

**LABORATORIO DE GÉNERO. UNA PRÁCTICA PROMETEDORA.
(Medidas de Acción Positiva desde un Enfoque Integrado)**

1. Área temática de la propuesta.
2. Relación con las actividades de la Acción 2.
3. Descripción de buena práctica o temática específica de la red.
4. Indicación de políticas sobre las que influir.
5. Explicación de la complementariedad de la buena práctica o red temática.
6. Objetivos de la actuación.
7. Lugar o sector de actuación.
8. Identificación de personas o entidades con capacidad de decisión a las que se dirigen las actuaciones.
9. Descripción pormenorizada de las actividades propuestas.
10. Entidades participantes en dichas actividades.
11. Presupuesto global y por entidad actuante.
12. Calendario.
13. Descripción de mecanismos de evaluación de Acción 3.

1. Área temática de la propuesta.

El proyecto de la Agrupación de Desarrollo Vita et Laboro se enmarca dentro del ámbito de intervención Eje IV. Igualdad de Oportunidades, concretamente en el **área temática**: “Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo” con el objetivo de desarrollar estrategias de intervención innovadoras para la conciliación de la vida familiar y laboral así como la reincorporación al mercado laboral de mujeres y hombres, implementando medidas de acción positiva desde un enfoque integrado.

Entre otras actividades la AD ha apostado por la creación de nuevos dispositivos de apoyo en el territorio y mejora de la coordinación de los ya existentes, la realización de itinerarios de inserción con una marcada perspectiva de género y la sensibilización de la población, en general. Todas estas actuaciones, se han realizado desde lo que llamamos desde un principio “laboratorio de género”, que es el espacio físico común desde donde la AD experimenta una metodología de intermediación con perspectiva de género en el territorio para el empleo de mujeres y hombres con dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral.

2. Relación con las actividades de la Acción 2.

La AD Vita et Laboro puso en marcha el “Laboratorio de Género” durante la Acción 2, es decir, la experimentación de esta metodología de intermediación con perspectiva de género. Para la AD ha supuesto la concreción de una realidad evidente y es que la única forma de lograr resultados a largo plazo, es decir, una inserción real de la mujer en el mercado laboral, pasa por un cambio en las metodologías que se vienen utilizando y en la necesidad de aplicarlas desde un enfoque integrado.

Este aprendizaje, esta oportunidad de experimentación, ha dado la oportunidad a nuestra AD de poder llegar a conclusiones y a una definición más clara de este enfoque integrado, es decir, de nuestra buena práctica. El LABORATORIO DE GÉNERO se ha convertido de esta manera en una PRÁCTICA PROMETEDORA para la consecución de empleo por parte de la población femenina.

La posibilidad de introducir en el territorio una nueva forma de trabajar, aplicando de forma transversal la perspectiva de género a través de la figura de los/las Agentes de Igualdad de Oportunidades y de ir corrigiendo errores que en la práctica venían sucediendo como algo habitual nos ha dado las claves para implementar METODOLOGÍAS DE INTERMEDIACIÓN para el empleo de la mujer CON PERSPECTIVA DE GÉNERO en un territorio.

3. Descripción de buena práctica o temática específica de la red.

La experiencia que nosotros tenemos en la adopción de un enfoque integrado de las metodologías de intermediación para el empleo de la mujer gracias al funcionamiento del LABORATORIO DE GÉNERO en la fase de ejecución de nuestro proyecto “Promising Practices for Women” nos ha hecho ver que la mayoría de actuaciones que se ponen en marcha para aumentar la empleabilidad de la mujer fracasan en el momento en que no tienen en cuenta las diferencias por razón de género y, en consecuencia, aspectos como la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

De nuestra experiencia obtenemos las siguientes consideraciones que han sido desarrolladas en el ámbito de actuación de nuestro proyecto y que son consideradas buenas prácticas para aumentar la empleabilidad de la mujer en los territorios. Estamos ante un problema complejo que depende de múltiples factores que requerirá la adopción de un enfoque integrado, que es el que proponemos desde el Laboratorio de Género.

1. La empleabilidad es una variable que depende de múltiples factores, información y/u orientación recibida, oferta formativa y posibilidad de acceder a ella, pero la posibilidad de insertarse también dependerá de actitudes y roles del empleador o empleadora.
2. El enfoque integrado a adoptar no es la suma de actuaciones positivas para la inserción laboral, sino la sinergia de todas ellas.
3. La concentración de estas formas de proceder en un espacio físico común, al que denominamos, Laboratorio de Género, para conseguir un enfoque integrado.
4. A nivel funcional lo podemos dividir en áreas interdependientes (Acogida, Formación, Dispositivos de Apoyo, Comunicación, Observatorio).

Teniendo en cuenta estas tres premisas, imprescindibles para nuestra buena práctica, pasamos a explicar los pasos de la puesta en marcha del Laboratorio de Género:

a. Recursos Humanos. Multidisciplinariedad y perspectiva de género.

Necesitamos contar para la puesta en marcha del Laboratorio de Género, además de con un espacio físico común, con un equipo multidisciplinar que recibirá formación específica en género. En los procesos selectivos se tendrá en cuenta una especial sensibilidad en cuestiones de género, nótese que no estamos hablando de conocimientos sino de sensibilidad. Por tanto, la metodología a emplear en la selección ha de incluir a Técnicos/as Expertos/as en Igualdad de Oportunidades y la utilización de las herramientas adecuadas. Resulta muy beneficioso la utilización de Escalas de actitudes ante el género, para detectar la posible falsedad en algunos candidatos o candidatas a los puestos ofertados por el Laboratorio. Por otra parte, la multidisciplinariedad, es necesaria para conseguir la sinergia en todas las actuaciones y, tan necesaria como la multidisciplinariedad es la figura del/de la Agente de Igualdad de Oportunidades, como garantía para la aplicación del Enfoque Integrado de Género en todas las acciones del Laboratorio, ya sean individuales, colectivas, dirigidas a la administración local o acciones con la ciudadanía en general.

b. Información/Orientación.

Desde el Laboratorio de Género, planteamos una información y orientación personalizada para la inserción laboral sin sesgos de género, cualquier labor de orientación que no quiera seguir sesgando las posibilidades de acceso al mercado laboral de la mujer ha de evitar la discriminación por razón de género en la elección de opciones profesionales (Orientación para el Empleo).

c. Proceso de Oferta Formativa.

La Oferta Formativa que realizamos desde el Laboratorio de género conlleva una planificación que ha de tener en cuenta la perspectiva de género:

- La tipología de la formación ofertada desde el Laboratorio de Género no ha de seguir perpetuando los roles tradicionales, hemos de evitar planificar una oferta formativa que haga distinción entre trabajo de hombres y trabajo de mujeres. Por tanto, desde el Laboratorio pretendemos cualificar a mujeres en oficios tradicionalmente reservados a hombres y con altas posibilidades de inserción.
- La formación ha de tener en cuenta la Conciliación de la Vida Laboral y Formativa, por tanto, hemos de introducir en el diseño de la oferta formativa servicios adicionales de guardería y/o ludoteca para el cuidado de los hijos/as, y flexibilizar los horarios y/o hacerlos compatibles con horarios de colegio. Así, por ejemplo, tendremos más posibilidades que una mujer participe de un itinerario de inserción si puede compatibilizar esta formación con el cuidado de la familia.

d. Dispositivos de Apoyo.

Si deseamos que las mujeres en cualquier territorio participen de los itinerarios de inserción, no sólo hemos de tener en cuenta la perspectiva de género en la información/orientación, las actuaciones formativas o la incorporación al mercado laboral, sino que hemos de “integrar” la perspectiva de género en todo el proceso. Esto es lo que hacemos desde el Laboratorio de Género, facilitar la utilización de dispositivos de apoyo a la conciliación a las beneficiarias. La ejecución de Promising Practices for Women nos ha puesto de manifiesto la importancia de estos dispositivos.

e. Sensibilización.

Nosotros consideramos que todo territorio que apueste por la inserción laboral de la mujer no puede descuidar las actuaciones de sensibilización. Por ejemplo, en nuestro proyecto, a raíz de un seminario sobre Transversalidad en los Presupuestos Municipales, algunos políticos del territorio se plantearon la importancia de las cuestiones de género en su territorio. Desde el Laboratorio proponemos como parte fundamental de esta buena práctica:

Acciones concretas de formación previa.

- Formación en género del Personal Técnico del Laboratorio.
- Formación específica especializada del Personal Técnico de Coordinación.
- Formación específica de Agentes de Igualdad de Oportunidades en el territorio.

Acciones concretas en la Administración Local.

- Instaurar la figura del/de la Agente de Igualdad de Oportunidades como parte de la Administración Local.

- Asesoramiento y sensibilización a los profesionales de los diferentes departamentos de la Administración Local, con la finalidad de facilitar la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo de acciones dirigidas a toda la población.

Acciones concretas con las ONG's.

- Asesoramiento y sensibilización sobre la perspectiva de género.
- Difusión de ayudas y subvenciones para la realización de programas de atención e inserción laboral de mujeres.

Acciones concretas en los Centros Educativos.

- Talleres con perspectiva de género.

Acciones con la ciudadanía en general.

- Diseño, a nivel local, de campañas de sensibilización para el fomento de actitudes no sexistas.
- Planificación de jornadas y seminarios relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre.
- Organización de actividades culturales que favorezcan la ruptura de los estereotipos sexistas.

f. Observatorio.

Nosotros consideramos que en todo territorio en el que se pretenda implementar la perspectiva de género con el objeto de que la mujer se incorpore al mercado laboral se hace necesario llevar a cabo un diagnóstico con perspectiva de género acerca de las barreras que impiden el acceso de la mujer a este mercado laboral, para optimizar los recursos del propio Laboratorio de Género. Se hace, por ello, necesaria, la existencia de un Observatorio de Género en nuestro Laboratorio, que además sea fiel receptor de las quejas de las beneficiarias, del personal técnico del laboratorio y de la población en general, para realizar una labor de retroalimentación de la información en un sentido positivo o negativo, que sirva de barómetro sobre el acierto o desacierto de las actuaciones que se están llevando a cabo desde el Laboratorio.

g. La transversalidad de la perspectiva de género.

Nosotros, desde el Laboratorio de Género proponemos un enfoque integrado que requiere de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las actuaciones y, por tanto, introducir la perspectiva de género en el análisis de la información estadística y la vigilancia sobre el uso del lenguaje no sexista.

Grado de Innovación de la Buena Práctica.

La principal innovación de nuestra Buena Práctica es que el Laboratorio de Género integra diferentes acciones, basadas en la presentación de distintos servicios asociados entre sí y dirigidos a una misma persona, donde recibe un tratamiento individualizado y donde lo único que se persigue es la satisfacción de las diferentes necesidades de esta persona en relación con su problemática laboral.

El Laboratorio no representa una suma de acciones positivas en pro de la conciliación o el empleo, sino la sinergia de esas actuaciones al plantear el problema del desempleo desde un enfoque integrado.

Nuestra buena práctica produce resultados positivos, apreciables y cuantificables, en tanto en cuanto, la implementación de un Laboratorio de Género en un territorio supone (Entendiendo la empleabilidad como las posibilidades o probabilidades de encontrar empleo):

- Una orientación con perspectiva de género que aumenta la empleabilidad.
- Una oferta formativa con perspectiva de género que aumenta la empleabilidad.
- Un aumento de los dispositivos de apoyo a la conciliación en el territorio.
- Una mejora de los que ya existen.
- Un mejor conocimiento de las necesidades de la población y de cuáles son las barreras de acceso al empleo.
- La visibilización de la discriminación por razón de género en ese territorio.
- El empoderamiento de las ONG's.
- Una labor de sensibilización que permita avanzar en la asunción por parte del colectivo masculino de las responsabilidades familiares y domésticas.

La meta de nuestro proyecto es respaldar acciones innovadoras para la conciliación de la vida laboral y profesional así como la reincorporación al trabajo de mujeres y hombres, que justifique la buena práctica.

Consideramos que nuestra buena práctica es novedosa, porque supone una nueva forma, una nueva metodología y unos procedimientos hasta ahora no implantados en nuestra zona y que garantizan el principio de igualdad.

Los elementos innovadores son los siguientes:

- ✓ El Laboratorio de Género constituye una buena práctica que en si es una innovación, pues se convierte en un banco de pruebas para la creación de una metodología de la intermediación, para el empleo de mujeres a través de mecanismos que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional, en la que colaboren y se impliquen todos los socios del proyecto y demás del territorio.

- ✓ Es innovadora la buena práctica porque nunca se había abordado en nuestra zona esta problemática debido a la carencia de dispositivos de apoyo, que aunque existe, son escasos y poco operativos.
- ✓ En cuanto a la metodología es innovador porque se constituye un equipo interdisciplinar que en un espacio común llevarán a cabo todas las actuaciones en materia de género.
- ✓ Son innovadoras las herramientas utilizadas, como el Sistema de Intranet en todo el proceso del proyecto, para garantizar los flujos de información para un correcto funcionamiento en la gestión.
- ✓ La innovación supondrá una Diversificación de la Economía Local de nuestro territorio, ya que surgirán servicios para la población así como la incorporación de mujeres a profesiones, dentro de los nuevos yacimientos de empleo y/o profesiones tradicionalmente reservadas a la población masculina.
- ✓ La innovación supondrá una interacción entre el mundo rural y el exterior con la aplicación de las nuevas tecnologías.
- ✓ Los procedimientos son novedosos porque para la creación y consolidación de un Laboratorio de Género se necesitan una serie de relaciones secuenciales y lógicas que hasta ahora no se habían llevado a cabo en esta zona.
- ✓ Como mecanismos internos de funcionamiento se establecerán grupos de discusión dirigidos a los miembros de la AD y personal técnico del proyecto, para conocer el grado de conocimiento o desconocimiento de dichos aspectos de la Iniciativa, así como para observar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, corregir acciones, e incluso aportar posibles prácticas prometedoras en este sentido.
- ✓ Es innovadora la figura del Agente de igualdad de Oportunidades en el territorio, en cuanto que generarán intervenciones con el propósito de que aseguren la consecución de los objetivos del proyecto.
- ✓ Es innovadora la tipología de la formación ofertada desde el Laboratorio de Género pues no perpetua los roles tradicionales.
- ✓ Constituyen una innovación los servicios adicionales a la oferta formativa de nuestro Laboratorio de Género.

4. Indicación de políticas sobre las que influir.

En relación con los objetivos de los ámbitos políticos del FSE, artículo 2.1. del Reglamento de la Comunidad Europea 1784/1999 pensamos que la implantación de un Laboratorio de Género en un territorio supondrá para este, sin duda, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación al acceso al mercado de trabajo así como el desarrollo y promoción de políticas activas del mercado de trabajo para combatir y evitar el desempleo.

Capacidad de transferencia.

La transferencia de las buenas prácticas se presenta como el principio básico de actuación dentro de la acción 3 con la finalidad de complementar las actuaciones del resto de políticas de empleo y ampliar las experiencias y conocimientos a otros sectores en el mismo ámbito de actuación. La transferencia que nosotros queremos llevar a cabo cumple con los siguientes objetivos:

- Aprovechamiento por entidades y organismos con problemáticas similares de desigualdad en el acceso al empleo de la metodología y procedimientos que hemos detectado durante la acción 2 considerados como buenas prácticas.
- La sistematización y generalización de la metodología y procedimientos transferibles a otros ámbitos.
- Complementariedad de esta metodología con el resto de las políticas de empleo.
- Complementariedad con los Servicios ORIENTA del Servicio Andaluz de Empleo, al integrar la perspectiva de género en la labor de los/las orientadores/as.
- Complementariedad de esta metodología con la que se viene utilizando en FPO, si tenemos en cuenta la perspectiva de género al implementar aquella.
- La promoción del cambio social y sensibilización general en materia de creación de empleo a través de itinerarios de inserción que tengan en cuenta la perspectiva de género (la igualdad de oportunidades y discriminación).

La buena práctica que hemos expuesto tiene una alta capacidad de transferencia por los siguientes motivos:

- Los efectos positivos de esta buena práctica ha sido sobresalientes en todas las actuaciones del Laboratorio que hemos llevado a cabo, en actividades diferentes y en zonas diferentes del territorio.
- Las entidades que han participado del funcionamiento del proyecto (administraciones locales, entidades de carácter municipal y ong's) pueden demostrar la efectividad de la Buena Práctica expuesta en los distintos tipos de entidades, ya que es susceptible de ser adoptada por entidades muy distintas que tengan como objetivo la incorporación de la mujer al mercado laboral a través de un enfoque con perspectiva de género.
- Al estar implicadas en el desarrollo de la buena práctica durante la Acción 2 entidades de carácter público, como ayuntamientos, la transferencia de la misma a las administraciones con competencias en la materia será más directa, así como la incorporación de la misma a las políticas de ámbito local.
- Igualmente, la detección de aquellas entidades y organismos que afrontan problemáticas similares, con el mismo colectivo de beneficiarias y beneficiarios, es muy fácil para la entidad que afronta esta Acción 3, por su conocimiento del territorio.

La transferencia se realizará a dos niveles:

1. Transferencia de carácter horizontal, de manera que todas las etapas, fases y procesos previos a la puesta en marcha de un Laboratorio de Género en el territorio así como los diversos aspectos

considerados como buenas prácticas sean incorporados por entidades que trabajan en nuestro mismo ámbito y con problemáticas similares, entre los cuales mencionaremos:

- Ayuntamientos de municipios fuera de nuestro ámbito de actuación, tanto dentro de nuestra provincia como en las provincias colindantes, que hasta la fecha no han experimentado la buena práctica que desde este proyecto difundimos.
- Agentes sociales de carácter municipal fuera de nuestro ámbito de actuación, tanto dentro de nuestra provincia como en las provincias colindantes, para que estos conozcan las herramientas para el diseño de una oferta formativa con perspectiva de género en pro de la igualdad de oportunidades.
- Entidades sin ánimo de lucro que estén fuera de nuestro ámbito de actuación que tengan por objeto la inserción laboral y social de la mujer y la lucha por la igualdad de oportunidades.

En este proyecto es esencial que la difusión de nuestra buena práctica alcance a aquellas entidades que no estuvieran dentro de nuestra AD durante la fase preparatoria y de ejecución nuestro proyecto.

2. Transferencia de carácter vertical de manera que la transferencia de la buena práctica que en nuestro proyecto de Acción 3 difundimos alcance ámbitos institucionales, políticos y normativos por encima de los abarcados en nuestra agrupación de desarrollo, como son:

- Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en el que se expondrá al Delegado o Delegada Provincial de forma individual todas estas buenas prácticas y se comunicarán las dificultades y soluciones encontradas.
- A la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.
- A la Dirección General de Formación para el Empleo.
- A la Consejera y/o Delegada Provincial para la Igualdad y el Bienestar Social de la Junta Andalucía.
- A la Consejera y/o Delegada Provincial de Educación de la Junta de Andalucía para que generalice dentro de sus itinerarios formativos y educativos esta buena práctica, como es no sólo la introducción de la perspectiva de género en la formación sino la formación complementaria del profesorado en esta materia.
- Al Diputado o Diputada del Área de Formación de la Diputación Provincial de Sevilla para que haga extensible esta buena práctica a la gestión de su oferta formativa.
- Al Diputado o Diputada del Área de Políticas de Igualdad de la Diputación Provincial de Sevilla.
- Al Diputado o Diputada de Educación de la Diputación Provincial de Sevilla.
- A los Directores/Directoras de Centros Formativos de Andalucía.
- A los Alcaldes y Alcaldesas, Concejales y Concejales de nuestra zona y de otras provincial colindantes, fuera del ámbito de actuación de nuestro proyecto y, muy especialmente a Concejales y/o Concejales de Igualdad de los respectivos Ayuntamientos.
- A la Directora General de Fomento de Empleo para:

Que tenga constancia de las buenas prácticas de nuestro proyecto, las institucionalice y las haga extensibles.

Que inste a la Junta de Andalucía a que incluya la perspectiva de género en las actuaciones de orientación (Servicios ORIENTA) y en la oferta formativa de cursos de Formación Profesional Ocupacional.

Este tipo de transferencia se llevará a cabo de dos formas:

- a. Por una parte llevaremos a cabo una transferencia desde nuestra AD hasta las personas responsables de la toma de decisiones, es decir, una transferencia de abajo a arriba, que constituirá el papel principal de las entidades que han desarrollado la buena práctica durante la fase de ejecución del proyecto (acción 2).
- b. Por otra parte se llevará a cabo una transferencia desde las personas responsables de la toma de decisiones hacia nuestra AD, es decir, una transferencia de arriba abajo, de manera que sea un proceso continuo de retroalimentación, ya que partiendo de la buena práctica expuesta las administraciones pueden complementar y enriquecer la misma.

Fundamentalmente las políticas de empleo, las políticas educativas, sociales y las recién incorporadas políticas de igualdad.

5. Explicación de la complementariedad de la buena práctica o red temática.

La implementación de medidas de acción positiva desde un enfoque integrado para la consecución de la incorporación o reincorporación de la mujer al mercado de trabajo que realizamos desde el Laboratorio de Género, supone que éste se convierta en una medida para luchar contra las discriminaciones, sobre todo en lo que afectan al empleo para la mujer, pues tratamos de eliminar aquellos obstáculos que imposibilitan que las cifras de desempleo femenino descendan: dificultad para conciliar formación y familia, búsqueda de empleo y familia, empleo y familia, aspiraciones y familia, etc.

La buena práctica que pretendemos difundir desde nuestro proyecto complementa las políticas locales, regionales, nacionales y europeas de la siguiente forma:

- Complementa las políticas de Igualdad de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y se aportan soluciones diferentes ante la problemática de la conciliación (microguarderías en empresas y/o macroguarderías, servicio de catering y unidades de respiro familiar.
- Complementa la política de actuaciones positivas del Área de Políticas de Igualdad de la Diputación Provincial de Sevilla pues muestra una forma de aplicar medidas de acción positiva desde un enfoque integrado y no como un simple sumatorio de actuaciones inconexas.
- Complementa la política de empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, porque a través de la buena práctica se optimizan recursos de la Administración regional, como son los Centros Ocupacionales.
- Complementa las políticas de igualdad de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, optimizando recursos ya existentes en nuestra comarca, provenientes de la Administración Local, como son Teleasistencia Domiciliaria, Servicios de ayuda a Domicilio y Unidad de Día.
- Complementa las políticas de actuaciones positivas del Área de Políticas de Igualdad de la Diputación Provincial de Sevilla, pues muestra una forma de aplicar medidas de acción positiva desde un enfoque integrado y no como un simple sumatorio de actuaciones inconexas.
- Complementa las políticas de igualdad de la Administración Regional en la medida que los centros de la mujer de nuestra zona no contemplan las medidas de conciliación en sus programas.
- En la medida en que en nuestra AD participan Administraciones Locales, se asegura la coordinación de nuestro proyecto con los servicios ofrecidos por las delegaciones de igualdad en nuestro territorio.
- Complementa a los Programas de Subvención global del Fondo Social Europeo en la medida en que este programa ha formado en nuevos yacimientos de empleo a más de 1000 beneficiarias en el territorio, capacitándolas como Auxiliares de Ayuda a domicilio, Respiro familiar, auxiliares de guardería y agentes de integración social.

6. Objetivos de la actuación.

Objetivos: Los objetivos que se pretenden alcanzar durante la ejecución de nuestro proyecto de Acción 3 son los de transferir a las **políticas generales** nuestra buena práctica, difundirla y divulgarla, con la participación de entidades locales, provinciales y regionales que aborden temáticas similares.

Se pretende que la transferencia y difusión alcance a las personas responsables de la toma de decisiones políticas a nivel local, provincial y regional y a las personas responsables de los planes de empleo, formación, asuntos sociales que puedan incorporar la perspectiva de género a sus políticas como una forma habitual y a las personas responsables de las políticas de igualdad a nivel provincial, regional y nacional les permita conocer el funcionamiento de un Laboratorio de Género y la utilidad de éste para incorporar la perspectiva de género de forma que permita la incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

Efectos esperados: El efecto esperado gracias a la difusión prevista en este proyecto de transferencia (Acción 3) es que las medidas de acción positiva que se plantean por parte de diferentes organizaciones y organismos públicos se enriquezcan con el enfoque integrado que proponemos al incorporar los pasos propuestos dentro de nuestra buena práctica y que este enriquecimiento ayude a la puesta en marcha de LABORATORIOS DE GÉNERO que estén al servicio de las Administraciones con competencias en materia de orientación, formación e inserción laboral. Si se consigue esto último, también se conseguirá extender la existencia de Laboratorios de Género a otros Ayuntamientos, o a otras ciudades gestionados por Asociaciones sin ánimo de lucro.

Por tanto, lo que esperamos es la creación de otros laboratorios de género en otros territorios, lo cual implica aplicar metodologías desde la perspectiva de género que proponemos en los ámbitos de orientación, formación e inserción (ITINERARIO DE INSERCIÓN) así como la realización de una labor complementaria de sensibilización en estos territorios.

7. Lugar o sector de actuación.

La difusión de nuestra buena práctica relativa a la puesta en marcha del LABORATORIO DE GÉNERO se realizará en el siguiente territorio y sectores:

- 1.- Ayuntamientos que están fuera del ámbito de actuación de nuestro proyecto de Acción 2 (fase de ejecución) tanto en la provincia de Sevilla como provincias colindantes.
- 2.- Entidades que están fuera del ámbito de actuación de nuestro proyecto Equal tanto en la provincia de Sevilla como provincias colindantes, que tengan capacidad de intervenir en los itinerarios de inserción (orientación, formación, inserción), para así asimilar la integración de la perspectiva de género en estos procesos como una práctica normal.
- 3.- Sobre todas las entidades públicas responsables de las políticas de empleo, acciones de orientación, formación e inserción.

8. Identificación de personas o entidades con capacidad de decisión a las que se dirigen las actuaciones.

Entidades con capacidad de decisión.- Ayuntamiento de Estepa. D. Juan García Baena. Ayto, **Herrera**. Angel Custodio Moreno Garcia. Ayuntamiento de Lora de Estepa.- D. Salvador Guerrero Reina. Ayuntamiento de Los Corrales.- D. Francisco Gallardo García. **Iustrísimo Ayuntamiento de Casariche**.- D.

Eladio Lozano Jurado. Municipios no pertenecientes a la AD y a los que se dirigen las actuaciones: Ayuntamiento de Aguadulce, Algámitas, Casariche, Gilena, Marinaleda, Martín de la Jara, Pedrera, Pruna, La Roda de Andalucía, El Rubio, El Saucejo, La Lantejuela, Osuna y Villanueva de San Juan.

Entidades sin ánimo de lucro que se dedique a la formación: Iniciativas comunitarias de Desarrollo Estepa Sierra Sur, S.A.; Ceder Corazón de Andalucía; Estepa Turismo, SLU.; Apromur.

Entidades con capacidad de decisión.-

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo. D.G. de Fomento del Empleo.-

Persona Responsable con capacidad de decisión.- Jefa/e de servicio de la Delegación de Empleo, Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía.

Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral.

Dirección General de formación para el empleo.

Delegación Provincial para la igualdad y el Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

Delegación provincial de Educación de la Junta de Andalucía, para que generalice dentro de los itinerarios formativos y educación

9. Descripción pormenorizada de las actividades propuestas.

Seminarios: Se celebrarán 5 seminarios. Como medida de conciliación se dispondrá de un servicio de guardería que facilite la asistencia a los mismos.

Contenido de los seminarios: Explicación del funcionamiento del Laboratorio de Género, el por qué es una buena práctica y que papel podemos desempeñar para aplicar la metodología a las políticas locales y/o programas de inserción sociolaboral de las Ong's.

SEMINARIO I: dirigido al *personal técnico y personal responsable* de la toma de decisiones de las administraciones implicadas en el diseño y puesta en marcha de proyectos Equal en el eje de Igualdad de Oportunidades. Participarán igualmente las entidades que han puesto en marcha el Laboratorio de Género en el proyecto Promising Practices for Women para lograr una presentación de la buena práctica más adecuada. Se desarrollará en una sesión de 5 horas en el mes de Marzo.

SEMINARIO II: dirigido a los *ayuntamientos y organismos municipales* que puedan instaurar **Laboratorios de Género** en sus territorios para exponerles la experiencia desarrollada en la Acción 2. Se celebrará en el mes de Abril en una sesión de cinco horas de duración.

SEMINARIO III: es un seminario paralelo a los anteriores pero dirigido a asociaciones y ONGs que puedan proporcionar orientación, formación o inserción y que tengan entre sus fines la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se celebrará en el mes de mayo en una sesión de cinco horas de duración.

SEMINARIO IV: está dirigido de forma conjunta a ayuntamientos y asociaciones/ONGs. En este trabajarán de forma conjunta las entidades en una serie de talleres que se organizarán a partir de las propuestas acordadas en este seminario. En dichas sesiones de trabajo se reproducirán los distintos pasos que hay que dar para la correcta puesta en marcha de un Laboratorio de Género. Se celebrará durante el mes de junio en una sesión de 5 horas a partir de la cual se celebrarán en días posteriores los distintos talleres.

SEMINARIO V: participan las administraciones, los ayuntamientos y las asociaciones/ONGs de forma conjunta. Se analizarán los resultados obtenidos en la celebración de los distintos talleres en los que se han realizado los pasos que constituyen nuestra buena práctica junto con las entidades de la AD Vita et Laboro que cuentan con experiencia en esta materia. Se celebrará en el mes de octubre en una sesión de cinco horas.

Jornadas informativas: Se celebrarán cuatro jornadas informativas, las dos primeras coincidiendo con dos de los seminarios y las dos siguientes de forma independiente. Para facilitar la asistencia a las mismas se dispondrá de un servicio de guardería.

Contenido de las jornadas: Analizar las barreras y obstáculos para la puesta en marcha de laboratorios de género en el territorio, trabajar conjuntamente para aportar soluciones. Reflexionar sobre las conclusiones del estudio en materia de Conciliación de Vida Familiar y Laboral realizado en Acción II. Analizar la importancia de la figura de los/las Agentes de Igualdad de Oportunidades en el territorio.

1ª jornada: Al celebrarse de forma paralela al Seminario I, en ella participarán tanto el personal técnico de las administraciones como el personal técnico del proyecto de Acción 3. Se celebrará en el mes de marzo y tendrá una duración de 2 horas.

2ª jornada: Se celebrará en el mes de junio, coincidiendo con el cuarto de los seminarios y en ella participarán las entidades que pusieron en marcha el Laboratorio de Género en la Acción 2 y que ahora están en disposición de transferir la buena práctica detectada.

3ª jornada: Tendrá lugar en el mes de septiembre y una duración de 2 horas. En ella participarán aquel personal técnico de las administraciones de nuestro proyecto de Acción 3 que puedan difundir de manera adecuada nuestra buena práctica de forma paralela a la celebración de los talleres y foros de trabajo.

4ª jornada: Tendrá lugar en el mes de noviembre y una duración de 2 horas. El contenido de la misma es básicamente similar al de la 3ª jornada, pero incluyendo todos los aspectos que puedan enriquecer la buena práctica que hayan surgido durante el desarrollo del proyecto de Acción 3.

Actos dirigidos a las personas responsables de la toma de decisiones.

Estos actos serían un total de seis reuniones dirigidas a las personas responsables de la toma de decisiones y la transferencia de las buenas prácticas a las políticas generales, contando por tanto con alcaldes/as, concejales/as, delegados/as provinciales y regionales.

Se celebrarán con carácter quincenal en los meses de mayo-junio y en estas reuniones se analizarían las posibilidades que cada una de las entidades a las que representan juegan en la transferencia de la buena práctica a las políticas generales y los pasos que tienen que dar para llevar esta transferencia a cabo.

Talleres y foros de trabajo

Se realizarán 5 talleres de trabajo y su distribución temporal se decidirá en el Seminario IV entre aquellas entidades que decidan participar en los mismos, si bien, procuraremos la participación de expertos/as del territorio en materia de empleo, del ámbito político y técnico, que no hayan participado en otras actuaciones de difusión. Los contenidos de los talleres se presentan a continuación, no obstante, en todos ellos se tendrá presente y se analizará la importancia de la figura de los/las Agentes de Igualdad de Oportunidades en el territorio. Serán:

Taller 1: Reflexión sobre las conclusiones del Estudio en Materia de Conciliación de Vida Familiar y Laboral.

Taller 2: Incorporación de la perspectiva de género a la labor de orientación.

Taller 3: Incorporación de la perspectiva de género a la oferta formativa.

Taller 4: El papel de los dispositivos de apoyo en los itinerarios de inserción.

Taller 5: El enfoque integrado en el Laboratorio de Género.

Difusión de la buena práctica a través de los medios de comunicación (de julio a diciembre).

Prensa escrita: 6 secciones de aparición mensual. Difusión de la buena práctica y de las distintas actividades desarrolladas en la Acción 3.

Difusión en la radio: 6 programas de carácter mensual. Incluyen la participación de personal técnico de la Consejería, de la Delegación, de los ayuntamientos que han participado en Promising Practices for Women (Ayuntamientos de las localidades: Estepa, Lora de Estepa, Herrera, Casariche y Los Corrales) y de las entidades que lideran acción 3 (Apromur y Ceder) así como las que participaron en la fase de ejecución de Promising.

Difusión en la TV local: 6 programas. El contenido será paralelo a los mencionados para la difusión en la radio.

Publicaciones

Edición de 2 revistas:

1ª revista: primer flash de información en junio.

2ª revista: información de acciones puestas en marcha y primeros resultados en noviembre.

CD-Rom: realización de 2 CD-Roms (uno en agosto y otro en noviembre)

Página web: se realizará en julio con una actualización constante.

Publicación del Manual de Prácticas Prometedoras: entre los meses de octubre y noviembre.

10. Entidades participantes en dichas actividades.

Las entidades que ejecutarán gasto dentro de nuestro proyecto de Acción 3 son:

- Asociación para el Progreso de la Mujer en el Mundo Rural (APROMUR).
- Centro de Desarrollo Rural “Corazón de Andalucía” (CEDER)

APROMUR realizará las siguientes actividades:

- ✓ Organización y seguimiento del proyecto.
- ✓ Realización de seminarios.
- ✓ Realización de jornadas informativas y actos públicos.
- ✓ Realización de actos y reuniones dirigidos a los responsables
- ✓ Realización de talleres y foros de trabajo
- ✓ Coordinación en la recopilación y transferencia de datos.

La entidad **CEDER CORAZÓN DE ANDALUCÍA** realizará las siguientes actividades:

- ✓ Actos de difusión a través de los medios de comunicación.
- ✓ Edición de revistas, página web, CD-Rom.
- ✓ Publicación de un Manual de Buenas prácticas.
- ✓ Realización de talleres y foros de trabajo.

11. Presupuesto global y por entidad actuante.

1. Gastos de organización, comunicación y secretaría.			
2. Locales para reuniones.			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Alquiler salas para jornadas informativas	1320	4	5.280,00 €
		Total	5.280,00 €
3. Traducciones e interpretaciones (documentos/actos)			
4. Restauración/alojamiento			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Catering jornadas informativas	620	4	2.480,00 €
Catering seminarios	375	5	1.875,00 €
		Total	4.355,00 €
5. Remuneración de expertos y profesionales.			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Dietas para jornadas informativas	512	4	2.048,00 €
Dietas para seminarios	590	5	2.950,00 €
Dietas para actos dirigidos a responsables.	420	6	2.520,00 €
Dietas para talleres y foros de trabajo	450	5	2.250,00 €
		Total	9.768,00 €
6. Desplazamientos.			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Para jornadas informativas	550	4	2.200,00 €
Para seminarios	725	5	3.625,00 €
Para actos dirigidos a responsables	625	6	3.750,00 €
Para talleres y foros	600	5	3.000,00 €
		Total	12.575,00 €
7. Publicación y difusión en medios de comunicación.			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Aparición en prensa mensual	870	6	5.220,00 €
Programas de radio	652	6	3.912,00 €
Programas de TV	776	6	4.656,00 €
		Total	13.788,00 €
8. Edición de documentos y materiales.			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Actas/Doc. Participantes jornadas inform.	230	4	920,00 €
Actas/Doc. Seminarios.	250	5	1.250,00 €
		Subtotal	2.170,00 €
Edición de revistas	3155	2	6.310,00 €
Edición Manual Buenas Prácticas	4052	1	4.052,00 €
		Subtotal	10.362,00 €
	Total Gastos de Edición		12.532,00 €
9. Costes indirectos o generales.			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
APROMUR			
Gastos generales (Organiz y seguim)	2824	1	2.824,00 €
Material oficina (Organiz y seguim)	1128	1	1.128,00 €
Gastos generales (seminarios)	912	1	912,00 €
Gastos generales (Actos Responsables)	912	1	912,00 €
Material oficina (Actos Responsables)	756	1	756,00 €
Gastos generales (Talleres y Foros)	900	1	900,00 €

Material fungible (Talleres y Foros)	875	1	875,00 €
Gastos Generales (Coordinación)	2452	1	2.452,00 €
Material fungible (Coordinación)	980	1	980,00 €
		Subtotal	11.739,00 €
CEDER			
Gastos Generales (Actos difusión)	2824		2.824,00 €
Material Oficina (Actos difusión)	1128		1.128,00 €
Material fungible (Actos difusión)	9750		9.750,00 €
Gastos Generales (Edición/Publicación)	2824		2.824,00 €
Material Oficina (Edición/Publicación)	1128		1.128,00 €
Gastos Generales (Enlaces)	1412		1.412,00 €
Material fungible (Enlaces)	11298		11.298,00 €
		Subtotal	30.364,00 €
	Total costes indirectos o generales		42.103,00 €
10, Costes de personal responsable de actividades de transferencia (técnicos, especialistas, etc.)			
Concepto	coste unitario	cantidad	coste total
Para Organización y Seguimiento			
1 titulado superior	3057	6 meses	18.342,00 €
1 titulado medio	2654	6 meses	15.924,00 €
1 Administrativa/o	2064	6 meses	12.384,00 €
Para Coordinación			
1 titulado superior	3057	6 mese	18.342,00 €
1 Administrativa/o	2064	6 meses	12.384,00 €
		Subtotal	77.376,00 €
Para Actos actos de Difusión			
1 titulado superior	3057	6 meses	18.342,00 €
Para Edición de Revistas/Manuales			
1 titulado superior	3057	6 meses	18.342,00 €
1 titulado medio	2654	6 meses	15.924,00 €
Para Enlaces, Páginas Web/CD Room's			
1 titulado superior	3057	6 meses	18.342,00 €
		Subtotal	70.950,00 €
	Total costes personal técnico		148.326,00 €
	TOTAL PRESUPUESTO	ACCIÓN III	248.727,00 €
		APROMUR	123.263,00 €
		CEDER	125.464,00 €

APROMUR

ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO		50.602
Salarios	46.650	
1 Titulado Superior (3057 € x 6 meses) = 18.342 €		
1 Titulado/a Medio(2.654 € x 6 meses)= 15.924 €		
1 Administrativo/a (2.064 € X 6 meses)= 12.384 €		
Gastos generales	2.824	
Material de oficina	1.128	
REALIZACIÓN DE JORNADAS INFORMATIVAS (Se llevaran a cabo 4 jornadas informativas)		12.928
Alquiler de salas= 1.320x 4 jornadas = 5.280	5.280	
Precio unitario de alquiler de 1 sala = 1.320		
Catering = 620 x 4 jornadas = 2.480	2.480	
Precio unitario de 1 catering en 1 jornada = 620		
Desplazamientos = 550 x 4 jornadas = 2.200	2.200	
Asignación para 1 Jornada = 550		
Dietas = 512 x 4 jornadas = 2.048	2.048	
Asignación para 1 jornada = 512		
Actas / Documentos para participantes = 230x4 = 920	920	
Asignación para 1 jornada = 230		
REALIZACIÓN DE SEMINARIOS		10.612
Se llevaran a cabo 5 seminarios		
Desplazamientos = 725 x 5 seminarios = 3.625	3.625	
Asignación para 1 seminario = 725		
Dietas = 590 x 5 seminario =	2.950	
Asignación para 1 seminario = 590		
Catering = 375 x 5 seminarios = 1.875	1.875	
Precio unitario de 1 catering en 1 seminario = 375		
Actas / Documentos para participantes= 250 x 5 seminarios = 1.250	1.250	
Asignación para 1 seminario = 250		
Gastos Generales	912	
ACTOS DIRIGIDOS A RESPONSABLES		7.938
Se llevaran a cabo 6 Actos		
Desplazamientos = 625 x 6 actos = 3.750	3.750	
Asignación para 1 acto = 625		
Dietas = 420 x 6 actos = 2.520	2.520	
Asignación para 1 acto = 420		
Material de oficina	756	
Gastos Generales	912	
TALLERES Y FOROS DE TRABAJO		7.025
Se llevaran a cabo 5 talleres		
Desplazamientos = 600 x 5 talleres = 3.000	3.000	
Asignación para 1 taller = 600		
Dietas = 450 x 5 talleres = 2.250	2.250	
Asignación para 1 Taller = 450		
Gastos generales	900	
Material fungible	875	
COORDINACIÓN / RECOPIACIÓN DE DATOS		34.158
Salario	30.726	
1 Titulado Superior (3057 X 6 meses) = 18.342 €		
1 Administrativo (2.064 x 6 meses) = 12.384 €		
Gastos generales	2.452	
Material de oficina	980	
TOTAL		123.263

13. Descripción de mecanismos de evaluación de Acción 3.

Evaluación de los mecanismos de transferencia utilizados.

Indicadores cualitativos

- Grado de cumplimiento de los objetivos de acción 3.
- Grado de adecuación del público seleccionado.
- Grado de claridad en la exposición de la buena práctica.
- Grado de satisfacción de los participantes en las actuaciones de transferencia.

Indicadores cuantitativos

- Número de asistentes a los seminarios.
- Número de asistentes a las jornadas.
- Número de participantes en los foros de trabajo.
- Número de participantes en los foros virtuales.

Evaluación del potencial de impacto

En la que tratamos de valorar por un lado los cambios que se han producido en las entidades tras el proceso de transferencia y el grado de implicación de estas entidades.

Indicadores cualitativos

- Mejora en la planificación de la oferta formativa.
- Mejora en la oferta de dispositivos de apoyo en el territorio al servicio de la formación y el empleo.
- Introducción de la perspectiva de género en los procesos de orientación.
- Adopción de un enfoque integrado en relación con la problemática laboral de los/las desempleadas en su territorio
- Grado de asunción por parte de las personas responsables de la importancia de financiar la creación de laboratorios de género.

Indicadores cuantitativos

- Número de ayuntamientos que asumen crear la figura del/de la Agente de Igualdad de Oportunidades en su Municipio.
- Número de responsables de la toma de decisiones que deciden incluir la perspectiva de género en sus respectivas áreas.
- Número de responsables políticos que apuestan por la creación de laboratorios de género en los territorios como “edificios viables y eficaces” para la inserción laboral de la mujer.