

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL Y DESARROLLO RURAL



COLECTIVO PARA EL DESARROLLO RURAL DE TIERRA DE CAMPOS

C/ Mediana, 5 – Bajo A 47800 Medina de Rioseco (Valladolid)

Tlfno.983725000

colectivo@cdrtcamos.es

© Edita: Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos

Medina de Rioseco (Valladolid), Noviembre de 2018

Publicación para su distribución exclusiva en formato digital

Índice de contenidos:

Presentación

Introducción

- Objetivos
- Personas Destinatarias
- Estructura y contenido

Fundamentación teórica / Aspectos preliminares / Conceptos teóricos

- Definiendo el género.
 - Definiendo el género
 - El sistema sexo-género
 - Elementos del sistema sexo-género
 - *Identidad de género*
 - *Rol de género*
 - *Estereotipos de género*
 - *Estatus de género*
 - *Discursos de legitimación.*
- Que es la perspectiva de género

Inclusión de la perspectiva de género en los programas sociales de desarrollo rural

- Por qué es importante
- Consideraciones básicas en la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes fases de un programa:
 - Fase de Diagnóstico
 - Fase de Planificación
 - Fase de Ejecución
 - Fase de Evaluación
- Aplicación práctica en las áreas estratégicas de la organización
 - Empleo
 - Emprendimiento
 - Alfabetización Digital
 - Acciones Socioeducativas

Bibliografía

Presentación

Desde El Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos me complace presentar esta Guía para la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Programas de Acción Social y Desarrollo Rural, un instrumento diseñado desde el firme compromiso de lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Somos conscientes del importante camino recorrido, pero también de lo mucho que nos queda por recorrer.

En una comarca como la de Tierra de Campos, marcada por la despoblación, el envejecimiento y la masculinización, para el Colectivo Tierra de Campos, el logro de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres se convierte en un objetivo prioritario para evitar el abandono del medio rural y lograr que tanto mujeres como hombres, encuentren su lugar de desarrollo personal y profesional en los pueblos de nuestra zona, por lo que nos proponemos siempre trabajar desde una perspectiva de género para dar respuesta a la diversidad, la especificidad y la complejidad de las relaciones entre mujeres y hombres. Para ello, espero que esta guía sirva de ayuda a todo el equipo técnico encargado de planificar, ejecutar y evaluar los diferentes programas y proyectos que desde la entidad se desarrollan.

Debido a que una parte primordial del éxito en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y programas, es la actitud de quienes los formulan, coordinan y ejecutan, y reconociendo la labor del equipo técnico de esta entidad, solo me resta invitarles a su lectura y aprovechamiento, confirmando así, nuestro compromiso como entidad social que lucha por una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en nuestro caso, especialmente, en el medio rural.

M^a Luz Gutiérrez Vaquero

Presidenta de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos.

Introducción

En los últimos años se ha experimentado un gran progreso en cuanto a materia de igualdad entre mujeres y hombres, pero, aún hoy, la incorporación de la perspectiva de género en la realización de programas y proyectos de carácter social puede llegar a ser un proceso muy dificultoso, pues no es algo tan sencillo como limitarse a incluir la palabra mujeres en el documento.

Así pues, desde el Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos, organización sin ánimo de lucro que realiza programas socioeconómicos dirigidos a toda la población para la mejora de su calidad de vida y evitar la despoblación, se ha querido realizar una guía que incorpore y explique, de manera sencilla, todos los aspectos clave a tener en cuenta a la hora de realizar programas y proyectos que incorporen realmente la perspectiva de género en todas sus fases (diagnostico, planificación, ejecución y evaluación), ofreciendo así a todo el personal de la entidad un recurso práctico y dinámico.

Es por ello por lo que la presente guía se propone servir como material de orientación, sensibilización, capacitación y como una herramienta de resolución de dudas en todo lo relacionado con la elaboración de proyectos y programas que velen por los intereses de todas las personas destinatarias de los mismos, mujeres y hombres que habitan el medio rural de Castilla y León, evitando así, con su implementación, que se continúe fortaleciendo los estereotipos de género y se siga profundizando en la desigualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos

Los objetivos que se persiguen con la elaboración de la presente guía son los siguientes:

- Mejorar la integración de la perspectiva de género en los programas de acción social y desarrollo rural que se planifican, ejecutan y evalúan desde el colectivo para el desarrollo rural de tierra de campos.
- Dotar al personal técnico de los conceptos y metodología necesarios para poder incorporar el análisis de género en las diferentes acciones que lleven a cabo.

Personas Destinatarias

Las personas destinatarias de esta guía son:

- El personal técnico del Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos.
- El personal voluntario implicado en la ejecución de actividades y programas dentro del Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos.
- Cualquier persona que desempeñe alguna tarea o responsabilidad relacionada con la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas e iniciativas de acción social que lleve a cabo el Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos.

Estructura y contenido

El documento se divide en dos partes. Una primera en la que se realiza un recorrido teórico-conceptual acerca de los diferentes componentes y conceptos básicos que explican la perspectiva de género y que son los que orientaran el resto de la guía, y una segunda parte en la que se aportan las pautas necesarias y los aspectos prácticos a tener en cuenta para la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las fases que componen un programa o proyecto social, concretando, posteriormente, cómo se puede incluir la Perspectiva de Género de manera práctica en todas y cada una de las áreas estratégicas del Colectivo Tierra de Campos.

Aproximación Teórica a la Perspectiva de Género

Definiendo el género.

La mujer no nace sino que se hace

Simone de Beauvoir

Aunque a lo largo del tiempo género y sexo han sido dos palabras utilizadas a menudo indistintamente como sinónimos para designar lo mismo, lo cierto es que son conceptos que se refieren a realidades diferentes, y es importante aprender a diferenciarlas para poder aplicar correctamente la perspectiva de género en nuestro trabajo.

El uso del concepto género, si bien es cierto que fue definido en los años 50 por el médico especialista en asignar el sexo biológico a bebés intersexuales, John Money, comenzó a extenderse en torno a los años 80 del siglo XX y nació como una necesidad para romper con el concepto de sexo, el cual se refiere únicamente a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, pasando por alto las diferencias que son producto de la cultura de la sociedad en la que están insertas las personas y que son aprendidas a través del proceso de socialización (Menéndez, 2007).

Es por ello, por lo que se puede tomar como referencia la definición de género que hace la doctora en filosofía Alicia Puleo (2007:13): “el género se refiere a las conductas, características y actitudes que se consideran masculinas o femeninas y que pueden manifestar variaciones de una cultura a otra y de un periodo histórico a otro”.

Así pues, el género se refiere a la construcción cultural que se hace en función del sexo, determinando que las diferencias en comportamientos, actitudes y funciones, así como las desigualdades entre hombres y mujeres son culturalmente construidas y no vienen prefijadas ya en el sexo biológico con el que se nace.

El sistema sexo-género

Con el paso del tiempo y el avance de los estudios feministas, el concepto de género y el concepto de sexo desarrollarán su dimensión política y se comenzará a hablar del Sistema Sexo-Género, un sistema social para referirse a un determinado modelo de sociedad que traduce las diferencias biológicas en desigualdades sociales, políticas y económicas (Puleo, 2007), y en el cual, será el sexo femenino el que salga más perjudicado.

Cómo todo sistema social, este está compuesto por una serie de elementos estructurales que juntos forman el entramado que mantiene la diferenciación y la desigualdad entre los sexos, entre estos elementos destacan:

Rol de género: Comportamientos, obligaciones y papeles que cada cultura asigna a mujeres y hombres por el simple hecho de serlo. Con esta idea estaría relacionada la división sexual de tareas en donde se reservan las tareas reproductivas y de cuidado a las mujeres y las productivas y remuneradas a los hombres. Por ejemplo, la profesión de enfermería para las mujeres y la profesión de ingeniería para los hombres.

Estereotipo de género: Generalización de las atribuciones sociales sobre una persona por causa de su pertenencia a un grupo determinado (Lorcestales, 2009:25), en este caso, hombres por un lado y mujeres por otro tendrán unos determinados estereotipos asignados por el simple hecho de pertenecer a un sexo u otro. Por ejemplo, los hombres son unos 'brutos' y las mujeres son unas 'lloronas'.

Ahora bien, para entender porque los roles y estereotipos de género se siguen dando aún hoy, es importante entender otro tipo de elementos del Sistema Sexo-Género:

Estatus de género: Alicia Puleo (2007:22) lo define como la tendencia a valorar más aquello que es percibido como masculino y a despreciar o minusvalorar lo que creemos propio de mujeres.

Discursos de Legitimación: Mitos, historias, cuentos, etc., que dan una explicación de las desigualdades y que la religión, la filosofía, la literatura y los medios de comunicación se han encargado de contar, difundir y mantener. Un ejemplo podría ser el famoso mito griego de "La caja de Pandora" en donde una mujer, debido a su insaciable curiosidad (estereotipo), abre una caja que contiene todos los males del mundo.

Que es la perspectiva de género

Cómo hemos visto, el género como construcción cultural determina las diferencias existentes entre hombres y mujeres, unas diferencias aprendidas e interiorizadas que tienden a pasar desapercibidas y a las cuales no se les da demasiada importancia, pasando por alto, en la mayoría de los casos, las circunstancias de las mujeres, pues las circunstancias que envuelven a los hombres son las que suelen tomarse como referencia universal.

Así por ejemplo, en el campo de la medicina, aún hoy, son muchas más las mujeres que mueren por un infarto que los hombres, pues la sintomatología de este padecimiento, ampliamente difundida e interiorizada (dolor del pecho y del brazo izquierdo), ha sido elaborada tomando como referencia al varón sin tener en cuenta la sintomatología que se produce en mujeres (presión en el pecho, dolor de estómago, sudor frío, náuseas y mareos), por lo que estas, cuando han sufrido de este tipo de padecimiento, no lo han sabido identificar correctamente, siendo confundidos en ocasiones con otro tipo de enfermedades.

Por tanto, para dar una respuesta adecuada a las necesidades de mujeres y hombres por igual, atendiendo y tratando de evitar y acabar con las desigualdades de género, abordando además los retos de la participación femenina en los procesos económicos y sociales, es necesario mirar la realidad desde un nuevo enfoque que recibe el nombre de Perspectiva de Género, enfoque este que posee, además, un potencial transformador de la realidad.

Así pues, pensar nuestro trabajo desde una perspectiva de género supone salirse de la tradicional concepción del mundo para poder trabajar en el camino correcto hacia la equidad y la igualdad entre los géneros.

En concreto, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas define la incorporación de la perspectiva de género como:

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

Es por ello, por lo que, la incorporación de una perspectiva de género en todos los ámbitos es fundamental para poder alcanzar los compromisos en igualdad de género, tal y como se estableció ya en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en el año 1995, pues implica tener en cuenta las desigualdades y las diferencias entre mujeres y hombres.

Inclusión de la perspectiva de género en los programas sociales de desarrollo rural.

¿Por qué es impórtate?

Actualmente, el medio rural, especialmente el de Castilla y León y el de la Comarca Natural de Tierra de Campos, vive una situación de despoblación, envejecimiento y masculinización de las edades más jóvenes que lleva indudablemente a la desaparición y el declive de muchos de los pueblos de la zona.

Las mujeres más jóvenes, necesarias para el freno de la despoblación, se ven abocadas a abandonar su lugar de origen en busca de mejores oportunidades, en lugares en donde se tenga en cuenta sus necesidades y se las permita crecer y empoderarse profesional y personalmente.

Por ello, es necesario que las políticas de desarrollo rural y social se planteen desde una perspectiva que tenga en cuenta las necesidades y situaciones de toda la población que habita este medio, mujeres y hombres, dejando de lado la manera de proceder que se ha venido dando, propiciada especialmente por el hecho de que el desarrollo rural ha estado tradicionalmente vinculado a lo agrario y ganadero, espacios profesionales marcadamente masculinos (Cruz, 2012)

Además, tal y como explica Cruz (2012) “La presencia de mujeres es necesaria, pero no es suficiente para construir una realidad más equitativa entre mujeres y hombres. Se hace necesario conocer y reconocer la complejidad del proceso de subordinación de las mujeres en el patriarcado para poder generar condiciones y procesos de empoderamiento de las mujeres.”, entendiendo empoderamiento como el proceso mediante el cual las mujeres ganen confianza, recursos y fuerza, necesaria para enfrentar las condiciones de desigualdad que se dan en el medio social y rural.

La inclusión de la perspectiva de género en los programas sociales de desarrollo rural que desde el Colectivo Tierra de Campos se llevan a cabo, se torna así como una herramienta necesaria para la construcción de una sociedad rural participativa e inclusiva que deje de reforzar los modelos femeninos y masculinos tradicionales y los mecanismos de control social y moral que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, pues tal y como explica Cruz (2012):

“Trabajar con perspectiva de género es deconstruir esos mandatos culturales y sociales y construir una comprensión crítica sobre la organización social a partir del género, que permita el cuestionamiento de los mandatos tradicionales, y a la vez la solidaridad entre las mujeres y entre los hombres, construyendo otros modelos posibles de masculinidad y feminidad menos estereotipados.”

En manos de organizaciones como el Colectivo Tierra de Campos que trabaja en pro del desarrollo rural y busca incansablemente la mejora de la vida de las personas que habitan este medio, está el ofrecer servicios, programas, proyectos, actividades, etc. que tengan en cuenta las necesidades de toda la población, mujeres y hombres, situando el

empoderamiento de estas últimas como el elemento clave para la consecución de sociedades más justas y equilibradas y que sean más atractivas para toda la población.

Consideraciones básicas en la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes fases de un programa de desarrollo rural:¹

Con el fin último de diseñar e implantar programas de desarrollo rural que realmente incorporen una perspectiva de género, para que, una vez estos hayan sido implementados hayan podido contribuir eficazmente a la igualdad entre mujeres y hombres, se ofrecen a continuación una serie de consideraciones y aspectos clave a tener en cuenta en todas y cada una de las fases del ciclo de un programa social.

Fase de Diagnóstico

La fase de diagnóstico es aquella que tiene carácter previo al diseño de un programa, sea este del tipo que sea, rural, social, etc. En ella, se realizará un análisis del contexto y la población a la cual se va a dirigir el programa o proyecto con el fin de detectar cuales son las necesidades que dicho contexto y personas destinatarias presentan.

Realizar esta fase bajo una perspectiva de género incluye atender a:

- La obtención de datos desagregados por sexo con el fin de poder identificar las posibles diferencias entre mujeres y hombres y poder conocer la situación de partida de ambos sexos.
- Una vez identificadas las diferencias, estas se describirán, analizarán e interpretarán en función de las causas sociales que puedan generar desequilibrios atendiendo a:

Roles de Género	• Papeles y funciones que desempeñan los sexos
Necesidades de género	• Identificación de las prioridades e intereses de mujeres y hombres
Acceso a Recursos	• Detectar si alguno de ellos o ellas tiene mayor o menor acceso a los recursos.

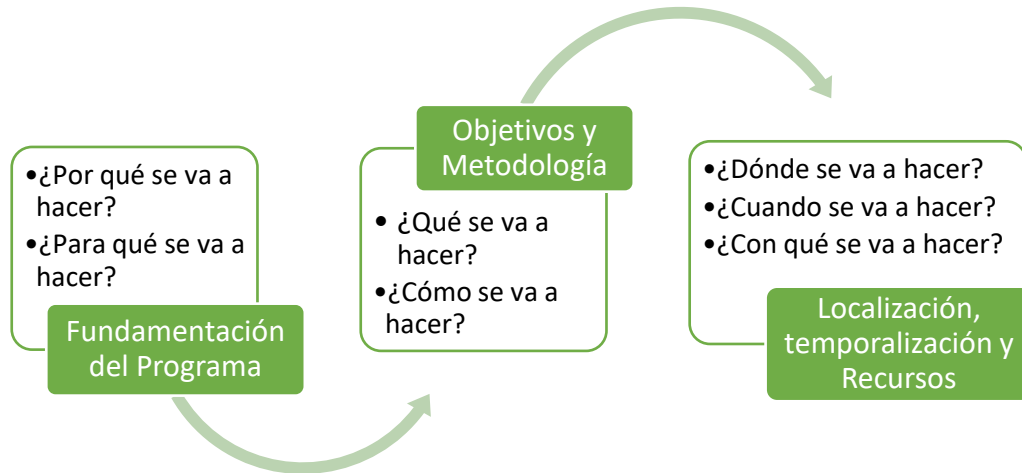
Aplicar la perspectiva de género en esta fase del programa supondrá que se pongan en evidencia las posibles desigualdades existentes, lo que nos impulsará a buscar estrategias de acción positiva para revertir dichas situaciones.

¹ Apartado construido a partir de la Guía Práctica para la Elaboración de Proyectos con Perspectiva de Género, elaborada por la Consejería de Juventud e Igualdad del Cabildo de Gran Canaria (Año 2017).

Fase de Planificación

Esta siguiente fase de Planificación del Programa se definirá en función de las necesidades detectadas en la primera fase de Diagnóstico.

Para su realización se deberá ir dando respuesta a una serie de preguntas, a saber:



10

La inclusión de la perspectiva de género en la fundamentación del programa, se deberá aplicar en función del análisis realizado, ya bajo esta perspectiva, en la fase de diagnóstico.

En cuanto al apartado de objetivos y metodología, este deberá diseñarse atendiendo a las siguientes consideraciones:

- Todos los objetivos tendrán en cuenta las necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, es decir, serán objetivos planteados con enfoque de género.
- Los objetivos deben estar dirigidos a la ruptura de estereotipos de género sexistas.
- Se incluirán objetivos que persigan mejorar la posición social de las mujeres.
- Las acciones deberán tener una metodología de trabajo en donde se evite el uso del lenguaje sexista.
- Estas deberán ser flexibles, teniendo en cuenta todo tipo de disponibilidades en función de la conciliación familiar.
- Y se deberá fomentar la participación del grupo más desfavorecido según el análisis realizado en la fase de planificación, especialmente en aquellos programas en áreas poco frecuentadas hasta el momento por las mujeres.

Por último, en cuanto a la planificación de la localización, la temporalización y los recursos es importante tener en cuenta lo siguiente: en primer lugar la localización en la que se va a desarrollar el programa puede tener características particulares que afecten de manera diferente a mujeres y hombres; en segundo lugar, también se debe contemplar la variable sexo a la hora de establecer la temporalización, teniendo en cuenta horarios, preferencias, etc. buscando adaptarse perfectamente al grupo destinatario y; por último, en cuanto a los recursos, deberemos revisar los criterios de contratación de personal para evitar discriminación por razón de sexo y promover la

eliminación de segregaciones en las distintas ocupaciones en función del sexo, definiendo los mecanismos y medidas necesarias que permitan combatir la segregación vertical. Además, será importante también que el personal que vaya a ejecutar el programa tenga formación en género.

Fase de Ejecución

Una vez que tenemos planificado nuestro programa en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico, se puede proceder a ejecutar lo establecido.

El fin último de realizar un programa es tratar de transformar una determinada realidad, por ello, ha de hacerse bajo una perspectiva de género, incorporando en todo momento metodologías inclusivas, participativas y no sexistas, en donde se cuide la comunicación verbal, ya sea oral o escrita, gestual y visual que se lleva a cabo.

Además, es necesario organizar las actividades de tal forma que, en todas y cada una de ellas, tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de participar, siempre y cuando estas no sean acciones positivas dirigidas a un único grupo, proveyendo en todo caso la eventual utilización de mecanismos de resolución de conflictos que puedan surgir.

Fase de Evaluación

La inclusión de la perspectiva de género en la fase de evaluación pasa por evaluar los resultados obtenidos, el logro de objetivos y el impacto de los mismos en función del sexo, es decir, se deben estudiar los efectos diferenciales que la ejecución del programa ha tenido en mujeres y hombres por separado, analizando las consecuencias de las acciones en ambos sexos en pro de descubrir si, intervenciones aparentemente no discriminatorias han provocado un impacto diferente en mujeres y en hombres, para poder tomar así nuevas decisiones.

Atender a las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación

Comprobar si el programa contribuye a la eliminación de las desigualdades entre los géneros.

Ahora bien, para saber si finalmente nuestro programa ha sido realizado bajo una perspectiva de género o no, debemos tratar de responder a la pregunta de cómo hemos ido incorporado la perspectiva de género en todas y cada una de las fases del programa. Si hay fases en las que no sabemos qué responder es que algo ha fallado y debemos revisarlo.

A continuación se enumeran los diferentes aspectos que es necesario evaluar en un programa:

Adecuación – Responderemos a la pregunta de si se han identificado correctamente las necesidades y problemas de mujeres y hombres. Analizaremos la

coherencia del programa con las políticas de igualdad de oportunidades existentes en el contexto de la intervención y la situación general de las mujeres de la comunidad de que se trate.

Eficacia – Grado de consecución de los objetivos, las personas destinatarias a las que hemos llegado, los resultados obtenidos, las intervenciones realizadas y la satisfacción de las personas.

Eficiencia – Relación entre resultados obtenidos y recursos empleados. Se puede ser eficaz (conseguir lo que se propone), pero no eficiente (si el coste es muy alto). Un programa será más eficiente si consigue los mismos resultados con menor coste en tiempo, dinero y recursos.

Impacto – El programa tendrá impacto positivo sobre las relaciones de género cuando este promueva, a través de sus objetivos, sus resultados y actividades, mejoras en el empoderamiento de las mujeres y progresos en la igualdad entre hombres y mujeres.

Sostenibilidad – Interés y voluntad de las distintas personas involucradas de continuar o mantener dicha acción en el tiempo.

Para analizar estos aspectos y comprobar el cumplimiento de los objetivos, utilizaremos indicadores, tanto cuantitativos (número de asistentes, de intervenciones, de actividades...) como cualitativos (grado y tipo de colaboración con otros agentes, la participación de un colectivo en especial dificultad o interés...). Postergación

Algunos criterios para determinar los indicadores son:

- Desarrollar indicadores para cada una de las etapas del programa
- Todos los que se puedan, deben ser desagregados por sexo, para permitir una comparativa adecuada
- Han de establecerse de manera participativa con todas las personas involucradas en el programa
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Deben ser medibles.

Así pues, y en resumen, cómo equipo técnico, estamos trabajando con perspectiva o enfoque de género cuando:

Reconocemos la existencia de una situación de desigualdad entre sexos, que por lo general afecta más a las mujeres

Somos conscientes de que la desigualdad es resultado de patrones culturales y prácticas institucionales que mantienen la situación de desventaja de las mujeres

Intervenimos en el terreno teniendo en cuenta la equidad y la igualdad de oportunidades.

Incluimos en el análisis las relaciones entre varones y mujeres desde el enfoque de género

Visibilizamos a las mujeres rurales como parte de la población objetivo.

Aplicación práctica en las áreas estratégicas de la organización

Empleo²

El desempleo es una de las principales causa de abandono del medio rural, problemática que ataca especialmente a nuestra comunidad autónoma, ahora bien, la desigualdad también reina en este sentido. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en toda Castilla y León, en el segundo semestre del año 2018, la tasa de paro se sitúa en un 10% de hombres y un 12% de mujeres, cifra que, en municipios como Medina de Rioseco, se concreta en casi 70 mujeres más desempleadas que hombres, para el mismo periodo.

Esto es debido principalmente a las llamadas barreras de género, es decir, aquellas limitaciones y obstáculos que sufren las mujeres en su vida laboral:

- En el ámbito personal (edad, estado civil, maternidad, responsabilidades familiares, etc.).
- En el ámbito educativo (segregación en la elección de estudios, tecnofobia, etc.).
- En el ámbito profesional (segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo).
- En otras esferas (gestión de los tiempos, escasa participación en la vida social y política, etc.).

Por ello, los programas específicos de empleo que desde el Colectivo Tierra de Campos se implementan, no solo deben buscar luchar contra la despoblación, sino también favorecer una adecuada e igualitaria entrada de las mujeres al mundo laboral, ayudando así a frenar la despoblación, objetivo estratégico de la entidad.

Con especial atención, se deben tener en cuenta las necesidades de aquellas mujeres catalogadas con perfil vulnerable, las cuales se toparan con mayores dificultades a la hora de insertarse laboralmente:

- Mujeres con escasa cualificación o sin cualificación acreditada.
- Mujeres con experiencia laboral obsoleta o alejadas del mercado laboral más de un año.
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres mayores de 45 años
- Mujeres víctimas de violencia de género con o sin orden de alejamiento.

A estos perfiles hay que sumar, en el caso que nos ocupa, una doble vulneración: el habitar en el medio rural, un medio en el cual existen menos posibilidades.

Conseguir avances hacia la mejora de las cotas y la calidad del empleo de las mujeres, debe ser tenido como un objetivo primordial en el desarrollo rural, por ello a continuación se enumeran una serie de aspectos que, eventualmente, podrían ser

² Apartado construido a partir del Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local, elaborada por la Federación Española de Municipios y Provincias y editada por el Instituto de la Mujer (2012)

tenidos en consideración, en los programas de empleo a fin de coadyuvar a seguir en este camino.

- Desarrollar campañas de sensibilización para reducir las resistencias del sector empresarial frente a la contratación de las mujeres.
- Promover la realización de prácticas en empresas.
- Adaptar las orientaciones laborales y la formación para el empleo a las necesidades del entorno, el mercado laboral y las empresas del territorio, ¿cómo?
 - o detectando nichos de mercado, yacimientos de empleo, necesidades y recursos de la zona.
 - o Plantear acciones formativas que tengan en cuenta las competencias profesionales necesarias para acreditar la formación
- Flexibilizar y adaptar los horarios de formación y orientación para facilitar la conciliación, especialmente de aquellas mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.
- Estudiar la posibilidad de ofrecer servicios de ludoteca o guarderías.
- Programar el contenido y la duración de las actividades formativas teniendo en cuenta las limitaciones, en términos de tiempo y disponibilidad, a las que están sometidas muchas mujeres. En este sentido, es preferible impartir módulos flexibles y de corta duración.
- Atender a los posibles problemas graves de autoestima, falta de valoración de sí mismas, carencia de motivación y una actitud pesimista y de frustración ante el empleo.
- Promoción personal y empoderamiento de las mujeres.
- Trabajar e incidir en el desarrollo de habilidades sociales para el empleo (trabajo en equipo, capacidad de comunicación, resolución de conflictos, organización del tiempo, etc., autoconocimiento, la autoestima, la asertividad, el cambio de actitudes, etc.).
- Ayudar a tejer una red de apoyo, sirviéndose para ello de la formación grupal, por ejemplo.
- Favorecer el acceso de las mujeres a la formación en competencias TIC, importantes para mejorar su empleabilidad, derribando las barreras propias de la tecnofobia, mediante cursos de alfabetización digital o cursos específicos orientados a este propósito.
- Utilización de metodologías dinámicas e innovadoras

Emprendimiento³

La apuesta por el emprendimiento del Colectivo Tierra de Campos se basa en la necesidad de identificar nuevas fuentes de generación de riqueza y empleo que aseguren la competitividad y sostenibilidad del medio rural. Y ello, desde el convencimiento de que el emprendimiento es una palanca de transformación económica y social.

Ahora bien, es indiscutible, que actualmente, el porcentaje de población que se decide a emprender es aún pequeño, siendo el número de mujeres emprendedoras muy inferior al de hombres, diferencia que se acentúa en aquellas empresas con mayor base científica y tecnológica. Según los datos del portal web de la revista Castilla y León Económica, durante el primer semestre del año 2018 se crearon en la comunidad un total de 1545 empresas nuevas, de las cuales, solamente 125 estaban lideradas por mujeres.

Por ello, podemos decir que en el emprendimiento existe una desigualdad de género que debe ser atendida y tenida en cuenta al trabajar con mujeres que deciden emprender o que son empresarias.

Estos son los puntos a gestionar para reducir la brecha de género e integrar la perspectiva de género en el apoyo al emprendimiento.

- Realizar actuaciones dirigidas al empoderamiento, el fomento del emprendimiento, la independencia y la autonomía de las mujeres, tratando de superar la asignación tradicional de roles.
- Tener en cuenta que un porcentaje alto de mujeres que acuden a recibir ayuda en la creación de empresas, lo hacen como fórmula para mejorar sus posibilidades de empleo y por tanto no son emprendedoras por vocación, por ello pueden carecer de habilidades previas necesarias para el adecuado emprendimiento. Por ello es necesario trabajar con ellas habilidades y competencias:
 - Sociales y de afrontamiento (autoestima, resistencia a la frustración, motivación para el autoempleo, habilidades personales, liderazgo y toma de decisiones, actitudes proactivas)
 - De planificación y gestión del negocio
- Reconocer el trabajo de las mujeres y generar confianza en ellas, para así mejorar su autopercepción con respecto a la capacidad de iniciativa y liderazgo.
- Trabajar sobre la base de la conciliación personal, familiar y laboral para que ello no suponga un obstáculo en su vocación empresarial.
- Dar más visibilidad al emprendimiento femenino para favorecer la existencia de mujeres referentes que sirvan como motivación y ejemplo a otras.

³Apartado construido a partir de la guía “Emprendimiento con perspectiva de género” redactada por EmakumeEkin y editada por la Diputación Foral de Bizkaia (2016)

- Facilitar el acceso a herramientas que favorezcan la creación y mantenimiento de negocios (acceso y orientación a la financiación, refuerzo de la red de contactos, conocer a otras mujeres emprendedoras, coaching, etc.)
- Sensibilizar hacia la importancia del trabajo en red y la constitución de foros y puntos de encuentro de emprendedoras.

Trabajar sobre esto puede favorecer la autopercepción de las mujeres como emprendedoras o futuras emprendedoras y las ayuda a reforzar su autoconfianza a la hora de tomar decisiones.

A continuación se recoge en una tabla las actuaciones que se pueden promover por agentes de apoyo al emprendimiento para responder a las necesidades de las personas emprendedoras, incluyendo aquellas potenciales medidas positivas que respondan a retos y necesidades específicas de las mujeres:

DISEÑO DEL PROYECTO	La emprendedora necesita:	Cómo ayudarla	Formas de ayudarla
	Minimizar el miedo al fracaso	Ofrecer ejemplos de otras personas referentes cercanas que resulten motivadores	Plantear la reflexión sobre “qué haría si no tuviera miedo”
	Crear su modelo de negocio tanto a nivel conceptual como emocional	Escuchar sin juzgar, creando un clima de confianza y confidencialidad	Hablar abiertamente del proyecto
	Conectar su modelo de negocio con su realidad como persona	Hacer preguntas abiertas que le inviten a pensar en sus necesidades, encontrar dónde se va a sentir más cómoda	Ayudar a reflexionar sobre el encaje del proyecto con su enfoque vital, buscando cómo solucionar los posibles desajustes
	Tener ambiciones a la medida de los sueños, no de los miedos	Ayudar a afrontar miedos y motivar a analizarlos. Mostrar ejemplos de otras personas emprendedoras que han conseguido objetivos similares	Animar a la reflexión sobre qué es lo que desea y cuál es el concepto de éxito para esa persona en concreto
	Reforzar la asertividad, diciendo lo que quiero decir	Dotar de herramientas para la asertividad, asumir que saber decir NO es priorizar	Reforzar la confianza en el criterio propio
	Reflexionar sobre las prioridades propias	Hacer preguntas abiertas para ayudar a establecer prioridades	Identificar cómo priorizar las necesidades propias y las de los y las demás

	Adoptar una visión estratégica a largo plazo, planificar y cumplir objetivos	Ayudar a analizar alternativas para tomar las decisiones con criterios de negocio	Animar a pensar sobre el futuro que se desea para la empresa y las actuaciones a realizar en el presente para alcanzar esa visión
	Establecer relaciones, no aislarse, establecer relaciones profesionales, participar en redes profesionales.	Informar sobre eventos y redes sociales y laborales de interés y sobre el modo de acceder a esa información	Animar a participar en eventos de interés para su negocio aunque suponga salir de la zona de confort
	Tomar conciencia de cuestiones específicas de género	Facilitando el contacto con otras mujeres emprendedoras y con foros o asociaciones	Ayudar a identificar estereotipos de género para superarlos
HACER UNA EMOPRESA SOSTENIBLE	Identificar los recursos y apoyos necesario para la empresa	Ayudar a diseñar el tipo de empresa más adecuado y con mejor encaje con su personalidad	Ayudar a identificar necesidades y deseos y a ponerlos como eje sobre el que pivotar el proyecto
	Encontrar el punto de conciliación óptimo que permita satisfacer vida profesional, personal y familiar	Exponer opciones y alternativas para tomar decisiones en relación a la conciliación	Animar a la adopción personal de medidas que fomenten la corresponsabilidad y formas de vida sostenibles
	Diseñar un modelo de negocio sostenible y que reporte beneficios	Ayudar a identificar cómo hacer sostenible la empresa	Identificar los conocimientos financieros que se poseen e identificar posibles autolimitaciones a evitar
	Desarrollar una cultura financiera, y manejar con soltura las posibles fuentes de financiación	Facilitar información útil de forma directa y clara	Animar a pensar en las diversas posibilidades de financiación y sus implicaciones particulares
	Establecer y definir un precio adecuado que garantice la sostenibilidad de la empresa	La política de precios debe poner en valor el producto o servicio y asegurar la sostenibilidad de la empresa	Trabajar sobre la propuesta de valor, su coste y el beneficio empresarial

DAR VISIBILIDAD A LA EMPRESA	Interiorizar la necesidad de ser visible y de ser la mejor marca de su empresa	Dar herramientas para gestionar el miedo a exponerse y a tener presencia pública	Animar a mostrar lo mejor de la empresa y del producto o servicio
	Vender y poner en valor la idea y el proyecto empresarial	Ofrecer formación comercial y desarrollar esas habilidades	Animar a tomar la iniciativa, a dejar de pensar en cómo hacerlo y comenzar a hacer; aprender haciendo y evaluando

Elaboración propia a partir de EmakumeEkin (2016)

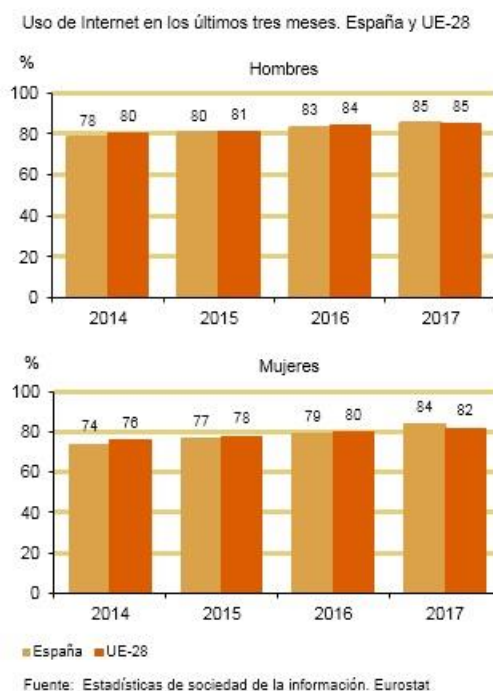
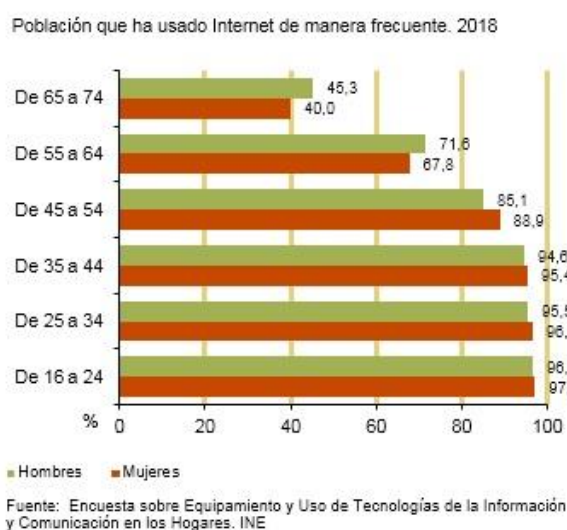
18

Alfabetización Digital

Las tecnologías y entornos digitales han tomado un gran protagonismo en la última década, hoy en día nuestra sociedad vive atravesada por el uso de aparatos tecnológicos.

La inclusión digital se constituyó ya en 2009 con un derecho humano de última generación derivado de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, pero las múltiples brechas digitales (acceso, uso y calidad de uso), impiden el cumplimiento del mismo (López, 2009), especialmente en lo que ha género se refiere.

Así pues, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en España el valor de la brecha de género es de un punto porcentual. En la UE-28 es de tres puntos porcentuales, tal y como se puede observar en las siguientes gráficas que corresponder a los tres últimos meses⁴



⁴ El presente informe fue recogido en el mes de noviembre de 2018. Fuente: INE (2018). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares.

Estas cifras se incrementan en el medio rural, siendo la falta de infraestructura en este medio la causa de dicho incremento.

Ahora bien, en el caso concreto de la brecha digital de género, es el imaginario colectivo el que se ha encargado de ir construyendo una serie de estereotipos en torno al uso de las tecnologías digitales reservado a la gente joven y los hombres que es necesario desmontar, para que dejen de interferir y dificultar el aprendizaje de las mujeres adultas.

Hay que tener en cuenta a la hora de planificar un taller o curso de alfabetización digital que, por razones culturales, la actitud que, especialmente las mujeres, tienen ante lo desconocido en los entornos digitales, es de miedo y cautela.

Por ello, el trabajo en alfabetización digital, enfocado al margen de la perspectiva de género, que no tenga en cuenta las actitudes de rechazo, puede llevar, sin quererlo, a dar la sensación a las mujeres de que están entrando en un espacio que no les corresponde, lo cual en vez de reducir el miedo, lo incrementará aún más.

Por tanto, es necesario diseñar con la finalidad de trabajar esto también y no solo enseñar a manejar adecuadamente los elementos externos del ordenador y algún programa informático.

“Las TIC ya están significadas en función del género y es con esa significación que tenemos que trabajar generando entornos favorables a que las mujeres puedan reapropiarse de ellas y resignificarlas: dotarlas de un sentido propio útil en sus vidas. Los significados a través de los cuáles se han construido las TIC son, en sí mismo, un obstáculo para la incorporación de las mujeres a este tipo de entornos, de modo que los roles y estereotipos que encierran habrán de ser motivo de reflexión.” (IMIO, 2015)

Algunas recomendaciones básicas a la hora de diseñar un Programa de Alfabetización Digital desde la perspectiva de género:

- Generar espacios de reflexión en los cuales deconstruir los significados con los que se ha construido la relación de las personas (especialmente las mujeres del medio rural) con las TIC.
- Infundir confianza, ánimo y determinación, ayudando a perder el miedo al uso del hardware y el software, ayudando así a despertar el potencial multimedia que todas las mujeres tienen, aunque no lo sepan.
- Enseñar a usar las TIC de manera productiva, fomentando la producción de contenidos y no solo el consumo de los mismos, ayudando así a dar voz a las mujeres del medio rural, lo cual permitirá el empoderamiento de las mujeres y su participación de la sociedad.
- Es importante, a la hora de diseñar el programa formativo, que los usos de internet que se están promoviendo no estén constreñidos al rol tradicional de género que perpetua la división sexual del trabajo. Ello hace que las mujeres no estén conociendo recursos que pueden ayudar a la mejora de su posición en el mercado de trabajo y la participación social, es decir, enseñar solo a buscar recetas por internet o a seguir las páginas del corazón, atenta contra la igualdad

de género. ¿Por qué no mejor enseñar a compartir lo que sabes en vez de solo enseñar a buscar?

- Introducir, dentro de nuestro programa, herramientas prácticas de participación/comunicación, ocio y gestión de la vida cotidiana que permitan cumplir con el doble objetivo de que las mujeres adquieran conocimientos vinculados a necesidades y destrezas prácticas y que refuercen una relación con las TIC basada en la apropiación.

¿Cómo? pues a través del aprendizaje del manejo de redes sociales, el consumo de audiovisuales, la participación en foros, wikis, el uso de herramientas creativas tales como los blogs, los cuales pueden ser utilizados para dar voz y para contar experiencias de vida, el aprendizaje del uso de plataformas de e-participación o e-ciudadanía (presupuestos participativos, por ejemplo).

- Favorecer y enseñar a utilizar las aplicaciones de la red para la formación.

Acciones Socioeducativas

Fuera aparte de los grandes campos de intervención antes señalados (empleo, emprendimiento y alfabetización TIC) el Colectivo Tierra de Campos realiza otra serie de actuaciones enfocadas al desarrollo y la dinamización rural con una marcada intencionalidad educativa, las cuales, deben ser abordadas por el equipo técnico encargado de su implantación, desde una perspectiva de género que afronte y ayude a entender la realidad con un punto de vista crítico y transformador, que promueva la búsqueda del bienestar social y la mejora de la calidad de vida de la población en general y de las mujeres en particular.

Para ello, es importante que el equipo técnico aplique una serie de cuestiones importantes tanto en el diseño como en la implantación de los programas y proyectos:

- Para todas aquellas actividades generales, de carácter mixto y que no supongan una acción positiva, es importante lanzar convocatorias inclusivas, que interpelen a toda la población en general.
- Uso de un lenguaje no sexista y adecuado, evitando en todo momento caer en estereotipos sexista y evitando lanzar mensajes con connotación sexista.
- Facilitar procesos de participación y toma de decisiones de cara al desarrollo de la comunidad.
- Promocionar la participación del sexo contrario en aquellas actividades marcadas por los roles y estereotipos tradicionales de género.
- Fomentar actividades que supongan una colaboración en igualdad de condiciones entre los sexos.
- Generar espacios de reflexión en torno a la idea de igualdad para poder con ello promover una conciencia crítica en los y las participantes que les permita reflexionar sobre su situación.
- Dotar de herramientas concretas a las mujeres para que reivindiquen su derecho a la autorrealización mediante la libre elección de sus decisiones y el libre uso de su espacio y su tiempo, fuera de estereotipos sociales.

- Desarrollar y potenciar la autoestima y el aprendizaje de las habilidades sociales básicas, como base para el cuidado de una o uno mismo. Trabajar en las mujeres el cuidado de una misma. Trabajar en los hombres el cuidado de los y las demás.
- Promover la corresponsabilidad en las tareas del hogar para el pleno disfrute del el ocio y el tiempo libre.
- Evitar cualquier tipo de micro-machismo infundido por la cultura y que pueden llegar a pasar desapercibidos, como por ejemplo, en aquellos cursos, talleres, encuentros, etc. mixtos, evitar ofrecer más la palabra a ellos que a ellas, dirigirse más a ellos, prestarles a ellos más atención, etc.
- Ante situaciones denigrantes y machistas que puedan surgir en el desarrollo de los programas es necesario parar el transcurso de las mismas para reflexionar y debatir sobre lo ocurrido, ofreciendo alternativas, y explicaciones del porque es importante cambiar estas situaciones.

Bibliografía

Cruz, F. (coord.), (2012). *Perspectiva de género en el desarrollo rural. Programas y experiencia*. Palencia: Asociación País Románico

EmakumeEkin. (2016) *Emprendimiento con perspectiva de género. Buenas Prácticas*. Bizkaia: Diputación Foral

FEMP. (2011). *Manual de Buenas prácticas de Políticas Activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local*. Instituto de la Mujer

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). (2015). *Programa CERES. Talleres de Alfabetización Digital y empoderamiento de las mujeres rurales. Material Didáctico*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

INE (2018). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. Consultado el 30/11/2018. Disponible en: <https://bit.ly/2RkiVVz>

López, P. (2009). Inclusión Digital: Un Nuevo Derecho Humano. En *Educación y Biblioteca* nº 172, pp. 114-118.

Menéndez, M. I. (2007). *Discursos de ficción y construcción de la identidad de género en televisión*. Palma: Treballs Feministes.

Puleo, A. (2007). *Introducción al concepto de género*. En Plaza, J. F. y Delgado, C. (Eds.) *Género y Comunicación*. Madrid: Editorial Fundamentos, pp. 13 – 32.

Loscertales, F. (2009). Las mujeres y los medios: Imagen social e ideas estereotipadas. Una lectura en los últimos 20 años. En Núñez, T. y Loscertales, F. (Coords.) *Las Mujeres y los Medios de Comunicación*. Una mirada de 2º años (1989 - 2009) Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, pp. 13 – 37.