoformación e tirar das redes propias para resolver algunhas dificultades, tendo incluso que asumir algunhas tarefas que xa deberían estar feitas.

Isto ten relación co feito de que se trata dun proxecto do pilar IV, igualdade de oportunidades de homes e mulleres, que ten especial dificultade pola falta de sensibilización social incluso nas entidades participantes na propia AD, aínda que non no mesmo grao en todas elas.

Na entrevista aflora a idea de que faltou visión de conxunto de toda a AD, cuestión que repercutiu notablemente na optimización dos recursos que se estaban a investir. Con todo, foron observando un cambio de actitudes, en positivo, a medida que avanzou o proxecto, en parte atribuíble a propia capacidade de sensibilización do proxecto, en parte a elementos de contexto como os cambios legislativos que foron acaecendo. Segundo elas din, o máis difícil agora é traballar coas discriminacións indirectas e as desigualdades micro, coas barreiras e os teitos menos visibles porque para levar adiante este traballo necesítase maior afondamento na formación en xénero e máis sensibilidade coa igualdade.

En relación coa superación dos problemas de planificación e coordinación que foron xurdindo din que no día a día foron identificando obstáculos imprevistos e buscando solucións. Un exemplo, que citan na entrevista, e o de ter que deseñar protocolos de actuación para os que carecían de modelos específicos, de experiencia previa e do necesario asesoramento e apoio, tanto da entidade responsable da acción como da propia área de igualdade do proxecto. Cuestión que necesariamente repercutiu na capacidade para afrontar o traballo e no seu resultado, dependendo excesivamente da vontade das persoas do grupo funcional e provocando un sobre esforzo persoal innecesario. Outro exemplo citado, de sobre esforzo do equipo funcional, é o do Bus da Igualdade, onde na práctica o peso recaeu no persoal do equipo en lugar de na persoa contratada especificamente para esa función. Neste tipo de accións é onde se nota con máis claridade a importancia da sensibilización da entidade responsable da acción e o compromiso dos gobernos dos concellos por onde pasou o Bus. Esta reflexión é compartida polas entrevistadas e as avaliadoras.

En relación coa cuestión concreta da incorporación da perspectiva de xénero e da igualdade no ámbito do emprego, así como da incorporación das mulleres a sectores laborais masculinizados, expresan que non só foi difícil o deseño de como abordar a cuestión, senón que foi complicado traballar directamente coas mulleres.

En relación con isto comentan que o proxecto ten algunhas accións orientadas a grupos destinatarios tan específicos que lograr acceder a eles e recrutar as persoas precisas para acadar os obxectivos das accións resultou complicado, tanto no caso das emprendedoras coma das que buscan emprego. Incluso nalgúns casos, houbo que rectificar flexibilizando o perfil. Mesmo, unha vez incorporadas as mulleres ás accións do proxecto, a súa permanencia ata o remate da acción estivo moi condicionada polas súas necesidades inmediatas, isto é, buscan un emprego e se lles aparece abandonan, e ademais, en xeral, buscan un emprego que lles permita compatibilizalo cos roles tradicionais. A maiores, as entrevistadas destacan a dificultade de chegar ás mulleres

desde o discurso de xénero, debido a que na análise que fan moitas mulleres no seu plano individual e persoal prima un discurso desarticulado, xa que perciben as súas necesidades como algo exclusivamente propio e polo tanto fragmentado do funcionamento social xeral.

En relación cos canais de derivación comentan que faltou implicación, tanto das entidades como dos servizos hipoteticamente implicados, o que supuxo un traballo posterior de reformulación e nova planificación.

A distancia temporal entre a planificación e a implementación dalgunhas das accións dificultou o traballo do equipo funcional. Como exemplo, destacan que os contactos iniciais con empresas non foron aproveitados naquel momento, porque nun primeiro momento non se sabía o que se lles podía ofrecer e as axudas concretas non saíron ata transcorrido bastante tempo. Outro exemplo citado foi a saturación de traballo para cumprir cos obxectivos dos MIDE. Incluso afirman que as decisións políticas contribuíron a demorar a posta en práctica de algunhas accións.

Outro dos temas abordados foi o da formación en xénero no proxecto, cuestión que todas consideran fundamental sobre todo para dar unidade e equilibrar as diferencias existentes na formación previa, botan de menos unha liña directriz que supervisara a formación en xénero transversal a todo o equipo. A formación en IO foi considerada pouco profunda en xeral, pero especialmente nos aspectos máis técnicos, en concreto naqueles que lle poderían ter proporcionado máis instrumentos para o traballo. Todas elas coinciden na importancia da formación en xénero como elemento previo para compartir coñecementos e ideas comúns no grupo de traballo ademais de imprescindible para desenvolver a sensibilidade e a capacidade para actuar.

Con todo, a sensación que din percibir na fase final do proxecto é unha sensación “doze”, produto do esforzo e do traballo realizado e da consideración do cumprimento de obxectivos.

CONCLUSIÓNS

Para concluír, no momento da elaboración deste informe final de avaliación da integración da perspectiva de xénero no Proxecto Conta con Elas, podemos destacar, a modo de síntese, algunhas das súas **fortalezas**:

- Cumpriuse a responsabilidade de “velar” polo principio de IO.
- Cumpriuse coa responsabilidade do seguimento e avaliación da incorporación da perspectiva de xénero.
- Asígnouse orzamento específico para a avaliación da incorporación da perspectiva de xénero.
- Levouse a cabo unha intensa actividade de formación e sensibilización en igualdade para incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades.
- Dirixíronse actividades formativas a unha poboación destinataria diversa e ampla.
- Expandíuse unha cultura que fomenta e facilita a igualdade de oportunidades e a non discriminación.
- Levouse a cabo a difusión e a formación en propostas alternativas, no campo da coresponsabilidade, conciliación e participación, sustentadas na idea de compartir e intercambiar.
- Visibilizouse o papel das mulleres na sociedade actual así como as discriminacións que sofren.

- Incorporouse a perspectiva de xénero nos estudos, nos contidos e na metodoloxía docente.
- Fíxose un gran esforzo por ofrecer información actual no campo da igualdade.
- Mobilizáronse recursos e creáronse necesidades nas distintas entidades socias.
- Difundiuse e promoveuse a igualdade de oportunidades e a incorporación da perspectiva de xénero en espazos estratéxicos nos que estaba ausente.
- Visibilizáronse traxectorias profesionais de mulleres en sectores masculinizados.
- Compartiuse a propia experiencia en igualdade de oportunidades.
- Empregáronse canles de difusión, información e formación baseados nas NTIC.
- A imaxe do proxecto estivo impregnada de perspectiva de xénero.
- Empregouse en xeral unha linguaxe neutra.
- Elaboráronse ferramentas e outros materiais para recollida de información con perspectiva de xénero.
- Realizouse un importante esforzo de publicación para contar con produtos que permitan continuar o traballo en igualdade unha vez finalizado o proxecto.
- Leváronse a cabo campañas para animar as mulleres a acceder ao proxecto, á formación, á promoción, etc.

- Facilitouse a conciliación da vida profesional, familiar e privada na organización do proxecto.
- Dispúxose de servizos e recursos para facilitar a participación nas actividades.
- Fomentáronse redes de colaboración entre persoas e entidades
- Incrementouse de forma considerable a potencialidade de traballo e a formación de moitas persoas que formaron parte do proxecto Conta con Elas.

A modo de **recomendacións** consideramos importante facer unha serie reflexións centradas na importancia da sensibilización e da formación, e na necesidade do compromiso.

Tomando en consideración que un dos obxectivos máis importantes da avaliación é aquel que permitiría mellorar actuacións posteriores, non podemos pechar este informe sen facer unha referencia moi xenérica a algunhas cuestións que, desde o noso punto de vista, se deberían ter en conta para o futuro. Sen facer sombra ao que acabamos de expoñer unhas liñas máis arriba e resaltando o xuízo positivo que nos ten merecido este proxecto, tanto na súa formulación como na implementación e resultados, ao longo deste informe de avaliación e en cada parte fomos facendo alusión a algúns aspectos que nos pareceron mellorables e que seguramente nun futuro sería máis doado de poñer en práctica.

Como avaliadoras que participaron activamente en todo o proceso, facendo seguimento na maioría das accións e participando nos comités de dirección e técnico, a medida que

transcorría o noso traballo de seguimento coincidimos en chamar a atención sobre o que trataremos de aclarar nas liñas que seguen.

Tería sido moi importante unha maior sensibilización e acompañamento do proxecto por parte das máis altas instancias das entidades que conforman a AD, non só para o resultado das accións do propio proxecto, senón sobre todo para o mantemento no tempo do seu impacto e a posibilidade de expandir os logros, coñecementos e bagaxe de transformación social que implican estes proxectos. Sempre o dixemos e seguímolo a manter, a sensibilización e o coñecemento son as pezas clave para transformar a desigualdade e acabar coas discriminacións de xénero. Implicarse ao máis alto nivel significa que despois de ter participado nun proxecto coma este xa non se van producir - ou van diminuír considerablemente- as actuacións que carezan de perspectiva de xénero protagonizadas ou auspiciadas por esas entidades.

Pero a realidade é outra e a carón da implicación no proxecto vemos actuacións contraditorias con el. Somos conscientes de que os cambios son máis rápidos se as instancias “lexitimadas” para gobernar os impulsan. Sabemos que unhas entidades mantiveron unha posición máis implicada ca outras, que o grao de sensibilidade e a implicación no proceso de transformación por lograr o obxectivo da igualdade era ben diferente nunhas entidades ca noutras, nunhas estíbese a empezar e noutras xa se tiña reflexionado e mesmo actuado nese sentido, sabemos que o que se percibía de sensibilidade nas persoas -nas técnicas directamente implicadas- non representaba realmente á propia entidade e que algunhas veces percibían que estaban facendo algo marxinal para a organización. Sabemos tamén que é cuestión de proceso e que o proceso require tempo, por iso cremos que con todo o esforzo e recursos mobilizados neste proxecto se plantou unha semente que ha de fructificar.

En relación coa formación consideramos que fomos bastante explícitas no capítulo correspondente, pero se tiveramos que escoller algún dos elementos para mellorar sería



UNIVERSIDADE
DE VIGO

o que fai referencia a que as persoas e entidades con responsabilidade na formación neste ámbito teñen que ter perspectiva de xénero con todo o que eso implica. Ter perspectiva de xénero significa darlle a volta e mirar con ollos críticos a sociedade machista, e deconstruír todo o que está pensado dende o androcentrismo, é dicir, traballar os contidos, pero tamén, e isto é moi importante, a forma de facelo e a orientación de a quen nos temos que dirixir prioritariamente.

Bibliografía

Alvira Martin, F. *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid, CIS, 1991

Alvira Martin, F. *Metodología de la evaluación de programas: Un enfoque práctico*,
Buenos Aires, Lumen, 1997

Astelarra, J. *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid, Cátedra, 2005

Bustelo Ruesta, M. *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid,
Catarata, 2004

Garcia Prince, E. *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas
públicas*. Caracas, Fundación Fiedrich Ebert, 2003

Goma, R- Subirats, J. (coords.). *Políticas Públicas en España*. Barcelona, Ariel, 1998

Rivero Recuenco, A. *Evaluación de políticas activas de empleo*, Ministerio de
Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, 2003.

Rosilli, M. *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid, Narcea, 2001

Vedung, E. *Evaluación de políticas públicas y programas*. Madrid, Ministerio de
Trabajo y Asuntos Sociales, 1997

DOCUMENTOS, GUÍAS E MANUAIS

Comisión Europea. *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Bruselas, 1997.

Comisión Europea. *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas, 1998.

Comisión Europea. *Guía Equal sobre la integración de la perspectiva de género*. Bruselas, 2004

Comisión de las Comunidades Europeas. “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres*. 2006-2010”. (COM (2006) 92 final), Bruselas 2006

Comisión de las Comunidades Europeas. “*Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres -2006*”, (COM (2006) 71 final), Bruselas, 2006

Consejo de Europa. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Bruselas, 1998

Diputación Foral de Bizkaia. *Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia*. Victoria- Gasteiz, 2001

Emakunde. *Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación. Auditoria de sistemas de evaluación con perspectiva de género.* Victoria-Gasteiz, 2001

Emakunde. *Manual de evaluación con enfoque de género para proyectos y programas de empleo.* Victoria-Gasteiz, 2004

Fundación Mujeres. *Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género.* Fundación Mujeres, 2001

Fundación Mujeres. *Guía de indicadores: el enfoque de género en el empleo.* Fundación Mujeres, 2001

Fundación Mujeres. *Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género.* Fundación Mujeres, 2003

Informe del grupo de trabajo de los Estados Miembros sobre la igualdad de género y sobre la integración de la perspectiva de género. *El principio de Igualdad de Género para los nuevos programas del FSE (2007-2013). Un marco para la programación.* 2006

Instituto de la Mujer. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Marco Estratégico Nacional de Referencia.* Madrid 2006

LIKADI Formación y Empleo. *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo.* Oviedo Instituto Asturiano de la Mujer 2002

LIKADI. *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica.* Instituto Andaluz de la Mujer. 2003

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Guía para la evaluación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales.* Madrid, Instituto de la Mujer, 2003

MTAS. *Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales.* Madrid, Instituto de la Mujer, 2004

MTAS. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género,* Madrid, Instituto de la Mujer, 2004

MTAS. *Guía Metodológica de evaluación interna.* Madrid, UAFSE, 2005

MTAS. *La Perspectiva de Género en proyectos Equal de Inserción. Guía Práctica de aplicación.* Madrid, 2004

MTAS. *Guía para la presentación de proyectos equal 2ª convocatoria.* UAFSE, 2005

MTAS. *Guía de Cooperación Transnacional EQUAL .*UAFSE 2005

MTAS. *Guía Metodológica de Evaluación: Orientaciones metodológicas para la evaluación interna de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.* UAFSE

MTAS. *Guía de uso del módulo de seguimiento EQUAL.* UAFSE, Madrid, 2006

MTAS. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el próximo periodo de programación del FSE (2007-2013)*, UAFSE, 2006

MTAS. *Guía de orientaciones para la evaluación ex-ante de los Programas Operativos. FSE 2007-2013*