

UNIVERSIDAD DE BURGOS

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



PROGRAMA DE DOCTORADO DE EDUCACIÓN

TESIS DOCTORAL

DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE EVALUACIÓN INTERNA PARA EL PROYECTO EUROPEO EQUAL “DEFINIR MIRANDA”

Doctoranda:

Azucena Araceli Melgosa del Valle

Directores:

Dra. D^a. Carmen Palmero Cámara

Dr. D. Alfredo Jiménez Eguizábal

Burgos, 2016

Dra. D^a. Carmen Palmero Cámara, Profesora Titular de Universidad y Dr. D. Alfredo Jiménez Eguizábal, Catedrático de Universidad, adscritos al Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Burgos,

HACEN CONSTAR:

Que el trabajo de investigación titulado DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE EVALUACIÓN INTERNA PARA EL PROYECTO EUROPEO EQUAL “DEFINIR MIRANDA”, realizado por D^a. Azucena Araceli Melgosa del Valle para la colación del Grado de Doctor por la Universidad de Burgos, ha sido realizado bajo su dirección y que hallándose finalizado y cumpliendo con los requisitos formales y el rigor científico exigidos, autorizan su presentación y defensa pública.

Para que así conste y surta los oportunos efectos, firmamos en Burgos, a veinticuatro de noviembre de dos mil dieciséis.

DIRECTORES DE TESIS

Fdo.: Carmen Palmero Cámara

Fdo.: Alfredo Jiménez Eguizábal

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal la evaluación del proyecto “Definir Miranda”, enmarcado en la Iniciativa Comunitaria EQUAL para el periodo 2000-2006.

Esta labor no podría haberse desarrollado sin la participación de todas las personas beneficiarias del proyecto, que de forma directa o indirecta contribuyeron a la generación de conocimiento, de los voluntarios y voluntarias que formaron parte de los grupos de discusión, de las entidades que constituyeron la Agrupación de Desarrollo, integradas por personas que invirtieron tiempo personal en el diseño y desarrollo del mismo.

Mención especial, de agradecimiento y reconocimiento a la labor realizada por la entidad gestora y coordinadora de este proyecto: Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.



AGRADECIMIENTOS

A mi directora, la Dra. Dña. Carmen Palmero Cámara, y a mi director, el Dr. D. Alfredo Jiménez Eguizábal, por su enorme generosidad profesional y personal, ser “el ejemplo”, como profesionales y como personas. Por guiarme en la realización de este trabajo a pesar de sus muchas obligaciones académicas y personales. Su perspicacia y capacidad de síntesis equilibradas con grandes dosis de confianza y comprensión han sido fundamentales para que en muchas ocasiones no me fuera a la deriva.

A la Unidad de Calidad de la UBU, por su inestimable ayuda en el proceso de muestreo de los datos y al Dr. D. Fernando Lara por sus consejos en el análisis de datos y en la utilización de la herramienta SPSS.

A Sorne Ortuondo, agente de igualdad y Ana Urbina, técnica de igualdad, ambas personal del Ayuntamiento de Miranda de Ebro que tuvieron a bien no solo cederme toda la documentación e información necesaria para el desarrollo de esta tesis doctoral, sino su espacio personal y vital. Gracias por facilitarme unas “nuevas gafas” bien graduadas.

A mi familia, la natural y la elegida, por animarme y no permitir que el desánimo pudiera conmigo. A mis amigos y amigas, que siempre me han empujado a seguir adelante.

A mis dos criaturas Avril y Mauro, que han sido mi fuerza y mi impulso, su curiosidad y sorpresa me ha animado a mostrarles con el ejemplo que el sacrificio y el esfuerzo merecen la pena.

A Paco, que siempre confió en mí y cuyas muestras de continuo orgullo me empujaban a no defraudarle. Juntos superamos cada uno de los escollos del camino.

A mi padre y a mi madre, que no pudieron ver finalizado este proyecto pero que siempre me han hecho sentir orgullosa del trabajo bien realizado y me han ayudado y arropado desde el inicio hasta el final. Un beso al cielo.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

Justificación	19
Motivación científica y personal.	25
Objetivos.	29
Hipótesis.	31
Metodología	33
Articulación del contenido.	37

PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1. La Unión Europea. Breve síntesis de su construcción y funcionamiento.	41
1.1. Origen y desarrollo diacrónico constitutivo de la Unión Europea desde la Segunda Guerra Mundial.	45
1.1.1. Antecedentes a la firma de los Tratados Fundacionales.....	46
1.1.2. Los primeros Tratados Fundacionales.	50
1.1.3. Adhesiones, desarrollo y afianzamiento del proceso de integración (1970-1992).	55
1.1.4. Europa a partir de Maastricht.	58
1.2. Instituciones de la Unión Europea.	64

CAPÍTULO 2. Contribución de los fondos estructurales a los fines de la Unión Europea.	71
2.1. Creación e integración de los Fondos EIE.	75
2.2. Programación de los Fondos EIE.	80
2.2.1. Periodo 1989-1993	80
2.2.2. Periodo 1994-1999.	83
2.2.3. Periodo 2000-2006.	85
2.2.3.1. Iniciativa Comunitaria EQUAL.	88
2.2.4. Periodo 2007-2013	97
2.2.5. Periodo 2014-2020.....	98

CAPITULO 3. La evaluación de los Fondos EIE. Evaluación de la Iniciativa EQUAL.	101
3.1. La evaluación y su aplicación a políticas, programas y proyectos.....	105
3.2. Las políticas regionales europeas. La evaluación en los Fondos EIE.....	110
3.3. Evaluación de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.....	113
3.3.1. Evaluación a nivel comunitario o Unión Europea.	114
3.3.2. Evaluación de los PIC. Evaluación a nivel nacional.	114
3.3.3. Evaluación de los Proyectos EQUAL. Evaluación en las Agrupaciones de Desarrollo.	115
3.3.4. Enfoques metodológicos en la evaluación de proyectos europeos EQUAL.	116

SEGUNDA PARTE: TRABAJO DE CAMPO

CAPITULO 4. Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”	123
4.1. Contexto del trabajo de campo. El proyecto “Definir Miranda”	127
4.1.1. Objetivos generales.....	128
4.1.2. Resultados previstos.	129
4.1.3. Actividades principales.	130
4.1.4. Composición de la Agrupación de Desarrollo.	132
4.1.5. Sistema de evaluación y seguimiento propuesto inicialmente en el proyecto.	138
4.1.6. Cronograma.	140
4.2. Metodología del trabajo de campo. Diseño del sistema de evaluación interna para el proyecto “Definir Miranda”.	141
4.2.1. Las cuestiones de la evaluación.	145
4.2.1.1. Evaluabilidad del proyecto.	146
4.2.1.2. Integración de la perspectiva de género en el proyecto....	148
4.2.1.3. Evaluación de la implementación.....	155
4.2.1.4. Evaluación de la eficacia.	155
4.2.1.5. Evaluación de pertinencia.	158
4.2.1.6. Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.....	159
4.2.1.7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE....	167
4.2.1.8. La evaluación de la contribución del proyecto al objetivo general de la Iniciativa.	169

4.2.2. Diseño de las herramientas de evaluación y procedimiento de recogida de datos.	170
4.2.2.1. Ficha de evaluación de actividad.	171
4.2.2.2. Actas de las Comisiones de trabajo.	172
4.2.2.3. Entrevista en profundidad a las entidades participantes en las Comisiones de Trabajo.	173
4.2.2.4. Grupo de discusión.	176
4.2.2.5. Encuesta a la población mirandesa.	178
4.2.2.6. Cuestionario a las personas beneficiarias del proyecto.	182
4.2.3. Relación entre las líneas de evaluación y las herramientas de evaluación.	185
CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.	187
5.1. Evaluabilidad del proyecto.	191
5.2. Integración de la perspectiva de género en el proyecto.	197
5.2.1. Diseño del proyecto.	197
5.2.2. Implementación.	202
5.2.3. Impacto.	205
5.3. Evaluación de la implementación.	231
5.3.1. Consecución de los objetivos propuestos.	231
5.3.2. Ejecución de las actividades planteadas.	235
5.3.3. Utilización de los recursos materiales y humanos.	242
5.3.4. Cumplimiento de plazos.	244
5.4. Evaluación de la eficacia.	246
5.5. Evaluación de la pertinencia.	259

5.6. Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.	264
5.6.1. Complementariedad.	264
5.6.2. Colaboración institucional.	266
5.6.3. Capacitación.	268
5.6.4. Innovación.	271
5.6.5. Capacidad de transferencia y visibilidad.	273
5.6.6. Cooperación Transnacional.	276
5.6.7. Enfoque integrado.	277
5.6.8. Concentración.	279
5.7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.	281
5.8. Discusión de los resultados.....	284
CAPÍTULO 6. Conclusiones.	315
6.1. Alcance de los objetivos planteados y validación de las hipótesis.....	319
6.2. Limitaciones de la investigación.	328
6.3. Futuras líneas de investigación.	331
REFERENCIAS.	335
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.	345

ANEXOS.	351
Anexo 1. Tabla 2: Áreas temáticas presentadas en el PIC español.	355
Anexo 2. Estructura de la Guía de Evaluación.	359
Anexo 3. Cronograma del proyecto “Definir Miranda”.	363
Anexo 4. Ficha de seguimiento de actividades.	367
Anexo 5. Ejemplo de Acta de Comisión.	377
Anexo 6. Transcripciones de las entrevistas a las entidades.	383
Anexo 7. Modelo de autorización de grabación de la intervención.	413
Anexo 8. Transcripciones del grupo de discusión.	417
Anexo 9. Modelo de cuestionario para la población mirandesa.	445
Anexo 10. Tabla 4: Distribución de la población mirandesa.	459
Anexo 11. Tabla 5: Distribución de la muestra.	463
Anexo 12. Modelo de cuestionario para las personas beneficiarias.	467
Anexo 13. Listado de Cuestiones Relevantes en la Evaluación de Programas (LCREP) para el proyecto “Definir Miranda”.	479

INTRODUCCIÓN

Justificación.

A lo largo de las últimas décadas es constatable la preocupación de diversos agentes por establecer cuáles son las variables potenciadoras del proceso de construcción de la identidad europea, así como los conceptos que de este término se derivan, tales como ciudadanía europea, participación y cohesión social, integración cultural, sociedad comprometida e igualdad, entre otros (Guichot Reina.p.146; García Garrido, Martínez, Valle, Fernández García, Martínez Usarralde, Ferrer Juliá. 2007. p. 25-26).

Pero no olvidamos que en la génesis de la Unión Europea¹ fueron los aspectos económicos e institucionales los que se erigieron como cuestiones medulares y ejes centrales del principal objetivo de la construcción europea: la consecución de una paz duradera (Jiménez y Palmero. 2013. p. 1). Situación reflejada en el preámbulo del Tratado de Roma de 1957 de la Comunidad Económica Europea, donde se establecen los objetivos planteados durante todo el proceso de unificación del Viejo Continente, pero identificando, a su vez, el progreso económico y social como elementos clave para la consecución de tan necesaria paz². Así, el constructo europeo o concepto de Europa³

¹ En adelante UE.

² “(...) **DECIDIDOS** a asegurar, mediante una acción común, el **progreso económico y social** de sus respectivos países, eliminando las barreras que dividen Europa,

FIJANDO como fin esencial de sus esfuerzos la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus pueblos,

*RECONOCIENDO que la eliminación de los obstáculos existentes exige una acción concertada para garantizar un **desarrollo económico estable**, un intercambio comercial equilibrado y una competencia leal,*

*PREOCUPADOS por reforzar la unidad de sus economías y asegurar su desarrollo armonioso, **reduciendo las diferencias entre las diversas regiones y el retraso de las menos favorecidas**,*

DESEOSOS de contribuir, mediante una política comercial común, a la progresiva supresión de las restricciones a los intercambios internacionales,

PREENDIENDO reforzar la solidaridad de Europa con los países de Ultramar y deseando asegurar el desarrollo de su prosperidad, de conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas,

*RESUELTOS a consolidar, mediante la constitución de este conjunto de recursos, **la defensa de la paz y la libertad** invitando a los demás pueblos de Europa que participan de dicho ideal a asociarse a su esfuerzo,*

HAN DECIDIDO crear una Comunidad Económica Europea (...)”

³ Desde la perspectiva del siglo XX.

partió de una exploración de posibilidades económicas que ha ido evolucionando y ampliando su visión hacia elementos que pueden construir el carácter de Europa y que pasan por impulsar la cohesión social, la reducción de las desigualdades y la inclusión social. Estos objetivos no parecen fáciles de conseguir sin una ciudadanía europea comprometida y responsable. Esta realidad aparece vinculada a un lenguaje de estricta significación socio - pedagógica, mostrando que las cuestiones más disputadas de la construcción europea pueden ser susceptibles de un impulso y tratamiento ventajoso desde la consideración de la influencia de la educación en la conformación de la identidad colectiva, expresada en la construcción, por convicción y capacitación, de la ciudadanía europea, porque de lo que se trata, en el fondo es de que la mentalidad y las representaciones sociales de lo que es Europa vaya cambiando en nuestro pensamiento y en nuestra actuación (García Garrido, García Ruiz y Valle López, 2003. p. 167).

Así, la educación emerge como factor decisivo en el que las políticas educativas deben enfocarse a maximizar el potencial de las personas en cuanto a su desarrollo personal y su contribución a una sociedad sostenible, democrática y basada en el conocimiento. (Jiménez y Palmero. 2013. p. 1).

Asimismo, la UE ha tenido como fuente de impulso para alcanzar sus finalidades la incorporación de programas formativos y sociales, consciente de que su futuro no puede ser posible si las ciudadanas y ciudadanos europeos no están preparados y adquieren la conciencia de que la UE es algo que les afecta. Por ello, es cada vez más difícil ignorar el papel que las políticas comunitarias⁴ tienen en el proceso de desarrollo y afianzamiento de estos términos y en los avances que para la sociedad pueden tener acciones que fomenten la cohesión entre las naciones que constituyen la actual estructura de UE.

A este respecto, las diversas programaciones desarrolladas dentro del marco de las políticas regionales, de cohesión económica y social de la UE han tenido como meta contribuir a la resolución de esta situación compleja, utilizando para ello las diversas herramientas que la Comisión Europea ha puesto a su disposición. Una de ellas es la Iniciativa Comunitaria EQUAL, desarrollada en el periodo 2000-2007, cuyo objetivo ha

⁴ También denominadas regional, de cohesión económica y social.

sido fomentar la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase, en relación con el mercado de trabajo y el empleo, contexto en el que se desarrolla este trabajo.

Pero, ¿es adecuado el modelo utilizado? ¿Contribuye al fin último de cohesión social entre los pueblos o satisface objetivos concretos que no trascienden más allá de las realidades particulares? ¿Qué papel tiene la educación en este proceso?

Los anteriores interrogantes junto con el deseo de optimizar los recursos públicos y la necesidad de rendir cuentas a la ciudadanía acerca de la actividad de las administraciones se han convertido en un aspecto central para una sociedad implicada en los procesos de cambio social. De modo que la evaluación se ha convertido en un elemento decisivo en la gestión pública y se convierte en un elemento de aprendizaje a la hora de diseñar e implementar los proyectos. (Haarich. 2006. p. 11). Su contribución en este ámbito se encamina a proporcionar información sobre actividades que puedan ser útiles para el desarrollo de la planificación y formulación de políticas públicas comunitarias, dotar de mecanismos de control jurídico-administrativo, financiero y social, detectar y corregir errores y desviaciones a nivel de programas y proyectos, así como valorar la pertinencia de las actividades desarrolladas mejorando la eficiencia en la ejecución.

Podemos situar el origen de la evaluación de las políticas públicas, en los primeros casos de evaluación sistematizada en EEUU, en la primera parte del siglo XX, enfocados al análisis y la medición de los programas de salud, con un manifiesto carácter sociológico. Destaca la figura de Tyler, cuando en 1949 desarrollo una de las primeras teorías de evaluación, estableciendo objetivos, métodos y estándares a utilizar.

Posteriormente, en la década de los 60, se consiguieron claros avances en la sistematización de la evaluación marcados por la aparición de tecnología y programas que permitían agilizar este proceso.

Los sistemas de planificación y programación PPBS⁵ fueron importados a los Estados Unidos por parte de los países europeos más desarrollados, sistemas que contribuyeron a

⁵ Planning programmin budgeting systems.

la institucionalización de la evaluación como herramienta sistemática para analizar la eficacia de las políticas públicas (Haarich. 2006. p. 27). Es en esta realidad metodológica, donde aparecen las primeras evaluaciones de la política regional. En concreto, fue en los años sesenta cuando se comenzó a evaluar alguno de sus programas de ayuda⁶ desde una visión de evaluación sumativa o final, también denominada *ex post*, aunque también se realizaron algunas evaluaciones previas o *ex ante*, sin carácter sistemático (Mairate 2003. p. 45).

Pero el mayor impulso se produjo de la mano de la Comisión Europea en su afán por introducir la transparencia en la ejecución de los recursos distribuidos a través de los Fondos Estructurales (Díez López. 2001a. p. 276), que tienen en las Iniciativas y Programas Comunitarios⁷ una de sus principales herramientas de ejecución. Así, los reglamentos de los Fondos Estructurales determinaron la obligatoriedad de realizar evaluaciones en diferentes niveles y momentos, circunstancia que se extendió a las Iniciativas y Programas Comunitarios y que ha tenido reflejo en la normativa generada, que ha establecido las bases para el desarrollo de un mecanismo evaluador que analice su repercusión a nivel local, nacional y comunitario.

Precisamente en esta tesitura donde se desarrolla el presente trabajo de investigación cuyo propósito general es evaluar la consecución de los objetivos planteados en el Proyecto de la IC EQUAL “Definir Miranda”, no solo desde una visión *ex post* sino como una herramienta de evaluación continua que proporcione información relevante para el desarrollo de “Definir Miranda” valorando elementos como su pertinencia, eficacia e implantación, con una perspectiva de género, pero que, a su vez, nos permita indagar y reflexionar sobre los cambios que han acontecido en la ciudadanía mirandesa tras el desarrollo del mismo, y cuál puede ser su contribución al proceso de construcción de identidad europea, determinando el papel de la educación en el mismo.

⁶ Desarrollado por el Fondo Social Europeo.

⁷ Para los periodos 1989-1993, 1994-1999 y 2000-2006 definiendo otras herramientas adaptadas a la realidad para los periodos posteriores.

Asimismo, con las reflexiones y aportaciones documentales pertinentes, se pretende apoyar el proceso de divulgación de las acciones europeas y favorecer al proceso de construcción de ciudadanía europea. No son pocos los casos de gobiernos nacionales y locales que tienden a hacer suyas las políticas, programas y proyectos financiados con los Fondos Europeos (Osuna, Vélez, Cirera y Murciano, 2005. p. 79) y olvidan la necesidad de fomentar el sentido de pertenencia de la ciudadanía a la Unión Europea.

Motivación científica y personal.

Cuando recibimos el encargo de realizar la evaluación del proyecto “Definir Miranda” dentro de la IC EQUAL asumimos la responsabilidad de realizarlo con la calidad que una acción de esta envergadura reclamaba pero, a su vez, detectamos la singularidad del proyecto e intuimos los cambios que el mismo podrían impulsar en su contexto. Ya que el mencionado proyecto podía asentar el desarrollo de actuaciones en la ciudad de Miranda de Ebro, que tuviesen como eje transversal la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, pionero en su marco de actuación, pero también presentaba una nueva metodología de actuación y trabajo, ya que se optó por utilizar un enfoque participativo, involucrando a la ciudadanía, a través de sus representantes, y a agentes sociales clave en el proceso de toma de decisiones y en la realización de actividades, potenciando la concienciación y la responsabilidad que en el proceso de crecimiento y avance de su ciudad tenían.

Un proyecto que se mostraba así de ambicioso reclamaba un sistema de evaluación con un adecuado rigor científico, que respaldase la ejecución del mismo pero que a su vez adoptase e integrase las características específicas del proyecto, estableciendo una evaluación con enfoque de género y participativa, y por tanto diseñando las herramientas para alcanzar tal fin.

Paralelamente, al comienzo de la tarea, abordamos la revisión de las publicaciones referidas a la evaluación del proyectos europeos dentro del marco de la Unión Europeo y en ese momento constatamos la escasa literatura existente en esta materia, si bien, la evaluación de las políticas públicas, en general, aglutinaba la mayor parte de los documentos de divulgación científica, no encontramos un gran número de publicaciones referentes al diseño de evaluación de proyectos europeos. Esta situación nos generó un gran interés por ejecutar un trabajo de investigación que relatara la metodología, la aplicación y los resultados del sistema de evaluación del mencionado proyecto.

Asimismo el carácter de evaluación participativa mostrado por el proyecto en su estructura inicial junto con el componente transversal de la perspectiva de género en la actividad evaluadora ha representado un reto para la ejecución de este trabajo al no encontrarse referente anterior con esta disposición.

Si bien es cierto que la evaluación de la política regional ha estado impulsada por la Comisión Europea en su afán por introducir la transparencia en la ejecución de los recursos distribuidos a través de los Fondos EIE (Díez López. 2001a. p. 276) y que la línea metodológica establecida para la programación 2000-2006 presenta como eje central la participación de las entidades en el proceso de evaluación y ejecución de los proyectos, es propósito de este trabajo contribuir al proceso de otorgamiento de carácter científico a la evaluación de proyectos europeos, que conlleven a la generación de metodologías y herramientas de evaluación adecuadas, incorporando la perspectiva de género como un elemento prioritario y apoyando el fortalecimiento de su establecimiento como prioridad horizontal en los proyectos EQUAL en concreto, y en las políticas sociales, en general, afianzando la necesidad de incorporar este enfoque en las actuaciones presentes y futuras a realizar.

En relación con las implicaciones personales, destacar que el interés por los procesos evaluativos y de investigación se encuentra en la génesis de la elección de mi carrera profesional, siendo la evaluación de los procesos educativos y sociales una de las funciones claves del perfil profesional de la pedagogía.

Han sido las becas de colaboración disfrutadas en la Universidad de Burgos las que fomentaron el espíritu de investigación y evaluación, con la realización de acciones pre-investigadoras en Estudios Comparados y el en el Sistema de Ordenación Académica, así como la colaboración con el “Estudio de las necesidades de los jóvenes burgaleses 2004” en el desarrollo del trabajo de campo. Pero ha sido la colaboración de la Universidad de Burgos en el Proyecto de la IC EQUAL “Definir Miranda” como entidad corresponsable de la evaluación interna del mismo, lo que propició la convocatoria de una beca de colaboración en las actividades de evaluación del mencionado proyecto para un periodo de un año, prorrogable a dos años, y fue en ese contexto en el que se ha desarrollado una parte fundamental del presente trabajo de investigación.

No quisiera dejar de expresar las causas que han motivado la presentación de este trabajo en fecha posterior a la conveniente dentro de lo establecido en el ámbito de la investigación, así ha sido la recopilación de literatura pertinente, en relación a la escasa publicación de resultados de evaluación de proyectos, centrándose mayoritariamente en la metodología de evaluación desarrollada, uno de los elementos que han dificultado el

desarrollo de la discusión de los datos investigados, junto con la necesidad de efectuar el análisis diferido de los resultados finales de la implementación del proyecto, ya que existen efectos que trascienden a la temporalización establecida en el mismo y que solo el tiempo permite que afloren con la claridad, madurez y reflexión adecuada.

Objetivos.

Tras el análisis de los motivos presentados establecemos el siguiente objetivo principal:

Diseñar e implementar la metodología de evaluación interna para el proyecto EQUAL “Definir Miranda”, incluyendo los parámetros propuestos por las administraciones nacionales y europeas, así como la elaboración de indicadores y líneas de evaluación que pueden resultar relevantes, tomando como referencia la naturaleza del proyecto evaluado y diseñando herramientas e instrumentos de medición adecuados para evaluar los objetivos del mismo.

El alcance de este objetivo general requiere el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la estructura de funcionamiento de la Iniciativa Comunitaria EQUAL así como sus características principales, contextualizándola en el desarrollo y evolución de las políticas regionales y de la construcción de la Unión Europea.
- Establecer las principales líneas de evaluación en coherencia con los principios planteados en la Iniciativa Comunitaria EQUAL
- Elaboración de los indicadores del proyecto “Definir Miranda” tras el análisis y reflexión de los objetivos planteados en dicho proyecto.
- Diseñar y elaborar las herramientas de evaluación adecuadas a la naturaleza del proyecto expuesto y que cumplan con los requisitos de validez, fiabilidad, eficacia y eficiencia.
- Detectar y corregir errores y desviaciones durante la fase de ejecución del proyecto “Definir Miranda”.

Hipótesis.

Así, en relación con los objetivos definidos planteamos la siguiente hipótesis:

H₁: La evaluación interna del proyecto “Definir Miranda” requiere de la elaboración de un modelo distintivo y adaptado a la naturaleza del proyecto, que resulta adecuado para la evaluar la contribución del proyecto a alcanzar los fines de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

H_{1a}: Las líneas de evaluación planteadas y las herramientas de evaluación utilizadas son consistentes en el análisis del alcance de los objetivos del proyecto, respondiendo a la evaluación del nivel local.

H_{1b}: El diseño evaluativo analiza el cumplimiento de las prioridades de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Metodología.

La definición de la metodología del presente trabajo presenta una división del trabajo de investigación en dos apartados principales, en la primera parte exponemos el marco teórico general que actúa como referencia para el desarrollo de la presente tesis doctoral; estableciendo el contexto histórico, institucional y conceptual en el que se desarrolla el proyecto evaluado. En la segunda parte, mostramos el trabajo de campo realizado, cuya línea principal es de naturaleza evaluativa.

Esta división en dos partes fundamentales plantea a su vez dos metodologías de investigación definidas.

En la primera parte optamos por realizar un análisis descriptivo de las pruebas documentales, siguiendo el método histórico de investigación. Abordamos brevemente el proceso constitutivo de la Unión Europea desde la Segunda Guerra Mundial hasta la situación actual, tomando como referente principal el Tratado de Maastricht; seguidamente concretamos la contribución de los Fondos Estructurales a los fines de la Unión Europea, finalizando con un análisis de la evaluación de los mismos, así como de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Las principales fuentes de información utilizadas para el desarrollo de la parte teórica fueron libros, compilaciones, publicaciones temáticas, documentos técnicos y de trabajo de la Comisión Europea, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo⁸, entre otros; artículos en revistas específicas y científicas y legislación y documentos oficiales.

En la segunda parte definimos una metodología del trabajo de campo basada en la investigación evaluativa desde la perspectiva del método socio-crítico (De la Orden. 1985. p.134-135):

⁸ En adelante UAFSE: Es el organismo responsable de administrar los recursos procedentes del Fondo Social Europeo en España.

- Los aspectos a evaluar no sólo quedan recogidos en la definición del problema de investigación, sino también en el desarrollo y aplicación de los procedimientos del estudio en cuestión.
- Resulta difícil, y a veces inadecuado, formular hipótesis precisas.
- La extrapolación de resultados es difícil ya que el estudio está vinculado a un programa, pero se pueden extrapolar herramientas y diseños.
- Los datos a recoger están condicionados por la viabilidad del proceso.
- Muchas variables relevantes sólo superficialmente son susceptibles de control.
- El criterio de decisión en orden a la continuación, modificación, ampliación o sustitución del programa es responsabilidad de la agencia administradora del programa.
- El informe evaluativo debe adaptarse a las exigencias de quien toma las decisiones sobre el programa.

Por lo que se refiere a la polémica existente acerca de la evaluación de proyectos, no tanto sobre la necesidad de realizarla, sino sobre las cuestiones de quien debe llevarla a cabo, cuando, y en qué momento (Pasqual. 1999. p. 15), partimos de la premisa de que el proceso educativo es un factor principal en la construcción del concepto de Ciudadanía Europea y la pedagogía política, curricular y social un elemento importante de cohesión social, así, esta disciplina, la pedagogía, pretende contribuir en el desarrollo de la metodología evaluadora sin menoscabar la importancia de otras disciplinas del ámbito social o afín, desde un enfoque evaluador socio-crítico.

Para establecer el diseño metodológico de la evaluación hemos recurrido a la Guía de Evaluación que la UAFSE ha facilitado a las Agrupaciones de Desarrollo y que recoge los elementos clave de la evaluación interna, y a su vez, establece que cada Agrupación de Desarrollo debe “disponer de una herramienta adaptada al perfil de cada uno de los proyectos, que permita mantener informados a los distintos actores sobre la coherencia, la pertinencia, la concentración, la eficacia y la eficiencia. En este sentido, la evaluación

interna constituye una herramienta fundamental del proceso de toma de decisiones y permite mantener sobre todas y cada una de las fases del proyecto un punto de vista crítico así como reorientar los planes de trabajo”. (UAFSE. 2005. p. 4)

De igual modo, la evaluación debe fomentar la transferencia y extraer lecciones de utilidad que puedan ser aplicadas en otros contextos, desarrollando así de forma concreta y práctica otro de los principios básicos de la Iniciativa EQUAL. Para ello, la evaluación debe integrar elementos sumativos y formativos que faciliten la rendición de cuentas, pero también el aprendizaje a través de la evaluación (Díez y Setién. 2005. p. 134).

Pero no olvidemos que a la hora de determinar la metodología de una evaluación es muy importante reconocer las características específicas de cada proyecto y adaptarse al entorno en el que se desarrolla, erigiéndose como moldeador de las líneas de evaluación específicas del proyecto (Green. 1994. P.531). Por tanto, la evaluación implica crear un diseño adaptado a una situación específica y con un contexto político o de acción concreto (Patton. 1997. p. 249).

En el capítulo 4 se detalla con mayor detalle la metodología del trabajo de campo, exponiendo el diseño evaluativo y la aplicación del mismo.

Articulación del contenido.

Por lo que se refiere a la estructuración del contenido y en relación con metodología planteada, diferenciamos dos partes principales en el presente trabajo de investigación. En la primera parte establecemos el marco conceptual de la investigación y en la segunda parte desarrollamos el trabajo de campo tomando como referencia el paradigma socio-crítico y el método de investigación evaluativa. La totalidad del documento consta de seis capítulos.

En el primer capítulo presentamos, brevemente, el proceso de constitución de la Unión Europea, en concreto los hechos acaecidos en el periodo comprendido entre la Segunda Guerra Mundial y el último Tratado firmado en el año 2007. Con esta síntesis pretendemos transmitir la naturaleza de esta institución y alcanzar la comprensión, desde la perspectiva social, de la realidad europea actual. Asimismo se presenta los principales Tratados y Actos que han contribuido a la formación de la Unión Europea, exponiendo brevemente las diferentes instituciones que tejieron su estructura.

Ampliar el marco conceptual a aspectos clave de la constitución de la Unión Europea tiene como finalidad establecer una línea temporal que clarifique la aparición de organismos como el Fondo Social Europeo, el desarrollo de la Iniciativa Comunitaria EQUAL y las características de la evaluación de sus proyectos. De igual forma pretendemos integrar estas iniciativas dentro de un marco más amplio de actuación y comprensión, y transmitir la visión de que dichos proyectos no son actuaciones aisladas de financiación sino que tienen un objetivo superior relacionado con la construcción del concepto de unidad europea.

En el segundo capítulo exponemos la contribución de los Fondos Estructurales a las políticas de cohesión económica y social, adentrándonos en su tipología, analizando sus funciones y herramientas o elementos de desarrollo. Así, presentamos los periodos de programación, tomando como referencia temporal la fusión y concentración de los fondos estructurales, hasta el momento actual, con la programación 2014-2020. En este capítulo profundizamos en la estructura de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, desarrollada en el periodo 2004-2007, donde se sitúa el proyecto evaluado “Definir Miranda”.

Cerramos la primera parte del trabajo con el tercer capítulo, detallamos los conceptos generales de evaluación vinculada a los Fondos Estructurales, repasando brevemente el desarrollo de la evaluación de las políticas regionales europeas, y abordando la estructura del proceso evaluativo de las Iniciativas Comunitarias para concretar en el último epígrafe con la evaluación de los proyectos EQUAL, la guía de evaluación existente, y la revisión de los sistemas de evaluación de otros proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Comenzamos la segunda parte con el capítulo cuarto donde se analiza en profundidad el proyecto evaluado “Definir Miranda”, detallando los objetivos, resultados y actuaciones del mismo, así como las entidades de la Agrupación de Desarrollo y el mecanismo de evaluación propuesto en el proyecto. Seguidamente definimos el diseño de la evaluación propuesto para el proyecto, indicando las líneas de evaluación planteadas y las herramientas de evaluación utilizadas.

En el capítulo quinto presentamos los resultados y la discusión derivada de la evaluación implementada en el proyecto, tomando como referencia las líneas de evaluación planteadas en el anterior capítulo, así como el análisis de los objetivos de cumplimiento del proyecto y los objetivos de la investigación. Así como la corroboración de la hipótesis inicial.

Finalizamos con el sexto capítulo dedicado a las conclusiones, comenzando por identificar las aportaciones que el presente trabajo ha podido realizar al marco teórico establecido, continuando por explicitar las limitaciones acaecidas en el trabajo de investigación, para ultimar con el planteamiento de líneas futuras de investigación.

PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

**CAPÍTULO 1. LA UNIÓN EUROPEA. BREVE
SÍNTESIS DE SU CONSTRUCCIÓN**

En este capítulo no pretendemos realizar un seguimiento exhaustivo sobre el proceso de constitución de la Unión Europea, pero sí exponer los principales procesos, pasos y antecedentes históricos que han marcado este hecho.

En realidad, se trata de un intento de comprender las características de la UE, sus funciones y límites, a través de los factores que han condicionado su formación, consolidación y desarrollo, diferenciando dos apartados: en el primer apartado abordamos el origen del constructo europeo, tomando como fecha de partida el estallido de la Segunda Guerra Mundial, y revisando los Tratados y Acuerdos que han ido conformando el concepto actual de UE. En el segundo apartado planteamos cuales son las Instituciones que conforman la Unión Europea.

En la elaboración de este capítulo hemos acudido a varios autores de referencia en la material, pero es necesaria la mención especial a la obra de Fernández Navarrete, D. (2010). *Historia de la Unión Europea. España como estado miembro*, citada en numerosas ocasiones en este texto.

1.1. Origen y desarrollo diacrónico constitutivo de la Unión Europea, desde la Segunda Guerra Mundial.

Identificar la génesis de la Unión Europea deriva de una forma casi automática a los Tratados Fundacionales de la Unión Europea: Tratado de la Comunidad Económica del Carbón y del Acero⁹ firmado el 18 de abril de 1951, Tratado de la Comunidad Económica Europea¹⁰ y Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica¹¹ firmados ambos en Roma en 1957.

Pero la lectura de los citados documentos puede generar varias incógnitas que motivan a un análisis minucioso que permita vislumbrar cuando comenzó a gestarse Europa, cuando se esbozaron los primeros trazos de la construcción europea hasta llegar a la idea que hoy estamos viviendo. Volviendo brevemente la mirada atrás, el concepto de Europa nos remonta a Hesíodo¹², autor de la Grecia Clásica en el año 900 a.C., que relata cómo Europa que primero fue una diosa, una de las tres mil oceánidas “raza santa de doncellas que, con Apolo y los ríos, alimentaban la juventud de los hombres”; autores como San Agustín en su obra *La ciudad de Dios*, expone que el mundo está dividido en dos mitades: la primera compuesta por Asia y la segunda por Europa y África; Carlomagno, por su parte, realizó un primer intento por unificar Europa Occidental bajo el reinado de una misma corona, e incluso se le llegó a llamar *Rex Pater Europa*. Aunque, parece ser, su pretensión era constituir un imperio universal, *imperium mundi*, basado en los valores del cristianismo y la universalidad; autores como Dante y Dubois presenta la unificación europea como un acto de conciliación y de no enfrentamiento entre los poderes laicos y la Iglesia que ya se habían sometido a una situación de tensión en el siglo XI en lo que se ha conocido como la “Querrela de las Investiduras”. (Rougemont, Denis de. Benito. 2007. p. 67). Autores como Podiebrad, Althusius, Comenius, Henri de Saint Simon, Víctor

⁹ En adelante CECA.

¹⁰ En adelante CEE.

¹¹ En adelante CEEA.

¹² Se recoge en su obra *Teogonía o Nacimiento de los Dioses* y menciona el término “Europa” haciendo referencia metafórica a la hija de Océano y Tetis. (Valle. 2006. p. 9).

Hugo entre otros, realizaron valiosas aportaciones sobre el establecimiento de una Unión Europea.

En esta línea temporal a través de los autores más relevantes podríamos pararnos a identificar guerras y conflictos que si bien paralizaron los incipientes procesos de formación, también han podido ser germen para la reflexión acerca de la necesidad de constitución de una entidad europea de carácter supranacional.

Pero, en este apartado nos remontamos al hecho bélico contemporáneo de mayor significación en el proceso de unificación europea, la Segunda Guerra Mundial, para situar el punto de partida a nuestro breve análisis.

1.1.1. Antecedentes a la firma de los Tratados Fundacionales.

Establecemos como un hecho crucial en la reciente historia de Europa la formación de gobierno, en 1933, por Adolf Hitler en Alemania y la posterior anulación de los tratados de paz existentes para poner en marcha la política del pangermanismo. Este hecho junto con la muerte, el 2 de agosto de 1934, del presidente Hinderbrug permite al canciller apropiarse de dos cargos y asumir gran carga de poder, tal es así que el 1 de septiembre de 1939 invade Polonia y dos días después, Francia y Gran Bretaña declaran la guerra al II Reich, es el comienzo de la II Guerra Mundial¹³.

Pero, en medio de esta situación de crisis mundial, surge un firme sentimiento europeo en muchos pensadores. Así, en 1941, en plena SGM, aparecen dos documentos que preconizan esta idea y confirman el auge de la ideas europeísta. El primero documento se sitúa en *El Manifiesto de Ventotene*, titulado “*Por una Europa libre y unida*” escrito por el italiano Aliero Spinelli en colaboración con Ernesto Rossi. Y el segundo documento que circula en la clandestinidad es el texto “*A Escala Humana*” del socialista francés Leon Blum y que será publicado después de la SGM. (Muñoz de Bustillo. 2009. p. 56).

¹³ En adelante SGM.

Estos pensadores retoman el concepto de una Europa Federalista y protegida por un ejército común que velará por la paz del continente. En esa misma línea se encuentra una memoria redactada en 1942 por Winston Churchill que reconoce una herencia común europea susceptible de servir de base a la creación de una familia europea, la cual se haría realidad en forma de entidad regional, y para la que propone el nombre de Estados Unidos de Europa. Esta idea es retomada posteriormente, en 1946, en el discurso dado en la Universidad de Zúrich el 19 de septiembre¹⁴.

Dicho discurso sentaría las bases del transcurso de la integración europea, sobre todo en lo que se refiere a la integración de Gran Bretaña y el papel que jugaría Estados Unidos en este proceso transformador. (Muñoz de Bustillo. 2009. P.57).

Ya, en mayo de 1945 finaliza la SGM con resultados devastadores para todos los participantes y con unas consecuencias sociales que de no ser resueltas se pensaba podrían desembocar en nuevos conflictos bélicos, potenciados por la *Conferencia de Postdam*¹⁵.

¹⁴ Extracto del discurso:

(...) Nuestro constante propósito debe ser fortificar la fuerza de la ONU. Bajo, y en el seno de ese concepto del mundo, debemos volver a crear la familia europea con una estructura regional llamada, quizás, los Estados Unidos de Europa. El primer paso es formar un Consejo de Europa. Si al principio todos los Estados de Europa no están dispuestos o capacitados para integrarse en la Unión, debemos proceder, no obstante, a unir y combinar a aquellos que quieren y pueden. (...). En todo este urgente trabajo, Francia y Alemania deben tomar juntas la cabeza. La Gran Bretaña, la Commonwealth británica de naciones, la poderosa América y confío que la Rusia soviética – y entonces todo sería perfecto- deben de ser los amigos y padrinos de la nueva Europa y deben defender su derecho a vivir y brillar. Por eso os digo: ¡Levantemos Europa!

¹⁵ El Tratado de Postdam establece una serie de acuerdos relativos a la derrotada Alemania destacando lo que se ha llamado las cuatro D: eliminación del nacionalismo (Desnazificación), del militarismo (Desmilitarización), abolición de los grandes “carteles” económicos germanos (Descartelización) y Democratización, división del país en cuatro partes controladas por las comandancias militares estadounidense, británica, francesa y soviética; anexión de territorios por parte de la URSS, control de la industria, reconstrucción de partidos políticos, obligatoriedad de trabajo para hombres y mujeres y cesión de la economía de la región del Sarre a Francia hasta 1957. (Muñoz de Bustillo. 2009).

A consecuencia de esta creencia, dos años después, se aprueba el *Plan Marshall*, el 5 de junio de 1947, por parte de Estados Unidos como medio para ayudar a los países europeos en su reconstitución tras el desastre de la SGM. Tanto era su interés que se condicionó la entrega de esa ayuda a la constitución de algún tipo de entidades u organismo que uniese a los países europeos.

*La Foreign Assistance Act*¹⁶ incluía a todos los países europeos siempre que cumpliesen ciertos requisitos y uno de ellos era adaptarse a una economía de mercado dentro del sistema capitalista. Ante esta condición la URSS y los países del Este, con un sistema económico socialista, se autoexcluyeron de dicho Plan y formaron en 1949 el COMECON o CAME¹⁷. La exclusión también afectó a España, pero no por decisión propia sino por la propuesta de los Ministros de Asuntos Exteriores de Francia y Gran Bretaña (Muñoz de Bustillo. 2009. p. 58).

El 1 de enero de 1948 entra en vigor el Convenio aduanero entre Bélgica, Luxemburgo y Países Bajos¹⁸, este acto servirá de ejemplo para la redacción del posterior Tratado de la CECA firmado en 1950.

En ese mismo año, del 7 al 10 de mayo, se celebra en Congreso de La Haya bajo la presidencia de Churchill, denominado después como Congreso de Europa, donde intervino el español Salvador de Madariaga en calidad de presidente de la Comisión de cultura. Madariaga fue un europeísta y participó activamente en la construcción de Europa. Hombre formado en diferentes universidades europeas y con grandes inquietudes culturales y educativas contemplaba esas vías como el camino para alcanzar la unión de Europa. Resaltable también la figura de Ortega y Gasset que de haber sido francés, inglés o alemán, la historia de la integración europea le habría encumbrado a un lugar clave entre los precursores de la unificación europea por la profundidad y brillantez de sus ideas (Fernández. 2010. pp.20-21).

¹⁶ Comúnmente denominada Plan Marshall.

¹⁷ Consejo Económico de Ayuda Mutua.

¹⁸ En adelante denominado BENELUX.

En paralelo a la aparición de grandes figuras y movimientos proeuropeos, la URSS va adquiriendo mayor poder con la toma de territorio alemán y pretende instalarse en la región del Rin. Se teme la idea de una nueva Guerra donde Alemania no sería la causa pero si estaría involucrada. Esto, junto con la creación el 4 de enero del ya mencionado COMECON, motiva la fundación, el 4 de abril de 1949, de la Organización del Tratado del Atlántico Norte¹⁹ una alianza miliar contra la amenaza soviética, cuya firma se escenifica en Washington.

Con la firma de ambas organizaciones se hace más patente la división en dos grandes bloques, la Europa del Este liderada por la URSS y en la que estaría incluida la República Democrática Alemana fundada el 7 de octubre de 1949, y la Europa Occidental cuyo liderazgo sería ejercido por EEUU a través de la OTAN, donde se acogería en su seno a la República Federal de Alemania cuya Constitución fue firmada el 23 de mayo del citado año.

Siguiendo una de las propuestas que realizó Churchill en su discurso de 1946, el 28 de enero de 1949 Francia, Gran Bretaña y los Países del Benelux deciden crear un Consejo de Europa y piden a Dinamarca, Irlanda, Italia, Noruega y Suiza que participen en la preparación de su estatuto que será firmado en Londres el 5 de mayo de 1949. Se crea así una organización encargada de respetar los derechos humanos de Europa con sede en Estrasburgo, que entrará en vigor el 3 de agosto de ese mismo año. El 10 de agosto se crea la sesión inaugural de la Asamblea Consultiva del Consejo de Europa compuesta por delegados de 13 países europeos. Los miembros federalistas del Parlamento piden la creación de una autoridad política europea.

La creación hasta este momento de diferentes instituciones y organizaciones de gestión europea transmite el sentimiento y la necesidad de que la unión de Europa sea un hecho objetivo y real. Pero incluso ante esta idea común de unidad existen dos corrientes, dos maneras de entender la idea de Europa (Besné Mañero, 1998. p.62.): la cooperación y la integración.

¹⁹ En adelante OTAN.

La primera corriente, la de cooperación, tiene su origen en Gran Bretaña y defiende la independencia y autonomía de las naciones que formarían organismos conjuntos pero sin poder de decisión; también propone la variedad en la participación del número de integrantes.

La línea de la cooperación marcó el inicio de las instituciones que se formaron en Europa, e incluso países como Francia que abogaban por la segunda vía, la de la integración, participaron en las instituciones que bajo esa tendencia se constituyeron.

Pero no ha sido la cooperación la tendencia seguida para la composición de lo que hoy entendemos por Unión Europea sino la vía de la integración que se apoya en el concepto de “supranacionalidad”²⁰ y en la que se basan los posteriores Tratados que se firmaron en los años 50 (Fernández. 2010. p. 63).

1.1.2. Los primeros Tratados Fundacionales.

Si bien inicialmente fue Gran Bretaña el impulsor de la unión de los países europeos, la dirección de tal propósito pasó a ser responsabilidad de Francia, con la presión consiguiente de EEUU (Fernández. 2010. p. 62). Gran Bretaña, con Churchill a la cabeza, realizaba varias propuestas de unión pero sin pasar de la mera cooperación la cual no suponía cesión de autoridad por parte de los países y siempre desde una posición externa.

Francia se encontró con una situación difícil que afrontar, por un lado se encontraba su propio resentimiento y miedo a establecer una relación con Alemania, por los acontecimientos de la SGM y por el potencial del país, a pesar de que la Conferencia de Postdam se había encargado de limitar el crecimiento industrial alemán. Por otro lado, la industria siderúrgica de este país era muy potente y podría hacer resurgir a Europa tras el

²⁰ Bajo el concepto de supranacionalidad, cada Estado cede parte de su autoridad a un organismo común, pero propone la participación igualitaria de todos los Estados en las instituciones.

desastre originado por el país ya que eran el carbón y el acero el “combustible” para la economía europea, materias primas en territorio alemán.

Pero esta situación ventajosa para el continente no podía ser aprovechada por una política arancelaria muy restrictiva entre los países, es por ello que Jean Monnet comisario general del Plan de Desarrollo francés, bajo el mandato del General De Gaulle, y Robert Schuman, Ministro de Asuntos Exteriores de ese mismo país, comienzan a gestar un plan de integración económica sectorial centrado inicialmente en el sector del carbón y del acero.

No son solo los actores franceses los que perciben esta necesidad de establecer un vínculo entre ambas potencias. El canciller alemán Adenauer en una reunión informal con Schuman en agosto de 1949 le plantea establecer una relación comercial basada en el establecimiento de una red eléctrica común que una la región del Sarre y Lorena, territorios de discordia en ambas Guerras Mundiales, igualmente se quiere aprovechar el alto potencial de producción de acero de Alemania. Es así como se comienza a gestar la unión franco-alemana basada en el carbón y el acero para alcanzar un doble objetivo: el resurgimiento económico de Europa y a su vez de Francia, y la consecución de una paz duradera.

En este contexto, Jean Monnet asume la elaboración de una propuesta de fusión de la producción de carbón y acero para presentar en mayo de 1950 en una reunión que se iba a celebrar en Londres. Schuman se adjudica la responsabilidad política.

Así, el 9 de mayo de 1950 se produce la llamada Declaración de Robert Schuman proponiendo la integración de la producción de acero y carbón de Europa Occidental.

Previa a la declaración del Ministro francés, son informados los gobiernos alemán, estadounidense, británico, italiano y del Benelux. (Asociación para la Investigación y la Docencia Universitarias. 2003. p. 12). Las respuestas son de asombro en todos los casos pero tomando diferentes decisiones: Alemania, Adenauer, fue la primera en aceptar la propuesta, seguida de Italia, presidida por De Gasperi y posteriormente de los países del

Benelux. Gran Bretaña, tras recibir el 25 de mayo de 1950 un memorándum francés relativo al proyecto de unificación, responde de forma negativa²¹.

El 3 de junio. Bélgica, Francia, Luxemburgo, Italia, los Países Bajos y Alemania suscriben la Declaración de Schuman y la asamblea del Consejo de Europa celebrada entre el 26 y el 28 de agosto de 1950 aprueba el Plan de Schuman.

Las negociaciones para crear la CECA comenzaron el 20 de junio de 1950, en París. La firma se produjo el 18 de abril de 1951 en esa misma ciudad y entró en vigor el 25 de julio de 1952. Tenía como fin la consecución de los objetivos planteados en la Declaración de Schumann, lograr la paz y alcanzar un desarrollo económico para los estados miembros. Se estipuló una vigencia de 50 años por lo que expiró el 23 de julio de 2002. Se crearon las siguientes instituciones: Alta Autoridad, Asamblea Común, Consejo Especial de Ministros y Tribunal de Justicia.

Su importancia no solo reside en sentar las bases para los siguientes acuerdos y tratados que se alcanzaron si no en ser el punto de inflexión de las continuas luchas y desacuerdos que enfrentaron a los países europeos desde que la historia es historia (Asociación para la Investigación y la Docencia Universitarias. 2003. p. 13).

En mayo de 1955, los tres ministros de exteriores del BENELUX, Joseph Bech, Johan Willem Beyen y P.H. Spaak, presentaron un memorándum a sus socios donde ya aparece la necesidad de armonizar **las políticas sociales**, situándolas al mismo nivel de ejecución que la economía. Aspecto que tendrá consideración en la firma del posterior Tratado, dedicándole un capítulo del mismo a la creación de un organismo que gestione las políticas sociales.

²¹ *“Hemos recibido su memorándum. Debe entenderse que si el Gobierno francés pretende insistir en el compromiso de poner en común los recursos y en crear una Alta Autoridad con poderes soberanos, y ello como condición previa a una participación en las conversaciones, el Gobierno británico, sintiéndolo mucho, no podrá aceptar semejante condición”*

El 1 de junio de 1955 se reúnen en Mesina el Consejo Especial de Ministros de la CECA, para debatir, entre otros, el Memorandum del BENELUX. En esta reunión se decide formar una comisión intergubernamental que estudie en profundidad la propuesta de integración. En el informe final de dicha Comisión, presidida por Spaak, presentado el 23 de abril de 1956 proponía la creación de dos nuevas comunidades, una de carácter general y otra sectorial para el sector de la energía atómica.

Un año después, el 25 de marzo de 1957 se firmaron en Roma dos tratados suscritos por Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo que dieron lugar a las dos nuevas comunidades: la CEE y la CEEA. Ambos tratados, que entraron en vigor el 1 de enero de 1958, se firmaron por un periodo ilimitado de tiempo, y constituyen la base de lo que actualmente conocemos por Unión Europea, junto con la CECA. Los tres Tratados, junto con el de Maastricht, han recibido el nombre de *Tratados Fundacionales*. Como hemos comentado anteriormente, la CECA se firmó con limitación de tiempo, por lo que expiró en el año 2002, pero los otros dos Tratados de la década de los cincuenta siguen vigentes aunque han experimentado modificaciones posteriores, sobre todo por el Acta Única Europea y el Tratado de la Unión Europea.

El Tratado de Roma de la CEE recoge los objetivos planteados durante todo el proceso de unificación del Viejo Continente y presenta como finalidad el mantenimiento de la paz en el continente mediante la constitución de una comunidad económica pero incide en la importancia del progreso social y de la reducción de las diferencias entre las regiones.

Para alcanzar dicho fin presenta en el artículo 123 del Tratado la creación del **Fondo Social Europeo**²², organismo que se estudia en el segundo apartado de este capítulo, y que se constituirá en el impulsor del avance social de la CEE²³. Posteriormente, en 1962 fue creado el segundo Fondo Estructural, el Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola constituido por dos secciones: garantía y orientación.

²² En adelante FSE

²³ Art. 123. Para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores (y trabajadoras) en el mercado común y contribuir así a la elevación del nivel de vida, se crea, en el marco de las disposiciones siguientes, un Fondo Social Europe encargado de fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores.

Si bien el Tratado de la CECA tuvo como uno de sus objetivos la creación de un mercado económico europeo basado en el carbón y en acero, estos activos fueron perdiendo su peso específico a favor del petróleo, materia prima que el continente no poseía. La investigación en este campo suponía una inversión particular de cada país insalvable, más aún, teniendo en cuenta que todavía estaban muy recientes los estragos de la SGM, por ello deciden la creación de una Comunidad que estudiase la energía atómica con fines no bélicos y abasteciera a Europa, proporcionándole la autonomía necesaria tanto a nivel energético como político frente al exterior, con esas motivaciones surgió el Tratado de CEEA o EURATOM, que también especifica en su preámbulo el objetivo de consolidación de la paz.²⁴

En este punto de la historia nos encontramos con tres Tratados Constitutivos en vigor que forman tres Comunidades Económicas con sus instituciones respectivas. Ante esta situación existían dos vías de actuación: la primera consistente en unificar las tres Comunidades, de difícil realización por la naturaleza diferente de las mismas, y la segunda en la que se planteaba unificar las instituciones, concretamente el Consejo y la Comisión, ya que el Parlamento y el Tribunal de Justicia eran comunes. Se optó por la segunda opción dando lugar al Tratado de Bruselas, también llamado Tratado de fusión de los ejecutivos, firmado el 8 de abril de 1965.

En julio de 1968 entra en vigor la unión aduanera, 18 meses antes de lo previsto en el Tratado de Roma de la CEE.

Así termina una época de construcción de la realidad de la Unión Europea y comienza un proceso de consolidación que se caracteriza por la adhesión de otros países a la CEE.

²⁴ “(...) *CONSCIENTES de que la energía nuclear constituye un recurso esencial para el desarrollo y la renovación de la producción y el progreso de las acciones en **favor de la paz**, (...)*”

1.1.3. Adhesiones, desarrollo y afianzamiento del proceso de integración (1970-1992).

Inicialmente el título de este epígrafe puede expresar una situación de prosperidad y crecimiento del concepto de Europa, pero, es necesario señalar que si bien, sí se produjo un aumento en el número de estados miembros pertenecientes a la Comunidad, y hubo un avance aceptable en aspectos económicos, dicho progreso no se experimentó en otros campos como el de la unificación política.

El comienzo de esta etapa coincide con la “retirada” del gobierno francés del General De Gaulle y el acercamiento a Alemania, retomando el impulso de la unificación.

El 22 de abril de 1970 se firma en Luxemburgo del Tratado por el que se modifican determinadas disposiciones presupuestarias de los Tratados de Roma y París y del Tratado de fusión de los ejecutivos. Se introducen las reformas necesarias para disponer, a partir de 1975 de un presupuesto financiado íntegramente con recursos propios y regulados por el Consejo y el Parlamento. Esto desembocó en un hecho de gran trascendencia: si el Parlamento asumía la responsabilidad de gestionar el presupuesto europeo debía de cambiar su método de elección, hasta el momento extracción de los parlamentos nacionales, para de esta forma otorgarle la seriedad y el peso necesario. El 22 de junio de 1975 se firma un Tratado por el que se conceden al Parlamento poderes presupuestarios y se crea el Tribunal de Cuentas. En el Consejo de Ministros de septiembre de 1976 se decidió celebrar las siguientes elecciones por sufragio universal y directo, hecho que tuvo lugar por primera vez en junio de 1979.

Retomando la aspiración de unificación económica manifestada en la Cumbre de La Haya de 1969 se forma un grupo de trabajo que presenta, en 1970, el informe Werner, documento que establecía la metodología a seguir para alcanzar la unión monetaria europea, metodología que adopto posteriormente el Informe Delors, y manifestaba la necesidad de una unión política que sustentase el avance económico y viceversa (Fernández. 2010. p. 106).

Pero un hecho relevante para las **políticas sociales** fue el acaecido en 1972: la entrada en funcionamiento, en mayo, del **Fondo Social Europeo**, el cual fue creado en 1958, año de

la entrada en vigor del Tratado de Roma de la CEE, con el objetivo de “fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores”²⁵.

El 20 de octubre de 1972 se celebra la Cumbre de París donde se declaraba que el conjunto de las relaciones existentes entre los Estados miembros debía ser transformado en una Unión Europea cuyo horizonte se fijaba hacia 1980, destacar que este fue la primera vez en la que se utiliza el término *Unión Europea*. Y un hecho que supuso el crecimiento de la CEE no solo de forma cualitativa sino cuantitativamente fue la firma de los Tratados de Adhesión por parte de Gran Bretaña, Irlanda, Dinamarca y Noruega, con la ratificación interna de los tres primeros, alcanzando su adhesión plena en 1 de enero de 1973, pasando de ser la “*Europa de los seis*” a la “Europa de los nueve”.

La CEE presenta indicios de un nuevo crecimiento con la solicitud en 12 de junio de 1975 de adhesión por parte de Grecia, solicitud que será aceptada por el consejo en 1976 y cuya acta de adhesión se firmará en 1979 y entrará a formar parte de la Comunidad el 1 de enero de 1981.

En ese mismo año se presenta el informe Tindermans, primer ministro belga, sobre la situación de la Unión Europea. Este documento aborda temas como la consolidación de lo logrado por la Comunidad hasta este momento, la definición de nuevas áreas donde los nueve deben adquirir compromisos, concretamente el refuerzo de una política exterior común; la unión monetaria y económica; **políticas sociales y regionales**; el acercamiento de la actividad de la Comunidad al ciudadano y el reforzamiento de las instituciones.

En este contexto se creó el Fondo Europeo de Desarrollo Regional²⁶ con el objetivo de fortalecer la cohesión socioeconómica dentro de la Unión Europea corrigiendo los desequilibrios entre sus regiones.

²⁵ Art. 123 del Tratado de Roma.

²⁶ En adelante FEDER.

En 1977 Portugal y España realizan la solicitud formal de adhesión a la CEE, con el dictamen favorable para ambos casos en 1978 y estableciéndose el año siguiente para el comienzo de las negociaciones.

La década de los ochenta comienza transformándose de la “Europa de los nueve” a la “Europa de los diez” y con nuevos impulsos de renovación iniciados por el diputado europeo Altiero Spinelli que presenta al Parlamento un proyecto de Tratado para la Fundación de la Unión Europea, aprobado el 14 de febrero de 1984 por amplia mayoría. Aunque este proyecto no llegó a tener la caladura necesaria para su puesta en marcha, sí que sirvió de punto de partida y de impulso para trabajar en una nueva concepción de Europa.

Los dos años que siguen son de vital importancia para España con la firma de los Tratados de Adhesión, junto con Portugal, convirtiéndose en la “Europa de los doce”. Pero no solo se articularon cambios a nivel estatal sino que se iba a proceder a realizar una de las reformas europeas más importante desde la firma de los Tratados Constitutivos de Roma y París en la década de los cincuenta: El Acta Única Europea²⁷.

El AUE fue aprobada por el Consejo Europeo de Luxemburgo de 2 y 3 de diciembre de 1985, firmada en Luxemburgo y La Haya el 17 de febrero de 1986 y entró en vigor el 1 de julio de 1987.

Entre los principios del AUE destacan la necesidad de afianzar la integración de las políticas y economía, desarrollar una política exterior común, reforzar la seguridad con una política de seguridad y crear una cooperación cultural para reforzar el concepto de “cultura europea”, y para ello propone reforzar la comunicación entre los diez y crear un “frente común”.

El AUE pretende completar el trabajo que se inició con los Tratados constitutivos, especialmente en lo referente al mercado común, ahora denominado mercado interior.

²⁷ En adelante AUE.

A este objetivo añade otros como la agilización del proceso de toma de decisiones del Consejo, el inicio de la cooperación política y el reforzamiento de la **cohesión económica y social**.

Resumiendo, la AUE retomó e impulsó el proceso que se había iniciado en la década de los cincuenta con la firma de los Tratados Constitutivos, reforzó la supranacionalidad de las instituciones con una reforma que incrementó el número de supuestos de aplicación del voto por mayoría cualificada del Consejo y amplió las competencias del Parlamento (Fernández. 2010. p. 119).

Otro hecho relevante en la construcción europea fue la firma en 1985 del Tratado de Schengen que permite la libre circulación de personas en territorio de la Unión Europea. Si bien inicialmente fueron cinco países los que lo firmaron, Francia, Alemania, Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo, en 1997 se incorporó al Derecho Europeo y en 1999 con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam se integró en el acervo comunitario.

En el año de la firma del AUE, 1986, sucede un hecho, que si bien, no tiene relevancia a nivel legislativo, si la posee de forma simbólica y es el izamiento de la bandera europea junto con el himno europeo.

La década de los ochenta finaliza con un acontecimiento histórico de gran trascendencia política, económica y social: La caída del Muro de Berlín el 9 de noviembre de 1989 y la apertura de las fronteras de República Democrática Alemana.

1.1.4. Europa a partir de Maastricht.

En 1989, la Comunidad Europea se rige a través de tres Tratados Constitutivos, el Tratado de París o Tratado de la CECA, y los Tratados de Roma o de la CEE y la CEEA.

Pero eran muchos los cambios acontecidos desde la visión de los *Padres de Europa* de una Europa unida que contribuyese a la paz y al progreso económico y social. El primer objetivo estaba conseguido, pero Europa estaba creciendo y quería tener un peso mayor en el panorama mundial, y para ello debía de fortalecer los pilares sobre los que se estaba desarrollando.

Así, el 20 de junio de 1990 la CEE y la Asociación Europea de Libre Comercio comienzan a negociar para la creación del Espacio Económico Europeo.

En junio de 1991, el 9 y 10 de diciembre en la celebración en Maastricht de un Consejo Europeo se acordó el proyecto de Tratado de la Unión Europea²⁸, que fue firmado el 7 de febrero de 1992 en esa misma ciudad holandesa.

Tras la ratificación de todos los países, el 1 de noviembre de 1993 entra en vigor el Tratado de Maastricht, también conocido como **Tratado de la Unión Europea**.

Si bien el concepto de Unión Europea se contemplaba desde la década de los 70, es en el Acta Única Europea de 1986 la primera vez que se recoge, pero no es hasta Maastricht donde se hace visible en un Tratado Constitutivo, de ahí que reciba el nombre de TUE y que a la Comunidad Europea se le pase a nombrar Unión Europea.

El TUE, a pesar de su nombre, sigue sin dejar claro cuál es el verdadero papel de la Unión Europea, ya que no le dota de personalidad jurídica, no permitiendo que pudiese, por ejemplo, firmar tratados con terceros, residiendo esa capacidad en las Comunidades, tema que si abordará el Tratado de Lisboa. Y establece como objetivos principales el fortalecimiento de la unidad política y la ciudadanía de la Unión; la mejora de los aspectos institucionales con el incremento de las competencias del Parlamento Europeo al incluir el procedimiento de codecisión, que le otorgaba un poder equivalente al del Consejo en la adopción de los actos legislativos; alcanzar la cooperación en los ámbitos de la Justicia y Asuntos del Interior; lograr una cooperación en el ámbito exterior y de seguridad común; avanzar en la consecución de los **objetivos sociales**, principalmente relacionados con el empleo. Todos los países a excepción de Gran Bretaña que se excluyó, como lo hizo con anterioridad en la aprobación de la “Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores”, aprobaron un Acuerdo referido a la **política social**²⁹;

²⁸ En adelante TUE.

²⁹ En el acuerdo se plantea que “*Los objetivos de la Comunidad y de los Estados miembros son el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones. A tal fin, la Comunidad y los Estados miembros emprenderán acciones en las*

establecer políticas comunitarias que permitan “(...) mantener íntegramente el acervo comunitario y desarrollarlo con el fin de examinar (...) la medida en que las políticas y formas de cooperación establecidas en el presente Tratado deben ser revisadas, para asegurar la eficacia de los mecanismos e instituciones comunitarios.(...)”Se alcanza un mayor nivel de concreción en las actuaciones al ampliar las políticas comunitarias a educación, formación profesional y juventud, salud pública y protección de los consumidores , redes transeuropeas y como último objetivo alcanzar un desarrollo económico y monetario.

El Tratado de Maastricht, TUE, modifica el nombre del Tratado de la Comunidad Económica Europea al de Tratado de la Comunidad Europea³⁰.

El 1 de enero de 1995 Finlandia, Austria y Suecia pasan a formar parte de la Unión Europea recibiendo el nombre de “La Europa de los quince”.

Tal y como había previsto el TUE, el 29 de marzo de 1996 en Turín se celebra la Conferencias Intergubernamental para revisar el Tratado de Maastricht que concluiría un año después, en el Consejo de Ámsterdam del 16 y 17 de junio de 1997. En esa reunión se logra un consenso sobre un proyecto de Tratado que entraría en vigor el 1 de mayo de 1999 y que se denominaría Tratado de Ámsterdam³¹.

Tanto en el TA como el posterior, el Tratado de Niza, se limitaron a hacer ciertos retoques técnicos en aspectos económicos, sociales y políticos, a establecer cooperaciones reforzadas y a ampliar los supuestos de codecisión (Fernández. 2010. p. 159).

Es importante destacar que el TA introduce un nuevo título sobre empleo donde se prevé una estrategia coordinada para el empleo y la adopción de orientaciones que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus **políticas de empleo**.

que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Comunidad.”

³⁰ En adelante TCE.

³¹ En adelante TA.

En esa línea, en 1999 se adopta el pacto europeo en favor del empleo, a su vez, se define el mandato de la próxima Conferencia intergubernamental y se decide la elaboración de una carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea que será proclamada el 7 de diciembre de 2000, en la celebración en Niza de un Consejo Europeo, que muestra su satisfacción por el avance en las negociaciones con los países candidatos a la adhesión y finaliza con un acuerdo político sobre el Tratado de Niza, que será firmado el 26 de febrero de 2001 y tras el proceso de ratificación entrará en vigor el 1 de febrero de 2003, casi un año después.

El Tratado de Niza, como ya hemos comentado, no representa cambios radicales pero modifica el TUE y los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas en materia institucional, necesaria con la previsión de adhesión de 12 países de la Europa del Este.

En este documento se estableció un solo comisario por país, cambió el sistema de elección y se distribuyeron los escaños del Parlamento.

Al mismo tiempo, se ampliaron los supuestos de codecisión, no contemplando la Política Agraria Común y la política comercial; se modificaron las posibilidades de las cooperaciones reforzadas, no siendo necesaria mayoría simple, si no que ocho Estados miembros manifestasen su interés; y se amplió la posibilidad de establecer cooperaciones reforzadas en la PESC³² y el la JAI³³.

En este Tratado también se contemplaba la extinción del Tratado de la CECA que expiró el 23 de julio de 2002.

El Tratado firmado en Niza supone una modificación y adaptación de las instituciones a la masiva ampliación que se tenía prevista y que fue firmada el 16 de abril de 2003 entrando en vigor el 1 de mayo de 2004. Firmaron diez países la adhesión a la Unión Europea: Chipre, la República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, la República Eslovaca y Eslovenia, que en su conjunto sumaban más de cien

³² Política Exterior y de Seguridad Común.

³³ Justicia y Asuntos del Interior.

millones de ciudadanos y ciudadanas a la Unión. Este hecho queda recogido en el preámbulo del Tratado de Niza.

Si bien los primeros años de creación se desarrollaron con emoción, de forma intensa pero con un sentido pausado, “paso a paso”, en la primera década del siglo XXI, Europa ha experimentado la necesidad de obrar cambios en su estructura, cambios sustanciales que, por diferentes causas, no han suscitado acuerdo entre los países miembros. Tal ha sido esa necesidad de cambio que recién se había ratificado un Tratado, el de Niza, ya se encontraba inmersa en un proyecto de Constitución de la Unión Europea, como se manifiesta en el Consejo Europeo de Salónica el 20 y 21 de junio de 2003 cuando la Convención Europea encargada de tratar el futuro de Europa hace entrega del *Proyecto de Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa*³⁴.

El TCUE pretendía sustituir a todos los Tratados existentes y unificarlos en un solo texto, no pretendía hacer cambios sustanciales, otorgaba a la Unión Europea personalidad jurídica; definía a la Unión Europea como una Unión de Estados y ciudadanía; eliminaba el sistema de pilares del TUE, creaba la figura del Presidente del Consejo y del Ministro de Asuntos Exteriores; el Parlamento asumía un papel muy importante y por ende la ciudadanía, e integraba la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión (Fernández. 2010. p. 175).

El 20 de febrero de 2005 España es el primer Estado miembro que celebra un referéndum sobre la Constitución Europea siendo su resultado positivo³⁵.

A este referéndum le siguen otros tres, el de Holanda y el de Francia con resultado negativo y el de Luxemburgo con resultado positivo. Fueron un total de 16 países los que ratificaron el Tratado, pero era necesaria la ratificación de todos los Estados miembro, que en ese momento ya eran veinticinco.

³⁴ En adelante TCUE.

³⁵ Previamente en el 2004 el Gobierno de España se manifestó contrario al sistema de votos por peso de la población, entre otros aspectos.

El 1 de enero de 2007 se produce la adhesión de Bulgaria y Rumania y se llega al momento actual de la Europa de los veintisiete.

Tras el periodo de crisis o reflexión motivado por la no aprobación del TCUE se comienza a trabajar en un nuevo tratado y el 23 de julio de 2007 se celebra la Conferencia Intergubernamental sobre el proyecto de Tratado de Reforma para la modificación de los Tratados de la Unión Europea que pudo ser firmado el 13 de diciembre en Lisboa en el Monasterio de los Jerónimos de la capital portuguesa. Un día antes el 12 de diciembre Hans-Gert Pöttering, Presidente del Parlamento Europeo, José Manuel Barroso, Presidente de la Comisión, y José Sócrates, Primer Ministro portugués y Presidente de turno del Consejo de la UE, firman la Carta de los Derechos Fundamentales de Europa.

La ratificación de dicho Tratado no siguió la estructura de su predecesor, ninguno de los países lo sometió a referéndum, excepto Irlanda, que se veía obligada por su Constitución.

El Tratado de Lisboa³⁶ pretendía entrar en vigor el 1 de enero de 2009, pero el “NO” obtenido en el referéndum de Irlanda, aplazó la fecha prevista hasta el 1 de diciembre de 2009, tras la obtención de la ratificación en el segundo referéndum irlandés.

El TL, también conocido como el de la *Reforma*, consta de dos tratados: el Tratado de la Unión Europea que modifica el TUE y el Tratado de Funcionamiento de la UE que sustituye al TCE.

Ambos Tratados tienen el mismo valor jurídico, estatus que se le otorga a la Carta De los Derechos Fundamentales de la Unión. El TUE recoge el marco institucional, los objetivos y principios y el TFUE, como su mismo nombre expone, recoge el funcionamiento de la Unión Europea, las políticas y acciones internas y externas.

La Unión Europea es una entidad viva, como concepto no es posible marcar su fecha de nacimiento y no se pretende marcar su fin; es un constructo social, cultural y político y que esta “condenado” a seguir creciendo y avanzado. Afrontar esos cambios con la madurez que se reclama al Viejo Continente es un reto al que enfrentarse.

³⁶ En adelante TL.

1.2. Instituciones de la Unión Europea.

Si Europa ha experimentado una evolución en su constitución, expuesta en el anterior apartado, un proceso similar han cursado sus instituciones. Las primeras instituciones europeas que se constituyeron con la firma del Tratado de la CECA fueron la Alta Autoridad o Comisión, la Asamblea Común o Parlamento Europeo, el Consejo Especial de Ministros o Consejo, el Tribunal de Justicia, el Tribunal de Cuentas y el Comité Consultivo.

Los Tratados de Roma crearon instituciones comunes a ambas Comunidades, CEE y CEEA, unificando la Asamblea y el Tribunal de Justicia, se creó un Consejo de Ministros con gran poder de decisión y una Comisión que tenía el derecho de iniciativa legislativa. La Asamblea Parlamentaria y el Tribunal de Justicia eran los mismos que los de la CECA.

A mediados de los sesenta, el 8 de abril de 1965, se firmó el Tratado de fusión de los ejecutivos de las tres Comunidades por el cual el Consejo y la Comisión pasaron a ser también instituciones únicas y comunes para las tres Comunidades.

Estos cuatro organismos, Comisión, Consejo, Parlamento y Tribunal de Justicia, han establecido el marco institucional básico, que ha sufrido modificaciones, añadiendo o transformando competencias y funciones.

A estas instituciones se les unió, en 1975, el Tribunal de Cuentas, creado por el Tratado de 22 de julio de 1975, que fue elevado a categoría de gran institución por el Tratado de Maastricht. Dicho Tratado insertó el Consejo Europeo regulado por el AUE y preveía la creación del Banco Central Europeo, que el Tratado de Lisboa ha elevado a categoría de institución junto con el Consejo Europeo.

Las actuales instituciones de la Unión Europea quedan recogidas en el Tratado de Lisboa y se concretan en el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, el Consejo, la Comisión Europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Banco Central Europeo y el Tribunal de Cuentas. A continuación exponemos brevemente el funcionamiento de cada institución.

El Consejo Europeo.

El Consejo Europeo fue creado en 1974 con la intención de establecer un foro informal de debate para los Jefes de Estado o de Gobierno, es la representación de los gobiernos de los países miembros. Desde su creación ha evolucionado en sus funciones hasta ser el órgano que fijaba los objetivos de la Unión y determinaba el curso para alcanzarlos, en todos los ámbitos de actividad de la UE. Adquirió reconocimiento legal por el AUE alcanzando un estatuto oficial en 1992, con el Tratado de Maastricht, que dispone que “el Consejo Europeo dará a la Unión los impulsos necesarios para su desarrollo y definirá sus orientaciones políticas generales”. A partir del 1 de diciembre de 2009, con el Tratado de Lisboa, se ha convertido en una de las siete instituciones de la Unión.

El Consejo Europeo es el motor político de la Unión Europea y también posee, entre otras, la responsabilidad de adoptar *Decisiones* tales como la composición del Parlamento Europeo, la rotación de la presidencia de los Estados miembro en el Consejo (de Ministros), propuesta de candidato a Presidente de la Comisión y el nombramiento del Comité Ejecutivo del Banco Central Europeo³⁷.

El Consejo Europeo posee unos Servicios de apoyo que le asistirán en sus funciones: la Secretaría General del Consejo que estará a disposición del Presidente, la Dirección General de Cuestiones Políticas General y el Servicio Jurídico, entre otros. Asimismo el Alto Representante de la Unión Europea para Asuntos Sociales y Política de Seguridad estará al frente de los Asuntos Exteriores y de la Seguridad Común, convirtiéndose en un verdadero Ministro de Exterior.

La Comisión Europea.

Su origen se remonta a 1951 cuando el Tratado de la CECA la contemplaba como la Alta Autoridad. Es la institución que históricamente y en la actualidad más ha representado

³⁷ En adelante BCE.

los intereses comunitarios y la conservación de sus competencias ha suscitado más de un conflicto en el pasado.

La Comisión Europea³⁸ está compuesta por el Presidente de la Comisión, que guía políticamente a la Comisión, y el Colegio de Comisarios, que asume la responsabilidad de sus decisiones de forma colegiada.

La gestión es función de los Directores Generales y los Jefes de Servicio que administran los recursos y crean sistemas de control eficaz y adecuado que aseguren la legalidad y periodicidad de los gastos de su departamento. El Comisario debe supervisar la ejecución del presupuesto, el cual necesita de dos personas implicadas para su desarrollo, una para iniciar la transacción y otra para verificarla y autorizarla.

La Comisión posee dos sistemas de gestión: una Gestión Corporativa donde se fijan un objetivos estratégicos para cinco años y de ahí deriva su Estrategia Política Anual y una Gestión por Actividades donde se realiza un presupuesto por actividades, que suelen ser unas 230 agrupadas en 30 ámbitos. Para cada actividad se fija objetivos que se reflejan en los Planes de Gestión Anuales establecidos por el departamento de la Comisión que ejecuta la actividad.

Esta institución tiene el poder de iniciativa legislativa prácticamente monopolizado, ya que es la única institución que puede proponer al Parlamento, aunque a partir de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, un millón de ciudadanos y ciudadanas pueden, con sus firmas, pedir a la Comisión que presente una propuesta. Es el derecho de iniciativa ciudadana.

El Consejo.

También denominado Consejo de Ministros o Consejo de la Unión Europea fue creado en 1958 con la denominación de Consejo de la CEE. Es la institución europea que junto con el Consejo Europeo representa los intereses de los Estados miembros ya que está

³⁸ Denominada en los sucesivos Comisiones.

formado por representantes con rango ministerial de los países de la Unión Europea. Su composición no es fija si no que varía dependiendo el tema a tratar en las reuniones, por lo tanto, si la reunión tiene como objetivo abordar aspectos económicos, los miembros que se reúnan serán los Ministros de Economía de los Estados dando lugar al ECOFIN.

De igual forma, no posee un presidente estable, si no que sigue el sistema rotatorio estatal semestral, correspondiendo al Ministro del país que en ese momento esté asumiendo la presidencia, dirigir la reunión del Consejo de Ministros. Exceptuando el Consejo de Asuntos Exteriores cuya presidencia es ejercida por el Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad.

La frecuencia de las reuniones varía, aunque en el caso de Asuntos Exteriores y Economía se suelen reunir una vez al mes.

Principalmente ejerce junto con el Parlamento la función legislativa, y la función presupuestaria, así como la coordinación de las políticas económicas, la firma de acuerdos internacionales en representación de la UE, potenciar la cooperación en política exterior y de defensa y procurar el acceso en igualdad a la justicia de toda la ciudadanía de la UE.

Parlamento Europeo

Entre las instituciones creadas por el Tratado de París figuraba la Asamblea, que junto con el Tribunal de Justicia, fue compartida por la CEE y la CEEA. Desde inicios de 1962 la Asamblea comenzó a autodenominarse Parlamento Europeo, nombre que se le asignó oficialmente en el Acta Única Europea de 1986.

Hasta 1979 los escaños se cubrían con parlamentarios nacionales, pero con la asunción de la responsabilidad de gestionar el presupuesto europeo, el Parlamento debía de cambiar su forma de elección para darle la seriedad y el peso correspondiente a dicha función, por lo que en 1976 el Consejo de Ministros de septiembre se decide cambiar el sistema de elección por el sufragio universal, libre y secreto.

Las funciones del Parlamento se relaciona con en el debate y la aprobación de la legislación de la Unión Europea, el control a otras instituciones de la UE, en especial a la

Comisión, para garantizar su funcionamiento democrático y el debate y la aprobación del presupuesto de la UE junto al Consejo.

A partir del Tratado de Lisboa se establece el número de miembros y las funciones generales del Parlamento Europeo.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Originariamente fue creado por en 1952 como una de las instituciones que formaban parte de la Comunidad Económica Europea. La función u objetivo principal es garantizar la observancia de la ley en la interpretación y aplicación de los Tratados.

Está constituido por el Tribunal de Justicia (TJ) que a su vez está compuesto por un juez de cada Estado miembro y por ocho abogados generales. Sus sentencias son vinculantes y no hay posibilidad de recurso; por el Tribunal General (TG), compuesto, al menos, por un juez de cada Estado, competente para conocer en primera instancia de una serie de recursos; y Tribunales Especializados cuya creación la establece el reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo a propuesta de la comisión y previa consulta al TJ. Dichos tribunales son los encargados de conocer, en primera instancia, de determinadas categorías de recursos interpuestos en materias específicas. Sus resoluciones son recurribles ante el TG. (Fernández. 2010. p. 339).

Banco Central Europeo.

El Banco Central Europeo es la institución más joven de la Unión Europea, se creó el junio de 1998 sucediendo al Instituto Monetario Europeo. Su creación respondía los preparativos para la tercera fase de los plazos establecidos en Maastricht para la Unión Económica y Monetaria, que se inició con la adopción del EURO por Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal. Grecia se incorporó en 2001, Eslovenia en 2007, Chipre y Malta en 2008, Eslovaquia en 2009 y Estonia en el 2011 tras cumplir los criterios de convergencia. Pero, en la Unión Europea conviven dos sistemas: el Sistema Europeo de Bancos Centrales integrado por

el Banco Central Europeo y los Bancos Centrales Nacionales de la totalidad de los Estados miembros de la Unión Europea, independientemente de que hayan adoptado el Euro y el Eurosistema integrado por el Banco Central Europeo y los Bancos Centrales Nacionales de los Estados miembros que hayan adoptado el Euro.

Ambos sistema coexistirán mientras haya países que no hayan adoptado el Euro como moneda. Pero, las funciones se estipularon en función del Sistema Europeo de Bancos Centrales partiendo de la hipótesis de que todos los países miembros iban a aceptar el euro, quedando establecidas en la definición y ejecución de la política monetaria de la zona del euro; la realización de las operaciones de cambio; la gestión de las reservas oficiales de divisas de los países de la zona del euro y la promoción del buen funcionamiento de los sistemas de pago (Fernández. 2010. p. 345).

Tribunal de Cuentas.

Esta institución fue creada en 1975 por el Parlamento Europeo tras la asunción por parte de éste de competencias relativas a la aprobación del presupuesto europeo, pero fue el Tratado de Maastricht el que lo elevó a la categoría de gran institución de la UE.

El Tribunal de Cuentas actúa de forma colegiada y con total independencia de los Estados miembros y de sus gobiernos.

Su objetivo primordial es controlar la gestión y la legalidad financiera del Presupuesto de la Unión (Fernández. 2010. p. 342) y de cualquier otra actividad de la misma que pueda originar gastos e ingresos.

Muchos países, entre ellos el nuestro, son perceptores de una parte importante del presupuesto europeo. Y con ello financian un porcentaje de las políticas públicas y sociales, entre ellas los fondos estructurales e Iniciativas Comunitarias, por ello se hace necesario una institución que vele por la transparencia en la utilización y destino de dicho presupuesto.

CAPÍTULO 1. La Unión Europea. Breve síntesis de su construcción

El control o auditoria se realizará en cualquier entidad que gestione ingresos y gastos en nombre de la UE. Cuando el control se efectúa a través de los Estados Miembros, éste se realizará a través de instituciones nacionales dedicadas a este fin. En el caso del FSE en España se encuentra la UAFSE.

El Tribunal de Cuentas no tiene competencias legales propias. Si sus auditores descubren fraudes o irregularidades, informan a la OLAF, la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude.

**CAPÍTULO 2. CONTRIBUCIÓN DE LOS FONDOS
ESTRUCTURALES A LOS FINES DE LA UNIÓN
EUROPEA**

Los Fondos Estructurales se han constituido como una herramienta esencial para el desarrollo de la política social de la Unión Europea, elemento clave para el cumplimiento de los fines y objetivos establecidos en los diferentes tratados y documentos constitutivos.

Ya el Tratado de Roma de la CEE resalta en su preámbulo la importancia del progreso social y de la reducción de las diferencias entre las regiones, para alcanzar el fin de la paz en Europa, y define como una de las herramientas para lograr este objetivo la creación del **Fondo Social Europeo**³⁹ y se prefigura la creación de un Fondo Agrario⁴⁰. Por su parte el Tratado de la CECA (Ordoñez Solís. 1997. p.35) recoge varias disposiciones específicas que podrían tener la finalidad de articular una política social e industrial. Un ejemplo lo encontramos en el art. 54.1: “(...) *crear actividades nuevas económicamente sanas, capaces de garantizar un nuevo empleo productivo a la mano de obra que hubiere quedado disponible*”. Por su parte, el Tratado de la CEEA estableció mecanismos específicos de financiación, los cuales no trascendieron al ámbito social debido al carácter específico de su ámbito de actuación.

Con posterioridad a los tres primeros tratados fundacionales, CEE, CECA y CEEA, otros documentos denotaron la necesidad de aplicar **políticas de cohesión social** y con esas inquietudes se fueron añadiendo otros fondos comunitarios con finalidad estructural: FEOGA- Orientación, FEDER, IFOP y Fondo de Cohesión. Con la incorporación del Banco de Inversiones Europeo y del Fondo de Cohesión los Fondos Europeos con finalidad o carácter estructural pasan a denominarse Fondos Estructurales y de Inversión Europeos.

Así, en este capítulo se realiza una síntesis de cada uno de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos⁴¹, definiendo su origen y funciones, exponiendo sus instrumentos de desarrollo, objetivos y actuaciones, enmarcándolos en los periodos de programación establecidos con la finalidad de obtener una perspectiva de su evolución y aportar un marco contextualizador al proyecto evaluado.

³⁹ Art. 123 del Tratado de la CEE.

⁴⁰ Art. 40.4. del Tratado de la CEE.

⁴¹ En adelante Fondos EIE.

2.1.Creación e integración de los Fondos EIE.

Actualmente son 6 los Fondos EIE que se desarrollan en la Unión Europea: Fondo Social Europeo – FSE, Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural –FEADER- y Fondo Europeo Agrícola de Garantía –FEAGA-, Fondo Europeo de Desarrollo Regional – FEDER-, Fondo de cohesión, Fondo Europeo Marítimo y de Pesca –FEMP- y el Banco de Inversiones Europeo.

Exponemos brevemente el origen y funcionamiento de cada uno de ellos, no desarrollando el contenido referente al Banco de Inversiones Europeo ya que consideramos que excede de la temática de este trabajo de investigación.

A. Fondo Social Europeo. FSE.

El FSE fue creado en 1958, año de la entrada en vigor del Tratado de Roma de la CEE, con el objetivo de “*fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores*”⁴². Se constituyó como instrumento principal de la **política social** de la Unión Europea, centrando su ámbito de trabajo en el empleo.

Inicialmente, se dedicó a “promover las facilidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores” aunque su dotación presupuestaria era muy pequeña, y también estaba muy limitado tanto por la condiciones para su concesión como por la cuantía financiera.

En 1971 se llevó a cabo la primera reforma del FSE mediante el Reglamento 2396/1971 del Consejo, de 8 de noviembre y se divide sus misiones en dos modalidades de intervención, la primera en relación con la situación y evolución del empleo en la Comunidad Económica Europea y la segunda vinculada a la eliminación del paro y el subempleo de larga duración con carácter estructural.

⁴² Art. 123 del Tratado de Roma.

En 1977 se modifica el funcionamiento del FSE para adaptarlo a las regiones más desfavorecidas. Posteriormente se concretaron otros elementos como la financiación del 50% de los gastos elegibles de los proyectos, las misiones del Fondo, los tipos de operaciones, entre otros.

El TUE aumentaría más adelante sus funciones al establecer que el Fondo Social Europeo habría de facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional.

A partir de 1988 se recoge la estructura de: Reglamento Marco, Reglamento de coordinación que coordina e integra los Fondos estructurales y un Reglamento específico que regula el FSE.

Actualmente el FSE es regulado por el Reglamento UE 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 y por el Reglamento UE 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen las disposiciones comunes de los fondos estructurales.

B. Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA).

El FEADER y el FEAGA sustituyen desde el 1 de enero de 2007 al Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola⁴³.

El FEOGA fue creado en el año 1962 por el Reglamento del Consejo 25/1962 del 4 de abril relativo a la Política Agraria Común. En 1964, el Reglamento del Consejo 17/1964 del 5 de febrero divide a este Fondo en la sección de Garantía, destinada a financiar las restituciones por exportación a terceros países; las intervenciones destinadas a la regularización de los mercados agrícolas; las medidas de desarrollo rural; las veterinarias; las medidas destinadas a proporcionar información sobre la política agrícola común, así

⁴³ FEOGA.

como medidas de evaluación y control; y la sección de Orientación, destinada a financiar los gastos correspondientes a determinadas medidas de desarrollo rural en regiones menos desarrolladas, así como la Iniciativa Comunitaria de desarrollo local.

El 18 de diciembre de 1968 se aprobó el “Plan Mansholt” en el cual se establecieron las bases de una política en favor de las estructuras agrarias que sirvió de guía a las actuaciones en este ámbito durante dos décadas.

A partir de la reforma de los Fondos estructurales en 1988, la actuación de las dos secciones, Orientación y Garantía, se funden en muchos de los casos, siendo absorbida, mayoritariamente, la primera por la segunda.

Actualmente el FEADER es regulado por el Reglamento UE 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre y por el Reglamento UE 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen las disposiciones comunes de los fondos estructurales.

C. Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

El FEDER fue creado en 1975 por el Reglamento 724/1975, del Consejo, de 18 de marzo de 1975, y tiene como objetivo fortalecer la cohesión socioeconómica dentro de la Unión Europea corrigiendo los desequilibrios entre sus regiones. Se ha considerado la principal herramienta de la **política regional, también llamada política estructural o de cohesión.**

En este primer Reglamento se encomendaba al FEDER el desarrollo de las regiones más desfavorecidas de la Comunidad Europea mediante la concesión de ayudas que representasen un cierto porcentaje de inversiones industriales, de servicios o de infraestructuras, en tanto que estas inversiones fuesen coherentes con las acciones que realizase el Estado y formasen parte de un programa de desarrollo.

En 1984 se aprueba el Reglamento 1787/1984 del consejo, de 19 de junio, donde se establecen medidas de coordinación con las políticas regionales y las normativas relativas

a la intervención del Fondo. Asimismo se generalizó el sistema de financiación por programas que podrían ser “comunitarios” o “nacionales con interés comunitario”.

Estos dos reglamentos sirvieron como base para la elaboración de la reglamentación del enfoque integrado de los Fondos EIE que recogían los principios de concentración, complementariedad, cooperación y programación en la gestión de estos fondos.

Actualmente el FEDER es regulado por el Reglamento UE 1301/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre y por el Reglamento UE 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen las disposiciones comunes de los fondos estructurales.

D. Fondo de Cohesión.

El Fondo de Cohesión se creó en el Reglamento (CE) 1164/94 del Consejo, de 16 de mayo, fruto del art. 130D del Tratado de Maastricht que encomendaba al consejo la labor de establecer “un Fondo de Cohesión que proporcione una contribución financiera a proyectos en los sectores del medio ambiente y de las redes transeuropeas en materia de infraestructuras del transporte.

Las principales diferencias del Fondo de Cohesión respecto a los otros Fondos estructurales radican en su ámbito geográfico de intervención ya que se limita a ciertos países comunitarios en los que es prioritaria la cohesión económica y social, intervención condicionada al cumplimiento de los criterios de convergencia económica, principalmente referidos a que no exista un déficit público excesivo. Asimismo el Fondo de Cohesión no financia programas sino proyectos.

Actualmente el Fondo de Cohesión es regulado por el Reglamento UE 1300/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre y por el Reglamento UE 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen las disposiciones comunes de los fondos estructurales.

E. Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP).

El FEMP es el instrumento para la política marítima y pesquera, fue creado por el Reglamento (UE) 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014. Sustituye al Fondo Europeo de Pesca⁴⁴ que tuvo vigencia en el periodo 2007-2013, el cual sustituyó al primer Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca⁴⁵ que se creó en 1994 para ayudar al sector pesquero de la UE.

⁴⁴ FEP.

⁴⁵ IFOP.

2.2.Programación de los Fondos EIE.

La programación de los Fondos EIE ha pasado por varias etapas hasta llegar al actual periodo de programación 2014-2020.

Inicialmente los Fondos EIE presentaban su programación de forma individual y específica para cada uno de ellos, produciéndose cierta descoordinación entre los objetivos y actuaciones, y en algunos casos duplicidad en la asignación de los recursos.

Es por ello que en 1988, con la integración de los Fondos Estructurales existentes en ese momento, FSE, FEDER y FEOGA, se modifica la programación de los mismos. Este cambio toma como referencia para su organización la estructura de funcionamiento seguida hasta ese momento por el FEDER.

A partir de este momento se establecieron programaciones plurianuales, se desarrolló un Reglamento marco para los tres Fondos y reglamentos específicos para cada uno de los Fondos EIE.

Exponemos esquemáticamente la programación de los diferentes periodos abordando los hitos en la construcción de la Unión Europea que influyeron en dicha programación.

Analizaremos con más detalle el periodo 2000-2006, programación en la que se ha desarrollado la Iniciativa Comunitaria EQUAL, que ha financiado el proyecto evaluado “Definir Miranda”, soporte de esta tesis doctoral.

2.2.1. Periodo 1989-1993.

La ampliación de la Comunidad Europea a España y Portugal y la aprobación en 1986 del AUE dan un vuelco a la política regional ya que un mercado común sin fronteras podría perjudicar a las regiones más desfavorecidas de los países menos desarrollados y por ello se propone que las actuaciones de los fondos confluyan en una política de cohesión económica y social.

En consecuencia se estableció el primer Reglamento Marco⁴⁶ donde se explicitaban las funciones básicas de los **fondos estructurales y los cuatro principios fundamentales de actuación: Concentración** en objetivos, regiones y recursos; **Cooperación** a través del partenariado con las instituciones nacionales y regionales; **Programación**, por el establecimiento de un proceso de planificación-programación basado en una serie de figuras: Plan de Desarrollo Regional, Marco Comunitario de Apoyo y Programas Operativos y **Adicionalidad**, de forma que el incremento de los créditos de los fondos resultase en un aumento al menos equivalente del total de las inversiones públicas o asimilables con finalidad estructural en el Estado miembro en cuestión, teniendo en cuenta las condiciones macroeconómicas en las que se efectuaban dichas financiaciones.

Asimismo se concentraban las actuaciones de los Fondos Estructurales en objetivos, como: Fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas⁴⁷; reconvertir las regiones, regiones fronterizas o partes de regiones gravemente afectados por el declive industrial⁴⁸; combatir el paro de larga duración⁴⁹; facilitar la inserción profesional de los jóvenes⁵⁰ y en lo referido a la reforma de la política agraria común, acelerar la adaptación de las estructuras agrarias y fomentar el desarrollo de las zonas rurales⁵¹.

Estos objetivos se dividen, a su vez, en dos tipologías: Objetivos territoriales, compuestos por el Objetivo nº 1, nº2 y nº 5b que explicitaba tres tipos de regiones (González y Solsona. 2006. p. 87), las regiones Objetivo n.º 1: definidas por su retraso de desarrollo, que representaban el 27,5% de la población de la Unión Europea, fueron objeto de atención preferente por parte del FEDER acompañado del FSE y del FEOGA-O.; las

⁴⁶ Reglamento del Consejo 2052/88 de 24 de junio

⁴⁷ En lo sucesivo “objetivo nº1”.

⁴⁸ En lo sucesivo “objetivo nº2”.

⁴⁹ En lo sucesivo “objetivo nº3”.

⁵⁰ En lo sucesivo “objetivo nº4”.

⁵¹ En lo sucesivo, «objetivos nº 5 a) y 5 b)».

regiones Objetivo n.º 2, definidas por graves problemas de declive industrial, que representaban el 16,8% de la población de la Unión Europea. En países como España, Italia, Francia o Reino Unido han coexistido con regiones Objetivo n.º 1. Eran el segundo grupo en importancia financiera y objeto de atención preferente por parte del FEDER, acompañado del FSE y del FEOGA-O. Y por último, las regiones Objetivo n.º 5 b: definidas como zonas rurales necesitadas de desarrollo y ajuste estructural y que no estaban consideradas como Objetivo n.º 1, representaban el 8,2% de la población de la Unión Europea; coexistían en algunos países con regiones Objetivo n.º 1 y n.º 2 y fueron objeto de atención preferente por parte del FEOGA-O, con la participación del FEDER y del FSE.

Los objetivos horizontales: n.º 3 y 4 cubrían todo el territorio comunitario, no haciendo distinción regional o geográfica.

Para alcanzar dichos objetivos se establecieron tres vías de financiación representadas en las Iniciativas Nacionales, las Iniciativas Comunitarias y las acciones innovadoras. Describimos brevemente cada una de ellas. La **Iniciativa Nacional** donde los Estados/regiones los que llevaban a cabo la planificación, realización y evaluación bajo supervisión de todas las regiones, Estados y la Comisión Europea, se destinaba el 90% de los recursos de los Fondos y se desarrollaban bajo la denominación de programas operativos. La **Iniciativa Comunitaria** donde se potenciaba el intercambio de experiencias entre las diferentes comunidades. La instrumentación de las Iniciativas Comunitarias partía de la publicación en el DOCE de la denominada Comunicación a los Estados miembros por la que se establecían las orientaciones de los programas operativos. Después se pedía a los Estados miembros que los elaborasen dentro de la correspondiente iniciativa y se les daba un plazo de cuatro meses. Una vez presentados, eran instruidos, discutidos y aprobados por la Comisión y para su seguimiento se constituía un comité. Y las **Acciones innovadoras** que recibían financiación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y constituían verdaderos laboratorios de ideas en favor de las regiones desfavorecidas. El acceso a la financiación resultaba mucho más simple y directo que el acceso a fondos vía los programas operativos o las iniciativas comunitarias.

Por su relación con el proyecto evaluado en este trabajo destacamos las siguientes Iniciativas Comunitarias en este periodo:

- STRIDE: destinada a fortalecer las capacidades regionales por la innovación.
- PRISMA: destinada a mejorar los servicios de calibración y metodología que faciliten cumplir con los estándares técnicos de calidad necesarios.
- TELEMÁTICA: orientada a promover la utilización de servicios avanzados de telecomunicaciones en las regiones menos desarrolladas.
- REGIS: dirigida a las regiones ultraperiféricas de la Unión, y pretendía: fomentar la diversificación de las actividades económicas en estas zonas, consolidar su unión con el resto de la Unión Europea, favorecer la cooperación entre sí y con terceros países.

2.2.2. Periodo 1994-1999.

En esta etapa es relevante la adhesión en 1995 de Austria, Suecia y Finlandia y, un año más tarde la aprobación del Tratado de Maastricht, que no modificará esencialmente los principios y métodos de la reforma de 1988 pero sí profundizará en el **principio de cohesión económica y social**, elemento que se refleja en la programación con el aumento de los objetivos en uno para responder a la realidad de los Estados nórdicos recién incorporados, así en la normativa que regulaba este periodo, el Reglamento CEE 2081/1993 del 20 de julio, se establecía que los objetivos prioritarios de este período se centraban en las regiones menos desarrolladas, en las regiones y zonas industriales en declive, en el paro de larga duración, en la adaptación a los cambios industriales y de estructuras agrarias, en el desarrollo de zonas rurales y de regiones con una densidad de población muy baja.

Se mantuvo la estructura de intervención de Iniciativa Nacional, Iniciativa Comunitaria y acciones innovadoras.

En este periodo se pondrían en marcha trece Iniciativas Comunitarias con tres objetivos: apoyo de las operaciones de cooperación transfronteriza; un método de realización ascendente, de arriba abajo; y dar visibilidad a la acción comunitaria sobre el terreno:

- INTERREG II: Desarrollar la cooperación transfronteriza y la conexión de redes de energía de las zonas periféricas a redes europeas más amplias.
- LEADER 99: Favorecer la dinamización del desarrollo rural.
- REGIS II: Potenciar la integración de las regiones ultraperiféricas de la Comunidad: Azores, Madeira y Canarias.
- EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS: Agrupaba tres capítulos diferenciados con objetivos similares: HORIZON relacionado con el acceso al mercado laboral de las personas excluidas; YOUTHSTART que trabajaba por la integración en el mercado laboral de los jóvenes de menos de veinte años y ADAPT cuyo fin era facilitar la adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales y cambios en los sistemas de producción.
- RECHAR: Acelerar la reconversión económica de las zonas mineras de carbón afectadas por el declive industrial, mejorar el medio ambiente y los recursos humanos.
- RESIDER: Contribuir a la reconversión económica y social de las zonas siderúrgicas de la Comunidad. Mejorar del medio ambiente, limpieza y reconversión de instalaciones en desuso y sus alrededores para su utilización por pymes y creación de zonas verdes.
- KONVER: Contribuir a la diversificación de las zonas fuertemente dependientes de la defensa mediante la reconversión de las actividades económicas vinculadas a este sector.
- RETEX: Promocionar la diversificación económica en zonas de gran concentración de la industria textil para reducir su dependencia de ese sector.

CAPÍTULO 2. Contribución de los Fondos Estructurales a los fines de la Unión Europea.

- TEXTIL-Portugal: Con motivo de la conclusión del acuerdo del GATT se decidió la inclusión de esta iniciativa específica destinada a fomentar la modernización de las empresas textiles en Portugal, y facilitar su adaptación a la evolución de la competencia internacional.
- PYME: Ayudar a las pymes industriales y del sector servicios a adaptarse al Mercado Único y a adquirir competitividad internacional. Dirigida mayoritariamente a las empresas de las regiones menos desarrolladas.
- URBAN: - Desarrollar la economía local. - Realizar planes para ayudar a zonas urbanas desfavorecidas, o para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. - Mejorar las condiciones de vida, infraestructuras y medio ambiente, que faciliten la atracción de actividad económica y combata la exclusión social.
- PESCA: Ayudar al sector pesquero a sobrellevar las consecuencias sociales o económicas de la crisis estructural que atraviesa el sector pesquero contribuyendo a la diversificación de actividades económicas.
- PEACE: Iniciativa destinada a potenciar y apoyar el proceso de paz y reconciliación en Irlanda del Norte y en los seis condados fronterizos de Irlanda. (González Vallvé.2006. p.48).

En lo relativo a las Acciones innovadoras, lo más destacable fue la incorporación del FSE a la financiación de estas acciones, que hasta este momento solo eran realizadas por el FEDER

2.2.3. Periodo 2000-2006.

El 26 de marzo de 1999 al término del Consejo Europeo especial celebrado en Berlín, se llega a un acuerdo sobre la Agenda 2000, planteando tres retos para la Unión Europea: como fortalecer y reformar las políticas de la Unión, de manera que puedan encajar la ampliación y generar un crecimiento sostenido, un mayor empleo y una mejora de las condiciones de vida para los ciudadanos y ciudadanas de Europa, cómo negociar la

ampliación y al mismo tiempo preparar intensamente a todos los países solicitantes para el momento de la adhesión, como financiar la ampliación, los preparativos y el desarrollo de las políticas internas de la Unión.

Es en este contexto donde cobran importancia las **políticas sociales de cohesión y por ello se decide dotar de más eficacia a los Fondos EIE.**

Para este periodo, la Comisión Europea marca las prioridades políticas y, en función de éstas, se negocia y aprueban con los Estados miembros los grandes objetivos de los programas de desarrollo. Sin embargo, la elección de los proyectos y su gestión fueron competencia y responsabilidad única de las autoridades nacionales y regionales. A ello se añade la simplificación de los reglamentos de los Fondos Estructurales, que fue reforzada aún más en 2003.

Una vez que los proyectos eran sido seleccionados, recibían una financiación mixta⁵². Así, los presupuestos de los programas siempre estaban constituidos en parte por fondos europeos y en parte por fondos nacionales⁵³ (González Vallvé.2006. p.52).

Lo que se pretendía con la cofinanciación es que no se perdiese la perspectiva de que los países miembros tenían que ser protagonistas en el proceso de cohesión económica y social, y que estas subvenciones no eran un ahorro en su presupuesto nacional sino una contribución a su tarea y responsabilidad.

El Reglamento (CE) 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 marcaba las directrices de funcionamiento de los Fondos Estructurales y establecía los objetivos, que fueron reducidos de 6 a 3 para dotar de eficacia a los mismos, también regulaba los Fondos encargados de su desarrollo. En primer lugar se planteaba promover el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas, denominado en lo sucesivo «objetivo nº 1»; FEDER, FSE, sección de Orientación del FEOGA e IFOP, en segundo lugar apoyar la reconversión económica y social de las zonas con deficiencias estructurales, denominado en lo sucesivo «objetivo nº 2»; FEDER y FSE y por último

⁵² Nacional y comunitaria a la vez.

⁵³ Públicos o privados.

apoyar la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo, denominado en lo sucesivo «objetivo nº 3». Este objetivo actuaría financieramente fuera de las regiones incluidas en el objetivo nº 1 y proporcionaría un marco de referencia política para todas las medidas que se emprendiesen en favor de los recursos humanos en un territorio nacional dado, sin perjuicio de las peculiaridades regionales. FSE.

Se mantuvo la estructura de intervención de Iniciativa Nacional, Comunitaria y acciones innovadoras.

Las **Iniciativas Comunitarias** han adquirido la responsabilidad de llegar a la mayoría de los Estados y regiones europeas. Se concentran en cuatro iniciativas con un 5,35% del presupuesto de los Fondos:

- **INTERREG III**: Línea continuista de cooperación transfronteriza, transnacional e interregional para fomentar el desarrollo equilibrado del territorio europeo. Financiado por el FEDER.
- **LEADER**: prolongación de la iniciativa LEADER 99 para el desarrollo rural mediante programas de cooperación de los grupos de acción local. Financiado por el FEOGA – Orientación.
- **EQUAL**: cooperación entre Estados para fomentar la lucha contra las discriminaciones y desigualdades en el acceso al mercado laboral. Financiado por el FSE.
- **URBAN II**: rehabilitación económica y social de ciudades y barrios en crisis. Siguiendo la línea de trabajo de URBAN en el periodo 1994-1999. Financiado por el FEDER.

En este periodo las **Acciones innovadoras** desarrollan medidas en relación con uno o más de temas estratégicos como la economía regional basada en el conocimiento y la innovación tecnológica; E-Europa, la sociedad de la información al servicio del desarrollo regional y la identidad regional y el desarrollo sostenible. Estas acciones tienen un carácter experimental y podían contribuir a la definición de los objetivos estratégicos para

el siguiente periodo. El IFOP se incorpora, junto con FSE y FEDER, a la financiación de estas acciones en el sector pesca.

Estudiaremos con más detalle la Iniciativa Comunitaria EQUAL ya que es en ella donde se desarrolla el proyecto objeto de la investigación.

2.2.3.1. Iniciativa Comunitaria EQUAL.

La Iniciativa Comunitaria⁵⁴ EQUAL, tal y como se recoge en el art. 20 del Reglamento (CE) 1260/1999, tiene como objetivo la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.

Se le asigna el papel de área de pruebas para desarrollar y promover nuevas formas de aplicar las políticas de empleo y contribuir al cumplimiento de la política de cohesión económica y social, también denominada política regional de la Unión Europea.

El esquema general de una IC lo diseña la Comisión Europea y tras la discusión y negociación con el conjunto de Estados miembros y el Parlamento europeo, adopta la forma de Comunicación por la que se aprueba las orientaciones que han de guiar la elaboración de los Programas de Iniciativa Comunitarias⁵⁵ nacionales. Dentro de cada PIC se financiarán los proyectos que serán seleccionados, previa presentación de las solicitudes de ayuda en la convocatoria correspondiente.

La IC EQUAL se ha desarrollado en dos fases, la primera se ha ejecutado en el periodo comprendido entre el año 2000 y 2003, para lo que se elaboró la primera Comunicación 853/2000 de la Comisión a los Estados miembros por la que se establecieron las orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y

⁵⁴ En adelante IC.

⁵⁵ PIC.

desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.⁵⁶ La segunda fase ha ejecutado entre los años 2004 y 2006, y para este periodo se elaboró la Comunicación 840/2003 de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones por la que se establecieron las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa Comunitaria EQUAL en lo que respecta a la cooperación transnacional para promover nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.

Siguiendo el PIC español, en la segunda versión de marzo de 2004, exponemos los principios que han regido la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

1. **Complementariedad.**

El principio de complementariedad pretende garantizar que los proyectos incidan realmente en ámbitos de actuación no cubiertos por las políticas generales de empleo o por la programación general del FSE, es decir, tiene como objetivo evitar el solapamiento y la duplicación de recursos.

Para ello es preciso que durante la fase de elaboración de los mismos se obtenga información sobre los planes o estrategias de desarrollo de recursos humanos y/o mejora del mercado laboral que están aplicándose en su territorio o sector para evitar solapamientos y garantizar la optimización de los recursos ya existentes. La adecuada comprensión y el respeto de este principio facilitan las tareas de coordinación y contribuirá a reforzar la incorporación de soluciones innovadoras, así como el principio de transferencia.

Es importante que tanto las administraciones como los gestores de los proyectos posean y/o desarrollen mapas de recursos temáticos.

⁵⁶ España elaboró un PIC que presentó en septiembre de 2000.

2. **Colaboración Institucional.**

Principio también denominado Partenariado. En España la colaboración institucional se concentra en el papel de las Comunidades y Ciudades Autónomas, puesto que cumplen una doble función, la vertiente gestora en su faceta de titulares de la gestión de los servicios públicos de empleo y formación, así como de las políticas de integración social, colaborando a la hora de definir el contenido de cada una de las áreas temáticas propuestas y en la redacción de la convocatoria nacional. Así tienen un papel relevante en la asistencia técnica a los proyectos. Y su vertiente participativa, ya que como instituciones pueden participar en las Agrupaciones de Desarrollo⁵⁷ que se constituyan, con la aportación que acuerden en cada caso, ya sea en términos de financiación, de contribución al desarrollo del programa de trabajo o de cualquier otro tipo de colaboración que se acuerde. La Administración Autónoma debe integrar la experiencia de los proyectos EQUAL en el esquema de su estrategia de desarrollo regional, en particular en materia de recursos humanos, reforzando su articulación como complemento en ámbitos específicos de las políticas regionales, especialmente de las que ya son objeto de financiación por los Fondos Estructurales.

3. **Capacitación.**

El principio de capacitación requiere la cooperación de entidades en el ámbito de una AD, estructura de trabajo de los proyectos EQUAL, con el fin de dar un tratamiento integrado a problemas de exclusión en el mercado de trabajo, lo que precisa el diseño de mecanismos de coordinación y toma de decisiones eficaces, que permitan la participación activa de los miembros de una AD en el diseño, puesta en marcha y desarrollo del proyecto.

El modelo de trabajo propuesto se basa en la cooperación entre instituciones de distinta naturaleza que, en la medida de sus posibilidades, capacidades e intereses, acuerden colaborar en el desarrollo de un proyecto, movilizandolos recursos disponibles al servicio

⁵⁷ En adelante AD.

de la búsqueda de nuevas formas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo. Pero la composición de la AD debe estar ajustada a las características del proyecto y de la naturaleza de las actividades a desarrollar.

El principio de capacitación exige, igualmente, la participación efectiva de las personas destinatarias de los proyectos, o de las organizaciones que las representan, en todas las fases del proyecto, responsabilizándose de su propio proceso de inserción o adaptación laboral.

4. Innovación.

La innovación se refiere a la aportación de los proyectos a las prácticas y recursos habituales de las políticas generales en el ámbito de la formación y el empleo, de nuevas soluciones o de soluciones diferentes a las ya existentes en el territorio o sector de actuación.

En este sentido, las soluciones aportadas pueden ser completamente novedosas, es decir, generadas originalmente en el propio proyecto, o incorporadas a partir de una transferencia de enfoques o prácticas desde otros contextos territoriales, sectoriales o institucionales. Tales soluciones podrán referirse, entre otros aspectos, a los objetivos y poblaciones destinatarias del proyecto, su modelo de organización, sus mecanismos de gestión y prestación de servicios y a los métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones.

5. Capacidad de Transferencia y visibilidad.

La transferencia consiste en la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo.

Para conseguir este objetivo los proyectos deberán diseñar un plan de transferencia y prever mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de las personas responsables de las decisiones políticas en materia de empleo.

La puesta en marcha de este tipo de mecanismos puede hacerse a nivel horizontal, supone la difusión y transferencia de la información a profesionales y entidades implicadas en la promoción del empleo y en el desarrollo de los recursos humanos. Quizá este nivel sea el más sencillo por la implicación de estos agentes en la materia. Y a nivel vertical que supone la difusión y transferencia de la información y la sensibilización de las personas/entidades con poder de decisión política en materia de empleo y recursos humanos, a nivel regional o nacional. Puede resultar complicado conseguir compromisos de las instituciones para incorporar los resultados de los proyectos a la realidad política.

Por último, un tercer nivel más general se refiere al establecimiento de procedimientos de sensibilización del entorno social que fomenten el cambio de actitudes para evitar las discriminaciones, y que puede incorporarse en los proyectos mediante planes estructurados de sensibilización.

6. **Cooperación transnacional.**

Es el principio diferenciador e innovador de la Iniciativa EQUAL, tanto es así que la Comunicación 853/2000 que marca las líneas generales de dicha Iniciativa contempla la cooperación transnacional en su título:

“Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo”.

La Acción 1 de los proyectos EQUAL financia la constitución de las AD nacionales pero también el establecimiento de un proyecto transnacional y la asociación con al menos una AD de otro Estado miembro, con la que se firma un Acuerdo de Cooperación Transnacional⁵⁸.

⁵⁸ En adelante ACT.

El ACT establecerá que actuaciones se llevarán a cabo y qué objetivos se pretenden alcanzar, que esencialmente, contribuirán al desarrollo de enfoques y soluciones innovadoras.

La cooperación transnacional puede comprender: visitas de estudio, intercambios de documentación, experiencia y conocimientos, intercambios de personal técnico, formación conjunta de personal y/o de formadores, organización de prácticas, programas de intercambio entre los destinatarios finales de las acciones, desarrollo conjunto de materiales y metodologías, elaboración de estudios comparativos, redes de comunicación e información, actividades de difusión y desarrollo conjunto de servicios, entre otros.

El diseño de las acciones debe realizarse conjuntamente por los socios de la agrupación transnacional, en función de los contenidos de sus proyectos e incorporando el uso de las nuevas tecnologías.

7. Enfoque integrado.

Este principio contempla dos líneas principales de actuación: la primera el tratamiento global e integrado de las causas que provocan la discriminación en el área temática que se desarrolla en proyecto y la segunda línea, la intervención individualizada para abordar las problemáticas de las personas beneficiarias.

8. Concentración.

Teniendo como referencia en enfoque integrado las actuaciones deben incidir sobre las situaciones más desfavorables de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. En definitiva, las actuaciones se concentrarán sobre aquellas personas destinatarias a las que afectan de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral.

La IC EQUAL es financiada por el FSE motivo por el cual asume las prioridades horizontales establecidas en el Reglamento del FSE. La primera denominada Igualdad de oportunidades, no está vinculada exclusivamente al enfoque de género y se hace referencia a poblaciones socialmente vulnerables, que se encuentran en una posición más desfavorecida y de discriminación laboral, lo que obviamente, y teniendo en cuenta el principio de concentración, incluye a las mujeres y su situación diferencial con respecto a los hombres en el mercado laboral, aunque en la iniciativa existe un área temática referida a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. El medio ambiente, sería la segunda de las prioridades que recoge que los proyectos deben de considerar su impacto sobre el entorno ambiental, contemplar actuaciones con criterios de respeto al medio ambiente y desarrollo sostenible, así como el desarrollo de perfiles profesionales vinculados a este campo de trabajo. En cuanto a la tercera prioridad, la sociedad de la información, engloba la incorporación de nuevos instrumentos basados en la Tecnología de la Información y la Comunicación⁵⁹. Esta prioridad divisa el desarrollo de actividades empresariales ligadas al sector de las NTICs, la adaptabilidad de las empresas y la población trabajadora a los cambios competenciales asociados a las NTICs, y la formación de las poblaciones socialmente desfavorecidas y las personas “analfabetas tecnológicamente” con el fin de adaptarse al cambio tecnológico, y que este parámetro no sea un factor de desigualdad en lugar de convertirse en una oportunidad de empleo. Por último el desarrollo local establece la creación de un entorno socioeconómico que permita el aprovechamiento de las circunstancias y factores de incidencia en el territorio, movilice actores locales y ponga en valor los recursos endógenos, para fomentar la constitución de redes sociales locales que se conformen como elementos sustanciales para el desarrollo de las poblaciones.

Recordemos que las Iniciativas Comunitarias responden a un contexto político- social determinado y forman parte de una estrategia integrada a nivel comunitario, en este caso EQUAL apoya a la Estrategia Europea de Empleo y toma como referencia los cuatro pilares o ejes que se recogen en la misma, estableciendo diferentes áreas temáticas, que recogemos en la **Tabla 1**, en torno a las cuales se desarrollan los Programas nacionales.

⁵⁹ En adelante NTIC.

Tabla 1

Áreas temáticas en la IC EQUAL en relación con los pilares de la Estrategia Europea de Empleo

<i>Pilares o ejes de la Estrategia Europea de Empleo.</i>	<i>Áreas temáticas establecidas en la Iniciativa EQUAL.</i>
1. Capacidad de inserción profesional.	1. Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que experimentan dificultades para integrarse o reintegrarse a un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.
	2. Luchar contra el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo.
2. Espíritu de empresa.	3. Abrir el proceso de creación de empresas a todo el mundo proporcionando los instrumentos necesarios para la creación de empresas y para la determinación y explotación de nuevas posibilidades de creación de empleo en áreas urbanas y rurales.
	4. Reforzar la economía social (tercer sector), en particular los servicios que benefician a la comunidad, centrándose en la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.
3. Adaptabilidad.	5. Promover el aprendizaje permanente y prácticas laborales inclusivas que fomenten la contratación y la permanencia en el trabajo de las personas que sufren discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.
	6. Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos y estructurales y el uso de la tecnología de la información y de otras nuevas tecnologías.
4. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	7. Conciliar la vida familiar y profesional, así como la reintegración de los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas de organización del trabajo más flexibles y eficaces y de servicios de apoyo.
	8. Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar un mercado de trabajo no segregado.

Una vez definidas las áreas temáticas, cada país escoge aquellas en las que pretende cooperar en su PIC, siendo deseable que se elija al menos un área temática de cada uno de los pilares o ejes.

En la segunda fase, el programa presentado por España desarrolla actuaciones en seis de las ocho áreas temáticas que establece la Comunicación 853/2000 y que mantiene la Comunicación 840/2003. En el anexo 1 se puede consultar la **Tabla 2** que detalla las áreas temáticas presentadas en el PIC español en marzo de 2004 y sus correspondientes actuaciones.

La gestión de los proyectos EQUAL debe de desarrollarse teniendo como estructura las ADs, entidades que reúnen a los agentes interesados en cooperar y que poseen las competencias adecuadas dentro de un enfoque multidimensional. La normativa contempla la necesidad de integrar en la toma de decisiones a las personas beneficiarias del proyecto y establece que las ADs se pueden configurar teniendo en cuenta aspectos geográficos, cuando reúnen a los agentes apropiados de una zona geográfica o considerar sectores económicos o industrias concretas.

Asimismo, las agrupaciones deben de identificar al menos un socio de otro Estado miembro, preferiblemente dentro de la misma área temática, con el que posteriormente establecerá actuaciones de colaboración que quedarán reflejadas en el Acuerdo Transnacional de Cooperación.

Las acciones que se desarrollan en la Iniciativa EQUAL y por ende en los proyectos desarrollados son las siguientes:

1. Acción 1: Establecimiento de agrupaciones de desarrollo y de cooperación transnacional.
2. Acción 2: Ejecución de los programas de trabajo de las agrupaciones de desarrollo.
3. Acción 3: Creación de redes temáticas, difusión de buenas prácticas y repercusión en la política nacional.
4. Acción 4: Asistencia técnica para apoyar las acciones 1,2 y 3.

2.2.4. Periodo 2007-2013.

Para el período 2007-2013 se tuvo en cuenta el Informe Sapir y los objetivos de la Estrategia de Lisboa⁶⁰, lo que ha llevado a continuar la reforma de la política agrícola y a incrementar las aportaciones destinadas a investigación y desarrollo y a las nuevas prioridades de la UE: su política exterior y las de libertad, seguridad, justicia y ciudadanía.

En cuanto a la nueva política de cohesión, el presupuesto reflejaba los efectos de la ampliación y la prioridad de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).

Los objetivos recogidos en el Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 se definen en el artículo 3 del citado Reglamento. El primer objetivo es denominado de «convergencia» que perseguirá acelerar la convergencia de los Estados miembros y regiones menos desarrollados, creando condiciones más favorables para el crecimiento y el empleo mediante el aumento de la inversión en capital físico y humano, y la mejora de su calidad, el desarrollo de la innovación y de la sociedad del conocimiento, la adaptabilidad a los cambios económicos y sociales, la protección y mejora del medio ambiente y la eficiencia administrativa. Este objetivo constituirá la prioridad de los Fondos. El segundo objetivo de «competitividad regional y empleo» perseguirá, fuera de las regiones menos desarrolladas, incrementar la competitividad y el atractivo de las

⁶⁰ En la cumbre de Lisboa del año 2000 los Jefes de estado acordaron el siguiente objetivo “*Hacer de Europa en 2010 la economía más próspera, dinámica y competitiva del mundo capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor **cohesión social***”.

Según las conclusiones de la presidencia del Consejo Europeo de Lisboa, la realización de este objetivo requiere una estrategia global orientada a:

- Preparar la transición hacia una sociedad y una economía del conocimiento por medio de políticas que cubran mejor las necesidades de la sociedad de la información y de la investigación y desarrollo, y acelerar las reformas estructurales para reforzar la competitividad y la innovación y conseguir un pleno mercado interior.
- Modernizar el modelo social europeo invirtiendo en recursos humanos y luchando contra la exclusión social.
- Mantener sostenidamente el crecimiento económico y las perspectivas favorables de crecimiento progresivo mediante un conjunto de políticas macroeconómicas interrelacionadas.

(Parlamento Europeo. Temas destacados 1994-2004).

regiones, así como su nivel de empleo, mediante la previsión de los cambios económicos y sociales, incluidos los ocasionados por la liberalización del comercio, aumentando y mejorando la calidad de la inversión en capital humano, la innovación, la difusión de la sociedad del conocimiento, el fomento del espíritu empresarial, la protección y mejora del medio ambiente, la accesibilidad, la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, y el desarrollo de mercados laborales no excluyentes, y el tercer objetivo de «cooperación territorial europea» perseguirá intensificar la cooperación transfronteriza a través de iniciativas locales y regionales conjuntas, fortaleciendo la cooperación transnacional por medio de actuaciones dirigidas a lograr un desarrollo territorial integrado y ligado a las prioridades de la Comunidad, y fortaleciendo la cooperación interregional y el intercambio de experiencias en el nivel territorial apropiado.

En este periodo se eliminan las acciones innovadoras y las Iniciativas Comunitarias y se mantiene la estructura de programas operativos.

Junto con los Fondos Estructurales se crea, mediante el Reglamento (CE) nº 1082/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, la Agrupación Europea de Cooperación Territorial⁶¹. La finalidad de este nuevo instrumento jurídico es facilitar la cooperación transfronteriza, transnacional o interregional entre las autoridades regionales y locales. Esta Agrupación está dotada de personalidad jurídica para la aplicación de programas de cooperación territorial basados en un convenio acordado por las autoridades nacionales, regionales, locales, o públicas de otro tipo, que participen.

2.2.5. Periodo 2014-2020.

La programación de los Fondos EIE para este periodo se plantea alcanzar los retos económicos de la UE pero también contribuir al reajuste y resurgimiento social derivado de la situación financiera.

Tiene como finalidad principal cumplir con los objetivos de la Estrategia Europea 2020:

⁶¹ En adelante AECT.

- Empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años.
- I+D: Inversión del 3% del PIB de la UE en I+D.
- Cambio climático y sostenibilidad energética: disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero un 20% (o un 30% si se dan las condiciones) respecto a los niveles de 1990, utilización de un 20% de energías renovables y un aumento del 20 % de la eficiencia energética.
- Educación: disminuir las tasas de abandono escolar prematuro por debajo del 10% y aumentar al menos al 40% de las personas de 30 a 34 años de edad que deberán completar estudios de nivel terciario.
- Luchar contra la pobreza y la exclusión social: reducción de al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

Las novedades respecto al anterior periodo se sintetizan en un mayor énfasis en los resultados con objetivos más claros y cuantificables para que exista una mayor rendición de cuentas, en la simplificación con un conjunto de normas para los cinco Fondos, en el establecimiento de condiciones y prerequisites específicos antes de que puedan canalizarse los fondos, en el fortalecimiento de la dimensión urbana y lucha a favor de la inclusión social con la asignación de una mínima cantidad del FEDER para proyectos integrados en ciudades y del FSE para apoyo de las comunidades marginadas y en la vinculación con la reforma económica ya que la Comisión puede suspender la financiación de un Estado miembro que no cumpla con las normas económicas de la UE.

Para este período se establecen 11 objetivos recogidos en el art. 9 del Reglamento (UE) n° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013⁶²

-
1. Potenciar la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
 2. Mejorar el uso y la calidad de las tecnologías de la información y de la comunicación y el acceso a las mismas.
 3. Mejorar la competitividad de las pyme, del sector agrícola, en el caso del FEADER, y del sector de la pesca y la acuicultura, en el caso del FEMP.
 4. Favorecer la transición a una economía baja en carbono en todos los sectores.
 5. Promover la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión de riesgos.
 6. Conservar y proteger el medio ambiente y promover la eficiencia de los recursos.
 7. Promover el transporte sostenible y eliminar los estrangulamientos en las infraestructuras de red fundamentales.
 8. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral.

La programación mantiene la estructura de programas operativos y establece una secuencia de trabajo que comienza con el establecimiento de los principios y prioridades de la política de cohesión a través de un proceso de consulta entre la Comisión y los países de la UE, donde cada Estado miembro elabora una propuesta de Acuerdos de asociación en la que se describe la estrategia del país y se expone una lista de programas. Asimismo, los Estados miembros presentan una propuesta de programas operativos que atañen a todo el Estado miembro o a sus regiones. Seguidamente la Comisión negocia con las autoridades nacionales el contenido final del contrato de colaboración, así como cada uno de los programas. Los programas presentan las prioridades del país o de las regiones, o del área de cooperación correspondiente. Las organizaciones de trabajadores, de empresarios y de la sociedad civil pueden participar en la programación y en la gestión de los programas operativos.

Son los Estados miembros y sus regiones las que implementan los programas, lo cual implica seleccionar, supervisar y evaluar cientos de miles de proyectos. Las «autoridades de gestión» de cada país o región organizan este trabajo.

Paralelamente la Comisión compromete los fondos para permitir que los países empiecen a invertir en sus programas respectivos, para con posterioridad abonar el gasto certificado a cada país.

Durante la ejecución la Comisión supervisa cada uno de los programas, junto con el país involucrado y envían informes durante el periodo de programación.

-
9. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación.
 10. Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente.
 11. Mejorar la capacidad institucional de las autoridades públicas y las partes interesadas y la eficiencia de la administración pública.

**CAPITULO 3. LA EVALUACIÓN DE LOS FONDOS
EIE. EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA EQUAL**

Hasta este momento hemos realizado una breve contextualización del marco institucional y legislativo que conforma la actual estructura de la Unión Europea, exponiendo brevemente los hitos más importantes del proceso de construcción europea. Asimismo, se ha reflejado sintéticamente el funcionamiento de los Fondos EIE con la finalidad de comprender el funcionamiento en el cual se integra el proyecto objeto de evaluación.

Es en este capítulo abordamos, en primer lugar, la terminología general vinculada a la evaluación para desarrollar el concepto de evaluación de las políticas públicas y observar los cambios experimentados, en concreto, por las políticas regionales europeas, acometiendo, a continuación, la estructura del proceso evaluativo de las Iniciativas Comunitarias para concretar, en el último apartado, la estructura de evaluación de los proyectos EQUAL, presentar la guía de evaluación existente que se ha erigido como herramienta clave del proceso evaluativo, y la revisión de los sistemas de evaluación de otros proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

3.1. La evaluación y su aplicación a las políticas públicas.

Partimos de la aproximación al término “evaluación” referida a la acción y a la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés “évaluer” y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto.

Así, para la OCDE (Normas de Evaluación en el sistema de las Naciones Unidas. 2005.p. 4) la evaluación es una valoración, lo más sistemática e imparcial posible, de una actividad, proyecto, programa, estrategia, política, tópico, tema, sector, área operativa, desempeño institucional, u otro elemento. Incide principalmente sobre los logros esperados y alcanzados, examinando la cadena de resultados, los procesos, los factores contextuales y la causalidad, a fin de entender los logros o la ausencia de éstos.

Podemos definirla también como una apreciación tan sistemática y objetiva como sea posible sobre un proyecto, un programa o un conjunto de líneas de acción, su concepción, su realización y sus resultados. Se trata de determinar la pertinencia de sus objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto a la acción social, la eficacia, el impacto y la viabilidad. Una evaluación debe proporcionar unas informaciones creíbles y útiles, que permitan integrar las enseñanzas sacadas en los mecanismos de elaboración de las decisiones (Perea Arias. 2006. p. 11)

Diferenciamos entre varios tipos de evaluaciones, por ejemplo, aquellas que adoptan un enfoque sumativo o formativo (Scriven.1991.p.140), las proactivas o reactivas (Stufflebeam y Shinkfield. 1987. P. 76) y evaluaciones que puede realizarse de manera ex-post, al término de una fase, a medio término, en la etapa terminal o en tiempo real y/o desarrollar evaluaciones previas, ex -ante.

Acerca de la naturaleza de quien ejecuta la evaluación distinguimos entre evaluaciones internas o externas, también denominadas evaluaciones desde dentro, frente a evaluaciones desde fuera (Fernández Ballesteros. 2001. p. 34), presentando cada uno de los casos sus ventajas e inconvenientes, recogidas en la **tabla 3**:

Tabla 3

Ventajas e inconvenientes de la evaluación interna/externa

	<i>Ventajas</i>	<i>Inconvenientes</i>
<i>EVALUACIÓN INTERNA</i>	<p>Se centra en la gestión optimizando procesos.</p> <p>Menor reactividad de los sujetos.</p> <p>Menos costosa.</p> <p>Mayor posibilidad de modificar el programa.</p> <p>Adecuada para la evaluación del proceso.</p> <p>Fomenta procesos de evaluación participativa.</p>	<p>Menor objetividad y credibilidad social.</p> <p>Minimiza la utilización de estándares.</p>
<i>EVALUACIÓN EXTERNA</i>	<p>Mayores garantías de neutralidad, objetividad, calidad y credibilidad.</p> <p>Utilización de estándares.</p> <p>Mayor sistematización.</p> <p>Adecuada para la evaluación ex – post y para introducir grandes cambios.</p>	<p>Requiere de información que en muchos casos el interna y costosa de diferenciar.</p> <p>Mayor reactividad de los sujetos.</p> <p>Menor capacidad de modificación del programa o proyecto.</p>

Fuente: Fernández Ballesteros (2001. p.34) y elaboración propia.

No obstante las clasificaciones planteadas no son excluyentes y existe la opción de elegir una evaluación que contemple varios enfoques, con el objeto de adaptar la metodología de evaluación a la naturaleza de la intervención a fin de garantizar el debido proceso evaluativo y facilitar la participación de las partes interesadas, impulsando con ello un proceso de toma de decisiones informado.

Conceptualizar, por tanto, la evaluación requiere abordar muchos parámetros que pueden delimitar este concepto explorando la información relativa a: cuando se desarrolla, quien la realiza, sobre que se evalúa y cuál es su objetivo, entre otros. Así, todas las evaluaciones presentan alguien que solicita la evaluación, alguien que financia la evaluación, personas usuarias, destinatarias, partes interesadas e implicadas, el equipo evaluador, fines de la evaluación, objeto de la evaluación, valores en base a los cuales se evalúa el objeto, cuestiones de evaluación, diseño y herramientas metodológicas, resultados y valoraciones (Haarich.2006. p.38).

Tomando como eje conductor el objeto de la evaluación diferenciamos una doble dimensión: la dimensión molar-molecular donde distinguimos políticas, programas, subprogramas y actuaciones y la dimensión contextual (Fernández Ballesteros. 2001. p. 26) que establece distintos niveles de evaluación: contexto, programa, proyecto y elemento.

A este respecto, tres elementos son clave para conformar el cuerpo teórico del presente trabajo: las políticas regionales⁶³, subdivisión de las políticas públicas de la Unión Europea, la Iniciativa Comunitaria EQUAL y los proyectos desarrollados, estructura que recoge elementos de ambas dimensiones y que vinculamos con sus aspectos evaluativos.

Así, las políticas públicas son el conjunto de actividades o trabajos de las instituciones de gobierno que, actuando directamente o a través de agentes, van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de la ciudadanía, abarcando varios aspectos como la toma de decisiones y selección de prioridades, la ejecución y los resultados (Peters. 1982. p. 4; Thoening.1997. p.19). Y dada la naturaleza de intervención social y de instrumentalización de recursos es fundamental preguntarse en torno a su buena calidad, y desarrollar procesos evaluativos que justifiquen las intervenciones. Si bien es cierto que

⁶³ También denominada:

- Política de cohesión: porque pretende la cohesión económica y social entre los Estados miembros.
- Política estructural: por cuanto intenta realizar los ajustes estructurales necesarios (González Vallvé.2006. p.21).

la evaluación de políticas públicas consiste en la recopilación sistemática de información sobre actividades, características y resultados de un programa para su utilización por un grupo específico, de cara a reducir incertidumbres, mejorar la eficacia y tomar decisiones en función de qué se está haciendo con el programa y a quién está afectando (Patton, 1987. pp. 100-145). Otros autores (Osuna y Márquez. 2000. p.4) consideran que la evaluación debe, además, ocuparse de analizar el diseño, los sistemas de gestión y seguimiento, y el proceso de ejecución de las políticas y programas desarrollados puesto que todos estos elementos condicionan sus resultados. En esta concepción, evaluación y planificación son procesos relacionados.

Por tanto, la evaluación de las políticas públicas es el proceso de una investigación sistemática que valora la concepción, el diseño, la implementación y la utilidad de intervenciones públicas (políticas, programas, proyectos o medidas), que registra sus efectos, y que analiza si los cambios observados presentan una relación causal con la intervención, todo eso con el fin de reducir incertidumbres en el proceso de toma de decisiones y de mejorar de forma continua la gestión pública (Haarich. 2006 p.24).

Pero, la evaluación de las políticas públicas y en concreto de la política regional europea⁶⁴ ha experimentado transformaciones a nivel conceptual y metodológico desde sus comienzos en los años sesenta (Díez López. 2001a. p. 185). En este periodo se inició una metodología de evaluación de la política regional en su conjunto, o alguno de sus programas de ayuda⁶⁵ desde una visión de evaluación sumativa o final, también denominada ex post, aunque también se realizaron evaluaciones previas sin carácter sistemático (Mairate. 2003. p. 45).

Durante la década de los setenta se mantuvo el mismo enfoque siendo la evaluación de la política regional un estudio del impacto en términos económicos, así los métodos de evaluación utilizados a lo largo de estos años se basaban en modelos macroeconómicos. (Díez López. 2001a. p. 186), y ofreciendo una estimación parcial del impacto de la

⁶⁴ Denominada así porque intenta corregir los desequilibrios regionales, procurando el desarrollo de las menos desarrolladas (González Vallvé.2006. p.21).

⁶⁵ Desarrollado por el FSE.

política regional ya que solo contemplaban la medición de los efectos sobre algunas variables como el empleo o la renta regional, tenía por tanto una visión reduccionista de los efectos económicos globales producidos por las medidas regionales (Mairate. 2003. p. 46).

En la década de los ochenta se optó por una metodología de la evaluación que tomaba como referencia las auditorías financieras y en la que se realizaba un análisis del coste-beneficio.

Pero, el gran impulso de la evaluación se produjo en la década de los noventa, debido al interés mostrado por la Comisión Europea en la práctica evaluadora (Mairate. 2003. p. 49). En esta época la evaluación comienza a introducir a agentes sociales como factores relevantes en las políticas sociales, no considerando únicamente la estimación de los impactos y asumiendo esta visión en el proceso evaluativo.

Así, la evaluación de las políticas regionales ha ido evolucionando hacia un modelo de evaluación participativa en que los protagonistas de los programas, agentes y beneficiarios, se involucran en la actividad evaluadora, con una orientación eminentemente práctica destinada a apoyar el proceso de toma de decisiones y de resolución de problemas (Díez y Setién. 2005. p. 130).

Tras una trayectoria de trabajo, la evaluación de las políticas públicas en la Unión Europea está funcionando desde el punto de vista de la oferta como de la demanda (Zapico- Goñi. 2010. p. 3). Asimismo, se ha resaltado la importancia de la evaluación para maximizar la calidad y eficacia de las propuestas comunitarias y mostrar que la UE trabaja con responsabilidad y profesionalidad (Comisión. 2010. p. 11).

3.2. La evaluación en los Fondos EIE.

Retomando las dimensiones molar- molecular y contextual de la evaluación, y una vez contextualizada la evaluación de las políticas regionales acometemos la evaluación de los Fondos EIE, que si bien no tuvieron la consideración de programas, en la génesis de su creación, pueden ser considerados como sistemáticos esfuerzos realizados para lograr objetivos pre – planificados (Fink.1993)

Hay que destacar que con anterioridad a la reforma de los Fondos EIE, en 1988, no existía una estructura de evaluación que marcara las líneas estratégicas para los Estados miembros, ni en muchos casos para la propia Comisión. Cada país desarrollaba, en el caso de que lo hiciera, su propio sistema de evaluación: metodología y técnicas evaluadoras desarrolladas en función de su contexto, de la concepción de la evaluación y su utilidad y de su experiencia evaluativa. Así existía una gran diferencia entre Reino Unido, uno de los primeros países en introducir mecanismos de evaluación, y España que aún estaba en el periodo de adaptación a su adhesión a la Comunidad Económica Europea en ese momento.

Es con la citada reforma de 1988 cuando se introduce en los Reglamentos Marco de los Fondos Estructurales la necesidad de realizar un seguimiento y evaluación de las medidas financiadas con los Fondos Estructurales (Díez López. 2001a. p. 277).

El Reglamento 2052/88 que establece las líneas generales de actuación de los Fondos EIE recoge en su articulado la necesidad de realizar el seguimiento y evaluación⁶⁶, desarrollando en el Reglamento 4253/88 de 19 de diciembre los elementos generales y dedicando un título a la evaluación y seguimiento.

⁶⁶ El art. 6 establece que con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos en los artículos 130 A y 130 D del Tratado será necesario realizar el seguimiento de la acción comunitaria y para ellos se establece una evaluación ex ante y ex post.

El art. 17 designa Comités de seguimientos para cada Marco Comunitario de Apoyo y Programa Operativo diferenciando por objetivos de intervención.

Asimismo se recomendó que los Estados miembros reportasen a la comisión un informe de evaluación anual, el cual, a su vez, contribuiría a la evaluación a nivel comunitario de los Fondos EIE.

Aunque incluir la evaluación y el seguimiento en la reglamentación fue un hito en la trayectoria evaluativa de los proyectos, su desarrollo en el primer periodo no fue muy productivo a nivel de resultados de evaluación pero sí a nivel metodológico. Fruto de la necesidad de sistematizar los procesos evaluativos y de unificar la conceptualización de la evaluación, de su relevancia y necesidad, la Comisión creó la Unidad Especializada en Evaluación, responsable de la coordinación de las evaluaciones. Y en 1994 puso en marcha el Programa trienal denominado MEANS⁶⁷ cuyo objetivo era crear y mejorar las metodologías de evaluación en los Fondos Estructurales y desarrollar una cultura evaluadora (Díez López. 2001b.p.237). Entre sus actuaciones destaca el desarrollo e impartición de cursos de formación para evaluadores y evaluadoras, la organización de Conferencias Europeas sobre evaluación y la elaboración de una serie de documentos de trabajo sobre metodología de la evaluación que recibieron el nombre de “MEANS handbooks”.

El programa MEANS se desarrolló durante el periodo de programación 1994-1999 y sentó las bases para la elaboración de documentos de trabajo que se utilizaron en el siguiente periodo, 2000-2006, para evaluación de los Fondos EIE, principalmente la GUIA⁶⁸, publicada en diciembre de 2003, que se constituyó como la herramienta principal para la evaluación de los Fondos Estructurales y añade los métodos cualitativos al enfoque evaluador, partiendo de las nuevas concepciones de la evaluación que se desarrollaron en el citado periodo. También se desarrollaron nueve documentos de trabajo metodológicos sobre evaluación ex ante e intermedia, indicadores para el seguimiento y la evaluación, la reserva de eficacia, la adicionalidad y la actualización de la evaluación intermedia, entre otros. (Díez López. 2001b. p.233). Estos documentos contribuyen al desarrollo y la cumplimentación de lo dispuesto en el Reglamento 1260/1999.

⁶⁷ Methods for Evaluating Actions of a Structural Nature.

⁶⁸The GUIDE.

El citado Reglamento presenta un Capítulo dedicado a la evaluación que establece la obligatoriedad de realizar una evaluación previa, intermedia y posterior, con el fin de valorar la eficacia de las intervenciones estructurales, apreciar su impacto y analizar su incidencia en problemas estructurales específicos.

Así, la evaluación previa a la programación, recogida en el art. 41, sirve como base para la preparación de los programas, planes y complementos de programa; la evaluación intermedia, recogida en el art. 42, estudia, teniendo en cuenta la evaluación previa, los primeros resultados de las intervenciones, su pertinencia y la realización de los objetivos; la evaluación ex post mediante, recogida en el art. 43, tiene por objeto, tomando en consideración los resultados de la evaluación disponible, dar cuenta de la utilización de los recursos, de la eficacia y eficiencia de las intervenciones y de su impacto, así como sacar conclusiones para la política en materia de cohesión económica y social.

Para ello se establecen como criterios el impacto global en el refuerzo de la cohesión económica y social de la Comunidad y de las prioridades propuestas en los planes y en los ejes prioritarios previstos en cada marco comunitario de apoyo y en cada intervención.

3.3. Evaluación de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Como señalamos en el capítulo anterior la Iniciativa Comunitaria EQUAL tiene como objetivo la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase, en relación con el mercado de trabajo y se le ha asignado el papel de área de pruebas para desarrollar y promover nuevas formas de aplicar las políticas de empleo y contribuir al cumplimiento de la política de cohesión económica y social. Este hecho implica, más si cabe, la necesidad de realizar una evaluación exhaustiva, sistemática e imparcial, que determine la pertinencia de sus objetivos y su eficiencia respecto a su propósito final. Debe proporcionar resultados que permitan incorporar esta experiencia a acciones futuras de las políticas sociales europeas y contribuir a la Estrategia Europea de Empleo. Por ello es importante crear un mecanismo evaluador, tal y como establece la Comunicación 853/2000 de EQUAL para analizar su repercusión, sin perjuicio de lo recogido en el Reglamento (CE) 1260/1999.

En la *Figura 1* exponemos los tres niveles de evaluación y su relación entre los mismos, así para la evaluación a nivel europeo se requiere información relativa a las evaluaciones nacionales, las cuales, a su vez, demandan datos de las evaluaciones desarrolladas en cada uno de los proyectos a nivel local, recogidos a través de las Agrupaciones de Desarrollo.

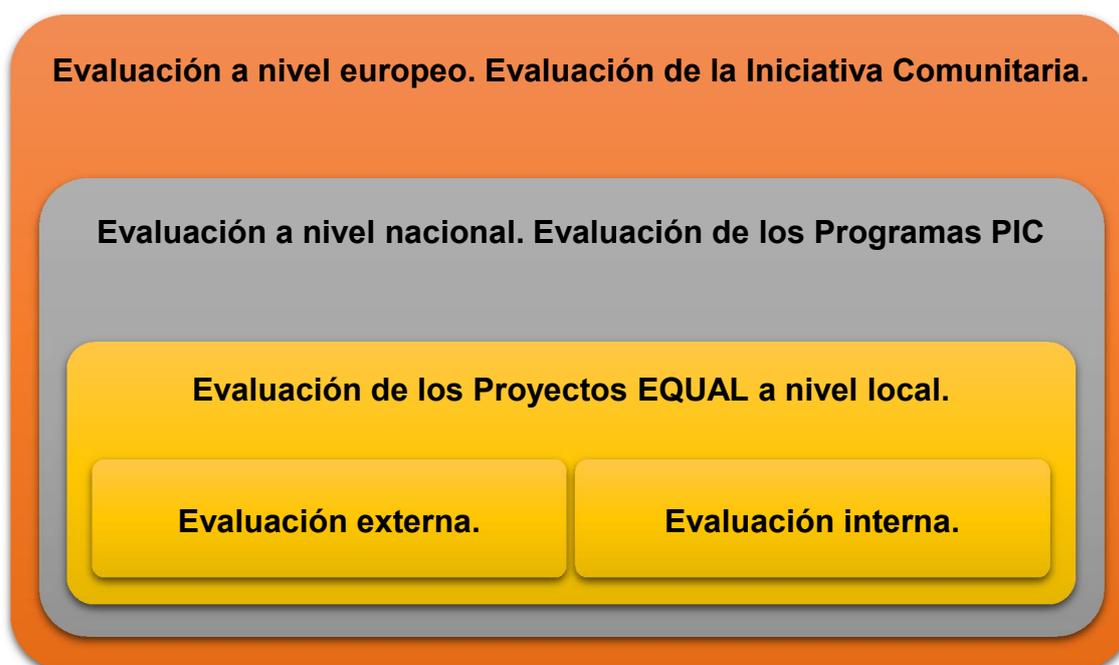


Figura 1. Los niveles de evaluación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL

3.3.1. Evaluación a nivel comunitario o Unión Europea.

Siguiendo las orientaciones de la Comunicación 853/2000, la evaluación a nivel Unión Europea ha dispuesto de un mecanismo de evaluación creado por la Comisión que determina tres tipos de acción:

- Revisiones temáticas con grupos de agrupaciones de desarrollo para cada una de las áreas temáticas con la finalidad de enriquecer las revisiones de las políticas en relación a la Estrategia Europea de Empleo.
- Evaluación periódica del valor añadido aportado por los EQUAL a los Planes Nacionales de Empleo⁶⁹.
- Foros de debate para mantener informado al Comité de empleo sobre los resultados de las revisiones de las áreas temáticas.

Para llevar a cabo el proceso evaluativo se han generado niveles de colaboración significativos en cuanto a la recogida y tratamiento de la información sobre las AD, creación de bases de datos y organización de seminarios, entre otros.

3.3.2. Evaluación de los PIC. Evaluación a nivel nacional.

La evaluación de los PIC a nivel nacional debe contener una descripción de los sistemas de seguimiento y evaluación, incluida la función del Comité de seguimiento.

En cuanto a las Orientaciones recogidas en la Comunicación 853/2000 destaca la obligatoriedad de incluir en el PIC el tipo y la cantidad de datos e información que las AD deberán producir cada año para un seguimiento continuo y los mecanismos de evaluación dentro de la AD.

Como resultado de las evaluaciones nacionales se generan una serie de inputs para la evaluación a nivel comunitario.

⁶⁹ También denominados PNAE.

Para ello, todos los Estados miembros deberán crear un grupo técnico de evaluación para cada PIC EQUAL, que supervisará y revisará los procesos de evaluación intermedia. Sobre este asunto, España ha creado un grupo formado por representantes de la UAFSE, de la Comisión, de tres Comunidades Autónomas y de la Estructura de Apoyo. Asimismo la UAFSE ha realizado la evaluación externa de los Proyectos EQUAL.

3.3.3. Evaluación de los Proyectos EQUAL. Evaluación en las Agrupaciones de Desarrollo.

La evaluación de los Proyecto EQUAL viene explicitada en la Comunicación 853/2000, y establece que al final de la acción 1, la AD deberá presentar una estrategia común en forma de acuerdo de agrupación de desarrollo, que deberá incluir como mínimo un mecanismo para la evaluación continua, incluida la presentación de datos e informaciones sobre la AD y el análisis de resultados. En cumplimiento de este apartado la AD ha de presentar un mecanismo de evaluación interna que será desarrollada por los socios si poseen competencia técnica o por un equipo externo.

En esta línea, al finalizar la acción 1, la AD deberá presentar en forma de un acuerdo de cooperación transnacional donde se establezca las metodologías para el seguimiento y la evaluación de las actividades conjuntas.

La evaluación tendrá que estar adaptada a la naturaleza del proyecto y determinará el cumplimiento de los principios clave que definen la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la coherencia, pertinencia, la concentración, la eficacia y la eficiencia del mismo, los procesos en cada fase de vida del proyecto, el desarrollo de las actividades, incluidas las del Acuerdo de Cooperación Transnacional y los efectos en los beneficiarios.

La AD presentará en un informe final de evaluación ante la UAFSE, el cual podrá utilizar junto con otras herramientas como elementos de evaluación externa del proyecto.

También se prestará asistencia técnica para apoyar el seguimiento, el control y la evaluación de las acciones tanto en los Estados miembros como a nivel europeo.

A este respecto la UAFSE ha elaborado una “Guía Metodológica de Evaluación Interna” para proyectos EQUAL que constituye el referente de actuación de los mismos. Esta guía es la herramienta que tras las orientaciones y especificaciones de la Comisión Europea se ha elaborado para establecer los elementos claves de la evaluación interna que han de llevar a cabo las Agrupaciones de Desarrollo, garantizando la evaluación de parámetros comunes y representativos para todas las ADs, y alcanzando el doble objetivo de establecer un mínimo común que contribuya a la recogida de información de los proyectos para evaluaciones nacionales e incluso comunitarias y disponer de marco de referencia para la evaluación interna de los proyectos.

En el anexo 2 se puede consultar la estructura del mencionado documento.

3.3.4. Enfoque metodológicos en la evaluación de proyectos europeos EQUAL.

En lo que atañe a la literatura publicada sobre la evaluación de los proyectos EQUAL, es ésta más bien escasa, si bien la evaluación interna es un requisito obligatorio, no es la difusión de la misma una práctica habitual.

Algunos proyectos han considerado el mecanismo de evaluación como una “buena práctica” procediendo a su trasmisión, otros proyectos han publicado un resumen de su contenido presentando los elementos básicos del proceso evaluativo.

Presentamos en este apartado las evaluaciones realizadas por tres proyectos EQUAL, los dos últimos vinculados:

- “ALICANTE EMPRENDE”.
- “ITUN” y “LAMENGI”.

“Alicante Emprende”.

El proyecto “Alicante Emprende” ha sido promovido en el marco de la Unión Europea, Iniciativa Comunitaria EQUAL para el periodo 2001-2006, dentro del Eje II "Fomento del espíritu emprendedor y la creación de nuevas empresas.

El proyecto se ha desarrollado por la Agrupación de Desarrollo constituida por las siguientes entidades: la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo de la Generalitat Valenciana, la Agencia Local de Desarrollo Económico y Social de Alicante, la Universidad Miguel Hernández de Elche, la Asociación de Jóvenes Empresarios de la Provincia de Alicante, la Confederación Empresarial de la Provincia de Alicante y la Asociación de Empresarias y Profesionales de Alicante.

La evaluación realizada se ha utilizado para la presentación de una tesis doctoral y se ha estructurado en seis partes:

1. Análisis de la evaluabilidad del proyecto.
2. Evaluación de la implementación.
3. Evaluación de los resultados y del impacto.
4. Adecuación a los principios clave de la Iniciativa Comunitaria Equal.
5. Cumplimiento prioridades horizontales Fondo Social Europeo.
6. Propuestas de mejora.

Se ha optado por un enfoque mayoritariamente cualitativo, utilizando la triangulación metodológica, desde una perspectiva interparadigmática.

La evaluación presentada en este proyecto contempla la participación como elemento clave ya que facilita el desarrollo y el cumplimiento de estos ciertos principios de la Iniciativa EQUAL al tiempo que contribuye a incrementar la utilidad de la evaluación para los diferentes agentes y el uso de sus resultados. (Navarro. 2008. p. 189).

“ITUN” y “LAMENGI”.

El proyecto ITUN⁷⁰ se ha planteado como objetivo utilizar nuevos enfoques, métodos y prácticas no desarrolladas en su entorno, dirigidos a luchar contra la exclusión, la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo (Díez y Setién. 2005. p. 114). Se han definido tres objetivos principales:

1. La inserción de personas excluidas laboral y socialmente.
2. La experimentación de nuevos instrumentos de apoyo.
3. La integración real y efectiva de acciones y programas para el empleo.

Por su parte el proyecto LAMEGI⁷¹ surge como continuación del proyecto ITUN y se define a partir de las conclusiones alcanzadas en su evaluación. Su objetivo es reforzar los resultados obtenidos en el primer proyecto, contribuyendo a crear una estructura de carácter social, que pusiera en marcha los mercados sociales de empleo y las cláusulas como herramientas de soporte, capaz de favorecer la viabilidad futura y la sostenibilidad de las empresas de inserción y sociales ya creadas y las nuevas que puedan aparecer. El objetivo último es apoyar la inserción social y laboral de los colectivos excluidos (Díez y Setién. 2005. p. 117).

La responsabilidad de la evaluación recayó en dos entidades de la Agrupación de Desarrollo de ambos proyectos: La Universidad del País Vasco y la Universidad de Deusto.

Ambos proyectos se han basado en un modelo de evaluación participativa compartido con las entidades de la AD con un enfoque metodológico rico en herramientas cualitativas, principalmente entrevistas, completadas con métodos cuantitativos que facilitan la medición de los efectos.

En el caso del proyecto LAMEGI el diseño de la evaluación ha intentado analizar la teoría del cambio del proyecto, diseño donde el equipo evaluador, las personas responsables del programa y los y las agentes sociales trabajan juntas para explorar y representar la

⁷⁰ ITUN: Incorporación al trabajo útil y necesario.

⁷¹ LAMEGI: Lograr el acceso al mercado de empleo como garantía de la inclusión.

trayectoria de cambio esperada y al mismo tiempo identificar los pasos claves para su desarrollo, de manera que las interrelaciones más decisivas para alcanzar los resultados previstos puedan ser observadas y medidas (Díez y Setién. 2005. p. 127).

SEGUNDA PARTE: TRABAJO DE CAMPO

**CAPITULO 4. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL
MODELO DE EVALUACIÓN INTERNA DEL
PROYECTO “DEFINIR MIRANDA”**

Partimos de la premisa de que el diseño de un modelo de evaluación de proyectos adaptado a sus características particulares en el ámbito de las políticas europeas contribuye a aumentar la eficacia de los mismos y en un plano superior a alcanzar los objetivos de la Iniciativa Europea EQUAL (Díez López. 2005. p. 135).

En efecto, determinar la metodología de una evaluación requiere reconocer las características específicas de cada proyecto y adaptarse al entorno en el que se desarrolla, erigiéndose como moldeador de las líneas de evaluación específicas del proyecto (Green. 1994. P.531). Así, la evaluación implica crear un diseño adaptado a una situación específica y con un contexto político o de acción concreto (Patton. 1997. p. 249).

Esta idea ya venía recogida en la Comunicación 853/2000, donde se expresaba que la evaluación tendrá que estar adaptada a la naturaleza del proyecto, determinando el cumplimiento de los principios clave que definen la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la coherencia, pertinencia, la concentración, la eficacia y la eficiencia del mismo, los procesos en cada fase de vida del proyecto y el desarrollo de las actividades, incluidas las del Acuerdo de Cooperación Transnacional.

Comenzamos, por tanto, el primer apartado del presente capítulo analizando las características del proyecto EQUAL “Definir Miranda”, exponiendo los objetivos, resultados y actuaciones planteadas en sus diferentes fases de desarrollo, así como las entidades de la Agrupación de Desarrollo que lo conforman, y un análisis del mecanismo de evaluación propuesto en el proyecto.

En el segundo apartado indicamos las líneas de evaluación planteadas, las cuestiones principales de evaluación, y las herramientas de evaluación utilizadas, tomando como referencia la Guía de Evaluación de la UAFSE que recoge los elementos clave de la evaluación interna y el modelo de Burke presentado por las autoras Díez y Setién (2005. p. 130).

4.1.Contexto de la investigación. El proyecto “Definir Miranda”.

El Proyecto “Definir Miranda” se ha encuadrado dentro de la segunda fase de la Iniciativa Comunitaria EQUAL del FSE para el periodo 2000-2006, concretamente en el eje 4: “Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres” y en el área temática nº 6 que tiene por objetivo “Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo” del Programa de Iniciativa Comunitaria español EQUAL, en la 2ª versión del 2004, con el desarrollo de planes de acción positiva en el entorno empresarial y la ejecución de planes de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Tomando como referencia el documento oficial del citado proyecto contextualizamos el mismo:

“Definir Miranda” surge en una situación de crecimiento económico acelerado de la ciudad de Miranda de Ebro, que se prevé puede derivar en una acentuación de las desigualdades sociales y de marginación, en concreto aquellas vinculadas a las desigualdades de género, de ahí que como se señala en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres celebrada en la localidad china de Beijing en septiembre de 1995, sea indispensable buscar nuevas alternativas que garanticen que todos los miembros de la sociedad se beneficien del crecimiento económico basado en un enfoque integral de todos los aspectos del desarrollo: crecimiento, igualdad entre mujeres y hombres, justicia social, conservación y protección del medio ambiente, sostenibilidad, solidaridad, participación, paz y respeto por los derechos humanos.

La situación de mujeres y hombres de Miranda de Ebro en 2004 presenta un reflejo de la desigualdad estructural fruto del sexismo presente en todas las sociedades. Siendo las mujeres la mitad de la población⁷² no se aprecia la misma representación en el mercado laboral, ni en los estamentos sociales de representación ciudadana. Asimismo existe una diferenciación sexual en el ámbito educativo, tanto en la elección de estudios, optando las mujeres por la profesionalización en ámbitos “femeninos” como en el proceso de socialización escolar.

⁷² Concretamente el 50.4%.

El proyecto parte de la premisa, que si bien no son aspectos jurídicos los que determinan esta situación, si ciertas políticas sociales pueden contribuir a la no superación de la misma. Pero destaca el proceso de socialización basado en el sistema sexo-género como factor fundamental de la perpetuación de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres.

Por tanto, de acuerdo con la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres 2001-2005, el Proyecto “Definir Miranda” ha pretendido *“sensibilizar, concienciar, implicar a las y los agentes sociales y a ciudadanas y ciudadanos particulares para comenzar a introducir cambios que posibiliten la interiorización y la superación de la desigualdad estructural fruto de la socialización basa en el sistema sexo-género”*.

Para alcanzar dicho propósito, el proyecto ha considerado la consecución del mismo en tres campos o ámbitos, la igualdad de representación y participación en la toma de decisiones, la igualdad en la vida social y la igualdad en la vida cívica.

4.1.1. Objetivos generales.

La formulación de los objetivos generales recogidos en el proyecto son el punto de partida para el planteamiento de las actuaciones y los sintetizamos en:

1. Transformar los estereotipos producto de la socialización basada en el sistema sexo-género mediante:
 - Sensibilización de la ciudadanía: No hay trabajos de mujeres y hombres. Diversificación laboral desde la escuela. Es preciso compartir el trabajo y repartir el empleo.
 - Formación de mujeres en motivación, profesiones sub-representadas y acceso a NTIC.
 - Concienciación de los hombres y miembros de la unidad familiar: corresponsabilidad.

- Concienciación del empresariado y de los otros trabajadores hombres realizando un diagnóstico de las plantillas de las empresas de Miranda de Ebro para proceder a la eliminación de estereotipos en la selección, acceso y promoción y facilitar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones y negociación colectiva.
 - Sensibilización y formación de agentes de empleo, agentes de formación.
 - Detección de las ideas que contribuyen a afianzar los estereotipos sexuales en la población escolar mediante la creación del “Observatorio: investiguemos la igualdad de sexos” en el colegio Sagrados Corazones.
2. Prepararse para poder dar respuesta a las necesidades de futuro... teniendo en cuenta igualdad de mujeres y hombres y protección del medio ambiente.

4.1.2. Resultados previstos.

La documentación del proyecto “Definir Miranda” recoge como resultados previstos y deseables:

1. Generar “discusión” sobre la segregación existente en el ámbito del trabajo en la ciudadanía de Miranda de Ebro, en todos los segmentos de edad para lo que se utilizarán diferentes metodologías de trabajo y canales de información y/o difusión.
2. Propiciar un nivel de “tolerancia cero” a las situaciones de desigualdades y discriminaciones que se producen en el ámbito de trabajo.
3. Crear conciencia sobre el derecho a un empleo decente que tiene todas las personas y sobre la conveniencia de participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, haciendo especial hincapié en el ámbito laboral.
4. Detectar en qué momento se asumen como “naturales” los estereotipos sexuales que influyen en la segregación laboral y los mecanismos que pueden modificarlos, a través de las conclusiones del “Observatorio: Investiguemos la igualdad de sexos”.
5. Conocer la situación de mujeres y hombres en las empresas de Miranda de Ebro a través del diagnóstico de plantillas.

6. Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o enfoque de género a personas de diferentes entidades que intervienen en la formación, inserción y promoción en el ámbito del empleo.
7. Establecer la coordinación pertinente entre todas las entidades, organizaciones y/o agentes sociales que realizan programas de formación al objeto de que no se produzca una saturación formativa en ciertas áreas profesionales y no se cuente con el personal demandado por las empresas.
8. Adecuar la oferta de programas formativos a las necesidades de contratación del tejido productivo, al objeto de evitar desfases entre la formación y la inserción
9. Posibilitar las sinergias necesarias que permitan elaborar “paquetes mixtos” que integren medidas formativas y de empleo. El objetivo es conseguir el diseño de programas de formación para el empleo, en lugar de concebir la formación como un fin en sí mismo. Esto exige que se profundice en la coordinación entre entidades de distinto nivel, de diferente ámbito de intervención o incluso entre las que son competidoras entre sí.
10. Trabajar la puesta a punto o preformación de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables al objeto de ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas. Tener en cuenta no sólo la discriminación por razón de sexo, sino las múltiples discriminaciones que padecen otras personas.
11. Ofrecer modelos que permitan superar la segregación laboral
12. Intercambiar experiencias, difundir los resultados y “buenas prácticas” a nivel de la ciudad, Estado (a través de la participación en Grupos Temáticos) y Unión Europea (a través del Acuerdo de Cooperación Transnacional).

4.1.3. Actividades principales.

Presentamos un resumen de las actuaciones que se han planificado en el PIC EQUAL “Definir Miranda”:

- Campañas de sensibilización dirigidas a la población con las que se intentará modificar las actitudes culturales que se encuentran en la base de la discriminación
- Campañas de sensibilización del empresariado y las y los agentes socio laborales sobre el mismo valor de los perfiles de hombres y mujeres en todas las

profesiones, dirigida a cambiar la cultura y las normas no escritas del mercado de trabajo.

- Campañas de sensibilización que animen a las mujeres más jóvenes a dirigir su carrera profesional hacia opciones técnicas y con mejores expectativas de creación de empleo, evitando al mismo tiempo que se concentren en áreas de conocimiento o sectores de actividades de futuro con menos posibilidades de futuro
- Campaña de sensibilización que estimule la diversificación en el momento en que las chavalas y chavales eligen sus opciones formativas y laborales, al objeto de incrementar la presencia de mujeres en profesiones y oficios en que se encuentran tradicionalmente infrarrepresentadas y en profesiones emergentes con futuro de cara a las previsiones existentes
- Campaña de sensibilización que fomente una actitud positiva en la sociedad y en las familias hacia la promoción de las mujeres en el entorno laboral
- Promoción de modelos adecuados de cambio cultural en el ámbito familiar, educativo y en el entorno laboral: centros de trabajo y en las organizaciones e instancias que toman las decisiones sobre política social y empleo. Por este motivo, a la hora de constituir la AD se ha trabajado para que estén presentes todas las entidades que participan en la formación, inserción y promoción en el ámbito laboral, desde las escuelas hasta las empresas pasando por centros de formación y por los sindicatos al objeto de que las campañas de sensibilización lleguen a todos los niveles de intervención.
- Acciones de información, formación y sensibilización dirigidas a las y los miembros de todas las entidades de la AD, 0sobre la incorporación del enfoque de género y la igualdad de oportunidades en todas las fases de todos los programas y políticas, a efectos de asegurar que su participación sea activa en todas las fases de intervención
- Acciones de información, formación y sensibilización sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo incorporar el enfoque de género dentro de la práctica profesional dirigidas a las y los principales actores del mercado de trabajo: empresas, agentes sociales, formadores y formadoras, servicios de empleo, etc.

- Acciones de información, formación y sensibilización de agentes educativos sobre la importancia que tienen una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de conocimiento y en las diferentes opciones de carrera profesional
- “Observatorio: Investiguemos la igualdad de sexos”, que se desarrollará en el Colegio Sagrados Corazones para visibilizar los procesos de socialización desde la perspectiva de género.
- Estudio / diagnóstico de las plantillas de todas las empresas existentes en Miranda de Ebro (reclutamiento, selección, promoción interna, desarrollo de carrera, estructura salarial, participación en la formación...), promovido por la Cámara de Comercio y la FAE, las actitudes culturales que perpetúan la segregación y los desequilibrios entre mujeres y hombres existentes en el mercado laboral. Los resultados han de servir para poder ofrecer soluciones que puedan evitar que se sigan produciendo estas situaciones no deseadas.
- Programas de orientación profesional dirigidos a prevenir la segregación desde el sistema educativo, serán realizados por los dos centros escolares que participan en la AD, que vayan encaminadas a evitar que se produzca una segregación que coloque a las mujeres en opciones de empleo con menos posibilidades de futuro o peor consideradas.

4.1.4. Composición de la Agrupación de Desarrollo.

Las Agrupaciones de Desarrollo cobran un gran protagonismo en la gestión de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. En el proyecto “Definir Miranda” la AD está compuesta por las siguientes entidades:

1.- Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Es la entidad que actúa como promotora y que se encarga de impulsar, coordinar, hacer el seguimiento y la evaluación de las actividades y del presupuesto. Sin embargo, a la hora de trabajar todas las organizaciones tienen “voz” y las mismas oportunidades de participar en la toma de decisiones.

2.- Cámara de Comercio e Industria.

La Cámara de Comercio e Industria es una Corporación de Derecho Público creada con los siguientes fines:

- La representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio y la industrial.
- La prestación de servicios a las empresas.

En la AD se encarga de impulsar el estudio diagnóstico de las plantillas de las empresas existentes en la ciudad y velar porque se tengan en cuenta las opiniones de la Asociación ACECAA y de la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Miranda de Ebro y Comarca ADEME.

3.- Federación de Asociaciones Empresariales de Miranda (FAE).

La Federación de Asociaciones Empresariales de Miranda de Ebro (FAE) es una organización empresarial de ámbito provincial y de carácter intersectorial. Está compuesta por 52 asociaciones de empresarios y más de 3.400 empresas pertenecientes a los distintos sectores económicos: Industria, Comercio, Construcción, Hostelería y Servicios.

En la AD se encarga de “concienciar” / “sensibilizar” a las empresas de Miranda de Ebro para la participación activa en el estudio diagnóstico de las plantillas y difundir entre éstas las diferentes campañas y actividades que se organicen.

4.- Cáritas A. de Miranda.

Cáritas A. de Miranda es una entidad sin ánimo de lucro, parte integrante de Cáritas Diocesana de Burgos dependiente de la iglesia católica que desarrolla su actuación en el campo de intervención social a través de programas de:

- Atención de base.
- Programa de Intervención Familiar.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- Programa de Atención Integral a Transeúntes y colectivos sin Techo.
- Programa de Apoyo a Inmigrantes y Empleo.
- Sensibilización.

Los motivos que justifican su participación en relación con el contenido del proyecto son:

- El eminente carácter social de la entidad.
- La trayectoria de intervención con colectivos especialmente vulnerables y su evolución en función de la realidad cambiante.
- La experiencia desde el año 1999 en el programa de inserción laboral y por consiguiente en la tarea mediadora entre el colectivo trabajador y la empresa (en el año 2003 tuvo contacto con 88 empresas y múltiples empleadoras y empleadores de servicio doméstico).
- Su carácter de referente en todo el tema de extranjería en la localidad (tanto de cara a entidades públicas: Ayuntamiento, Sub-Delegaciones de Gobierno en Burgos y en Álava, Comisaría de Policía, Tesorería de la Seguridad Social, INEM... como entidades privadas: gestorías, empresas...).
- Su proyección local.
- Su trabajo de coordinación con el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.
- La capacidad de organización y movilización del voluntariado.

En la AD aporta la perspectiva social de los beneficiarios que se encuentran en situación de exclusión social.

5.- Aspodemi.

Asociación sin ánimo de lucro de ayuda a personas con discapacidad intelectual y sus familias en Miranda de Ebro y su comarca, al igual que el resto de las asociaciones que pertenecen al movimiento FEAPS, viene desarrollando desde la década de los noventa, actuaciones relacionadas estrechamente con el empleo. Todas las actuaciones que realiza son fruto del trabajo conjunto de las Administraciones Públicas con responsabilidad en los ámbitos de la formación y del empleo. Cuenta con experiencia, en la Iniciativa Comunitaria HORIZON, en programas financiados por el Fondo Social Europeo y en programas desarrollados en colaboración con la Consejería de Educación y Cultura y la

Gerencia de Servicios Sociales de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de Castilla y León que les han permitido poner en marcha estructuras de intermediación laboral que han complementado y dado respuesta concreta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo.

Como miembro de la AD vela porque las aportaciones de las Asociaciones Boreal y Asayeme estén presentes en los trabajos desarrollados a través del proyecto EQUAL y es la entidad responsable de supervisar y asesorar sobre la eliminación de las barreras tanto arquitectónicas como de comunicación que puedan presentarse.

6.- Instituto Técnico Industrial de Miranda.

Centro en el que se imparten especialidades de formación regladas de grado medio y grado superior, formación profesional para el empleo en las áreas de fabricación mecánica, mantenimiento industrial y administración financiera. Por sus aulas han pasado 2.000 profesionales que desarrollan actualmente su labor en empresas de la ciudad y su entorno.

En la AD aporta un conocimiento de la diferenciación en la elección de estudios en función del género y un alto grado de sensibilización de la desigualdad existente entre mujeres y hombres.

7.- Colegio Sagrados Corazones.

Es una organización educativa, de gran tradición en la localidad, cuyo alumnado asciende a 850 alumnas y alumnos, de edades comprendidas entre los tres y los dieciocho años, organizados en las diferentes etapas de la educación actual: infantil, primaria, secundaria y bachiller.

El alumnado del Centro presenta una gran heterogeneidad al ser concertadas todos los niveles excepto el de bachiller, representando a un amplísimo espectro de la ciudadanía mirandesa. La plantilla del personal del centro la conforman más de sesenta personas, de las cuales un 66,6% son mujeres.

La participación del Colegio Sagrados Corazones en el programa EQUAL está sustentada en el trabajo de base. Realizar actividades en la cúspide de la pirámide reportará importantes beneficios a corto / medio plazo, pero es en el largo plazo en el que el personal del centro se desea fijar, buscando que los objetivos del programa empiecen a calar en las y los futuros trabajadores, empresariado y personal docente.

Por otra parte, la actividad propuesta por el Colegio Sagrados Corazones, el “Observatorio: investiguemos la igualdad de sexos”, supone una de las bases del programa, puesto que dicha actividad sirve como fuente de información para que el resto de entidades participantes en el programa conozcan el problema de la segregación vertical y horizontal en el mundo laboral desde la raíz, con lo que las actuaciones a desarrollar por otras organizaciones están mejor dirigidas y resultan mucho más eficaces.

8.- Sindicato Comisiones Obreras CC.OO.

CC.OO. cuenta con fundaciones, empresas y áreas temáticas especializadas para proporcionar servicios a sus afiliados y afiliadas y desarrollar mejor la actividad sindical.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una de las áreas temáticas de la organización, ya que CC.OO. es un sindicato comprometido, desde sus orígenes, con la igualdad de la mujer trabajadora y con la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Esto le ha llevado a aprobar, el 16 de marzo de 2004, el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CC.OO., destinado al 8º Congreso, en el que se asume el compromiso de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar la efectiva aplicación de la igualdad y la no discriminación de las mujeres para su incorporación y permanencia en el mundo laboral.

Este compromiso hace que participe como miembro de la AD Definir Miranda.

9.- Sindicato Unión General de Trabajadores U.G.T.

El sindicato UGT cuenta con un Departamento de Mujer que se encarga de que el enfoque de género esté presente de forma transversal en el quehacer diario del sindicato y, como consecuencia de ello, facilita información sobre salud laboral con perspectiva de género, realiza los análisis del mercado laboral teniendo en cuenta la situación, condición y posición de las mujeres en el mismo, hace un seguimiento de la legislación europea que garantiza la aplicación del principio de igualdad, trabaja para que la negociación colectiva sea un mecanismo para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y publica textos específicos sobre la situación de las mujeres en el ámbito del empleo.

Por todo lo anterior se considera que el sindicato UGT de Miranda de Ebro ha de participar como miembro de la Agrupación de Desarrollo.

10.- Asociación de Mujeres Progresistas “Mariana Pineda”.

La Asociación de Mujeres Progresistas “Mariana Pineda” es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja desde sus orígenes con y para las mujeres de Miranda de Ebro y comarca. Ha sido acreditada como entidad para la Igualdad de Oportunidades en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Participa como miembro de la Agrupación de Desarrollo por haber demostrado interés y por haber demostrado su capacidad para trabajar en equipo junto con otras entidades participando activamente en el Consejo Local de la Mujer.

11.- Asociación Mirandesa de Mujeres para la Democracia.

La Asociación Mirandesa de Mujeres para la Democracia se constituyó en 1996, con el objetivo prioritario de favorecer la difusión e información actualizada sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuenta con más de 200 socias en la ciudad.

Ha organizado diferentes cursos de formación para sus asociadas, jornadas de sensibilización y concienciación dirigidas a la ciudadanía y ha tomado parte activa en el Consejo Local de la Mujer de Miranda de Ebro. Destaca su trabajo de cara a la

sensibilización en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la publicación de una Guía sobre los recursos con los que cuentan las mujeres migrantes.

12.- Universidad de Burgos.

Se trata de una entidad con experiencia académica y con reconocimiento público. La participación de la Universidad de Burgos será coordinada por el Dr. D. Alfredo Jiménez Eguizábal y la Dra. D^a Carmen Palmero Cámara. Contando con la colaboración de la Unidad de Calidad y de los recursos que la institución dispone para afrontar las tareas pertinentes.

13.- Caja Círculo.

Esta entidad financiera emplazada en la ciudad es una entidad privada que ha mostrado interés no sólo en tomar parte en las actividades, campañas, etc. que se organicen sino que se ha mostrado dispuesta a participar en la co-financiación de las actividades.

4.1.5. Sistema de evaluación y seguimiento propuesto inicialmente en el proyecto.

Las ADs en el momento de presentar el proyecto EQUAL en la convocatoria correspondiente deben exponer una descripción del mecanismo de evaluación interna que se va a desarrollar, como viene recogido en la Comunicación 853/2000, que establece que: “Al final de la acción 1, la AD deberá presentar una estrategia común en forma de acuerdo de agrupación de desarrollo, que deberá incluir como mínimo un mecanismo para la evaluación continua, incluida la presentación de datos e informaciones sobre la AD y el análisis de resultados.

Asimismo, la AD presentará un informe final de evaluación ante la UAFSE, esta entidad, podrá utilizar este documento, junto con otras herramientas, como elemento de evaluación externa del proyecto.

En cumplimiento de estas indicaciones, tanto el Ayuntamiento como entidad promotora, como la Universidad de Burgos como entidad encargada de las funciones relativas al seguimiento y a la evaluación interna, han sido las responsables de recoger la información necesaria para dichos procesos, analizarla y difundir los resultados, con el fin de estimular la reflexión interna y el autoanálisis. Esta información ha sido facilitada a la UAFSE para contribuir a la evaluación del PIC español de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Es función del Ayuntamiento la coordinación y articulación del proceso de evaluación interna en el seno de la AD.

Los elementos que analiza el proyecto establecidos en su sistema propio de evaluación se agrupan en la relevancia del género en las actuaciones a ejecutar, la evaluación del impacto en función del género y la adecuación de los métodos planteados a las actuaciones previstas.

La evaluación introduce el “mainstreaming” o transversalidad de la perspectiva de género en todas las fases del proyecto, especialmente en la evaluación, así los criterios relevantes en relación al género podrían resumirse en:

- Participación: composición de los grupos meta/población desagregados por sexo, representación de las mujeres y hombres en puestos de toma de decisión,...
- Recursos: distribución de recursos cruciales tales como el tiempo, espacio, información y dinero, educación y capacitación, empleo y carrera profesional, nuevas tecnologías, etc.
- Normas y valores que influyen los roles de género, la división del trabajo, las actitudes y el comportamiento de mujeres y hombres, las desigualdades con respecto al valor que se vincula a hombres y mujeres o a características consideradas socialmente masculinas y femeninas.
- Derechos otorgados/garantizados respecto a la discriminación de género, directa o indirecta, derechos humanos, y acceso a la justicia, sea en el terreno de asuntos legales, políticos o socioeconómicos.

El sistema de evaluación del proyecto también presenta, en su propuesta inicial, una evaluación del impacto del proyecto con la finalidad de determinar en qué medida se ha

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

alcanzado su objetivo general: *contribuir a paliar las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo y cómo ha contribuido a iniciar procesos de cambios estructurales.*

Se plantea la utilización de métodos cuantitativos: cuestionarios y encuesta por entrevista cerrada; y cualitativos: entrevistas en profundidad, estudios de casos y observaciones; desagregados por sexo como medio de favorecer la potenciación de los resultados y generar una retroalimentación de calidad. La metodología se desarrolla en el siguiente apartado.

La evaluación de “Definir Miranda” tiene en cuenta los aspectos clásicos de la evaluación como: pertinencia, eficacia, efectividad, utilidad y sostenibilidad. Y se contemplan otros elementos como las estructuras de apoyo y los sistemas de puesta en práctica de las políticas, es decir, la transferibilidad. Asimismo se evalúa el proyecto en todas sus fases el diseño, el proceso y el impacto.

Este sistema de evaluación inicial ha sido modificado por el presente trabajo de investigación para adaptarlo a las características del método científico.

4.1.6. Cronograma.

La ejecución de las actividades previstas, recogidas anteriormente, se ha desarrollado entre noviembre de 2004 y diciembre de 2007. En el anexo 3 se puede consultar el cronograma general del proyecto.

4.2. Metodología del trabajo de campo. Diseño del sistema de evaluación interna para el proyecto “Definir Miranda”.

Como hemos presentado con anterioridad, la Iniciativa Comunitaria EQUAL tiene un carácter innovador, pretende ser un laboratorio de pruebas cuyo objetivo sea implementar nuevas metodologías de trabajo, pero respetando las características de cada uno de los proyectos y permitiendo la realización, entre otros aspectos, de evaluaciones personalizadas y adaptadas a la realidad que se evalúa.

En concreto, se han presentado las diferentes líneas de evaluación desarrolladas en materia de políticas sociales⁷³ en la Unión Europea, mostrando una tendencia, para el periodo 2000-2006, a introducir en el proceso evaluativo a los y las agentes intervinientes y las personas protagonistas⁷⁴, como recoge la Guía MEANS de la Comisión Europea.

Así, los enfoques participativos se vienen aplicando con éxito desde hace décadas en países en vías de desarrollo, y son diversas las agencias internacionales que como FAO o UNESCO han introducido evaluaciones participativas en la evaluación de sus proyectos (Izquierdo. 2008. p. 126). Varios son los autores que defiende la implementación de un sistema evaluativo que tenga como elemento central la participación de los y las agentes implicados en el proyecto o programa evaluado⁷⁵.

En tal sentido, para el diseño e implementación de la evaluación del proyecto “Definir Miranda” hemos tomado como referencia el modelo de Burke (Díez y Setién 2005. p. 130) donde la evaluación participativa establece un conjunto de principios:

- La evaluación debe ser específica a su contexto y construida sobre las preocupaciones, problemas e intereses de los stakeholders⁷⁶. Para ello se ha

⁷³ También denominadas “políticas regionales” o “políticas de cohesión”.

⁷⁴ El Consejo de Europa de Santa María da Feira, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2000, invitó a los interlocutores sociales a desempeñar un papel más destacado en la definición, aplicación y evaluación de las directrices para el empleo

⁷⁵ Ver los trabajos de Patton, 1997; Green, 1998; Whitmore, 1998; Fetterman, 2001; Guba y Lincoln, 1989 y House y Howe 1999.

⁷⁶ “El término stakeholder hace referencia al individuo o grupo que tiene un interés (stake) en la evaluación: puede afectar y verse afectado por los resultados de la evaluación y tiene una opinión válida al respecto” (Díez, M. A. y Setién, M. L. 2005. p. 130).

realizado varias incursiones en esta materia en las diferentes Comisiones de Trabajo en los que la evaluadora ha participado.

- La metodología de evaluación respeta e utiliza el conocimiento y la experiencia de los stakeholder clave. En la AD existen diversas entidades con experiencia y formación en materia de género, se ha incorporado las visiones y aportaciones de las mismas a la evaluación del proyecto tiene como elemento clave el enfoque de género.
- La evaluación favorece la creación del conocimiento de manera colectiva. La evaluación se ha contemplado desde su génesis como una herramienta continua de aprendizaje y de retroalimentación en el desarrollo del proyecto. Cada 15 días las entidades han sido informadas de la situación evaluativa. Asimismo, semestralmente se ha presentado informes de evaluación en plenarios públicos.
- La evaluación debe implicar a los stakeholder y contribuir a la consecución de los objetivos. Todas las entidades de la AD participaban no solo en la recogida de información relevante para la evaluación sino en la elaboración de instrumentos y en la difusión de sus resultados.
- En la evaluación se busca el uso y la aplicación de sus resultados. Las actividades ejecutadas dentro de la acción 3 de los proyectos EQUAL contemplan la realización y difusión de buenas prácticas. En esta realidad la evaluación contribuye aportando información continua para la generación de dichas actuaciones.
- El personal evaluador comparte su poder con los stakeholders, de esa manera el control de la evaluación no está solo en las manos del equipo de evaluación sino que es una tarea compartida. Existen dos entidades responsables de coordinar y recoger la información generada en la evaluación del proyecto, pero las entidades han formado parte del proceso de decisión de los mecanismos de evaluación y por ende de la elaboración de las herramientas. Han sido conocedoras en todo momento del estado de la evaluación, pudiendo tomar las riendas, si hubiese sido preciso, de la evaluación del proyecto.

El grado de implicación de los principios puede variar de un proyecto EQUAL a otro, e incluso dentro del mismo proyecto pueden existir diferentes grados de implementación de los mismo pero, en todo caso, la participación se considerada un aspecto positivo dentro de la evaluación, ya que tiene un carácter motivador y desemboca en una mayor implicación en los proyectos, que a su vez repercute en una disminución de las reticencias al proceso evaluativo (Izquierdo. 2008. p. 125).

Dentro del contexto europeo la evaluación de los programas se guía por los siguientes criterios de gobernanza⁷⁷: participación de todas las personas implicadas en el programa o proyecto, liderazgo democrático y obtención de consensos, transparencia, eficacia y eficiencia de los programas. (Díez, Izquierdo y Malagón. 2010. p. 3).

Pero son los principios de la Iniciativa EQUAL los que emplazan a la utilización de una evaluación participativa, destacando el partenariado o colaboración institucional, donde se analiza el nivel de implicación de las diferentes instituciones y la capacitación, que estudia la participación efectiva de las personas destinatarias de los proyectos, o de las organizaciones que las representan, en todas las fases del proyecto, responsabilizándose de su propio proceso de inserción o adaptación laboral, así como la participación de las entidades que componen la AD.

En cumplimiento de estos principios, los proyectos EQUAL se desarrollan teniendo como estructura clave de funcionamiento y gestión las AD, conjunto de entidades que reúnen a los agentes interesados en cooperar y que poseen las competencias adecuadas dentro de un enfoque multidimensional y que además de defender sus intereses institucionales tienen funciones relacionadas con el diagnóstico, diseño, gestión, ejecución, y en su caso, evaluación. (Osuna, et al. 2005. p. 83). En esta misma línea, recordemos que la participación es un elemento clave en este proyecto, no solo porque facilita el desarrollo y el cumplimiento de los ciertos principios de la Iniciativa EQUAL, sino porque contribuye a incrementar la utilidad de la evaluación para los diferentes agentes y la utilización de sus resultados. (Navarro. 2008. p. 189).

⁷⁷ El Libro Blanco de la Gobernanza Europea (2001) establece cinco principios para la buena gobernanza: apertura, participación, responsabilidad, eficacia y coherencia.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

Y no podemos obviar la perenne disyuntiva entre evaluación cuantitativa y evaluación cualitativa. Recordemos como al abordar la trayectoria de la evaluación de políticas y proyectos sociales, manifestamos su tradicional carácter cuantitativo que progresivamente fue adoptando enfoques del paradigma cualitativo. Éste parte del supuesto básico de que el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados (Ruiz. 1996. pp. 29-31), tomando como objeto de estudio la sociedad, donde surgen realidades construidas en las que no hay principios ni leyes generales, pero donde todas las perspectivas son valiosas (Taylor y Bogdan. 1986. p. 20). Se trata de comprender el comportamiento de los sujetos implicados en un proceso, intentando captar el propio proceso en su totalidad, las interacciones y significados de los sujetos entre sí y los sujetos con el medio ambiente.

Por su parte la visión cuantitativa persigue la descripción lo más exacta de lo que ocurre en la realidad social. Se abordan investigaciones sobre grandes muestras de datos y se espera resultados matemáticamente interpretables y donde se pueden identificar atributos medibles y pueden diseñarse y desarrollarse instrumentos para medirlo, el método cuantitativo será el más adecuado (Gardner, 1977; p. 591). Para ello se apoya en las técnicas estadísticas, sobre todo la encuesta y el análisis estadístico de datos secundarios.

Este análisis, junto con la naturaleza propuesta de la evaluación interna de los proyectos europeos, nos lleva optar por un enfoque ecléctico donde tomamos como referencia el binomio paradigmático para proceder a una evaluación más rica desde el ámbito de la investigación confirmatoria y la exploratoria, considerando ambos elementos fundamentales del contexto de descubrimiento y del contexto de justificación (Hernández López. 2001. p.121).

Así, en el presente trabajo de investigación hemos optado por utilizar tanto herramientas de evaluación con enfoque cuantitativo: el desarrollo de encuestas, análisis de indicadores sociales recogidos en fichas de evaluación y en las actas de las Comisiones, como cualitativo poniendo en marcha grupos de discusión, entrevistas en profundidad y optando por la observación participante, utilizando la triangulación metodológica para contrastar información entre distintas fuentes y asegurarnos de que el muestreo teórico lo es por saturación, todo ello desde una perspectiva interparadigmática (Soler y Enrique. 2012. p. 885). Si bien es cierto, que los datos obtenidos permitirían realizar un análisis estadístico

inferencial, la naturaleza del proyecto evaluado, enmarcado en la IC EQUAL requería de un enfoque cualitativo basado en descriptivos.

Una vez presentado el método, definimos el proceso de elaboración del diseño de la evaluación e implementación del proyecto “Definir Miranda”:

1. Definición de las cuestiones de la evaluación.
2. Diseño de las herramientas de evaluación y procedimiento de recogida de datos.
3. Análisis e interpretación de los datos.

Las dos primeras fases las expondremos en los siguientes sub-apartados, por su parte el análisis e interpretación de los datos lo abordaremos en el siguiente capítulo.

4.2.1. Las cuestiones de la evaluación.

En el sistema de evaluación propuesto en este trabajo de evaluación hemos mantenido los fundamentos básicos del mecanismo de evaluación propuesto en el proyecto planteado, “Definir Miranda”, ya que éste ha sido aprobado en la correspondiente convocatoria. Si bien, esta tesis doctoral ha reformulado, ampliado y adaptado ciertos aspectos, estableciendo cuestiones claves de evaluación que se adaptan a los criterios establecidos en la “Guía de Evaluación⁷⁸” propuesta por la UAFSE y que recogen elementos clave de las teorías de evaluación de programas y proyectos de intervención social.

Así presentamos las siguientes líneas o cuestiones a evaluar:

⁷⁸ Mientras que las orientaciones metodológicas suponen una ayuda para el proyecto que puede utilizarlas o adaptarlas a sus necesidades, la Guía plantea una serie de contenidos mínimos que son de obligado cumplimiento para todos los proyectos. Estos mínimos hacen referencia a tres grupos de contenidos:

- La evaluación del cumplimiento de los principios básicos de la Iniciativa.
- La evaluación del cumplimiento de las prioridades horizontales de la Iniciativa.
- La evaluación de la contribución del proyecto al objetivo general de la Iniciativa.

1. Evaluabilidad del proyecto.
2. Integración de la perspectiva de género en proyecto.
3. Evaluación de la implementación.
4. Evaluación de la eficacia.
5. Evaluación de la pertinencia.
6. Evaluación de los principios de la Iniciativa EQUAL.
7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.

A continuación desarrollamos cada una de estas líneas de evaluación.

4.2.1.1. Evaluabilidad del proyecto.

La evaluabilidad de un proyecto consiste en analizar si el mismo puede ser, y en qué medida, evaluado, lo cual depende, en gran parte, de hasta qué punto ha sido bien planificado, así como de la existencia de ciertas barreras que dificulten la evaluación.

La evaluación de la evaluabilidad puede ser considerada como un pre-requisito de la evaluación, también como una vía para juzgar si los planificadores han realizado un buen trabajo en el ciclo de intervención. (Fernández Ballesteros. 2001. p. 71). Asimismo tiene como objetivo mejorar la toma de decisiones y fomentar un proceso de reflexión y juicio de valor sobre el proyecto a evaluar (Merino. 2007. p. 10).

La evaluabilidad no debe confundirse con la evaluación inicial o previa al desarrollo de un proyecto, si no que se ejecuta una vez el proyecto ya está diseñado e implementado y parte de dos preguntas importantes, *¿Merece la pena evaluar?* y en caso afirmativo, *¿con qué instrumento conviene hacerlo?*

Es por tanto una tipología de evaluación que estima la conveniencia o no de llevar a cabo la evaluación general del proyecto, asimismo nos permite adentrarnos en el mismo, identificando objetivos, actividades, recursos, así como agentes intervinientes o

stakeholders para, con posterioridad, diseñar la estructura de evaluación adecuada al mismo.

Así la evaluabilidad saca a la luz la calidad de la conceptualización del proyecto en la fase de planificación, analizando su diseño, necesidades y objetivos; analiza el grado de rigor que haya observado la persona que ha diseñado el proyecto en la fase de planificación; responde a una lógica sistemática de “abajo –arriba”, que irá reconstruyendo un proceso desde las acciones concretas del proyecto y sus resultados hasta sus fines y objetivos; verifica la existencia y la accesibilidad a la información necesaria, en calidad y cantidad, que permitiría llevar a cabo la evaluación; informa sobre la implicación y disposición del entorno gestor y responsable frente a la posible evaluación y analiza la dotación de recursos con los que se cuenta para la evaluación (Merino. 2007. p. 15).

El instrumento utilizado para analizar la evaluabilidad del Proyecto “Definir Miranda” ha sido el Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas⁷⁹ (Fernández-Ballesteros.2001.p.339.). El LCREP es un instrumento que pretende recoger la opinión de las personas implicadas en la evaluación del proyecto acerca de una serie de aspectos relevantes de los mismos. Está compuesto por 12 subdimensiones:

Dimensión calidad:

1. Evaluación de necesidades.
2. Establecimiento de objetivos.
3. Definición del programa.
4. Criterios de selección del programa.
5. Nivel de implementación.
6. Diseño de la evaluación.
7. Calidad de las operaciones a observar.

⁷⁹ Denominado LCREP.

8. Información sobre el contexto.

Dimensión de obstáculos:

9. Aceptabilidad de la evaluación.
10. Implicación del evaluador o la evaluadora.
11. Finalidad de la evaluación.
12. Costes.

Esta herramienta posee fiabilidad inter-jueces, existiendo una alta correlación entre las puntuaciones asignadas por varias personas evaluadoras. (Fernández Ballesteros. 2001. p. 73).

4.2.1.2. Integración de la perspectiva de género en el proyecto.

Como hemos expuesto al inicio de este capítulo, el Proyecto “Definir Miranda” se desarrolla en el eje 4: “Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres”, concretamente en el área temática nº 6 que tiene por objetivo “Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo” con el desarrollo de planes de acción positiva en el entorno empresarial y la ejecución de planes de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres 2001-2005, el Proyecto “Definir Miranda” pretende “sensibilizar, concienciar, implicar a las y los agentes sociales y a ciudadanas y ciudadanos particulares para comenzar a introducir cambios que posibiliten la interiorización y la superación de la desigualdad estructural fruto de la socialización basa en el sistema sexo-género”.

En esa misma línea, el Reglamento que establece los principios generales y objetivos para este periodo, el Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999, hace referencia explícita a la perspectiva de género estableciendo la necesidad de estadísticas desagregadas por sexo y la obligatoriedad de realizar una evaluación previa de la situación en términos de igualdad entre mujeres y hombres por lo que se refiere a sus oportunidades

en el mercado de trabajo y al trato en el mismo, incluyendo las dificultades específicas de cada grupo; una estimación del impacto esperado de la estrategia y de las intervenciones, en particular en lo referente a la integración de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, a la educación y la formación profesional, a la capacidad empresarial de las mujeres y a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Asimismo en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres a nivel europeo destacamos las siguientes directivas:

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

La igualdad de oportunidades es uno de los principios que se recogen en los Tratados fundacionales, así el principio de igualdad de retribución se consagró en el Tratado de

Roma⁸⁰, el articulado del TFUE permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Y recientemente, el 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020, sobre la base del documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) titulado «Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: transformar las vidas de niñas y mujeres a través de las relaciones exteriores de la UE 2016-2020.

Con la premisa de esta contextualización, es requisito indispensable y ético en el desarrollo de este proyecto el integrar de la perspectiva de género en todas las fases y elementos del proyecto: diseño, implementación e impacto.

1. Diseño.

El enfoque de género puede introducirse en cualquier etapa de un proyecto pero una actuación integral contempla su integración desde el inicio del mismo, es decir, desde su diseño, momento en el cual se requiere analizar la pertinencia del género en la propuesta de actuación. En el proceso de identificación de la pertinencia de género hemos contemplado los siguientes elementos o cuestiones (González González, Alonso Cuervo, Dávila Díaz. 2004. p. 29):

- 1. Identificación de mujeres y hombres. ¿A quién afecta?**
- 2. Identificación de la situación y posición de mujeres y hombres. ¿Cómo están?**
- 3. Identificación de posibles efectos sobre mujeres y hombres sobre la igualdad. ¿Qué ocurrirá?**

Seguidamente hemos analizado la realidad y el contexto previo a la planificación de las actuaciones. Tres elementos constituyen la base para desarrollar un análisis con enfoque de género (González González. et al. 2004. p. 48):

⁸⁰ Recogido en el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

1. **Desagregación de datos por sexo:** se constituye como el elemento central para identificar cuantas mujeres y hombres hay y en qué condiciones se encuentran respecto al objeto de intervención.
2. **Indicadores de género:** siguiendo la estructura de datos desagregados, puede ser necesario elaborar indicadores específicos de género.
3. **Conocimientos de género:** la existencia de personal técnico con conocimiento y formación en género.

Tras el análisis de la pertinencia de género del proyecto, el diagnóstico del contexto y la situación con enfoque de género, llegamos al estudio concreto del diseño del proyecto. Exponemos los elementos a tener en cuenta para verificar el enfoque de género en el mismo (de la Cruz. 1998. p. 65):

1. Objetivos:

- Responden a las necesidades de mujeres y hombres.
- Especifican a quien van dirigidos y quien se espera se beneficie del proyecto diferenciando entre sexos.
- Participan mujeres y hombres en el planteamiento de los objetivos.

2. Resultados:

- Están especificados por sexo.
- Son coherentes con las necesidades en los grupos seleccionados, es decir, cumplen los objetivos desagregados por sexos.

3. Actividades:

- Diferenciadas según las necesidades de mujeres y hombres.

4. Medios y recursos:

- Adecuación para la participación de hombres y mujeres.

- Tienen en cuenta la planificación del tiempo, las limitaciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Se utilizan al máximo las capacidades locales en materia de género y formación.

2. Implementación:

Como proceso sistémico, no puntual, el enfoque de género se integra en la fase de implementación, así el apoyo continuo y transversal de género debe ser un instrumento eficiente, que incluya (Cruz, C. de la. 1998. p. 62):

- Consideración de las diferencias en el contexto de la vida e intereses entre mujeres y hombres:
 - Existencia de la participación en la metodología y los medios incorporados para favorecer la intervención de las mujeres:
 - Participación de los grupos beneficiarios en la identificación de los problemas y soluciones.
 - ¿Qué mecanismos de consulta a la población y a las mujeres están previstos? ¿Con qué periodicidad? ¿Respecto a qué?
 - ¿Prevé el proyecto la sensibilización de líderes locales o autoridades en torno a necesidades y derechos de las mujeres a fin de asegurar su participación?
 - ¿Se prevé trabajar las cuestiones de género con el grupo destinatario aunque éste esté conformado sólo por hombres?
 - ¿El proyecto compromete al conjunto de la comunidad en la realización de las tareas para evitar la sobrecarga de responsabilidades y trabajo de las mujeres?
 - ¿Se proporciona información a las usuarias y usuarios sobre las implicaciones del proyecto en la organización del trabajo, el uso de técnicas, el manejo financiero y empresarial?
 - ¿Ofrece alternativas en cada caso para asegurar su elección responsable y sustentada?

- ¿Pueden las mujeres participar a partir de sus posibilidades y deseos sin menoscabar sus tareas actuales?
- Niveles de intercambio entre las distintas organizaciones: de mujeres entre sí y de mujeres con organizaciones mixtas, a fin de favorecer los espacios de comunicación interna de la población.
- La adecuación de la metodología a las prácticas sociales de grupo.
 - ¿El método de trabajo con la población tiene en cuenta las diferencias entre los grupos de personas usuarias, de acuerdo a la ocupación, ingresos y sexo de las mismas?
 - ¿El trabajo con las mujeres tiene en cuenta las horas punta de su jornada?
¿Hace uso de modalidades cercanas a sus prácticas: reuniones informales y en espacios accesibles y poco peligrosos? ¿Se toma en cuenta sus formas de aprender para diseñar propuestas de capacitación?
 - ¿El trabajo con la población respeta sus prácticas sociales: niveles de conocimiento, uso de tecnología, formas de organización?
- Las personas trabajadoras de las entidades desarrollan un entendimiento frente a las inquietudes de género y adquieran competencias y habilidades necesarias para abordarlas.
 - Realización de acciones de formación para miembros de las entidades de la AD.

3. Impacto.

Una vez hemos desarrollado la actuación, en este caso el proyecto, analizamos con enfoque de género el impacto que el mismo ha tenido, siendo condición previa y necesaria el asegurar que la situación antes de la implementación también se conozca. Así cotejamos la siguiente información (Cruz, C. de la. 1998. p. 80):

- ¿Qué cambios ha inducido el proyecto a nivel del trabajo de la mujer, posición de la familia y la comunidad?

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- ¿Pueden observarse alguno de los siguientes impactos positivos en la situación de las mujeres?:
 - Reducción de la carga de trabajo.
 - Liberación de tiempo, energía y oportunidades para dedicar a otras actividades: cuidado de las niñas y niños, educación personal, generación de ingresos o cualquier actividad que deseen emprender.
 - Aumento de la calidad de vida personal, familiar, fortalecimiento de su status debido a la participación en la toma de decisiones, mayor acceso y control sobre los medios de producción, servicios privados y estatales.
 - Incremento de la seguridad personal y perfeccionamiento de las capacidades.
 - Mayor participación de las mujeres en la gestión formal de las actividades del proyecto u otras actividades de la comunidad.
 - Surgimiento o fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, grupos, cooperativas u otro tipo de asociaciones.
- Participación de las mujeres en el proyecto. Acceso de las mujeres a:
 - Información del proyecto.
 - Planificación y ejecución en los programas de educación.
 - Programas de capacitación.
 - Asociaciones y cooperativas conformadas o fortalecidas desde el proyecto.
- ¿Ha incrementado el conocimiento sobre la situación de las mujeres?
- ¿Cuál es la actitud de las mujeres frente a los logros y actividades de los proyectos?
- ¿Existe un sistema de seguimiento adecuado para verificar la marcha del proyecto?

- ¿Qué medidas se contemplan al identificarse algún efecto negativo derivado de la implementación del proyecto: incremento de la carga de trabajo, pérdida de la autoridad tradicional de las mujeres, entre otros?

4.2.1.3. Evaluación de la implementación.

La implementación de un proyecto requiere responder y cumplir la planificación de un proyecto. El análisis de este proceso requiere examinar aspectos como el alcance de los objetivos propuestos, la ejecución de las actividades diseñadas, la utilización de los materiales y recursos humanos previstos y el cumplimiento de los plazos estipulados.

En el Proyecto “Definir Miranda” se ha considerado la evaluación como una herramienta de mejora continua por lo que la evaluación de la implementación se realiza de forma sistemática con la finalidad de obtener información sobre el proceso e introducir las posibles mejoras para reconducir el proceso de implementación o ejecución del proyecto.

4.2.1.4. Evaluación de la eficacia.

El análisis de la eficacia consiste en comprobar la adecuación de los efectos a las previsiones inicialmente establecidas, es decir, se trata de comprobar si el programa ha alcanzado sus objetivos midiendo sus efectos.

En este sentido, la Agrupación de Desarrollo analiza entre otras cuestiones la aportación de nuevas soluciones en el ámbito institucional, social o empresarial para la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo, como fruto del trabajo de colaboración y el grado de aplicación de la perspectiva de género en el conjunto de actuaciones del programa de trabajo de manera horizontal y de asunción real de esta perspectiva por parte de las entidades participantes.

Los efectos se clasifican o distribuyen en:

Población en general: Cambios producidos en la sociedad en su conjunto. En la focalización del impacto se considera el número de personas que han conocido el proyecto, el nivel de conocimiento de cada una de las actividades, el nivel de participación

en el proyecto, el nivel de participación en cada una de las actividades, la ruptura de roles y estereotipos y el cambio de actitudes con respecto al empleo de mujeres y hombres,...

Personas beneficiarias: Según incremento del bienestar, compuesto por empleo⁸¹, ingresos y rol ciudadano. Teniendo en cuenta la edad, sexo, grupo al que pertenecen, cargas familiares, necesidades básicas, nivel de instrucción, y la experiencia laboral anterior. En la focalización del impacto se analizan indicadores como el número de personas colectivo diana a las que han llegado las campañas de sensibilización, número de mujeres atendidas, porcentaje de mujeres para cada tipo de acción: formación, acompañamiento, uso de las NTIC, prácticas en empresas, número de hombres atendidos, cambios en el tipo de elección tipo formación reglada y ocupacional, mujeres beneficiarias de acciones formativas que han ascendido en su categoría profesional después de su participación, mujeres beneficiarias de acciones formativas que han ascendido en su categoría profesional después de su participación y grado de utilización y satisfacción de mecanismos de apoyo para la atención y cuidado de personas dependientes como factor importante para la participación o no en las acciones implementadas.

Empresas: grado de implicación y receptividad de las empresas, sensibilización y modificación de las actitudes de las personas empleadoras y agentes económicos acerca de las potencialidades laborales de las personas pertenecientes a los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo y de permanencia en la ocupación, mejora de la percepción del empresariado con respecto a la incorporación de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo⁸², y en igualdad de condiciones.

Los indicadores de seguimiento se relacionan con el incremento de contrataciones a favor de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres; la implementación de medidas nuevas en la empresa como el tipo de jornada, equiparación sueldos en función de puestos, independientemente sean ocupados por hombres o mujeres; el incremento número de mujeres en puestos de responsabilidad; acciones que favorecen la

⁸¹ Contemplando variables como la inserción laboral, satisfacción laboral y valoración de la calidad del trabajo según necesidades y expectativas.

⁸² Analizando la ocupación y la categoría.

visibilización de hombres y mujeres en ocupaciones o categorías no usuales; acciones de sensibilización sobre igualdad con la totalidad de sus trabajadores.

Agrupación de Desarrollo: mide el impacto valorando el papel principal de la agrupación y de cada una de las entidades que forman la misma, en el desarrollo del proyecto, aplicación de soluciones y metodología innovadora, normalizador, regulador y supervisor de las actividades; como fruto del trabajo en colaboración, grado de aplicación de la perspectiva de género en el conjunto de actuaciones del programa de trabajo de manera horizontal, y de asunción real de esta perspectiva por parte de las entidades participantes.

Los indicadores de impacto se relacionan con el compromiso y participación; nivel de calidad, producción de normas según la demanda, el mercado de trabajo, el nivel técnico, la evaluación interna de la acción, detección de nuevas necesidades y líneas de actuación: diseño de nuevos proyectos, modificaciones; cooperación; nivel de capacitación, preocupación por formación personal técnico, agentes, representantes políticos, representantes y organizaciones empresariales y sindicales en igualdad de oportunidades; sustentabilidad en el tiempo y articulaciones; oficinas públicas especializadas; promoción de estudios e investigaciones específicos sobre mujeres que incorporan la perspectiva de género: líneas de investigación, utilidad, proyectos que se derivan.

Estructuras y Sistemas: Según el fortalecimiento de las organizaciones orientadas a la resolución de las problemáticas ligadas a la lucha contra la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo y contra la discriminación y segregación en los entornos laborales, la generación de mecanismos locales de coordinación entre las organizaciones que realizan actuaciones y prestan servicios a favor de las personas con mayores dificultades de acceso y reincorporación al mercado de trabajo, innovaciones en los sistemas de acceso a la ocupación de las poblaciones con especiales dificultades de inserción, mejora de los sistemas de formación, implementación de nuevos métodos, materiales y modalidades de formación, basados en la utilización de las NTIC, implementación de estrategias de modificación de las actitudes de los actores del mercado de trabajo, incorporación a nivel institucional de la dimensión igualdad de oportunidades e implementación de medidas de discriminación positiva en los sistemas, ubicación y accesibilidad de los servicios y centros de atención ofrecidos por el proyecto, mecanismos de apoyo para la atención y cuidado de personas dependientes.

Establecemos como indicadores de impacto la constitución de redes estables; cambios en los sistemas de acceso al empleo: incremento de la incorporación de mujeres al mundo laboral a nivel local; cambios en las actitudes sociales; refuerzo de la capacidad de las organizaciones; mejorar los sistemas de formación; incorporación de la perspectiva de género en servicios, programas, proyectos, entre otros, puestos en marcha desde las administraciones públicas, modificación de la estructura territorial de la actividad y de la ocupación; capacidad de transferencia y aplicación de las soluciones detectadas; continuidad en el estilo de trabajo creado, la corresponsabilidad pública y privada, una vez finalizado el proyecto.

4.2.1.5. Evaluación de pertinencia.

Definimos la pertinencia como la adecuación de los objetivos de un proyecto al contexto de intervención y a las necesidades de las personas beneficiarias directa o indirectamente.

El criterio evaluativo de pertinencia no responde a una fórmula, como pudiera ser en el caso de la eficacia, sino que tiene un enfoque principalmente cualitativo.

Cuestiones clave:

- ¿Son coherente los objetivos específicos y líneas de actuación del proyecto con las prioridades del área temática en la que se inscribe?
- ¿Se adecuan los objetivos y estrategias de intervención del proyecto con respecto a la situación del contexto?
- ¿Se ha producido una adaptación del proyecto en función de los cambios que se producen en el proyecto?
- ¿Los recursos financieros han sido adecuados para la consecución de los objetivos?
- ¿El contenido y los medios de difusión de las acciones de sensibilización están adaptados a las características de las personas beneficiarias?

4.2.1.6. Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.

Para el análisis del cumplimiento de los principios de la Iniciativa EQUAL se siguen las indicaciones planteadas en la Guía de Evaluación (UAFSE. 2005. p. 8) sobre cada uno de ellos:

1. Complementariedad.

El principio de complementariedad pretende garantizar que los proyectos incidan realmente en ámbitos de actuación no cubiertos por las políticas generales de empleo o por la programación general del Fondo Social Europeo. Es decir, tiene como objetivo evitar el solapamiento y la duplicación de recursos.

Cuestiones clave:

- ¿Tras la realización del estudio de complementariedad se han establecido mecanismos de interrelación con las políticas o recursos existentes?
- ¿Qué grado de congruencia y ajuste se da con las políticas públicas?
- ¿Se derivan elementos del proyecto hacia otros recursos externos?
- ¿Se derivan usuarios hacia otras entidades por no corresponder con el perfil?
- ¿Se prevén mecanismos de seguimiento de las políticas para poder detectar cambios que afecten a la complementariedad con el proyecto?

2. Colaboración Institucional (Partenariado).

Para valorar el grado de cumplimiento de este principio debe analizarse la naturaleza y competencias de los distintos actores que participan en las AD, así como su aportación a la consecución de los objetivos.

Cuestiones clave:

- ¿Qué agentes clave han participado en la formulación, el diseño, la gestión, la ejecución y el seguimiento de las actuaciones del proyecto? ¿En qué ha consistido su participación? ¿Qué funciones han asumido y desarrollado?
- ¿Es idónea y suficiente la participación de estos agentes para el correcto desarrollo del proyecto? ¿Considera que las entidades que constituyen la agrupación de desarrollo tienen capacidad para influir en las políticas generales?
- ¿Se aprovecha la presencia de entidades expertas en políticas de empleo e igualdad de oportunidades?
- ¿Se han establecido relaciones de cooperación con otras entidades externas?

3. Capacitación.

Refleja la cooperación entre instituciones de distinta naturaleza que, en la medida de sus posibilidades, capacidades e intereses, acuerden colaborar en el desarrollo de un proyecto, movilizándolo los recursos disponibles al servicio de la búsqueda de nuevas formas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo. El análisis del principio de capacitación contempla la asignación de las tareas y actividades a las entidades en función de su competencia, experiencia e interés; modelo de participación y cooperación en la AD y la participación de las personas beneficiarias o de las organizaciones que lo representan.

Cuestiones clave:

- ¿Qué criterios se siguen para la distribución de actividades y tareas en el seno de la AD?
- ¿Cómo participan las entidades socias de la AD en la toma de decisiones?
- ¿Cómo se garantiza la participación equitativa de las entidades pequeñas?
- ¿Se aprovecha la experiencia de las entidades?
- ¿Qué agentes clave han participado en el proyecto?

- ¿Cuál ha sido el grado de participación de las entidades y profesionales especializados en igualdad de oportunidades?
- ¿En qué medida participan las personas beneficiarias o asociaciones que los representan?
- ¿Qué tipo de relación existe entre la gerencia ejecutiva de la AD y el resto de socios?
- ¿Cómo es el sistema de comunicación interno de la AD?
- ¿Qué capacitación y experiencia posee el personal contratado por el proyecto, en relación con la problemática que éste aborda?
- ¿Se han establecido relaciones de cooperación con otras organizaciones del territorio pero que no forman parte de la AD?

4. Innovación.

La evaluación de este principio analiza la existencia de elementos innovadores generados por el proyecto, es decir, soluciones innovadoras.

Cuestiones clave:

- ¿Se realizan actividades o se implementan soluciones no experimentadas en el territorio o con la población objetivo?
- ¿Se identifican innovaciones en el diseño del proyecto?
- ¿Se han desarrollado nuevos perfiles profesionales?
- ¿Se han implementado nuevas herramientas tecnológicas de información y comunicación?
- ¿Se ha incorporado la innovación a las prioridades transversales?
- ¿Existen dispositivos de identificación de buenas prácticas?

- ¿Se introducen sistemas innovadores para garantizar la transferencia a políticas generales de las soluciones experimentadas por el proyecto?

5. Capacidad de Transferencia y visibilidad.

La transferencia consiste en la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo.

La identificación las lecciones positivas y el enfoque innovador es lo que se ha denominado “buenas prácticas” de la Iniciativa EQUAL, actuaciones encuadradas dentro de la “acción 3” de la misma.

Definamos cuales son los elementos para considerar una acción o actuación como buena práctica (Palmero, Escolar, Luis, de la Torre. 2016. p. 47):

- **Innovación:** como mejora del servicio o producto implementado para solucionar problemas y fomentar un cambio de hábitos y referencias del pasado.
- **Transferibilidad:** como capacidad de una experiencia para poder repetir sus elementos principales en un contexto diferente al de su creación.
- **Viabilidad:** posibilidades de éxito que una iniciativa tendrá en su implementación.
- **Transversalidad:** posibilidad de interrelacionar determinados conocimientos o actuaciones.
- **Impacto positivo:** capacidad de una iniciativa para incidir en su ámbito de actuación, provocando efectos observables y positivos.
- **Sostenibilidad:** capacidad de mantener un servicio con una calidad adecuado durante un periodo de tiempo mínimo comprendido entre 3 y 5 años.
- **Eficacia/ eficiencia:** capacidad para lograr lo pretendido, con la utilización de menos recursos.
- **Sustentabilidad:** condiciones económicas, sociales, políticas y técnicas, entre otras, que permiten su funcionamiento.

- Sistema de evaluación: establecimiento de un sistema de control de los efectos producidos por las actuaciones desarrolladas.
- Implicación de la ciudadanía en cuanto a su presencia, activación y participación.

Dentro de la IC EQUAL los criterios de valoración de la buenas prácticas se corresponde con el imperativo de cumplimiento con los principios básicos de la Iniciativa: innovación, complementariedad, coherencia con las prioridades establecidas en EQUAL e incorporación de la Igualdad de Oportunidades; así también se debe evaluar el potencial de impacto de la buena práctica, su capacidad de transferencia horizontal y vertical así como la posibilidad de transferirla a otros contextos de intervención. Por último es necesario identificar el mecanismo propuesto de transferencia, difusión o detección, así como el grado de implicación de las entidades y personas relevantes en la actuación, la incorporación de la perspectiva de género y la coherencia interna de la propuesta.

En este contexto, diferenciamos dos tipos de actuaciones (Díaz, C. 2003. p. 53). Aquellas a la detección de buenas prácticas: constitución de redes temáticas, territoriales o sectoriales; estudios e investigaciones sobre temas concretos ligados a las prioridades temáticas, realizadas por personas expertas, talleres y foros de trabajo. Y actuaciones de difusión y transferencia de buenas prácticas ya detectadas como seminarios, actos de difusión, publicaciones y actos dirigidos a los responsables de la toma de decisiones.

Cuestiones clave:

- ¿Existe una estrategia de transferencia?
- ¿Cuál es el público objetivo?
- ¿Cuáles son los mecanismos de difusión y transferencia?
- ¿Existen actividades específicas de sensibilización sobre las situaciones de desigualdades en el mercado laboral, concretamente las sufridas por las mujeres?
- ¿Existe interrelación con las personas con capacidad de decisión política?

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- ¿En la agrupación existe alguna entidad con competencia en materia de políticas generales?
- ¿Cómo garantiza el proyecto la transferencia en materia de género hacia las políticas generales del mercado de trabajo?
- ¿En qué medida se han logrado los objetivos de difusión y transferencia de información?
- ¿Se han incorporado las buenas prácticas a las políticas activas de empleo?
- ¿En qué medida han sido suficientes los medios utilizados?

6. Cooperación transnacional.

Es el principio diferenciador e innovador de la Iniciativa EQUAL, y es analizado a través del estudio de dos aspectos:

1. Cumplimiento del Acuerdo de Cooperación Transnacional (ACT).
2. Intensidad de la colaboración transnacional.

Constituirán puntos focales de la evaluación de las actividades transnacionales la complementariedad del proyecto transnacional con el nacional, la contribución de la relación transnacional a las buenas prácticas y el impacto de la cooperación transnacional.

Cuestiones clave:

- ¿Los objetivos y actividades del proyecto transnacional son coherentes con los del proyecto nacional?
- ¿Se ha realizado un calendario realista del Plan de Trabajo Transnacional?
- ¿La organización y actuación de la AD ha contribuido al cumplimiento de las actividades establecidas en el ACT?

- ¿Se ha establecido un sistema de comunicación con todas las entidades de la AD que no participan en las actividades transnacionales?
- ¿Los medios y recursos son adecuados para el desempeño de las actuaciones?
- ¿En qué medida la cooperación transnacional contribuye al proyecto nacional?
- ¿Son adecuados los mecanismos de difusión?
- ¿Los productos desarrollados son funcionales?

7. Enfoque integrado.

Este principio contempla dos líneas principales de actuación: la primera el tratamiento global e integrado de las causas que provocan la discriminación en el área temática que se desarrolla en proyecto y la segunda línea, la intervención individualizada para abordar las problemáticas de las personas beneficiarias.

Cuestiones clave:

- ¿Cómo se ha identificado en el proyecto el conjunto de factores causales de las problemáticas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo?
- ¿Se ha considerado específicamente los factores que afectan a las poblaciones más desfavorecidas?
- ¿Cómo se han abordado las diferencias que afectan a las mujeres?
- ¿Los factores se consideran de forma aislada o hay una estrategia conjunta?
- ¿Cómo se realiza el tratamiento individual y específico de los diferentes problemas que afectan a las poblaciones objetivo sin perder el enfoque global?
- ¿La experiencia de las entidades de la AD contribuye al enfoque integrador?
- ¿Qué factores dificultan la aplicación del enfoque integral?

8. Concentración.

Análisis acerca de la concentración de las actuaciones sobre aquellas personas destinatarias a las que afectan de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral.

Cuestiones clave:

- ¿Se han identificado cuales son las poblaciones en situación de discriminación y desigualdad?
- ¿Se adecuan los objetivos y actuaciones a estas poblaciones?
- ¿Se han diseñado estrategias que garanticen la superación de las barreras de acceso al proyecto?
- ¿Qué papel ejercen las entidades y agentes clave especializados en el trabajo con poblaciones socialmente vulnerables?
- ¿Se dispone de personal especializado en el trabajo con poblaciones socialmente desfavorecidas?
- ¿Cómo se garantiza la participación de las poblaciones más desfavorecidas? ¿En los procesos de selección se realiza una identificación precisa de las poblaciones más vulnerables?
- ¿Qué nivel de participación de las poblaciones más desfavorecidas se da el proyecto?
- ¿En qué medida la distribución de los recursos es coherente con las prioridades?
- ¿Las variables e indicadores incorporados en el sistema de seguimiento del proyecto permiten la identificación precisa de las categorías de población socialmente más desfavorecidas?

4.2.1.7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.

Las prioridades horizontales del FSE para el periodo 2000-2006 se agrupan en cuatro bloques temáticos: igualdad de oportunidades, medio ambiente, desarrollo local y Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTICS).

1. Igualdad de oportunidades.

La evaluación de este principio se contempla en todo el proceso evaluativo del proyecto⁸³. El Proyecto “Definir Miranda” se desarrolla en el eje 4: “Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres”, concretamente en el área temática nº 6 que tiene por objetivo “Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo”. La materia del proyecto “Definir Miranda” hace que se aborde esta prioridad en la primera línea de actuación del mismo.

2. Medio ambiente.

Se analiza el impacto del proyecto sobre su entorno ambiental. **Cuestiones clave:**

- El proyecto ¿se ha gestionado en consonancia con la aplicación de una política respetuosa con el medio ambiente?
- ¿Se cuenta con la presencia entre las entidades de la AD y/o el personal contratado de profesionales con experiencia en el diseño, programación y gestión de políticas y actividades ambientales?
- ¿Se han incluido contenidos medioambientales en las acciones de sensibilización y difusión llevadas a cabo?

⁸³ Ver la línea o cuestión de evaluación denominada: Integración de la perspectiva de género en el proyecto.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- ¿Se han incluido módulos de sensibilización y formación ambiental y/o contenidos medioambientales en la oferta de formación?
- ¿Han tenido lugar actuaciones de orientación profesional y de cualificación de personas beneficiarias en actividades profesionales en el ámbito del medio ambiente? ¿Cuál ha sido su peso en el proyecto?
- ¿Se han creado nuevos perfiles profesionales relacionados con la preservación, mejora y protección medioambiental?

3. Sociedad de la Información.

Se analiza la incorporación de NTIC como componente transversal de las actuaciones y procedimientos de gestión y prestación de servicios del proyecto. **Cuestiones clave:**

- ¿Qué grado de implantación de las NTIC se ha producido en relación con la gestión interna del proyecto?
- ¿Qué grado de implantación de las NTIC se ha producido en relación con la realización de las actuaciones y la prestación de los servicios de los proyectos?
- ¿Se han incorporado contenidos específicos sobre las NTICs en los planes de formación?
- La incorporación de las NTICs en el proyecto ¿qué mejoras ha introducido?
- ¿Han sido suficientes los recursos destinados a la incorporación de NTIC en el ámbito de la gestión del proyecto?

4. Desarrollo local.

En el marco de la Iniciativa EQUAL la propia configuración de la AD favorece una estrategia de desarrollo local. **Cuestiones clave:**

- ¿Se articulan las actuaciones de los proyectos con políticas de desarrollo local y de promoción del empleo local?
- ¿En qué medida ha contribuido el proyecto al fortalecimiento de las capacidades técnicas locales de planificación y gestión de políticas de desarrollo?
- ¿Cómo ha contribuido el proyecto a la movilización de los actores y las actrices sociales?

4.2.1.8. La evaluación de la contribución del proyecto al objetivo general de la Iniciativa.

El objetivo de la Iniciativa Comunitaria EQUAL es promover nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase con relación al mercado laboral, en el marco de un proceso de cooperación transnacional.

Cuestiones clave:

- Respecto al diagnóstico inicial, ¿qué transformaciones se identifican en el entorno socioeconómico (territorial o sectorial) del proyecto?
- ¿Se aprecian transformaciones en la situación de las personas beneficiarias del proyecto? ¿Se percibe transformación para las mujeres?
- En el caso de que se hayan producido los cambios, ¿se pueden atribuir al proyecto? ¿se deben a soluciones innovadoras?
- ¿Cómo se han generado las innovaciones? ¿Cuáles corresponden al trabajo de cooperación transnacional?
- ¿En qué medida el cumplimiento de los principios y las prioridades horizontales contribuyen a alcanzar la finalidad de la IC?

- ¿Se han identificado buenas prácticas?
- ¿Se ha producido transferibilidad a las políticas públicas y a otros ámbitos?
- ¿Qué factores tanto externos como internos han dificultado el cumplimiento del objetivo general de la IC?
- Recomendaciones para alcanzar el objetivo general para futuros proyectos.

4.2.2. Diseño de las herramientas de evaluación y procedimiento de recogida de datos.

Las herramientas utilizadas en el proceso de evaluación del Proyecto EQUAL ”Definir Miranda” han sido sometidas a un proceso de evaluación y validación por el equipo de trabajo de la Universidad de Burgos que para este cometido estaba compuesto por:

- Unidad de Calidad representada por Pablo Arranz Val.
- Equipo de investigación dirigido por Don Alfredo Jiménez Eguizábal y Doña Carmen Palmero Cámara.
- Especialista de la Universidad en el programa de análisis de datos SPSS: Don. Fernando Lara Ortega.

La naturaleza del proyecto EQUAL requería de unas herramientas adaptadas a sus características, en general, y a las del proyecto “Definir Miranda”, en particular. La extrapolación de las mismas a otros proyectos requiere de un proceso de estudio previo del mismo para la mejor adecuación, validez y fiabilidad⁸⁴.

⁸⁴ Excluimos del proceso de elaboración la herramienta utilizada para el análisis de la evaluabilidad del proyecto: Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas.

4.2.2.1. Ficha de seguimiento de actividad.

La ficha de seguimiento de las actividades consta de 20 ítems, para la obtención de la información significativa sobre el desarrollo de la actividad y de un apartado de datos estadísticos de la actividad así como de la persona que cumplimenta el documento.

Las áreas específicas de evaluación que hemos establecido en las Fichas de Evaluación han sido:

- Tipología de la actividad.
- Temporalización.
- Público destinatario.
- Recursos humanos y materiales.
- Metodología de las actividades.
- Actividades realizadas por entidad.
- Evaluación de las actividades.
- Desarrollo de los objetivos generales del proyecto.
- Uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC).
- Desarrollo de las prioridades horizontales FSE.
- Adaptación a las dificultades de acceso de la población.
- Incorporación al mercado de trabajo.
- Detección de las necesidades.

La cumplimentación de las fichas de seguimiento de las actividades ha sido responsabilidad de la entidad ejecutante y organizadora de la actividad a realizar, desarrollando la entidad evaluadora un papel supervisor.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

En el proceso de elaboración de la ficha hemos realizado un contacto inicial con las entidades que participaban en las Comisiones de Trabajo con la finalidad de recoger información significativa y contenido relevante para su elaboración. Posteriormente hemos efectuado su desarrollo técnico y validación interjueces.

En la elaboración hemos optado por reagrupar los objetivos planteados en el proyecto inicialmente, con el objeto de agilizar la utilización de la herramienta y concretar las acciones.

En el anexo 4 se presenta la plantilla de la ficha de seguimiento de las actividades.

4.2.2.2. Actas de las Comisiones de Trabajo.

En el proyecto “Definir Miranda” se ha establecido una metodología de trabajo de la AD que contempla reuniones quincenales divididas en diferentes comisiones temáticas de trabajo, que permite un flujo constante de información con las entidades que participan en dichas comisiones y plenarios semestrales en los que se reúne la totalidad de la AD en los que cada entidad da cuenta de las actuaciones desarrolladas y se establecen las bases para el siguiente periodo de seis meses.

Las dos entidades responsables de la evaluación participan todas las Comisiones de Trabajo, el Ayuntamiento actúa de interlocutor con las entidades que forman parte de la AD pero no participan en las Comisiones de Trabajo y la Universidad de Burgos presenta un informe de evaluación en los plenarios semestrales.

Inicialmente las Comisiones que comenzaron a funcionar fueron:

- Comisión de trabajo de Empleo.
- Comisión de trabajo de Educación.
- Comisión de trabajo Permanente.
- Comisión de trabajo de Participación.

Las Comisiones de Trabajo han sufrido variaciones en su estructura. Las dos últimas comisiones se unificaron en una sola: la Comisión de Trabajo Permanente y de Participación, que posteriormente se incorporó a la Comisión de Empleo.

Este método de trabajo incorpora la elaboración de Actas por cada una de las Comisiones de Trabajo, documentación sistemática que nos permite el análisis de variables cuantitativas como la participación en las Comisiones de Trabajo y de elementos de carácter cualitativo como las diferentes aportaciones temáticas que cada entidad realiza en el transcurso de las mismas.

En el anexo 5 se puede consultar el ejemplo de un acta de una Comisión de Trabajo.

4.2.2.3. Entrevista en profundidad a las entidades participantes en las Comisiones de Trabajo.

Dentro de la metodología eminentemente cualitativa que dirige este trabajo de investigación y en consecuencia la evaluación del proyecto EQUAL hemos optado por emplear la entrevista en profundidad o semidirectiva. Sus características principales son (Campoy Aranda. T.J., Gomes Araújo, E. 2009. p. 291):

- Pretende comprender más que explicar, aunque también se produzca este hecho.
- No se espera respuestas objetivamente verdaderas, sino subjetivamente sinceras.
- La persona que entrevista adopta la actitud de “oyente interesada o interesado” pero no evalúa las respuestas.
- Se explora uno o dos temas al detalle.
- Permite el máximo de flexibilidad en explorar un tema.
- Favorece abordar nuevas temas a medida que salen.
- Obtiene información contextualizada.
- Las respuestas son abiertas, sin categorías de respuesta preestablecidas.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- Las respuestas pueden ser grabadas con forme a un sistema de codificación flexible y abierto a cambios.
- Se da una relación de confianza y entendimiento.

Siguiendo a Ruiz e Ispizua (1989) el objetivo primordial de la entrevista, como el del resto de técnicas cualitativas, ha sido la captación del sentido particular más que la generalización de datos universales.

La entrevista es una de las técnicas más empleadas en las distintas áreas de conocimiento (Campoy Aranda. T.J., Gomes Araújo, E. 2009. p. 290), y como recoge Hernández López (2001. P. 124), no se puede establecer una dicotomía en los grados de estructuración de la entrevista, dentro de un continuo⁸⁵.

La evaluación interna del proyecto requiere descubrir la percepción que cada una de las entidades que participan en las Comisiones de Trabajo tiene acerca de aspectos internos de funcionamiento del proyecto. Por ello, propusimos a todas las entidades participantes en las comisiones de trabajo la realización de esta entrevista, al considerarlas categorías claves de informantes, pero por diferentes causas, no atribuibles al proyecto, fue imposible efectuarla con todas ellas, obteniendo una muestra de 7 entrevistas sobre un total de 11 posibles, excluimos a la Universidad de Burgos y al Ayuntamiento de Miranda de Ebro en este proceso por su responsabilidad en la evaluación y a la entidad financiera por no participar activamente en el desarrollo del proyecto.

Para poder garantizar el abordaje de los temas clave por todas las personas entrevistadas, elaboramos un guion o guía de la entrevista:

1. Proceso de cooperación

a. Relaciones institucionales:

- Régimen de autoridad: estilo de dirección y liderazgo

⁸⁵ La estructuración no solo afecta al tipo de preguntas a realizar sino también a la secuencia fija de las preguntas, al registro y a la interpretación de la información, así se considera una entrevista con preguntas cerradas, con respuestas ajustables a categorías definidas “a priori” y con registro “mecánico” de la información. (Hernández López, J.M. 2001. p. 124).

- Cuestión del modelo de decisión
 - Cuestión de distribución de la información
 - Cuestión de incentivos a la participación
- b. Nivel de cooperación alcanzado.
- c. Funcionalidad de la cooperación para alcanzar los objetivos del proyecto
- d. Viabilidad de un modelo de intervención basado en la cooperación
2. La producción de innovaciones: identificar buenas prácticas
- a. Novedad de la práctica: respecto al producto y al proceso.
 - b. Orientada al entorno: la innovación ha respondido a la situación del entorno. Si se han identificado los cambios y después se ha llevado a cabo el proceso de innovación.
 - c. La reflexividad del proceso: la AD está orientada a la innovación de forma consciente y analiza los procesos innovadores
 - d. El logro de resultados: se identifican mejoras significativas.
3. La capacidad de transferencia
- a. Para que haya transferencia tiene que haber algo nuevo que transferir.
 - b. Existe un nivel de procedimentalización.
 - c. Se procede a la comunicación de las buenas prácticas.
 - d. Existe documentación donde se define con detalle, claridad y precisión los objetivos de la práctica y sus características metodológicas, técnicas e instrumentales.

- e. Aspectos susceptibles de procedimentalización
 - Objetivos de la práctica
 - Contenidos, operaciones, tareas.
 - Recursos humanos
 - Recursos metodológicos
 - Gestión organizacional del proceso
- f. Existe una transferencia bien definida y organizada: implica a las personas con capacidad de decisión política.
- g. Hay una implicación de todas las entidades miembro en la gestión de la transferencia o se delega en otras y otros agentes.
- h. Se identifican situaciones de transferencia.

Realizamos las entrevistas entre febrero y diciembre de 2007, teniendo una duración media de 30 minutos por entidad. En el anexo 6 presentamos cuatro ejemplos de las transcripciones de las entrevistas a las entidades participantes.

4.2.2.4. Grupo de discusión.

Los grupos de discusión constituyen una técnica no directiva, cuyo fin es la producción controlada de un discurso por parte de un grupo de entre cuatro y doce sujetos, que no se conocen entre sí y que son reunidos durante el espacio de tiempo de una hora y media o dos horas con el fin de debatir sobre un determinado tema propuesto por el personal investigador. Generalmente, en un diseño de investigación mediante grupos de discusión se constituyen tantos grupos como segmentos puedan ser diferenciados en la población estudiada. (García- Jiménez, E., Rodríguez Gómez, G., Gil-Flores, J 1994).

No obstante, en el presente trabajo de investigación no fue posible cumplir con el último criterio por causas organizativas, principalmente referidas a la disponibilidad de personas voluntarias.

El grupo de discusión, dentro del proyecto “Definir Miranda”, como herramienta de evaluación tiene el doble objetivo de analizar la percepción de representantes de la sociedad mirandesa desde una perspectiva cualitativa y obtener información relevante del proyecto y de la percepción de la igualdad de hombres y mujeres con la finalidad de elaborar la encuesta que posteriormente se ha realizado entre la población mirandesa.

El grupo de discusión fue grabado con un dispositivo de audio, por ello solicitamos una autorización a todas las personas que participaron en el grupo. Se puede consultar el modelo de solicitud en el anexo 7.

La formación del grupo de discusión se fundamenta en un proceso riguroso de selección artesana de la muestra, donde el criterio esencial es incluir a participantes con grandes posibilidades de información sobre el hecho social del objeto de estudio, representando varios estratos de la sociedad mirandesa y que además sientan comodidad en la expresión de sus opiniones. El grupo se compuso por 8 personas, 3 hombres y 5 mujeres, y la moderadora⁸⁶. Lo que supone una presencia equilibrada del 40% y 60% de hombres y mujeres.

Exponemos los perfiles de los y las participantes:

- Hombre representante de la población mirandesa.
- Mujer responsable de RRHH de una gran empresa mirandesa.
- Hombre representante del profesorado.
- Dos mujeres jóvenes representantes del alumnado de Sagrados Corazones e ITM.
- Hombre joven representante del alumnado de Sagrados Corazones.

⁸⁶ La persona que modera también es denominada preceptor o preceptora, y en el caso de evaluación de programas suele coincidir con quien está realizando este proceso (Hernández López, J.M. 2001).

- Dos mujeres representantes de entidades participantes en la Agrupación de Desarrollo.

Invitamos a tres personas más que no pudieron acudir por impedimentos de última hora; una mujer representante de las mujeres que recibieron cursos de formación, una persona que presenta una discapacidad física y una mujer representante de una de las asociaciones que colaboran dentro del proyecto EQUAL.

En el anexo 8 se presenta la transcripción del grupo de discusión.

4.2.2.5. Encuesta a la población mirandesa.

Como hemos expuesto anteriormente, tanto el trabajo de investigación como la evaluación del proyecto poseen un carácter eminentemente cualitativo pero es preciso introducir herramientas cuantitativas con el propósito de analizar los indicadores de esta naturaleza.

La no existencia de cuestionarios publicados de la materia a analizar, que cumplan con los requisitos psicométricos necesarios para su utilización⁸⁷ ha propiciado la generación de una herramienta de evaluación: el cuestionario a la población que se ha aplicado en modalidad de encuesta presencial con entrevistadora o entrevistador.

Elaboración del cuestionario:

Tras una revisión de la literatura existente en el campo de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, así como la información recopilada de dos expertas en la materia⁸⁸ (Lozano, L.M., De la Fuente Solana, E.I. 2009) introducimos las principales cuestiones o variables a evaluar:

- Porcentaje de la población que tiene conocimiento del proyecto “Definir Miranda”.

⁸⁷ Fiabilidad, validez, y baremados para la población objetivo.

⁸⁸ Sorne Ortuondo y Ana Urbina, técnicas contratadas por el Ayuntamiento de Miranda para la ejecución del proyecto “Definir Miranda”.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- Percepciones que la sociedad mirandesa tiene respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tras la definición de las variables definimos los ítems que constituirán el cuestionario, cuya elaboración ha seguido los siguientes pasos:

- En primer lugar: elaboración del cuestionario piloto y aplicación a una muestra piloto: 20 encuestas piloto.
- Seguidamente, la formación del equipo encargado de realizar las encuestas. Las materias abordadas han sido: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y técnicas de entrevistas.
- Y finalmente, elaboración del cuestionario definitivo.

Comenzamos por presentar la **estructura del cuestionario**:

BLOQUE 1: Datos estadísticos:

- Edad.
- Discapacidad.
- Nacionalidad.
- Confesión religiosa.
- Nivel académico.

BLOQUE 2: Conocimiento del proyecto EQUAL “Definir Miranda”:

- Que actividades del proyecto conoce.
- A través de que medio tuvo conocimiento del proyecto EQUAL “Definir Miranda”.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

- En qué actividades han participado.
- Razones por las que ha participado.

BLOQUE 3: Estudio de la percepción de igualdad de hombres y mujeres:

- Valoración de diferentes aspectos de su vida.
- Priorización de esos aspectos.
- Diferenciación del trabajo en función del sexo.
- Diferenciación de actividades extraescolares en alumnado en función del sexo.
- Atribución de diferentes cualidades personales para hombres y mujeres.
- Identificación de situaciones de desigualdad.
- Apreciación de igualdad en varios aspectos.
- Conformidad o disconformidad con estereotipos basados en el sistema de socialización sexo- género.

BLOQUE 4: Sugerencias y aportaciones.

Se presenta un modelo del cuestionario definitivo aplicado a la población mirandesa en el anexo 9.

Distribución de la muestra:

Hemos tomado como referencia el padrón de la ciudad del año 2007, seleccionando una muestra representativa de hombres y mujeres a partir de 16 años de edad.

El tamaño de la muestra ha quedado fijado en 600 encuestas. El error muestral máximo para los datos es de 3,97%, estimado para un nivel de confianza del 95%.

Para seleccionar esta muestra hemos aplicado un procedimiento Random Route Polietápico Estratificado:

- Selección de 5 unidades primarias de muestreo, correspondiente a los 5 distritos existentes.
- Se ha procedido al establecimiento de rutas aleatorias.
- Selección proporcional de personas encuestadas con cuotas de sexo y rango de edad.

En la **Tablas 4 y 5**, recogidas en los anexos 10 y 11, respectivamente, se presentan los datos relativos a la distribución de la población y de la muestra, respectivamente estructurada en función de la edad, sexo y distrito.

La selección y formación de personas que iban a realizar las encuestas:

Desde el ayuntamiento de Miranda de Ebro y la Universidad de Burgos se ha seleccionado a 6 encuestadoras, siguiendo el criterio de discriminación positiva en función del género, incluido en las actuaciones del proyecto. El proceso de selección ha constado de varias etapas:

- Difusión de la oferta de trabajo
- Recepción y posterior criba de CV.
- Realización de entrevista personal.

Una vez hecha la valoración de todos los aspectos procedimos a la selección de las 6 personas de un total de 18 candidatas y 2 candidatos que acudieron a la entrevista de selección.

Las personas seleccionadas han sido formadas en la administración de la encuesta diseñada por parte de la Universidad de Burgos y han recibido información acerca del proyecto EQUAL “Definir Miranda” por parte del Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

La formación ha tenido una duración de 5 horas, en turno de mañana y en turno de tarde.

Recogida de la información:

Las encuestas se realizaron en el mes de noviembre de 2007 de forma presencial, y realizadas en los propios domicilios. El procedimiento utilizado para la selección a las personas encuestadas ha sido, el ya comentado, *random route*. Se seleccionó al azar dentro de cada uno de los distritos una calle y un número de portal que sirvió a las encuestadoras como punto de partida. Para continuar con las encuestas, los criterios que han seguido las encuestadoras han sido: Empezar por el primer portal, en el caso de que tenga más de 12 viviendas se puede realizar dos entrevistas, si no se consigue hacer ninguna entrevista se pasa al portal contiguo, y si se consigue entrevista se salta un portal y se procede con el siguiente. En las viviendas unifamiliares se hace una encuesta cada 3 viviendas.

Quien encuestaba ha aplicado el cuestionario de forma heteroaplicada y anónima pero se ha solicitado, de forma voluntaria, a las personas encuestadas un número de teléfono para la comprobación de la ejecución de las encuestas.

Análisis de la información:

Hemos analizado los datos obtenidos de las encuestas aplicadas con el paquete estadístico SPSS 23, aplicando los estadísticos descriptivos de frecuencias y de tendencia central. Los resultados se presentan en el siguiente capítulo en relación con las líneas o cuestiones de evaluación presentadas.

4.2.2.6. Cuestionario a las personas beneficiarias del proyecto.

El proyecto “Definir Miranda” define como principales beneficiarias a las mujeres y en concreto a aquellas que han participado de forma directa en las actividades del proyecto relacionadas con la formación, las cuales nos pueden aportar información relevante para la evaluación del proyecto. Optamos por aplicar un cuestionario de evaluación, por la dificultad organizativa que suponía realizar entrevistas con las mujeres beneficiarias.

Las principales cuestiones o variables a evaluar con esta herramienta:

- Nivel de conocimiento del proyecto
- Nivel de satisfacción en la participación en el proyecto.
- Conocimiento de la situación laboral.
- Cambios en la situación laboral atribuidos al proyecto.

Tras la definición de las variables hemos construido los ítems que forman el cuestionario, cuya elaboración ha seguido los siguientes pasos:

- Elaboración del cuestionario piloto y aplicación a una muestra piloto: 5 mujeres.
- Cuestionario definitivo.

La estructura del cuestionario:

BLOQUE 1: Datos estadísticos:

- Edad.
- Discapacidad.
- Nacionalidad.
- Responsabilidades familiares.
- Responsabilidad en la economía familiar.

BLOQUE 2: Conocimiento del proyecto EQUAL “Definir Miranda”:

- Que actividades del proyecto conoce.
- En qué actividades han participado.

BLOQUE 3: Situación laboral.

BLOQUE 4: Valoración de la utilidad de la participación en el proyecto.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

BLOQUE 5: Sugerencias y aportaciones.

Se presenta un modelo del cuestionario en el anexo 11.

Selección de la muestra:

La selección de la muestra viene condicionada por la posibilidad de acceso a las personas beneficiarias, en este caso las mujeres.

Para la realización del cuestionario contactamos con todas las mujeres que han participado en los cursos de formación, ya que se dispone de los datos de contacto de las mismas.

Pedimos la colaboración a un total de 135 mujeres y obtuvimos respuesta de 36 mujeres. La muestra aunque cuantitativamente puede resultar representativa, no lo es tanto cualitativamente ya que la estructura de la muestra responde a:

- 30 mujeres que han participado en los cursos de alfabetización informática.
- 6 mujeres que habían participado en los cursos profesionales.

No hay un equilibrio en la muestra en cuanto a las áreas temáticas de los cursos realizados.

Periodo de realización:

La cumplimentación de los cuestionarios se ha realizado entre el 15 de octubre y el 25 de noviembre de 2007. Las mujeres acudieron a la Casa de la Cultura convocadas en dos días, en dos turnos, mañana y tarde, y posteriormente aquéllas que no pudieron en las fechas concertadas, podían acercarse al Ayuntamiento de Miranda de Ebro, para cumplimentar el cuestionario.

Si bien los cuestionarios eran cumplimentados de forma individual sin la presencia de personal encuestador si ha existido personal de apoyo⁸⁹, que en este caso fueron las

⁸⁹ En algunos casos se presentaban problemas de comprensión lectora.

técnicas del Ayuntamiento de Miranda de Ebro, responsables del proyecto Definir Miranda y la persona designada por la Universidad de Burgos para desarrollar la evaluación, en contacto continuo con el proyecto.

Análisis de datos

Los datos obtenidos de las encuestas aplicadas se han analizado con el paquete estadístico SPSS 23. Se han aplicado los estadísticos descriptivos de frecuencias y de tendencia central. Los resultados se presentan en el siguiente capítulo en relación con las líneas o cuestiones de evaluación presentadas.

4.2.3. Relación de las líneas de investigación y de las herramientas de evaluación.

En la **Tabla 6** presentamos la relación establecida entre las líneas principales de evaluación y las herramientas adecuadas para su análisis. Observamos como en la evaluación hemos optado por utilizar varias herramientas, definiendo una triangulación metodológica, en algunas de las líneas de evaluación, y por la complementariedad de las herramientas en otras.

Tabla 6

Relación entre las líneas de evaluación y las herramientas de evaluación utilizadas

Líneas de evaluación		Herramientas de evaluación
1.	Evaluabilidad del proyecto.	Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas (LCREP). Análisis del contenido del proyecto. Fichas de actividad.
2.	Integración de la perspectiva de género en proyecto.	Ficha de actividad.

CAPITULO 4: Diseño e implementación del modelo de evaluación interna del proyecto “Definir Miranda”.

	Análisis del contenido del proyecto.
	Cuestionario a las personas beneficiarias.
	Encuestas a la población.
3. Evaluación de la implementación.	Fichas de actividad.
	Entrevistas a las entidades.
	Análisis del contenido del proyecto.
4. Evaluación de la eficacia.	Fichas de actividad.
	Cuestionario a las personas beneficiarias.
	Entrevistas a las entidades.
	Encuestas a la población.
5. Evaluación de la pertinencia.	Fichas de actividad.
	Entrevistas a las entidades.
	Cuestionario a las personas beneficiarias.
	Encuestas a la población.
	Grupos de discusión.
6. Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.	Entrevistas a las entidades.
	Fichas de actividad.
	Análisis de las Actas de las Comisiones de Trabajo.
7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.	Entrevistas a las entidades.
	Fichas de actividad.
	Análisis de las Actas de las Comisiones de Trabajo.

NOTA: Elaboración propia.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo exponemos el análisis de los datos siguiendo las líneas de evaluación descritas para el proyecto “Definir Miranda”. Comenzamos por el estudio de la evaluabilidad del proyecto, utilizando como referencia el ya nombrado LCREP de Fernández Ballesteros; seguidamente hemos analizado la perspectiva de género del proyecto “Definir Miranda” por dos causas fundamentales:

- Es una de las prioridades horizontales del FSE.
- El proyecto se encuentra enmarcado en el eje 4: “Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres”, concretamente en el área temática nº 6 que tiene por objetivo “Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo”.

Continuamos en los siguientes apartados con la presentación de los resultados obtenidos en los diferentes parámetros como la implementación, la eficacia y la pertinencia.

Asimismo recogemos los datos obtenidos de la evaluación de los principios EQUAL, complementariedad, colaboración institucional, capacitación, innovación, capacidad de transferencia y visibilidad, cooperación transnacional, enfoque integrado y concentración y de las prioridades horizontales del FSE.

Finalizamos la exposición de resultados con la discusión e interpretación de los mismos obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Para el análisis de los datos obtenidos hemos utilizado el paquete estadístico SPSS v23 en lo referido a datos cuantitativos recogidos en la ficha de seguimiento de las actividades y las encuestas aplicadas a la población y a las mujeres beneficiarias y el análisis de contenido para las entrevistas y los grupos de discusión, así como el análisis documental del proyecto.

5.1. Evaluabilidad del proyecto.

En el anterior capítulo definimos la evaluabilidad como la factibilidad de la evaluación del proyecto, es decir, el análisis de las debilidades y fortalezas que en materia de evaluación presenta el mismo.

Para el estudio de este concepto ligado al proyecto “Definir Miranda” hemos presentado el Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas (LCREP).

Sintetizamos en la **Tabla 7** los resultados de la evaluabilidad del proyecto “Definir Miranda”, para las doce dimensiones del LCREP, donde se expone el rango de puntuación posible para cada ítem, la puntuación directa afirmativa (P.D), se otorga 1 punto por cada respuesta afirmativa y 0 puntos por cada respuesta negativa o de no conocimiento. Se registra también en la columna correspondiente (NS) el nº de preguntas no contestadas para cada dimensión. En la última columna se recoge la valoración de la dimensión de forma global⁹⁰.

Tabla 7

Resultados del LCREP para el proyecto “Definir Miranda”

Dimensión	Rango de puntuación	P.D	N.S	E.E
I. Evaluación de necesidades	(0-6)	3		2
II. Evaluación de los objetivos	(0-4)	2		2
III. Criterios de selección del proyecto	(0-6)	3	1	2
IV. Definición del Proyecto	(0-4)	2		4
V. Grado de implantación	(0-5)	3		3
VI. Diseño de la evaluación	(0-5)	2		3

⁹⁰ La valoración global de la dimensión no tiene por qué coincidir con el número de respuestas afirmativas, ya que no todos los ítems están formulados con el mismo sentido semántico. Consultar el anexo 12 de respuestas para mayor comprensión de las puntuaciones asignadas.

VII. Calidad de operaciones a observar	(0-4)	2	3
VIII. Recogida de información contexto	(0-3)	3	4
IX. Aceptabilidad de la evaluación	(0-5)	4	4
X. Implicación del evaluador	(0-3)	0	4
XI. Finalidad de la evaluación	(0-4)	2	4
XII. Costes de la evaluación	(0-4)	3	4

Las dimensiones globales aportan información relevante sobre la evaluabilidad del Proyecto, analizamos las puntuaciones y su justificación:

1. **Evaluación de necesidades.** La puntuación del grado de evaluación de las necesidades ha sido de 2 sobre 4. Ya que se han tenido en cuenta para la detección de las necesidades de la población normas o dictámenes supranacionales: a nivel europeo, el Proyecto se enmarca dentro de la Estrategia Europea para el Empleo, dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, tiene como referencia el Tratado de Ámsterdam, en concreto art. 2, art 3, art. 118 y 119. A nivel mundial: responde a la estrategia de la IV conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995). Asimismo se ha recurrido, por otro lado, a datos socioeconómicos y de población que determinan de forma indirecta las necesidades de la población objeto: los datos han sido desagregados por sexo, acción imprescindible por la naturaleza del proyecto y para integrar en enfoque de género. Pero no se han realizado sondeos de opinión ni grupos de discusión u otras técnicas cualitativas con representantes de la población para conocer sus necesidades.
2. **Definición de los objetivos.** La puntuación sobre el grado de evaluabilidad de los objetivos ha sido de 2 sobre 4. Se han establecido objetivos generales del proyecto pero no se han concretado en objetivos específicos de cada una de las acciones a desarrollar. Algunas acciones como el Observatorio sobre Igualdad sí que exponen su objetivo concreto. Asimismo existen indicadores aunque no son

cuantificables debido al carácter cualitativo de la acción a plantear y la falta de formulación de objetivos en términos operativos.

3. **Criterios de selección del programa.** La puntuación del grado de calidad en los criterios de selección es 2 sobre 4. Existen datos empíricos que avalan la validez del proyecto en el contexto de la aplicación. La experiencia de los proyectos de Iniciativa EQUAL viene avalada por las “Buenas prácticas” obtenidas de proyectos EQUAL del primer periodo y la experiencia de las entidades que han participado en dichos proyectos y en otros de anteriores Iniciativas. Se han aplicado estrategias y metodologías y se han utilizado resultados y productos desarrollados en Iniciativas anteriores desarrolladas por miembros de la Agrupación de Desarrollo. Pero no se reflejan datos empíricos que avalan la validez del proyecto en el contexto de aplicación o fuera de él.
4. **Definición del programa.** La puntuación del grado de definición del programa es de 2 sobre 4 debido a que las acciones quedan definidas en el programa de trabajo nacional con la nomenclatura de actuaciones, también se especifican los recursos humanos en relación a la entidad a la que pertenecen, pero no se expone en todos los casos cuantas personas y qué funciones van a desarrollar en las actuaciones. En cambio, la estructura material no se especifica, únicamente se expone la aportación económica total y por entidad cuando se da el caso de “cofinanciación”. Por su parte la temporalización queda definida en el calendario previsto en el proyecto presentado.
5. **Grado de implantación.** La puntuación del grado de implantación del proyecto es de 3 sobre 4. Las actuaciones y la estructura previstas en el proyecto se han implantado en los colectivos predeterminados. Se dispone de toda la estructura programada y han sido implantadas todas las acciones. El principal escollo se encuentra en el cumplimiento de los plazos previstos y en la adaptación del contenido de ciertas actividades como las campañas de sensibilización o acciones formativas, ya que cumpliendo con el principio de la IC de complementariedad, se han utilizado recursos externos. Un ejemplo se materializa en las campañas de sensibilización: el proyecto contemplaba la realización de una serie de campañas pero si existe conocimiento de que otra institución va a desarrollar una campaña

similar se ha procedido a complementar dicha campaña o modificar la planificada.

6. **Diseño de la evaluación.** La puntuación del grado del diseño de la evaluación del proyecto es de 3 sobre 4. En el proyecto existe un mecanismo de evaluación que tiene como eje vertebrador el enfoque de género, con indicadores de género. Se plantea una evaluación inicial, continua y final. Así como una evaluación de impacto. En cambio, un diseño experimental o cuasi-experimental, no es factible ya que el carácter cualitativo y experimental del proyecto impide el control de las variables contaminantes, así como establecer grupos de control con niveles de equivalencia, por ello se opta por el diseño pre-experimental que permite realizar un análisis de la situación pero que no permite hacer atribuciones directas al desarrollo del proyecto.
7. **Calidad de las operaciones a observar.** La puntuación del grado de calidad de las operaciones a observar es de 3 sobre 4 y aunque no se dispone de datos recogidos previamente para la evaluación del proyecto si existen indicadores globales. Pero la evaluación requiere de la definición de nuevas líneas de evaluación conforme a los criterios establecidos en la Guía de Evaluación. Asimismo las herramientas de evaluación son elaboradas para adaptarse a la naturaleza del proyecto, aunque se seguirán las indicaciones de la Guía de Evaluación.
8. **Recogida de información sobre el contexto.** La puntuación de la posibilidad de recogida de información sobre el contexto de implantación es 4 sobre 4. Existe una recogida sistemática sobre el contexto donde se aplica el proyecto a través de las fichas de seguimiento de la actividad que son cumplimentadas por la entidad responsable de la ejecución de la misma y supervisadas por la entidad responsable de la evaluación. Igualmente es posible acudir a datos de archivo directos actuales y retrospectivos. El carácter público de la entidad gestora de la AD, así como la colaboración de otros organismos públicos y privados permite obtener datos relacionados con el proyecto: datos del padrón municipal y base de datos de empresa, entre otros.

9. **Aceptabilidad de la evaluación.** La puntuación del grado de aceptabilidad de la evaluación es de 4 sobre 4. Las personas implicadas en el Proyecto han colaborado con el equipo evaluador antes de empezar la evaluación; algunas de las entidades participaron activamente en la elaboración del mecanismo de evaluación. De igual modo, los y las responsables del proyecto han aceptado la evaluación y están dispuestos a colaborar: en la firma del Acuerdo de Constitución de la AD se han contemplado las Comisiones de Trabajo y la realización de la evaluación entre sus fines. En cuanto a las personas beneficiarias existe una alta probabilidad de aceptación de la evaluación ya que han participado de forma voluntaria en el proyecto y se ha previsto una fuerte demanda de las actuaciones del mismo.
10. **Implicación de la evaluadora.** La puntuación del grado de implicación de la evaluadora es de 4 sobre 4.⁹¹ ya que pertenece a una de las entidades de la AD, concretamente a la Universidad de Burgos responsable junto con el Ayuntamiento de Miranda del seguimiento y la evaluación del proyecto. Si bien la evaluadora no ha estado implicada en la planificación y el diseño del proyecto si ha participado activamente en la implementación del proyecto, ya que ha realizado el seguimiento de todas las actividades que se realizaron, siempre que organizativamente fue posible, y ha formado parte de las actuaciones dirigidas a los miembros de las entidades. Asimismo ha acudido a las reuniones transnacionales establecidas para el proyecto “Definir Miranda”. Los resultados de la evaluación son de gran importancia para el futuro de la evaluadora ya que forman parte del trabajo de investigación para la obtención del Grado de Doctora.
11. **Finalidad de la evaluación.** La puntuación del grado de determinación de la finalidad de la evaluación es 4 sobre 4. En el apartado concerniente al seguimiento y evaluación se especifica la finalidad de la evaluación, como herramienta de dimensión integral y transversal que permite mantener informados y participar a las diferentes entidades de la AD, orientar cada una de las fases del proyecto. En cuanto a la utilidad de los resultados, se expone la

⁹¹ La utilización de la tercera persona, viene derivada de la estructura del listado.

visibilidad de la experiencia desarrollada para generar instrumentos y documentos de reflexión y las buenas prácticas.

12. **Costes de la evaluación.** La puntuación del grado de coste de la evaluación es de 4 sobre 4. Se puede determinar la duración de la evaluación del Proyecto, que se va a ajustar a los requerimientos establecidos para el periodo de programación. Queda recogido en el cronograma y en el presupuesto la partida destinada a la evaluación. Existe un alto control de los costes por la UAFSE y la Junta de Castilla y León.

En el anexo 13 se adjunta el LCREP cumplimentado por la evaluadora⁹².

⁹² Se ha efectuado una corrección en el lenguaje utilizado en el listado para cumplir con el enfoque de género del proyecto. Asimismo se ha equiparado el concepto de PROGRAMA con el del PROYECTO. Para la autora y el autor (Fernández Ballesteros, R. y Hernández, J.M. en Fernández Ballesteros. 2001. p. 342) *“programa es aquel conjunto organizado de acciones, recursos humanos y materiales implantados coordinadamente para conseguir unos objetivos y subvenir a unas necesidades”*

5.2. Integración de la perspectiva de género en proyecto.

La evaluación de la perspectiva de género requiere su estudio en aspectos como: el diseño, la implementación y el impacto. En el proyecto “Definir Miranda” analizamos el contenido del proyecto, de las fichas de seguimiento de las actividades, los cuestionarios a las mujeres beneficiarias y las encuestas a la población mirandesa con el fin de alcanzar tal propósito. Utilizamos como guía para el análisis las cuestiones planteadas en el capítulo 4 referidas a la línea de evaluación “integración de la perspectiva de género en el proyecto”.

5.2.1. Diseño del proyecto.

Análisis de la pertinencia de género:

1. Identificación de mujeres y hombres. ¿A quién afecta?

La contextualización del proyecto presenta un entorno con desigualdades en el mercado laboral y situaciones discriminatorias para las mujeres. Así en los objetivos del proyecto se pretende sensibilizar a toda la ciudadanía y realizar acciones concretas con las mujeres, cursos de formación, y con los hombres, actuaciones de concienciación.

2. Identificación de la situación y posición de mujeres y hombres. ¿Cómo están?

En el diseño del proyecto se exponen los datos socioeconómicos del sector a intervenir desagregados por sexo y las principales situaciones de desigualdad y/o discriminación en relación con el mercado de trabajo, teniendo en cuenta la diferente situación de las mujeres y de los hombres.

3. Identificación de posibles efectos sobre mujeres y hombres sobre la igualdad. ¿Qué ocurrirá?

Todos los resultados del proyecto plantean cambios relacionados con la igualdad:

1. Generar “discusión” sobre la segregación existente en el ámbito del trabajo en la ciudadanía de Miranda de Ebro, en todos los segmentos de edad para lo que se

utilizarán diferentes metodologías de trabajo y canales de información y/o difusión.

2. Propiciar un nivel de “tolerancia cero” a las situaciones de desigualdades y discriminaciones que se producen en el ámbito de trabajo.
3. Crear conciencia sobre el derecho a un empleo decente que tiene todas las personas y sobre la conveniencia de participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, haciendo especial hincapié en el ámbito laboral.
4. Detectar en qué momento se asumen como “naturales” los estereotipos sexuales que influyen en la segregación laboral y los mecanismos que pueden modificarlos, a través de las conclusiones del “Observatorio: Investiguemos la igualdad de sexos”.
5. Conocer la situación de mujeres y hombres en las empresas de Miranda de Ebro a través del diagnóstico de plantillas.
6. Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o enfoque de género a personas de diferentes entidades que intervienen en la formación, inserción y promoción en el ámbito del empleo.
7. Establecer la coordinación pertinente entre todas las entidades, organizaciones y/o agentes sociales que realizan programas de formación al objeto de que no se produzca una saturación formativa en ciertas áreas profesionales y no se cuente con el personal demandado por las empresas.
8. Adecuar la oferta de programas formativos a las necesidades de contratación del tejido productivo, al objeto de evitar desfases entre la formación y la inserción
9. Posibilitar las sinergias necesarias que permitan elaborar “paquetes mixtos” que integren medidas formativas y de empleo. El objetivo es conseguir el diseño de programas de formación para el empleo, en lugar de concebir la formación como un fin en sí mismo. Esto exige que se profundice en la coordinación entre entidades de distinto nivel, de diferente ámbito de intervención o incluso entre las que son competidoras entre sí.
10. Trabajar la puesta a punto o preformación de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables al objeto de ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas. Tener en cuenta no sólo la discriminación por razón de sexo, sino las múltiples discriminaciones que padecen otras personas.
11. Ofrecer modelos que permitan superar la segregación laboral

12. Intercambiar experiencias, difundir los resultados y “buenas prácticas” a nivel de la ciudad, Estado (a través de la participación en Grupos Temáticos) y Unión Europea (a través del Acuerdo de Cooperación Transnacional).

Respecto al análisis del contexto:

- **Desagregación de datos por sexo:** tanto los datos socioeconómicos como del mercado laboral se presentan desagregados por sexo.
- **Indicadores de género:** todos los indicadores están relacionados con el género, bien presentando datos desagregados por sexo o evaluando acciones que contribuyen a la reducción de desigualdades.
- **Conocimientos de género:** La Agrupación de Desarrollo está constituida por 13 entidades. Son varias las entidades que poseen experiencia y personal capacitado en género:

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

El 22 de diciembre de 2000 aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Miranda de Ebro, actuación que fue el punto de inicio de una serie de intervenciones tendentes a institucionalizar el enfoque de género en el Ayuntamiento. Para la realización de cualquier política se necesita de las tres “P”: programa, el Plan de Igualdad, presupuesto, la Concejalía de Igualdad cuenta con una partida presupuestaria para el desarrollo de actividades, además de las cantidades que se destinan desde el resto de áreas en ejecución de las acciones y medidas contempladas en el Plan, y personas a nivel político, una concejala es la responsable política, a nivel técnico se cuenta con un equipo multidisciplinar en el que participa una Agente de Igualdad de Oportunidades y a nivel ciudadano, el 17 de abril de 2002 comenzó a funcionar como Órgano de Participación Sectorial del Ayuntamiento el Consejo Local de la Mujer, entidad que bajo el nombre de Consejo Asesor de la Mujer y sin regulación venía funcionando desde 1988, y en el que participan 13 organizaciones sociales.

Sindicatos CC.OO. y U.G.T

Ambos sindicatos cuentan con un Departamento de la Mujer que se encarga de velar porque las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito del empleo no pasen desapercibidas o sean invisibles. Ambas entidades cuentan con una larga experiencia en cuanto a organización de cursos de formación ocupacional, formación continua, a asesoramiento sobre derechos laborales y a participación en redes tanto a nivel regional, estatal como internacional de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Asociaciones de Mujeres: Asociación de Mujeres Progresistas “Mariana Pineda” y Asociación Mirandesa de Mujeres para la Democracia

Son asociaciones de mujeres que participan activamente en el Consejo Local de la Mujer y que cuentan con un número importante de mujeres asociadas, además de poder acreditar experiencia en cursos de formación dirigidos a mujeres, asesoramiento sobre derechos, organización de jornadas de información y sensibilización, etc. Al no tener personalidad jurídica el Consejo Local de la Mujer serán quienes se encargan de ser la voz de las otras asociaciones de mujeres existentes en la ciudad en la AD.

En lo referente a la estructura del proyecto presentamos:

1. Objetivos:

- **Responden a las necesidades de mujeres y hombres:** el análisis del contexto, expone una situación de desigualdad que requiere una respuesta general para toda la ciudadanía y específica en función del género.
- **Especifican a quien van dirigidos y quien se espera se beneficie del proyecto diferenciando entre sexos:** Si bien el objetivo general está dirigido a toda la ciudadanía, éste se concreta en acciones diferenciadas por género.

- **Participan mujeres y hombres en el planteamiento de los objetivos:** la elaboración del Proyecto “Definir Miranda” cuenta con el apoyo de las diversas entidades integrantes en la Agrupación de Desarrollo, constituidas a su vez por hombres y mujeres. Si bien algunas entidades como el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, estaban representadas por mujeres, otras entidades como el Colegio Sagrados Corazones estaban representadas por hombres y mujeres.

2. Resultados:

- **Están especificados por sexo:** aunque de forma general no están diferenciados por sexo, sí existe un resultado que tiene como objetivo conocer la situación de hombres y mujeres en las empresas.
- **Son coherentes con las necesidades en los grupos seleccionados, es decir, cumplen los objetivos desagregados por sexos:** los resultados esperados están formulados de forma general en relación a los objetivos presentados.

3. Actividades:

- **Diferenciadas según las necesidades de mujeres y hombres:** las actuaciones que se desarrollan se diferencian por sexo pero en algunos casos también son de carácter general.

4. Medios y recursos:

- **Adecuación para la participación de hombres y mujeres:** para conseguir llegar a la totalidad de la ciudadanía de Miranda de Ebro se ha abierto la participación en la AD a entidades que representen a la mayor parte de los sectores de la ciudad. No obstante, asociaciones, organizaciones y empresas que no pertenezcan a la AD pueden participar y colaborar con el proyecto.
- **Tienen en cuenta la planificación del tiempo, las limitaciones y necesidades de mujeres y hombres:** el proyecto contempla los siguientes aspectos:
 - **Horarios:** en el momento de planificar las actuaciones se considera las situaciones de las personas beneficiarias.

- Servicio de guardería: al objeto de facilitar el acceso a las actividades se oferta servicio de guardería en todas ellas.
- Publicitar en los lugares frecuentados por mujeres.
- **Se utilizan al máximo las capacidades locales en materia de género y formación:** se colabora con entidades con experiencia en formación: ITM, Colegio Sagrados Corazones, Cámara de Comercio y Sindicatos. Y con entidades con experiencia en materia de género: Ayuntamiento, Sindicatos y Asociaciones de Mujeres.

5.2.2. Implementación.

En el desarrollo del proyecto se analizan los siguientes aspectos:

- **Consideración de las diferencias en el contexto de la vida e intereses entre mujeres y hombres:**
 - Existencia de la participación en la metodología y los medios incorporados para favorecer la intervención de las mujeres:
 - **Participación de los grupos beneficiarios en la identificación de los problemas y soluciones:** la presencia de entidades de diversos sectores que están en continuo contacto con las personas beneficiarias garantiza un continuo feed back del desarrollo del proyecto, tanto en la elaboración inicial del proyecto como en la planificación continua de actuaciones.
 - **Mecanismos de consulta a la población y a las mujeres:** Las entidades representantes participan cada 15 días en Comisiones de Trabajo en las cuales pueden reportar las consultas y sugerencias de las personas a las que representan. Asimismo se plantea y se ha realizado encuestas de satisfacción a las mujeres participantes en el proyecto. De igual modo se trabaja con las mujeres en su empoderamiento para facilitarlas su participación y motivarlas a hablar en público.

- **Sensibilización de líderes locales o autoridades en torno a necesidades y derechos de las mujeres a fin de asegurar su participación:** las campañas de sensibilización están dirigidas a la población, al empresariado, a los agentes sociales de formación y empleo, a los medios de comunicación, a mujeres y hombres jóvenes, a mujeres y a hombres con empleo.
 - **Se prevé trabajar las cuestiones de género con el grupo destinatario aunque esté conformado sólo por hombres:** existen actuaciones solo para hombres como las campañas de sensibilización y actividades de formación a agentes o sectores compuestos solo por hombres, entre otras.
 - **El proyecto compromete al conjunto de la comunidad en la realización de las tareas para evitar la sobrecarga de responsabilidades y trabajo de las mujeres:** se establecen actuaciones para reducir la carga a las mujeres: servicio de guardería, servicio de atención a personas dependientes, así como campañas de sensibilización.
 - **Se proporciona información a las usuarias y usuarios sobre las implicaciones del proyecto en la organización del trabajo, el uso de técnicas, el manejo financiero y empresarial:** se realizan tutorización de proyectos empresariales.
 - **Niveles de intercambio entre las distintas organizaciones: de mujeres entre sí y de mujeres con organizaciones mixtas, a fin de favorecer los espacios de comunicación interna de la población:** participación de entidades de diversa naturaleza en Comisiones de Trabajo, así como realización de Jornadas de Formación y Difusión de los resultados.
- La adecuación de la metodología a las prácticas sociales de grupo.
- **El método de trabajo con la población tiene en cuenta las diferencias entre los grupos de personas usuarias, de acuerdo a la ocupación, ingresos y sexo de las mismas:** se establecen actuaciones diferenciadas por horarios, publicidad en lugares

estratégicos para cada sexo y consideración de la dificultad de acceso a las actuaciones ya que conlleva una disminución de los ingresos, en algunos casos.

- **El trabajo con las mujeres tiene en cuenta las horas punta de su jornada:** se considera los horarios de las mujeres para la temporalización de las actuaciones.
 - **Hace uso de modalidades cercanas a sus prácticas:** reuniones informales y en espacios accesibles y poco peligrosos: los lugares seleccionados tienen en cuenta la variable sexo, en cuanto a los horarios (evitar nocturnidad), el alumbrado urbano, lugares públicos de fácil acceso.
 - **Se toma en cuenta sus formas de aprender para diseñar propuestas de capacitación:** las acciones formativas están adaptadas a sus conocimientos previos y estilos de aprendizaje, así como a su trayectoria formativa.
 - **El trabajo con la población respeta sus prácticas sociales:** niveles de conocimiento, uso de tecnología, formas de organización: se respeta su situación de partida y se capacita en el uso de las NTICs, asimismo se ha considerado las creencias y prácticas religiosas de las personas participantes en el proyecto.
- **Las personas trabajadoras de las entidades desarrollan un entendimiento frente a las inquietudes de género y adquieran competencias y habilidades necesarias para abordarlas:** Se han realizado acciones de formación y sensibilización para miembros de las entidades de la AD.

5.2.3. Impacto.

Este parámetro evalúa los cambios percibidos con las mujeres en relación al proyecto como fuerza promotora en la consecución de empleo y la mejora de sus condiciones laborales, posición en la familia y en la comunidad⁹³.

En el cuestionario suministrado a las mujeres participantes en las acciones formativas les preguntamos acerca del impacto o de los cambios que han surgido como consecuencia de su participación en el proyecto:

- **En lo referente a su situación laboral antes y después de participar en la actividad**, como observamos en la *Figura 2*, se produce un incremento de 9 mujeres que tras participar en los cursos de formación, se incorporan al mercado laboral, lo que en términos porcentuales supone un aumento del 13,89% al 38,89% de las mujeres encuestadas.

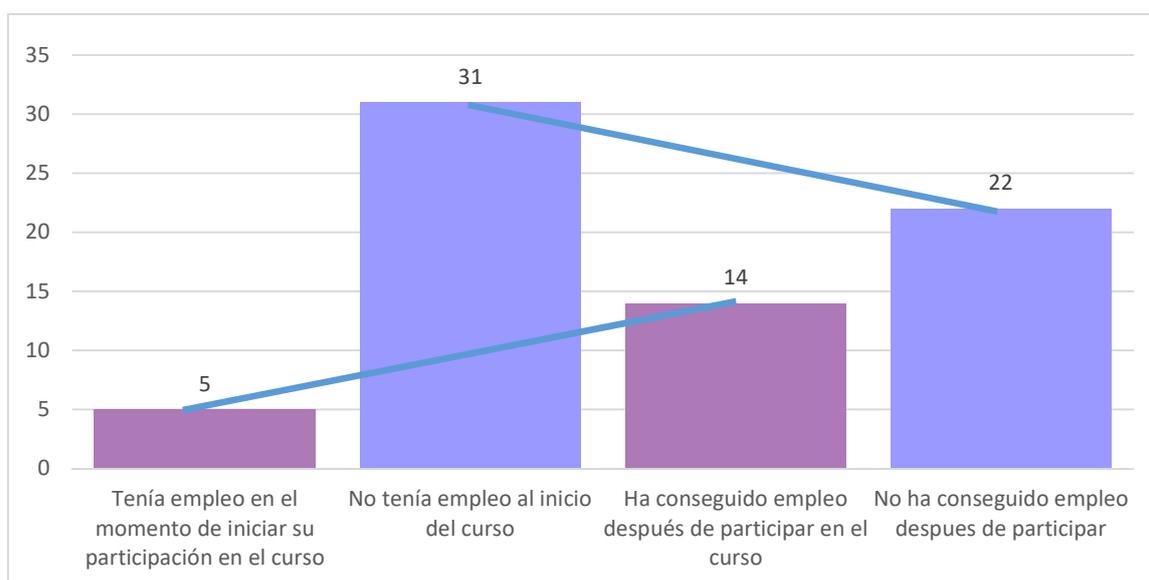


Figura 2. Situación laboral de las mujeres antes y después de participar en el proyecto

⁹³ Si bien no se puede adjudicar estos cambios únicamente a la ejecución del proyecto se expone la percepción que las mujeres participantes tienen a este respecto.

- **A las personas que han encontrado empleo les solicitamos la valoración del grado en el que la actividad le ha podido facilitar la adquisición del empleo:** siendo el 1 la valoración más baja y el 5 la más alta. En la *Figura 3* podemos apreciar como 4 mujeres no perciben que la participación en las acciones formativas haya facilitado su inserción en el mercado laboral, y una mujer considera que la contribución de las acciones formativa ha sido “poco” relevante o útil. Así más del 50% de las mujeres encuestadas que han encontrado empleo no perciben que sea como consecuencia de la participación en las acciones formativas, pero esto podría ser debido a la naturaleza de la muestra ya que, tal y como expusimos anteriormente en las características de la muestra, había un porcentaje mayoritario de alumnas de alfabetización informática cuya formación no capacita directamente para una profesión y sus expectativas laborales pueden ser diferentes.

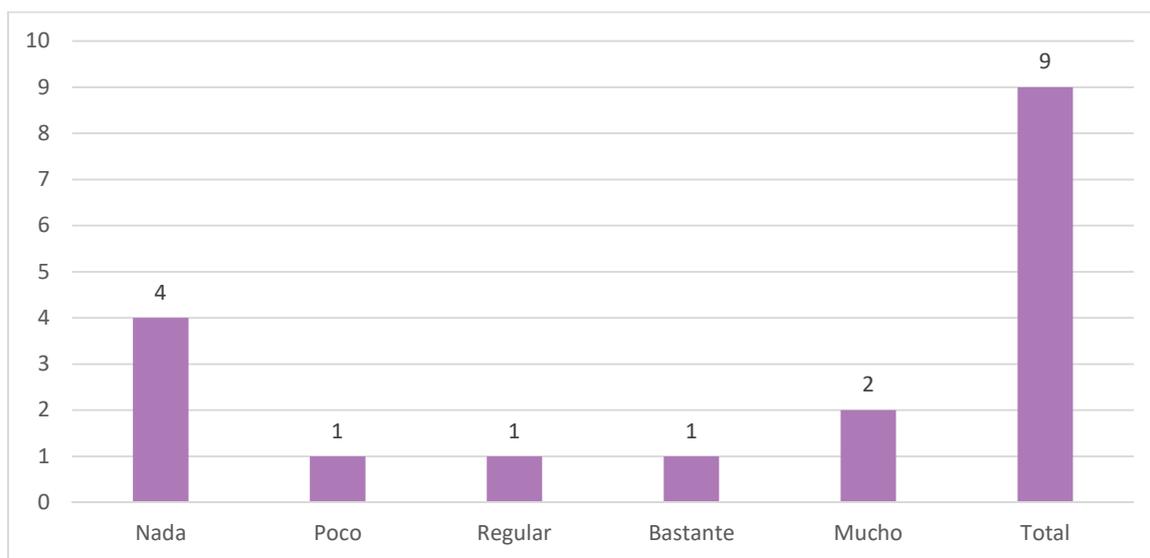


Figura 3. Valoración de la utilidad de la participación en el proyecto en la consecución del empleo

- **Acerca de la motivación** que han producido las actuaciones sobre la búsqueda de empleo, las respuestas se sitúan a lo largo de todo el espectro de posibilidades, siendo mayoritarias las mujeres que exponen una alta motivación, concretamente un 11 mujeres se han sentido bastante o muy motivadas (30.76% de las respuestas obtenidas), datos recogidos en la *Figura 4* donde también observamos un alto número de abstención, 10 mujeres (27.78% del total).

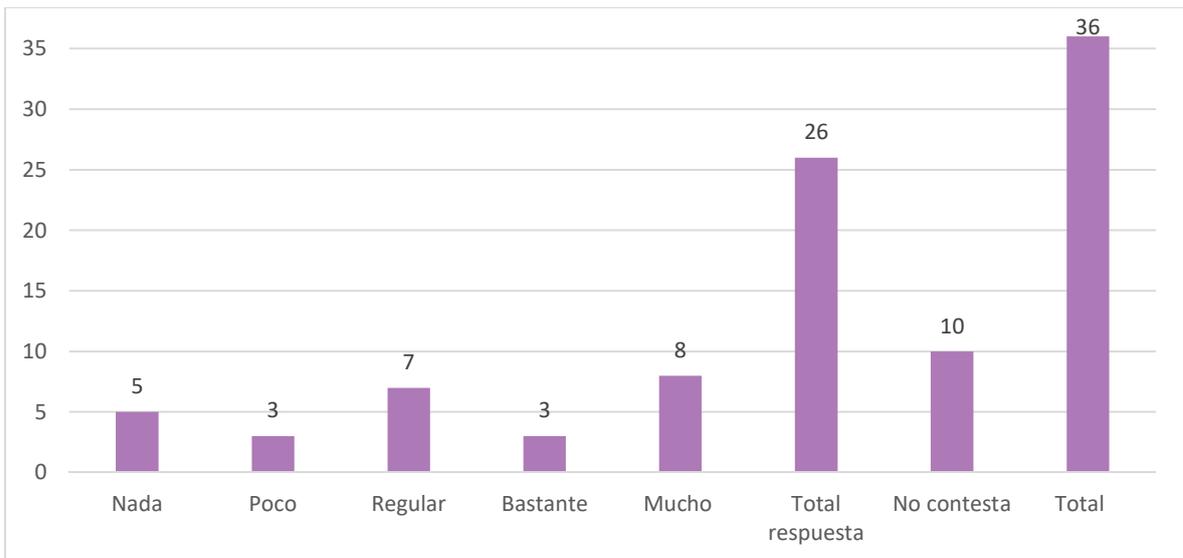


Figura 4. Grado de motivación de la participación en el proyecto en la búsqueda de empleo

- **Respecto al surgimiento o fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, grupos, cooperativas u otro tipo de asociaciones,** se les preguntamos acerca de la ampliación de redes de contactos y en este caso 12 mujeres, el 33,33% de las mujeres que han respondido, no ha establecido redes sociales a través de los cursos de formación., un porcentaje muy similar a la afirmación opuesta, donde un 30,55 % si las han establecido. Estos datos se recogen en la *Figura 5*, donde también se observa el alto nivel de abstención, al igual que en la *Figura 4*.

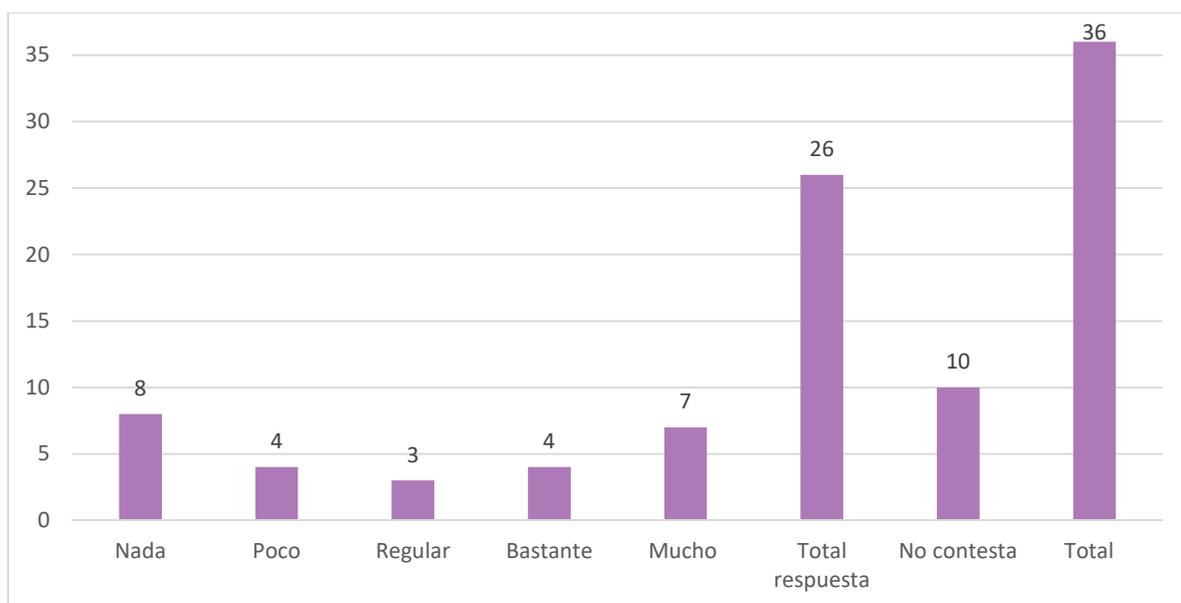


Figura 5. Establecimiento de redes sociales

- **Participación de las mujeres en el proyecto. Acceso de las mujeres a:**
 - **Información del proyecto:** se realizan actividades de difusión para toda la ciudadanía y para las mujeres, en particular: se han realizado un total de 44 campañas de sensibilización que constituyen un 32, 6% del total de las actuaciones realizadas en el proyecto.
 - **Programas de capacitación, acciones formativas destinadas a mujeres:** se han realizado 18 cursos de formación en los que han participado 135 mujeres.
- **Se ha incrementado el conocimiento sobre la situación de las mujeres: La realización de la encuesta a la población** ha aportado datos concretos desagregados por sexo relacionados con la igualdad, creencias y estereotipos en función del sexo. **A este respecto presentamos los siguientes resultados:**
 - Valoración de la importancia de diversos aspectos de la vida: Analizamos la información en cada uno de los aspectos:

- Comparando los datos desagregados por sexos, en la *Figura 6* se representan los resultados de las mujeres y en la *Figura 7* los resultados de los hombres, destacamos que no hay diferencias sustanciales entre los dos sexos a nivel global pero si realizamos un análisis interpretativo en cada uno de los aspectos, podemos encontrar alguna diferencia porcentual:
 - **La Familia:** si bien el porcentaje que aglutina la respuesta “importante” y “muy importante” suma un 98.36% para el caso de las mujeres y un 96.67% para los hombres. Destaca que en el caso de las mujeres no existen sujetos que hayan respondido “nada o poco importante” y en el caso de los hombres, representado en la *Figura 7*, detectamos un pequeño porcentaje (0.66%).
 - **Las relaciones de pareja:** en este parámetro se muestra un alta importancia para ambos sexos, superando en cuatro puntos porcentuales los hombres a las mujeres.
 - **El empleo:** de nuevo observamos una respuesta elevada en ambos sexos pero las respuestas registradas por el sexo que engloban las opciones de “muy importante” e “importante”, superan en más de nueve puntos las respuestas manifestadas por las mujeres. Asimismo la opción de “nada importante” apenas está presente en los hombres y, por el contrario, un 3,62% de las mujeres encuestas consideran el empleo nada importante.
 - **La formación:** La mayoría de los dos sexos consideran muy importante la formación no encontrando diferencias significativas.
 - **La independencia económica:** en este parámetro sí encontramos diferencias significativas ya que un 68% de las

mujeres lo consideran muy importante o importante frente a un 45% de los hombres.

- **La educación de las criaturas:** aunque ambos sexos lo encuentran muy importante las mujeres superan en seis puntos a los hombres en su valoración, encontrándose un porcentaje mínimo de mujeres que lo consideran poco importante.
- **El trabajo doméstico:** este parámetro es de los menos valorados por ambos sexos, siendo ligeramente inferior en el caso de los hombres.
- **Las relaciones sociales y el tiempo de ocio:** no muestran diferencias significativas entre los parámetros y entre los sexos, manifestando una valoración elevada en ambos casos.

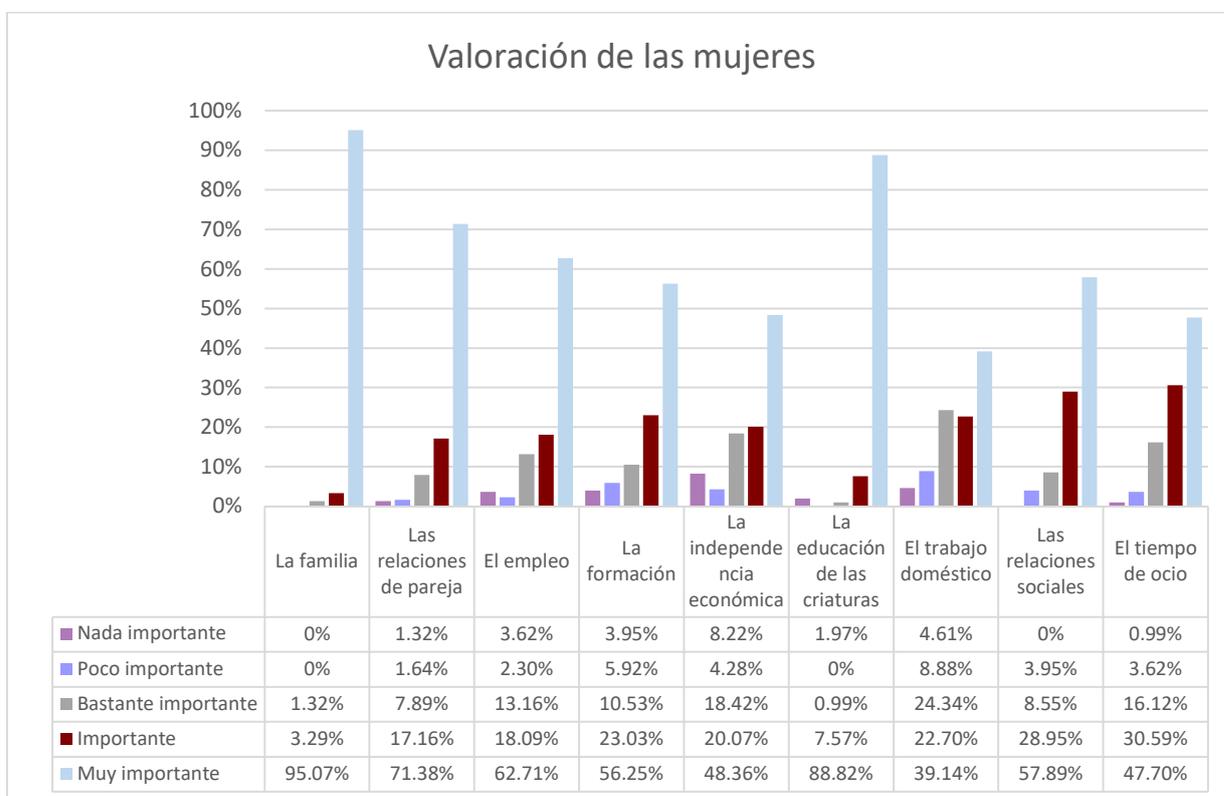


Figura 6. Valoración de los aspectos de la vida. Mujeres

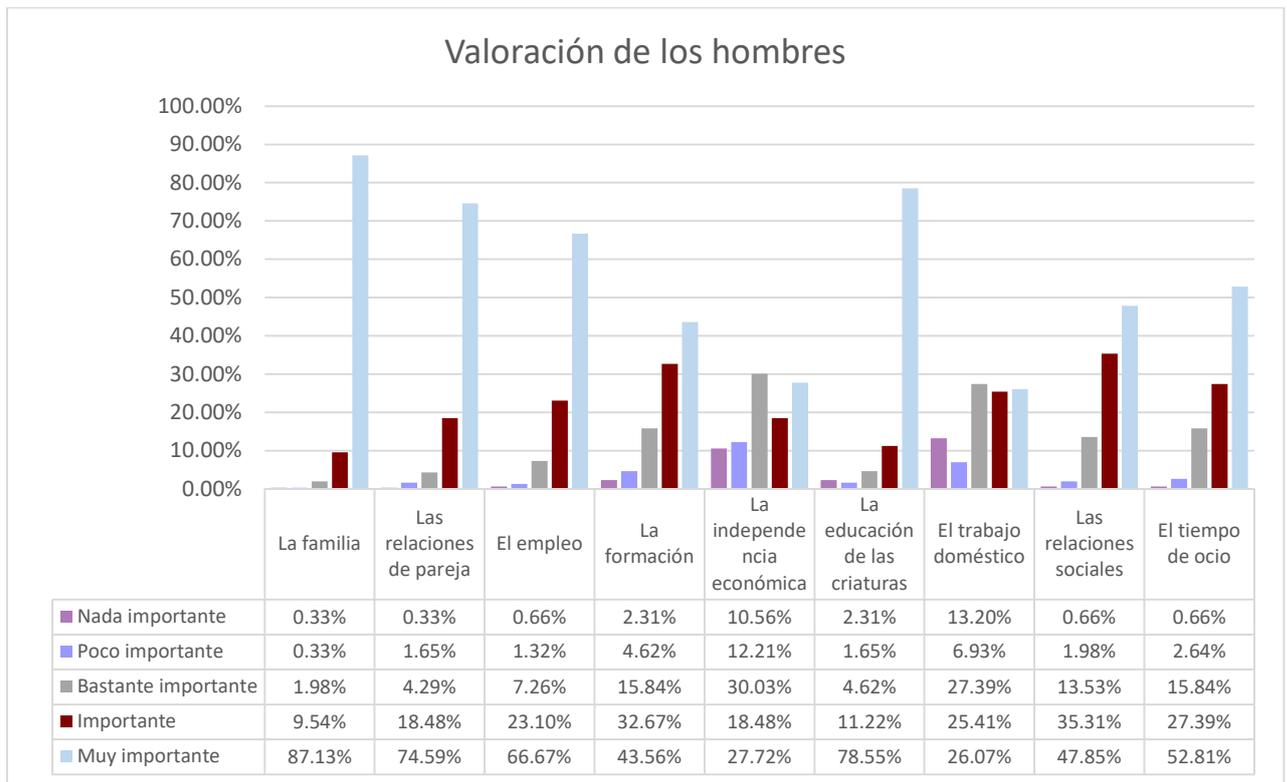


Figura 7.: Valoración de los aspectos de la vida. Hombres

- **Capacitación para diferentes empleos:** En la **Tabla 8** presentamos los resultados de la apreciación de la división del trabajo en función del sexo: en la columna de la izquierda presenta el sexo de la persona encuestada y en la fila, debajo de la profesión, el sexo elegido. Nos encontramos con tres tipos de respuesta en función de las profesiones:
 - Mayoritariamente “ambos por igual” para las profesiones de: medicina experta en cirugía y pediatría.
 - Porcentaje aproximado de 50% que escoge “ambos por igual” y un 50% asocia la profesión a un sexo determinado (elegido por ambos sexos) como el caso de “Cuidado de criaturas”, “Cuidado de personas dependientes” y “costura” asociado a mujeres y “Manejo y mantenimiento de máquinas, soldadura” y “Conducción de vehículos de gran tamaño” asociados a hombres.

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

- Porcentaje aproximado de 50% que escoge “ambos por igual” y diferenciación de la elección en función del sexo que elige: en el caso de enfermería son los hombres los que opinan que es una profesión “de mujeres”.

Tabla 8

División del trabajo por sexos

Cuidado de criaturas			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	119	1	184	304
Hombre	158	0	144	302
Cuidado de personas dependientes (mayores y con discapacidad)			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	132	1	170	303
Hombre	149	0	153	302
Manejo y mantenimiento de maquinaria			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	1	121	178	300
Hombre	0	155	147	302
Costura			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	178	0	125	303
Hombre	200	3	98	301
Jefatura de obra			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	5	87	211	303
Hombre	5	84	213	302
Medicina especialista en cirugía			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	3	14	287	304

Hombre	5	16	281	302
Pediatría			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	22	1	281	304
Hombre	47	7	248	302
Soldadura			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	4	103	194	301
Hombre	0	124	177	301
Conducción de vehículos de gran tamaño			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	4	97	202	303
Hombre	3	119	180	302
Enfermería			Total	
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	46	0	258	304
Hombre	105	2	193	300

- **Elección de actividades extraescolares en función del sexo de las criaturas:** la **Tabla 9** recogemos los resultados de las preferencias de las actividades extraescolares para las criaturas, situando en la columna de la izquierda el sexo de la persona electora y en la fila, debajo de la actividad, el sexo de la criatura.
 - “Ambos por igual”: Existen tres deportes en los que la elección, mayoritariamente, no depende del sexo: baloncesto (entorno al 85%), tenis (entorno al 90%) y las artes marciales (entorno al 75%); dos actividades: el taller de lectura con un porcentaje aproximado del 85% y la cocina (alrededor del 75%).

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

- “Chica” mayoritariamente: ballet y taller de costura (un 55% las mujeres y un 68% los hombres).
- “Chico” y “ambos por igual” en porcentajes similares: Fútbol y Taller de electricidad.
- En todas las actividades, las mujeres tienen una tendencia superior a no escoger las actividades en función del sexo, ya que la opción de “ambos x igual” presenta una frecuencia superior respecto a la de los hombres.

Tabla 9

Elección de las actividades extraescolares en función del sexo de las criaturas

	Ballet			Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	168	1	133	302
Hombre	205	0	95	300
	Cocina			Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	62	3	237	302
Hombre	85	3	211	299
	Fútbol			Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	0	150	151	301
Hombre	1	169	130	300
	Baloncesto			Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	4	30	268	302
Hombre	3	45	252	300
	Tenis			Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	

Mujer	4	21	277	302
Hombre	1	28	271	300
Artes Marciales				Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	0	67	233	300
Hombre	3	72	224	299
Taller de lectura				Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	20	1	280	301
Hombre	31	3	266	300
Taller de electricidad				Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	1	140	161	302
Hombre	0	157	143	300
Taller de costura				Total
	Chica	Chico	Ambos por igual	
Mujer	169	1	132	302
Hombre	202	0	98	300

- **Atribución de cualidades en función del sexo:** en la **Tabla 10** presentamos las frecuencias de la atribución de cualidades, que para su interpretación se han transformado en porcentajes.
 - Se observa que la mayor parte de las cualidades son atribuidas de forma equitativa a ambos sexos: “preparación y cualificación”, “inteligencia”, (85% de los hombres y de las mujeres); “simpatía y don de gentes”, “capacidad de trabajo”, “sinceridad”, “generosidad”, “decisión”, “precisión” (entre 70- 75% de los hombres y las mujeres); “autoridad”, “capacidad de lucha y “constancia (entre 53% y el 65% de los hombres y las mujeres).

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

- Existen cualidades que son asociadas al sexo femenino como: “atención por los detalles” e “intuición”. (con 70% de las respuestas de hombres y mujeres).
- Algunas cualidades como la “autoridad” son asociadas a los hombres como opción siguiente a “ambos por igual”, (el 37% de las personas encuestadas realizan esta atribución).
- Existen cualidades que son asociadas a mujeres como opción siguientes a “ambos por igual”: “capacidad de lucha” (33% de las mujeres y 23% de los hombres), “iniciativa” (41% de las mujeres y 28% de los hombres), “constancia” (42% de las mujeres y 31% de los hombres), “sensatez” (38% de las mujeres y 22% de los hombres).
- En el caso de la “paciencia” el 62 % de las mujeres lo atribuye a su sexo, frente a un 37% de los hombres se lo atribuye a su sexo.

Tabla 10

Atribución de las cualidades personales en función del sexo

	Atención por los detalles			Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	215	5	83	303
Hombre	199	6	95	300
	Autoridad			Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	31	112	160	303
Hombre	31	112	157	300
	Capacidad de lucha			Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	101	41	160	302
Hombre	69	54	177	300

Iniciativa				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	125	23	154	302
Hombre	86	29	185	300
Preparación y cualificación				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	19	29	255	303
Hombre	18	24	257	299
Constancia				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	127	17	159	303
Hombre	93	27	179	299
Intuición				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	222	4	76	302
Hombre	156	18	125	299
Sensatez				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	115	21	167	303
Hombre	65	34	200	299
Inteligencia				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	45	7	250	302
Hombre	27	18	255	300
Paciencia				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	189	13	101	303
Hombre	113	63	122	298
Capacidad de trabajo				Total

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	40	37	225	302
Hombre	40	47	210	297
Simpatía y don de gentes				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	79	7	217	303
Hombre	59	11	229	299
Decisión				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	56	34	212	302
Hombre	31	64	205	300
Sinceridad				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	69	18	215	302
Hombre	39	37	222	298
Generosidad				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	64	26	212	302
Hombre	34	35	231	300
Precisión				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	37	30	234	301
Hombre	38	42	215	295
Preocupación por los demás				Total
	Mujer	Hombre	Ambos por igual	
Mujer	140	2	161	303
Hombre	94	7	198	299

- **Percepción de situaciones de desigualdad en diversos ámbitos de la sociedad:** cómo podemos observar en las *figuras 8 a la 13*, no existen diferencias relevantes inter-sexo y en términos generales la muestra presenta una escasa percepción de situaciones de desigualdad en los ámbitos presentados. En la escala presentada (1-10) las respuestas se sitúan en los primeros valores (entre el 80-90% de las respuestas). Anotamos que en dos ámbitos, “empleo” y “deporte”, ambos sexos manifiestan haber padecido situaciones de desigualdad (entre el 5-10% de las respuestas) siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Cabe señalar que en los gradientes comprendidos entre el 5 y el 10 el mayor porcentaje lo presentan las mujeres.

Empleo:

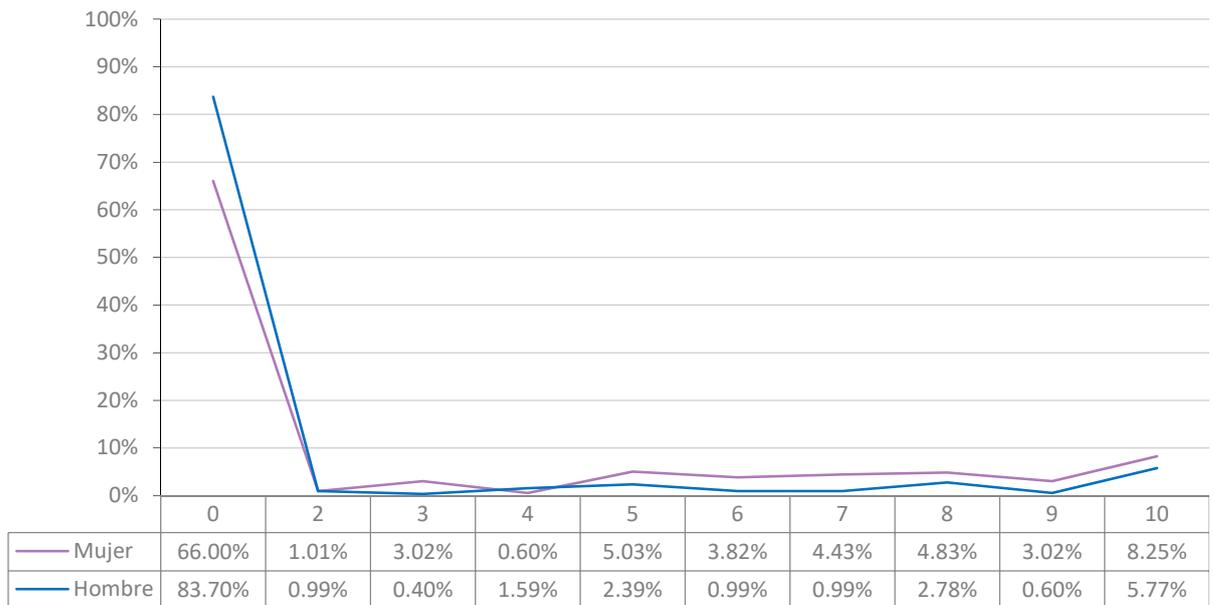


Figura 8. Percepción de desigualdad en el empleo

Relación de pareja:

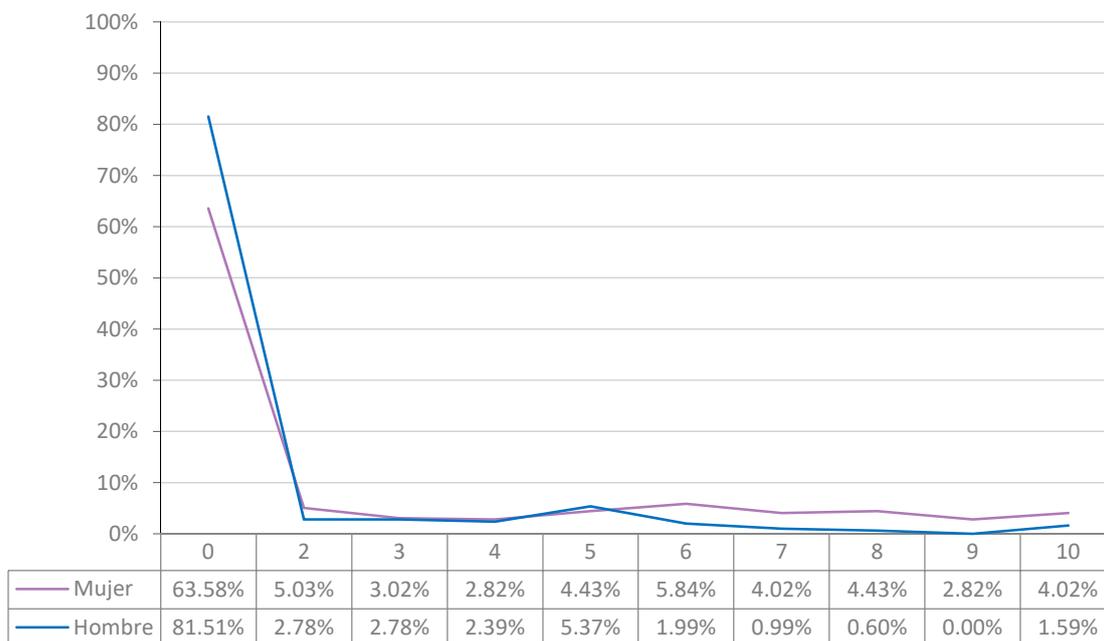


Figura 9. Percepción de desigualdad en las relaciones de pareja

Instituciones educativas:

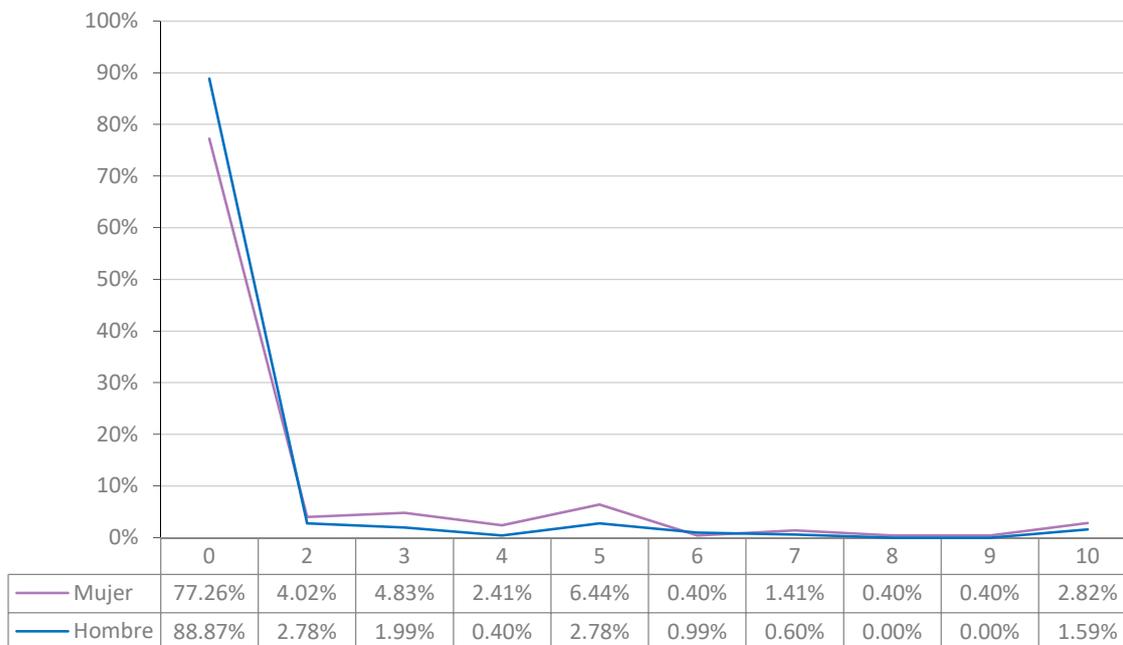


Figura 10. Percepción de desigualdad en las instituciones educativas

Relaciones con sus amistades:

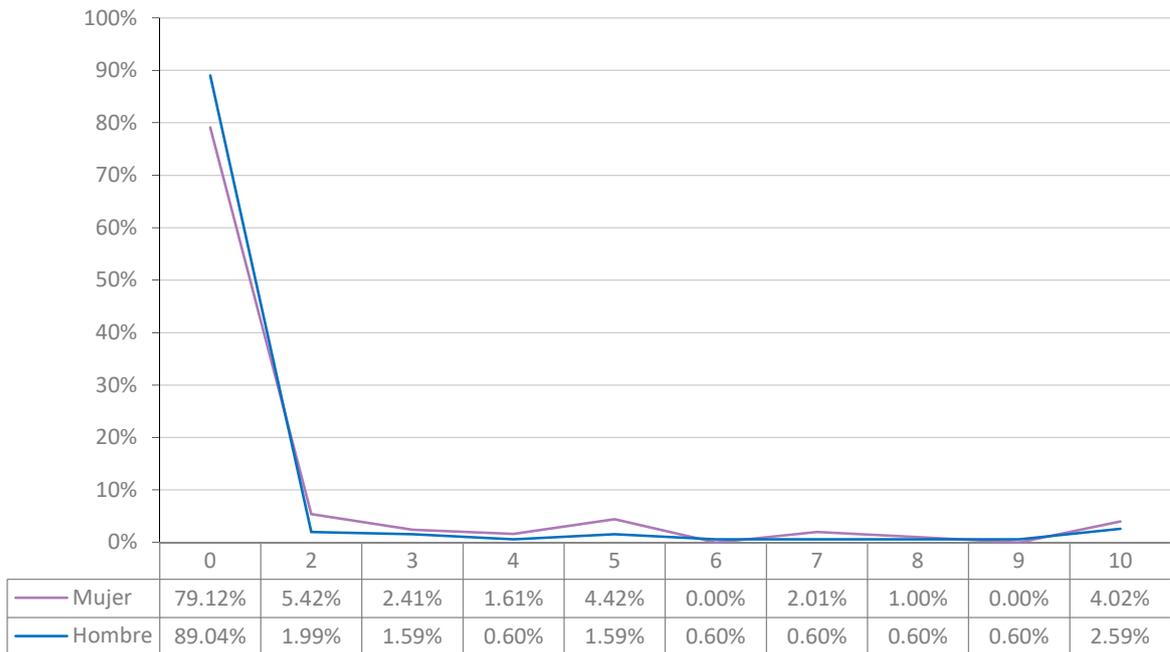


Figura 11. Percepción de desigualdad en las relaciones con las amistades

Familia:

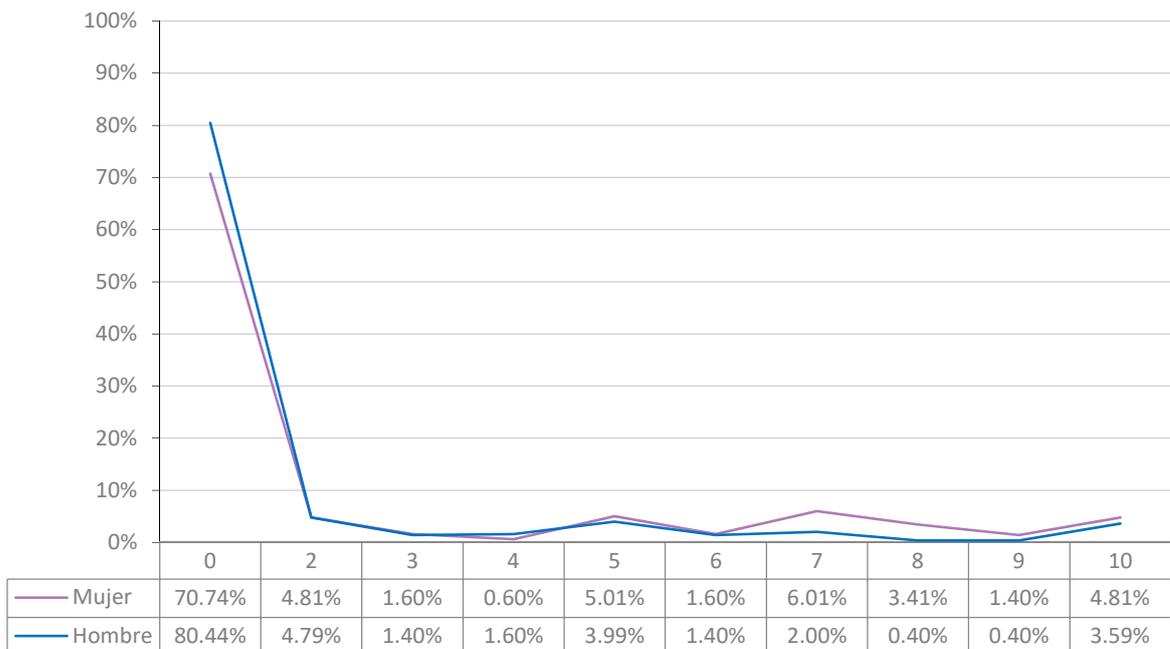


Figura 12. Percepción de desigualdad en la familia

Deporte:

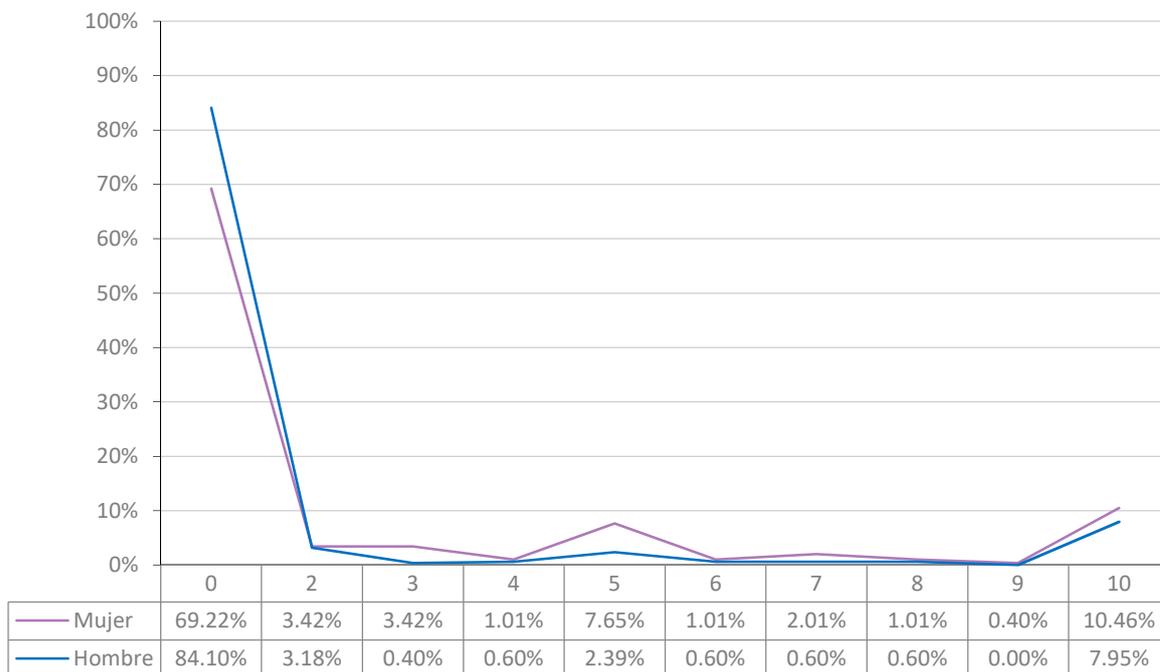


Figura 13. Percepción de desigualdad en el deporte

- **Análisis de las creencias o estereotipos relacionados con el género:** en las figuras 14 a 27 presentamos las opiniones recogidas ante una serie de afirmaciones que representan creencias, estereotipos o expresiones que circulan en la cultura popular. En la escala de valoración el 1 mostraría el total desacuerdo y el 10 el máximo acuerdo con la afirmación. De nuevo no encontramos diferencias significativas inter-sexos y la respuesta a dichas afirmaciones podrían mostrar un alto grado de deseabilidad social:

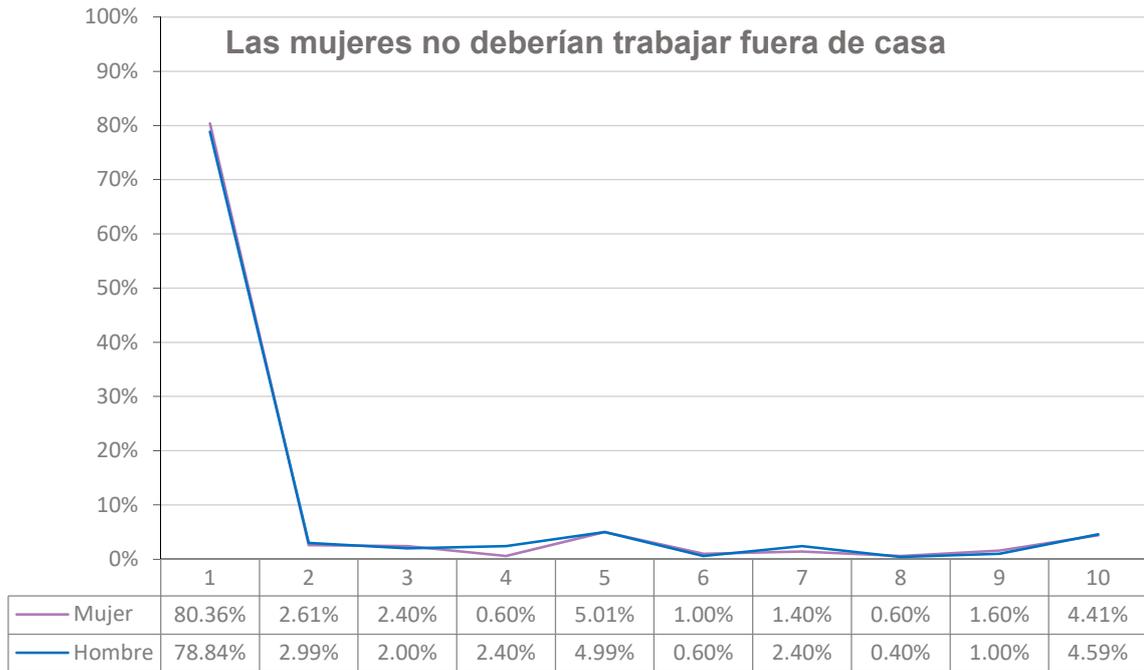


Figura 14. Afirmación: Las mujeres no deberían trabajar fuera de casa

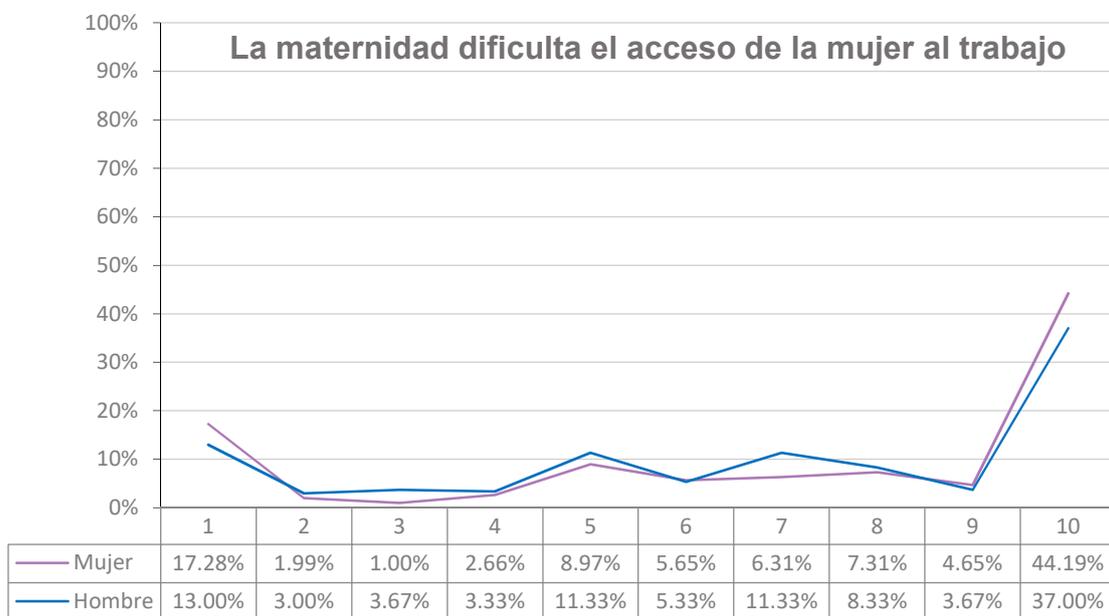


Figura 15. Afirmación: la maternidad dificulta el acceso de la mujer al trabajo

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.



Figura 16. Afirmación: las mujeres valen para las letras y los hombres para los números

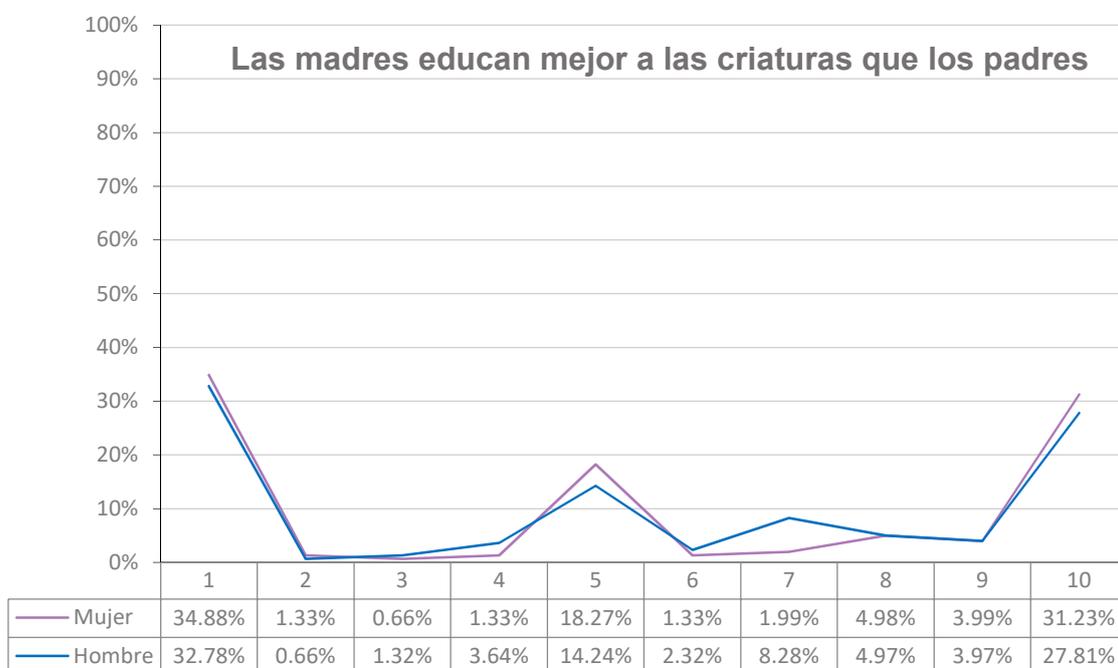


Figura 17. Afirmación: las madres educan mejor a las criaturas que los padres

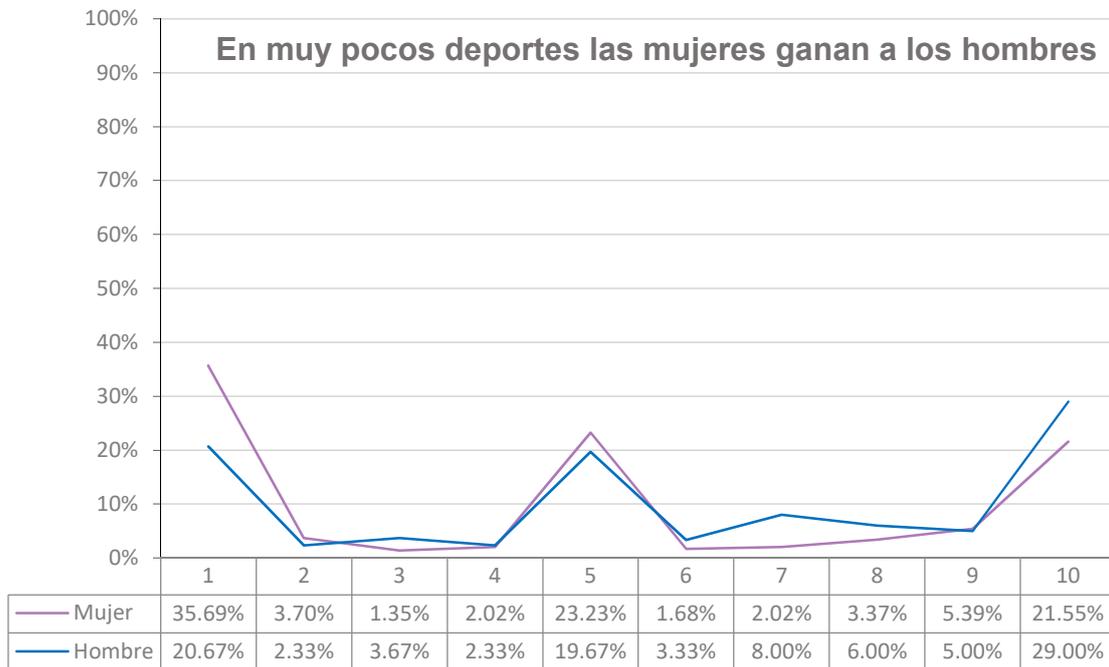


Figura 18. Afirmación: en muy pocos deportes las mujeres ganan a los hombres

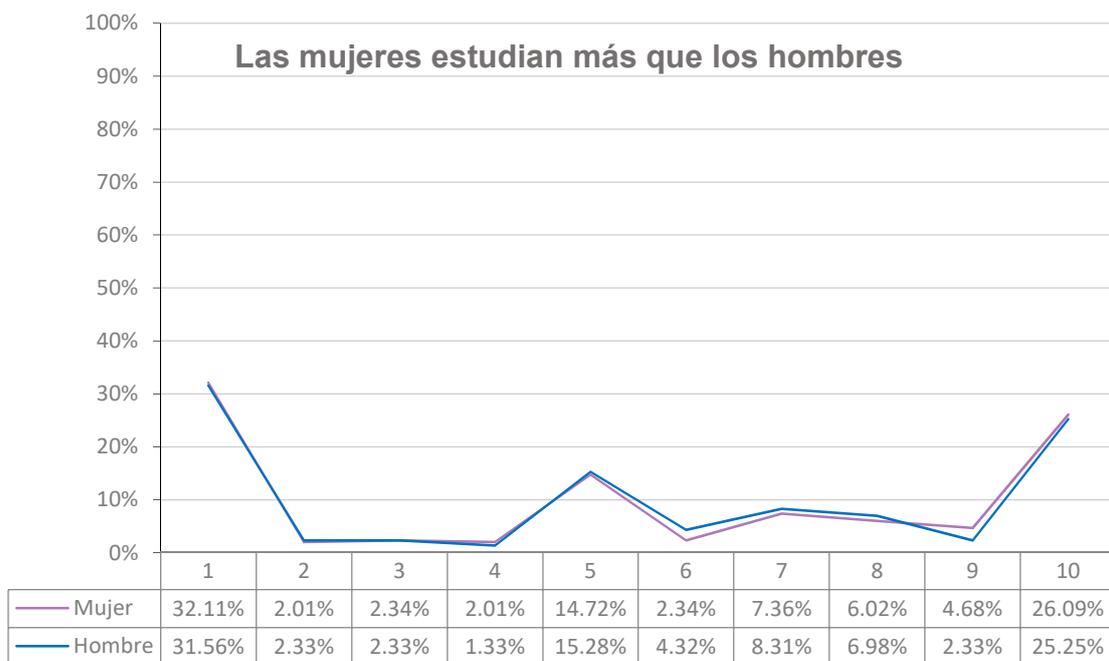


Figura 19. Afirmación: Las mujeres estudian más que los hombres

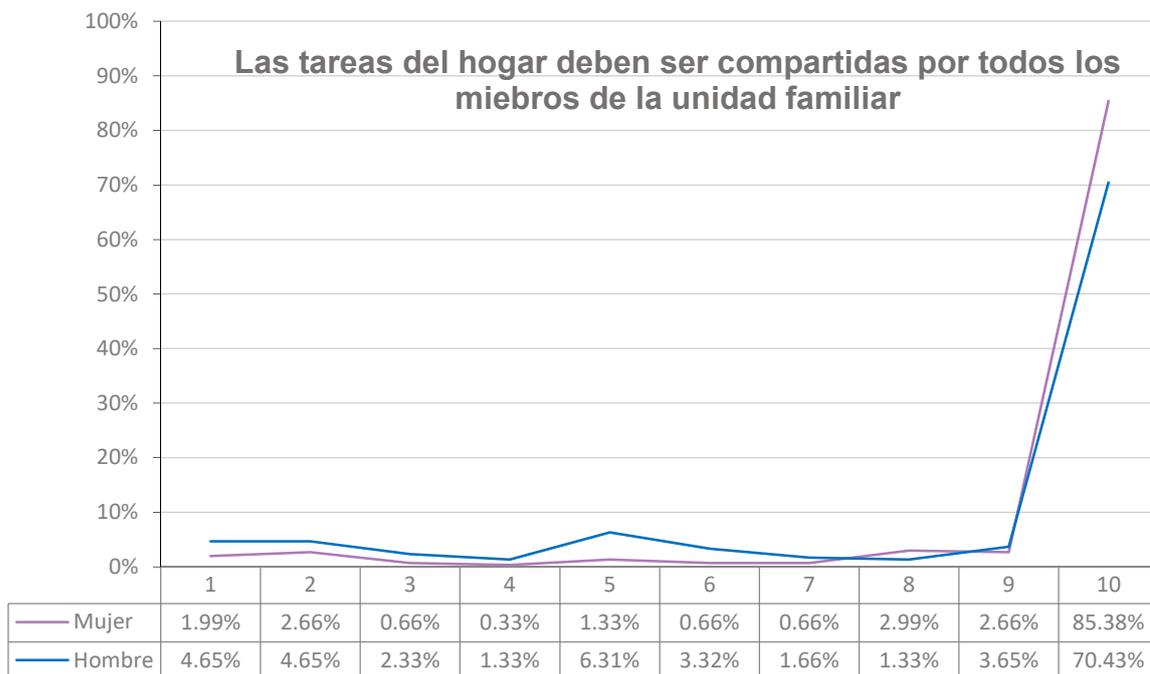


Figura 20. Afirmación: las tareas del hogar deben ser compartidas por todos los miembros de la unidad familiar

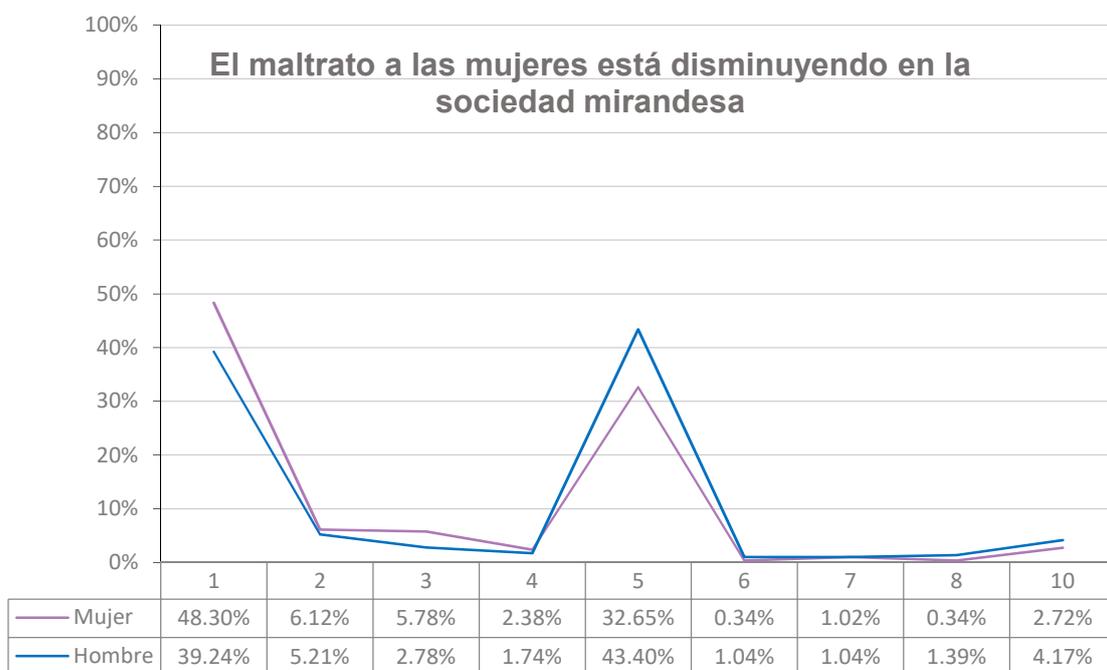


Figura 21. Afirmación: el maltrato a las mujeres está disminuyendo en la sociedad mirandesa

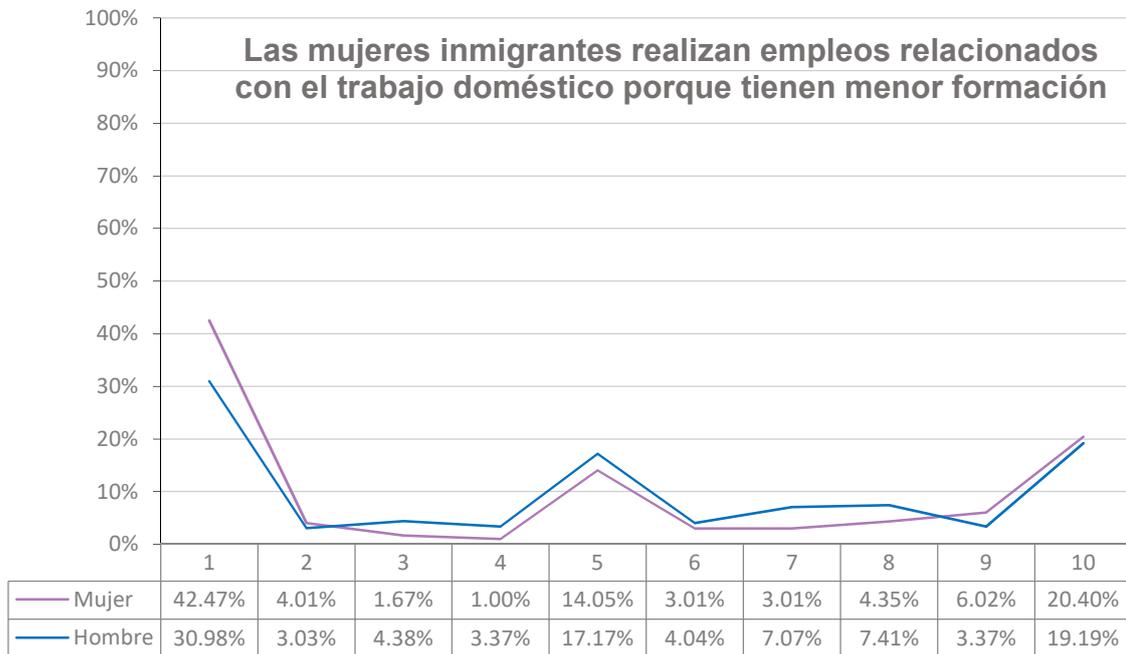


Figura 22. Afirmación: las mujeres inmigrantes realizan empleos relacionados con el trabajo doméstico porque tienen menor formación

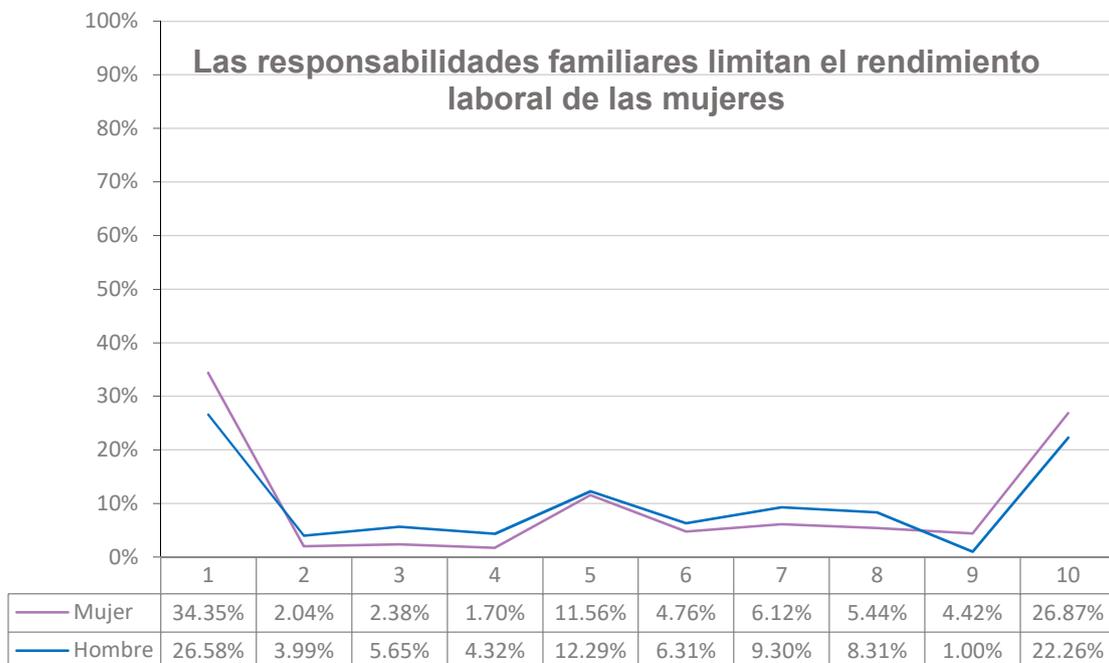


Figura 23. Afirmación: las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

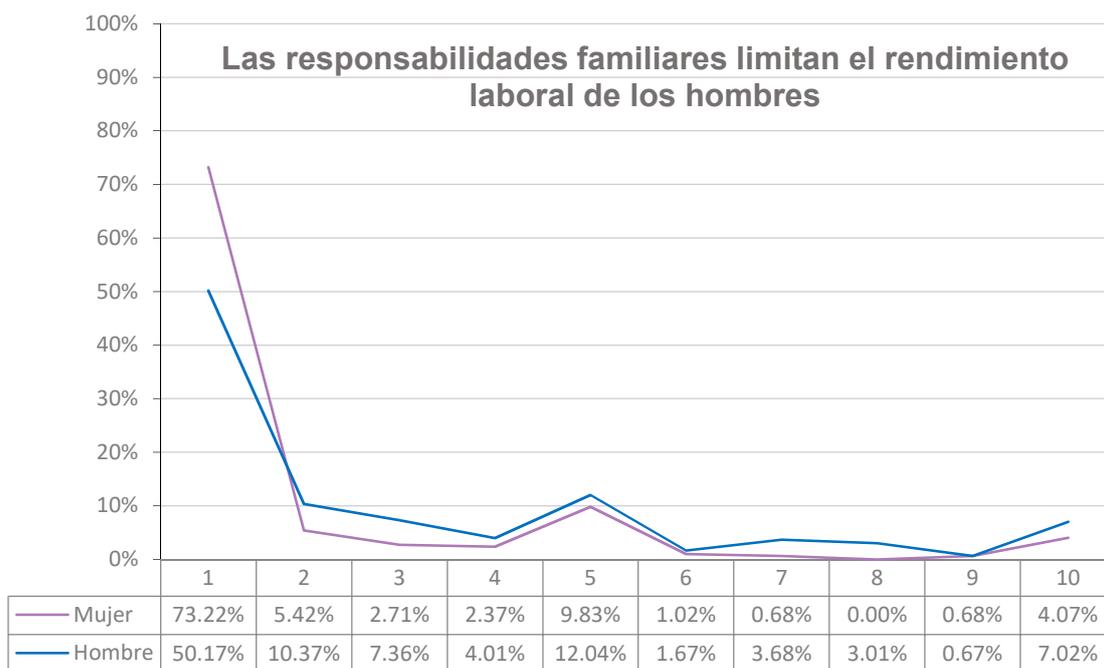


Figura 24. Afirmación: las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de los hombres



Figura 25. Afirmación: es indistinto ser hombre que mujer para obtener un puesto de trabajo

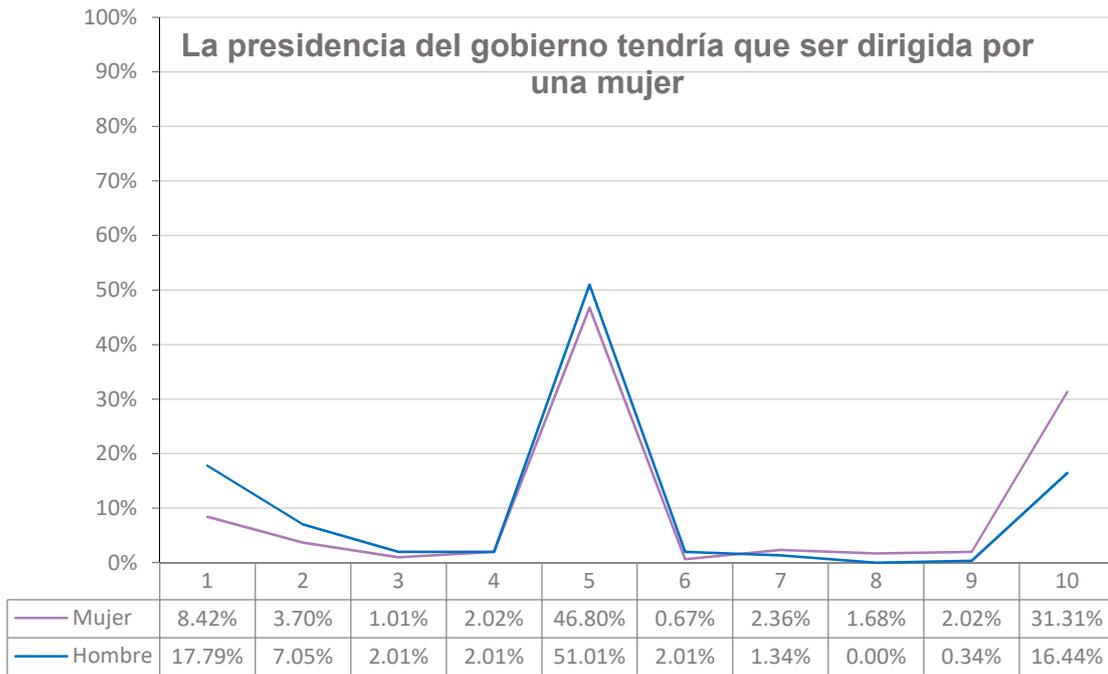


Figura 26. Afirmación: la presidencia del gobierno tendría que ser dirigida por una mujer



Figura 27. Afirmación: los hombres deben solicitar la excedencia laboral para el cuidado de las criaturas

La información cualitativa la hemos obtenidos del **grupo de discusión**, donde se han recogido las siguientes afirmaciones:

- No se percibe una igualdad efectiva en ningún ámbito de los planteados: empleo, familia, educación, relaciones de pareja, tareas del hogar, ya que todos están mediatizados por la educación que las personas recibimos y que actualmente se considera influenciada por los estereotipos sexuales que hemos asumido desde el inicio de la sociedad del patriarcado.
- En el empleo existe una clara desigualdad reflejada no solo en el acceso al puesto de trabajo sino también en la promoción en el mismo y el salario que se percibe por las funciones desarrolladas.
- Las relaciones de pareja no son igualitarias, ya que los roles asumidos por las parejas actuales tienden a perpetuar estereotipos basados en el sistema de socialización sexo-género.
- La educación es el aspecto donde se declara una mayor creencia de igualdad efectiva pero siempre mediatizada por la influencia que el alumnado recibe de su familia.

Estos datos difieren significativamente de los obtenidos a través de las encuestas a la población mirandesa.

5.3. Evaluación de la implementación.

La evaluación de la implementación del proyecto “Definir Miranda” ha requerido el análisis de aspectos relacionados con la consecución de los objetivos propuestos, la realización de las actividades planificadas, la utilización de materiales y recursos humanos previstos y el cumplimiento de los plazos estipulados.

5.3.1. Consecución de los objetivos propuestos.

La formulación de los objetivos del proyecto en términos generales, determina la selección de los resultados previstos como objetivos específicos. En la **tabla 11** observamos como todos los resultados previstos se han alcanzado, presentando una breve explicación del proceso.

Tabla 11

Consecución de los resultados previstos del proyecto

Resultado	Consecución
<p>1. Generar “discusión” sobre la segregación existente en el ámbito del trabajo en la ciudadanía de Miranda de Ebro, en todos los segmentos de edad para lo que se utilizarán diferentes metodologías de trabajo y canales de información y/o difusión.</p> <p>Objetivo muy general y de amplio espectro.</p> <p>No obstante presentamos los resultados obtenidos en las diferentes encuestas y fichas de actividades.</p> <p>A nivel cualitativo la generación de discusión ha quedado patente en el grupo de discusión donde se abordaba este tema. La asistencia de tantas personas pertenecientes a distintos ámbitos a las jornadas, cursos de formación ocupacional, conferencias y talleres que se han desarrollado, ha hecho que el mensaje se transmita a distintos sectores de la sociedad, propiciando el posterior debate.</p>	<p>SI</p>
<p>2. Propiciar un nivel de “tolerancia cero” a las situaciones de desigualdades y discriminaciones que se producen en el ámbito de trabajo.</p> <p>Objetivo muy general y de amplio espectro.</p> <p>Presentamos los resultados obtenidos en las diferentes encuestas y fichas de actividades.</p> <p>A nivel cualitativo la implicación de diferentes agentes de la población y su manifestación de colaboración en la eliminación de las situaciones de desigualdad han favorecido el compromiso en la desaparición de estas realidades. Esto se hizo patente en las Jornadas Mujeres y Trabajo en la que participaron diversas personalidades del ámbito del empleo en la ciudad, que públicamente mostraron su compromiso en trabajar</p>	<p>SI</p>

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

en esta línea. Asimismo, el hecho de que tantas mujeres hayan dado el “salto” a formarse en la rama industrial, ha posibilitado un cambio en el empleo de la ciudad.

- | | |
|--|-----------|
| 3. Crear conciencia sobre el derecho a un empleo decente que tiene todas las personas y sobre la conveniencia de participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, haciendo especial hincapié en el ámbito laboral. | SI |
|--|-----------|
-

Objetivo muy general y de amplio espectro.

Presentamos los resultados obtenidos en las diferentes encuestas y fichas de actividades.

Mediante las diferentes campañas de sensibilización y exposiciones del proyecto Definir Miranda, entre otras actuaciones se ha propiciado la concienciación de la sociedad mirandesa. La primera campaña de sensibilización llevaba por título “Si eres mujer y tienes entre 16 y 65 años, tienes derecho a un empleo”.

- | | |
|--|-----------|
| 4. Detectar en qué momento se asumen como “naturales” los estereotipos sexuales que influyen en la segregación laboral y los mecanismos que pueden modificarlos, a través de las conclusiones del “Observatorio: Investiguemos la igualdad de sexos”. | SI |
|--|-----------|
-

Mediante las actividades realizadas en el Observatorio.

Las actuaciones realizadas en el Colegio Sagrados Corazones y los informes presentados por los profesionales de dicho centro han permitido conocer como estos estereotipos se asumen como “naturales” desde los primeros años de escolarización del alumnado, interpretando que es el ámbito familiar la primera fuente de transmisión de estos estereotipos.

- | | |
|--|-----------|
| 5. Conocer la situación de mujeres y hombres en las empresas de Miranda de Ebro a través del diagnóstico de plantillas. | SI |
|--|-----------|
-

Se llevó a cabo el diagnóstico de plantillas de las empresas de Miranda. El estudio realizado por la Cámara de Comercio ha dado una visión de la situación de hombres y mujeres en las industrias de la rama metalmeccánica de la ciudad. Las mujeres se encuentran en los empleos de la rama administrativa y en optan en mayor medida que los hombres por la reducción de jornada.

- | | |
|--|-----------|
| 6. Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o enfoque de género a personas de diferentes entidades que intervienen en la formación, inserción y promoción en el ámbito del empleo. | SI |
|--|-----------|
-

Cursos de formación desarrollados para miembros de la AD y otros agentes sociales.

- | | |
|---|-----------|
| 7. Establecer la coordinación pertinente entre todas las entidades, organizaciones y/o agentes sociales que realizan programas de formación al objeto de que no se produzca una saturación formativa en ciertas áreas profesionales y no se cuente con el personal demandado por las empresas. | SI |
|---|-----------|
-

Constante comunicación con entidades que han desarrollado formación, principalmente formación profesional para el empleo (ocupacional y continua).

8. Adecuar la oferta de programas formativos a las necesidades de contratación del tejido productivo, al objeto de evitar desfases entre la formación y la inserción.	SI
En la comisión quincenal de empleo donde participaban entidades, pertenecientes a la AD, directamente vinculadas con el tejido empresarial se trazaban los aspectos básicos y el programa de los cursos de formación adaptados a las necesidades planteadas por el empresariado de la ciudad.	
9. Posibilitar las sinergias necesarias que permitan elaborar “paquetes mixtos” que integren medidas formativas y de empleo. El objetivo es conseguir el diseño programas de formación para el empleo, en lugar de concebir la formación como un fin en sí mismo. Esto exige que se profundice en la coordinación entre entidades de distinto nivel, de diferente ámbito de intervención o incluso entre las que son competidoras entre sí.	SI
Los cursos de formación han sido totalmente adaptados a las necesidades del tejido empresarial y con compromisos de contratación del 60% de las mujeres que terminaban con éxito la formación. Asimismo se ha trabajado con las mujeres para que percibiesen la formación como una parte importante y una herramienta en el proceso de incorporación al mercado laboral.	
10. Trabajar la puesta a punto o preformación de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables al objeto de ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas. Tener en cuenta no sólo la discriminación por razón de sexo, sino las múltiples discriminaciones que padecen otras personas.	SI
Tener en cuenta no sólo la discriminación por razón de sexo, sino las múltiples discriminaciones que padecen otras personas. A parte de la condición de sexo, para la participación en actuaciones se han tenido en cuenta variables como dificultades de acceso a nivel social, físico, idiomas, responsabilidades familiares y culturales (se puede observar en los resultados de la ficha de seguimiento).	
11. Ofrecer modelos que permitan superar la segregación laboral	SI
Se han realizado jornadas informativas para el empresariado y el alumnado del Colegio Sagrados Corazones donde se han expuesto varios casos de mujeres que trabajaban en empleos considerados tradicionalmente como “masculinos”. A su vez se han expuestos experiencias empresariales favorables en la contratación de mujeres en diferentes sectores.	
12. Intercambiar experiencias, difundir los resultados y “buenas prácticas” a nivel de la ciudad, Estado (a través de la participación en Grupos Temáticos) y Unión Europea (a través del Acuerdo de Cooperación Transnacional).	SI
Durante la última quincena del mes de octubre de 2007 se ha procedido a realizar la exposición de buenas prácticas del proyecto “Definir Miranda”. Asimismo, miembros de la Agrupación de Desarrollo han participado en Grupos Temáticos y en jornadas externas al proyecto. En cuanto a la Cooperación Transnacional, se ha firmado el Acuerdo de Cooperación Transnacional (ACT) con proyectos de Italia y	

Eslovaquia y se han realizado reuniones en los diferentes países para el intercambio de documentación y prácticas (todo esto se puede comprobar a través de las fichas de evaluación y de las actas que de las reuniones se han realizado).

Concretamos los objetivos expuestos anteriormente en la ficha de seguimiento en:

- Sensibilizar a la ciudadanía.
- Formación de mujeres, agentes de empleo y agentes de formación.
- Concienciación de los hombres y miembros de la unidad familiar, así como del empresariado y de los otros trabajadores hombres.
- Generar discusión.
- Detección de las situaciones que afianzan los estereotipos para trabajar en la prevención.

Todos los objetivos planteados han sido desarrollados. En la *figura 28* mostramos el porcentaje de actividades sobre el total, que han trabajado cada uno de los objetivos planteado en el listado anterior. Inferimos que hay actividades que desarrollaban más de un objetivo. En el apartado de “otros”, diferenciamos, principalmente, objetivos referidos a tareas de información y de motivación.

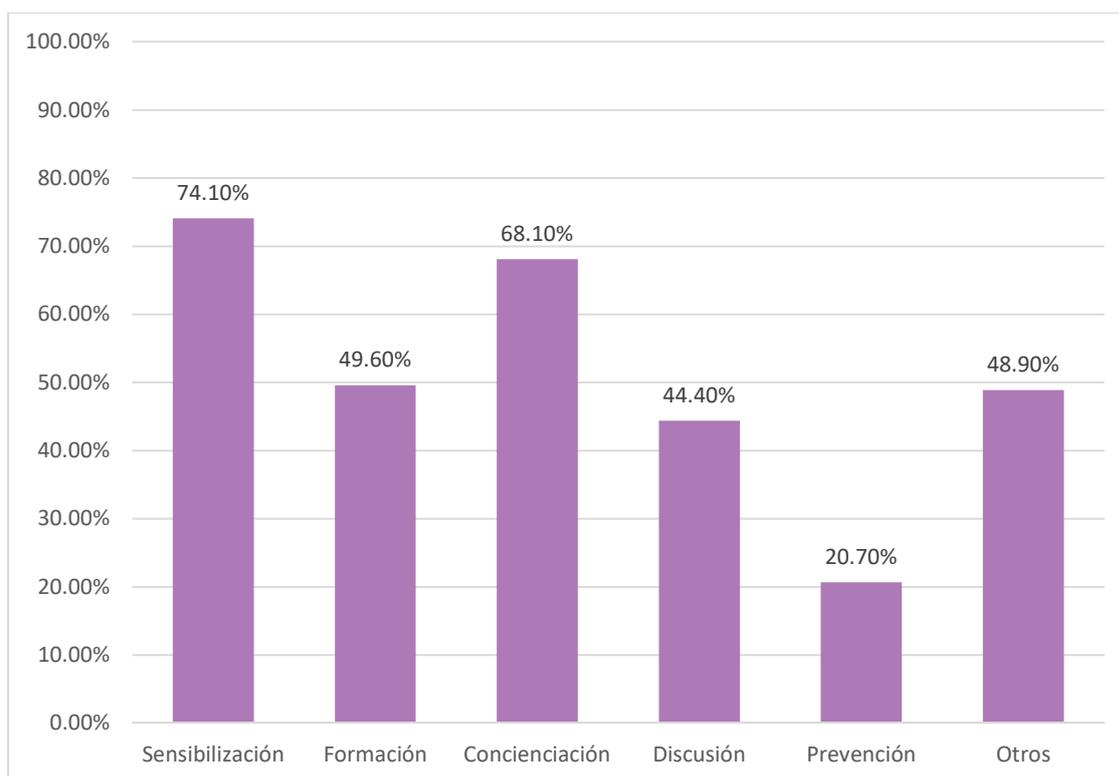


Figura 28. Desarrollo de los objetivos generales del proyecto

5.3.2. Ejecución de las actividades planteadas.

En el capítulo 4 presentamos una síntesis de las actuaciones o actividades planteadas en el proyecto “Definir Miranda”. En la **tabla 12 y siguientes** exponemos el listado completo para el cotejo de las mismas, dividiéndolas por categorías:

Tabla 12

Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Campañas de sensibilización

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN	
Dirigidas a la población.	
• Presentación de la Agrupación de Desarrollo	x
• Presentación del Acuerdo de Cooperación Transnacional	x
• Presentación del Proyecto	x

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

• Día Internacional de las Mujeres 2006	X
• Día Internacional de las Mujeres 2007	X
• Día Internacional del Trabajo 2005	X
• Día Internacional del Trabajo 2006	X
• Día Internacional del Trabajo 2007	X
• Día Internacional de las Amas de Casa 2005	X
• Día Internacional de las Amas de Casa 2006	X
• Día Internacional de las Amas de Casa 2007	X
• Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 2005	X
• Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 2006	X
• Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres 2007	X
• Necesidad de una actitud positiva en la sociedad y familias para la promoción de las mujeres en el mundo laboral	X
• Modelos de familias, centros educativos, empresas... no discriminatorias	X
Dirigidas al empresariado.	
• No segregación vertical y horizontal.	X
Dirigidas a las y los agentes sociales de formación y empleo.	
• Sensibilización	X
• Procesos selectivos no discriminatorios	X
Dirigidas a mujeres y hombres jóvenes, alumnado de centros escolares.	
• Orientación vocacional no sexista.	X
• Diversificación de oferta formativa no sexista.	X
Dirigidas a las mujeres.	

• Centralidad en el empleo	X
Dirigidas a hombres con empleo.	
• Actitud no hostil en puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por hombres	X
Dirigidas a los medios de comunicación.	
• Tratamiento de la información	

Tabla 13

Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Cursos de formación

CURSOS DE FORMACIÓN	
Dirigidos a miembros de la AD.	
• Socialización basada en el sistema sexo-género	X
• Implementación del enfoque de género	X
• Normativa laboral sobre igualdad	X
• Técnicas de participación con enfoque de género	X
Dirigidos a agentes sociales.	
• Socialización basada en el sistema sexo-género	X
• Selección no discriminatoria	X
• Normativa laboral sobre igualdad	X
• Implementación del enfoque de género en convenios colectivos.	X
Dirigidos al profesorado y agentes educativos.	
• Socialización basada en el sistema sexo-género	X
• Orientación vocacional no discriminatoria	X

Dirigidos a mujeres.	
• <i>Mujeres re-entrantes: puesta a nivel, multitalleres y visita a empresas.</i>	X
• <i>Mujeres desempleadas: formación ocupacional</i>	X
• <i>Mujeres desempleadas: NTICs.</i>	X
• Mujeres migrantes con permiso de residencia: formación ocupacional y ayuda de Fomento para la contratación.	X
• Mujeres migrantes sin papeles: formación ocupacional	X
• Mujeres solas con cargas familiares: puesta a nivel para romper el círculo de la desigualdad, “romper” dependencia de Servicios Sociales.	X

Tabla 14

Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Observatorio “Investiguemos la igualdad de los sexos”

OBSERVATORIO “INVESTIGUEMOS LA IGUALDAD DE LOS SEXOS”	
• Realización de encuestas cerradas.	X
• Actividades de análisis para la población infantil.	X
• Estudio de comportamientos en el aula, en las actividades extraescolares, en los recreos, juego libre...	X
• Aulas debates.	X
• Foro opinión.	X
• Conferencias, charlas, vídeo fórum.	X
• Intercambio de información con otros observatorios.	X
• Elaboración de un “Código deontológico de la Igualdad”.	X
• Tutorías específicas.	X
• Juego de la bolsa.	X

• Estudio de la situación del alumnado egresado del centro.	x
--	----------

Tabla 15

Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Otras actividades

OTRAS ACTIVIDADES	
• Actividades dirigidas al alumnado de centros educativos.	x
• Diagnóstico de las plantillas de las empresas.	x
• Tutorización de 10 proyectos empresariales promovidos por mujeres. Se han tutorizado 3 proyectos.	x
• Jornadas sobre ciencia y tecnología.	x
• Jornadas sobre participación, sobre ciudadanía activa.	x
• Jornada final conclusiones.	x
• Exposición de buenas prácticas.	x
• <i>Encuentro de intercambio Transnacional.</i>	x
• <i>Visitas transnacionales.</i>	x
• <i>Creación de la intranet</i>	x
• <i>Seguimiento de las actividades</i>	x

Para el seguimiento de las mismas hemos utilizado las “fichas de seguimiento de actividades”. Recogimos un total de 135 fichas, las cuales fueron analizadas utilizando la herramienta informática SPSS V.23.

Las preguntas P.1, P.3, P.7., P.8., P.11, P.12., P14b. y P.17 son de respuesta múltiple, dato importante para comprensión de los resultados, ya que la suma total de las respuestas puede superar el total de las fichas analizadas.

De nuevo optamos por un análisis de los estadísticos descriptivos de frecuencias y tablas de contingencia.

Según la división en las áreas específicas presentamos los siguientes resultados:

Tipología de las actividades

En cuanto a la realización de actividades, de forma global son las campañas de sensibilización las que más se han desarrollado, junto con las actividades dirigidas al alumnado y las actividades del Observatorio “Investiguemos la Igualdad” del Colegio Sagrados Corazones (ambas relacionadas estrechamente entre sí).

En la *Figura 29* donde presentamos la frecuencia de las actividades implementadas, donde se aprecia que todas las tipologías han sido desarrolladas, pero no todas en la misma cantidad, situación debida a la naturaleza del proyecto, siendo la variable cualitativa más importante. Así hay actuaciones de las que sólo se ha desarrollado una actividad, que se ha llevado a cabo durante todo el tiempo de ejecución del proyecto y otras que han tenido una duración menor o más puntual, y de las cuales se han desarrollado varias actuaciones.

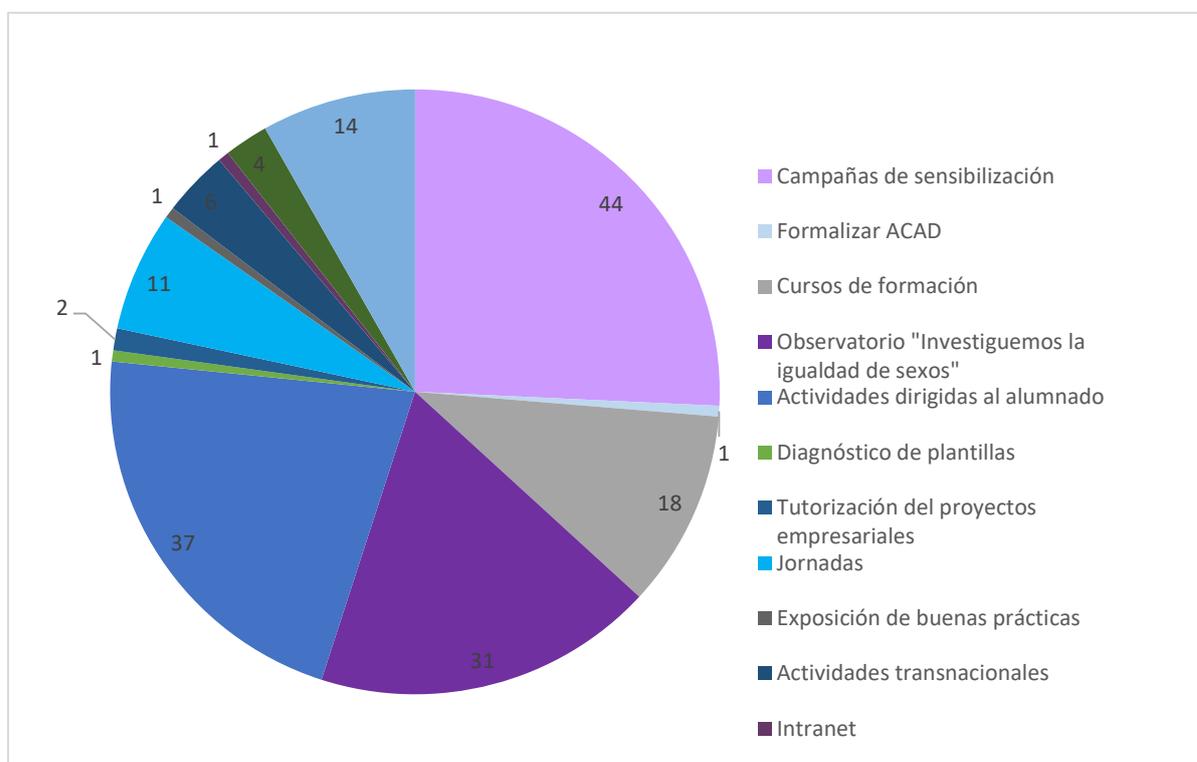


Figura 29. Tipología de las actividades desarrolladas.

Temporalización

El proyecto “Definir Miranda” se ha desarrollado en el periodo comprendido entre noviembre del año 2004 hasta diciembre de 2007. En la *Figura 30* agrupamos la ejecución de las actuaciones en cuatro plenarios de seis meses, periodos en los que se presentaba las evaluaciones intermedias a la AD.

Las actividades se han desarrollado de forma equitativa durante los cuatro periodos.

En el anexo 3 se puede revisar el cronograma inicial que se ha presentado en el proyecto.

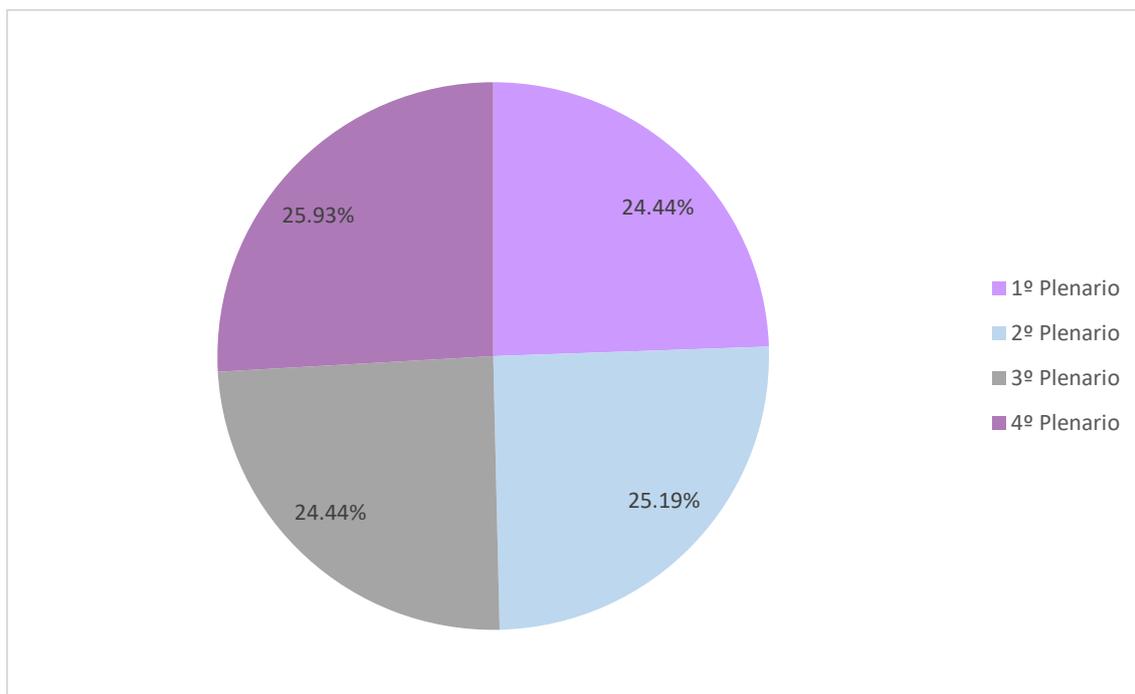


Figura 30. Distribución de las actividades por semestres.

Público destinatario

En la *Figura 31* recogemos la distribución del público destinatario de las actividades. Existen actividades cuyo público objetivo eran varios segmentos o sectores.

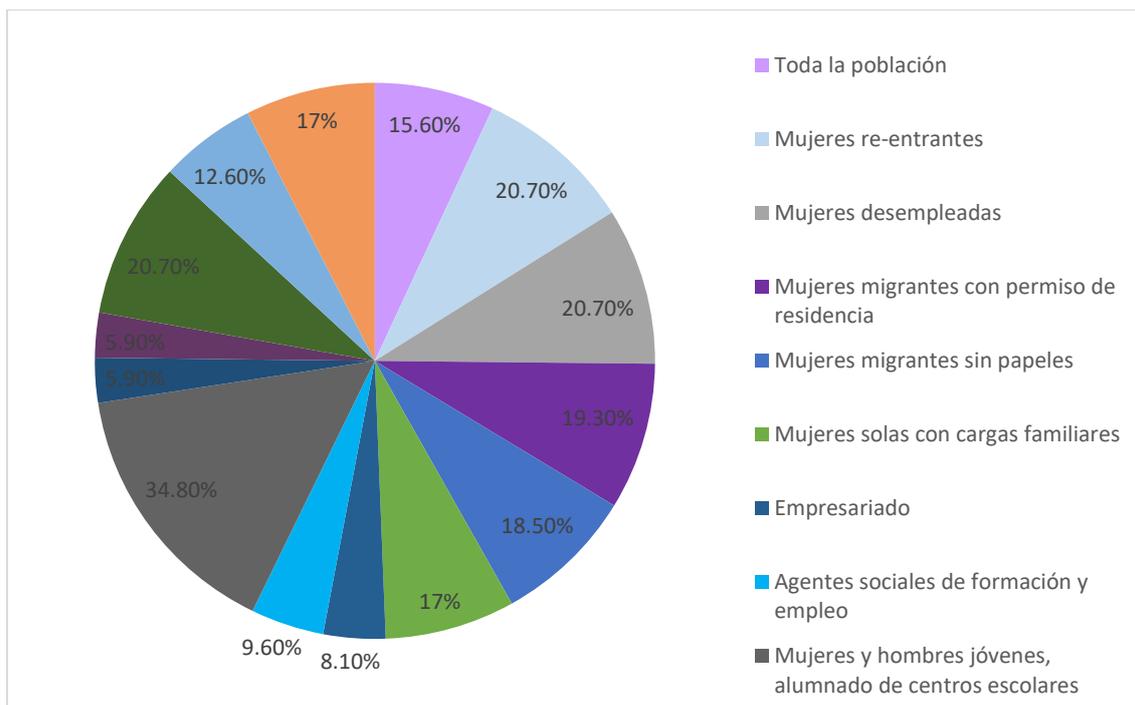


Figura 31. Público destinatario.

5.3.3. Utilización de los recursos materiales y humanos.

En el análisis de la evaluabilidad del proyecto, concretamente en el apartado denominado “Definición del proyecto” determinamos la existencia de recursos humanos para el desempeño de las actuaciones pero con escasa definición de los mismos, así como de los recursos materiales necesarios.

En este apartado no presentamos un diagnóstico del cumplimiento sino una descripción de los recursos humanos y materiales utilizados.

En la *Figura 32* apreciamos que son los materiales de elaboración propia, en un 60% de las ocasiones, junto con específicos de igualdad, en un 42.20% de los casos, y “otros diversos”, con un porcentaje del 47.40%, los más utilizados.

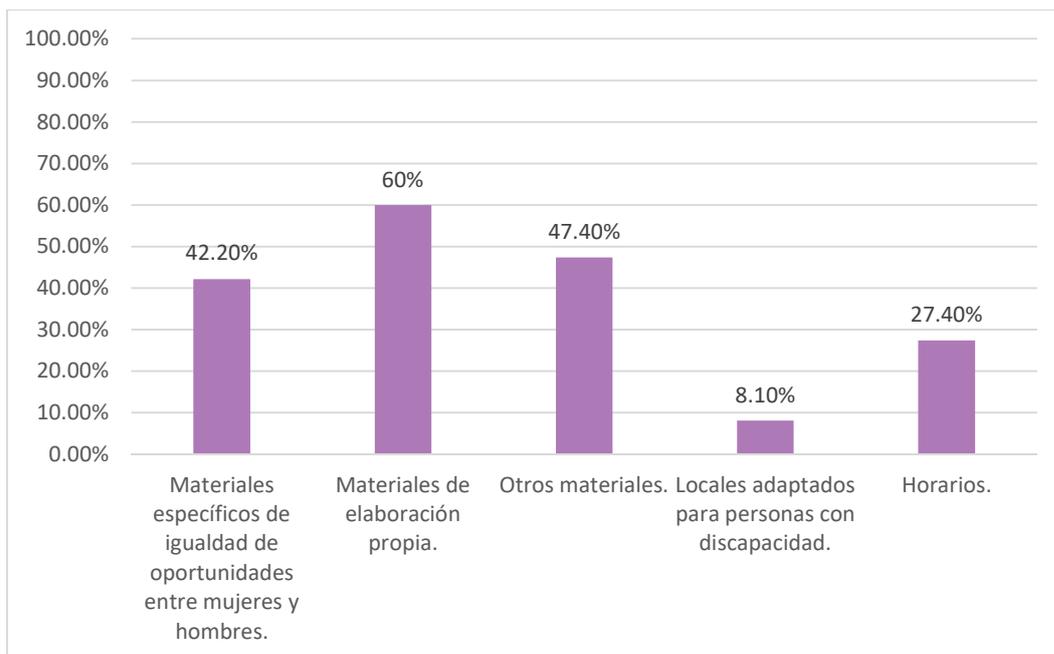


Figura 32. Materiales utilizados.

En relación a los recursos humanos recogidos en la *Figura 33*, es el personal técnico de la AD quien ha desarrollado un mayor número de actividades.

Debido a la naturaleza del proyecto y a la necesidad de encontrar sinergias con otras entidades, instituciones y organismos, en ciertas actividades se ha establecido colaboración con otras y otros miembros de la sociedad, contribuyendo a fomentar la participación de las personas beneficiarias y de la sociedad mirandesa en la ejecución del proyecto “Definir Miranda”.

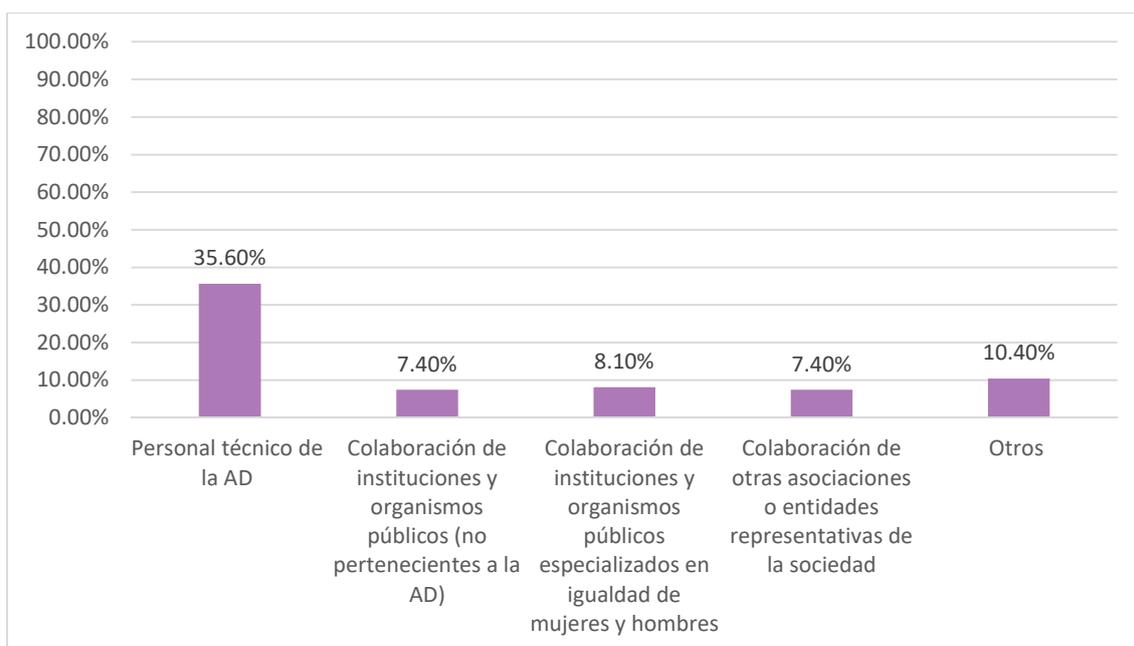


Figura 33. Recursos humanos utilizados.

5.3.4. Cumplimiento de plazos.

El proyecto “Definir Miranda” ha presentado un calendario o cronograma con la programación temporal de las distintas actividades que componen el proyecto.

Disgregamos en cumplimiento de las fechas planteadas inicialmente, tomando como referencia las actividades planteadas en el mismo (no están detalladas por categorías) y para su comparativa las fichas de evaluación recogidas y la documentación del proyecto. En la **Tabla 16** presentamos las actividades y el cumplimiento de la temporalización planteada, se presenta una columna con el desfase temporal en meses: en el caso de que el número vaya precedido de un símbolo + corresponde a un retraso, si está precedido por el símbolo – corresponde a un adelanto en la planificación:

Tabla 16

Cumplimiento de los plazos de ejecución de las actividades.

<i>Actividades</i>	<i>Cumplimiento de la temporalización</i>	<i>Desfase temporal (meses)</i>
<i>Concesión.</i>	SI	
<i>Formalizar AD</i>	SI	
<i>Búsqueda de socios UE</i>	SI	
<i>Presentar ACAD</i>	SI	
<i>Formalizar ACAD</i>	NO	- 3
<i>Campañas</i>	NO	+ 2
<i>Evaluación</i>	NO	+ 8
<i>Intranet</i>	NO	+ 8
<i>Actividades en centros educativos</i>	SI	
<i>Formación AD</i>	NO	+ 8
<i>Formación Agentes sociales</i>	SI	
<i>Formación mujeres</i>	SI	
<i>Experiencia Transnacional</i>	NO	- 1
<i>Jornada conclusiones</i>	NO	+ 3
<i>Exposición</i>	NO	-1
<i>Fin de la ejecución</i>	SI	

Se puede consultar el cronograma planteado en el anexo 3.

5.4.Evaluación de la eficacia.

La evaluación de la eficacia requiere de la definición de indicadores o efectos observables y cuantificables, si la naturaleza de los mismos lo permite, como ya indicamos en el anterior capítulo.

Clasificamos la eficacia estableciendo cinco marcos de referencia:

La población en general:

- Número de personas que han conocido el proyecto: en la *Figura 34* representamos el número de personas que han conocido el proyecto, sumando un total de 144, representando un 24% de la muestra. Desagregando los datos por sexos obtenemos que un 29% de las mujeres lo conocen frente a un 18% de los hombres encuestados.

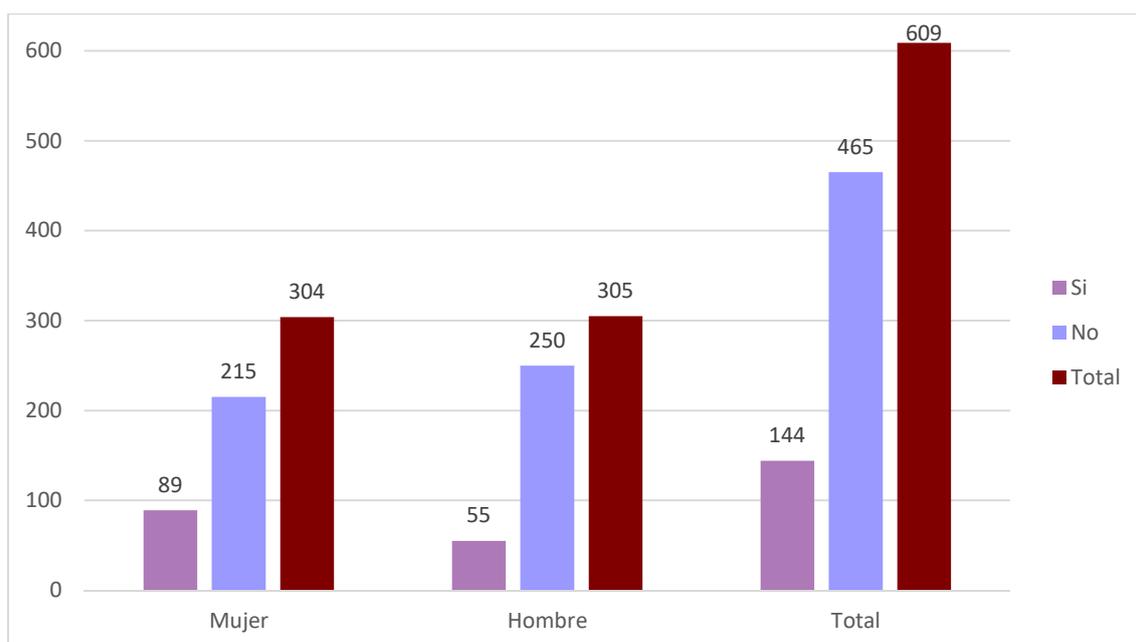


Figura 34. Conocimiento del proyecto.

- Nivel de conocimiento de cada una de las actividades: analizando el alcance según la tipología de la actividad desarrollada observamos que son tres las actuaciones más reconocidas: cursos de formación, jornadas y campañas, tanto en la muestra que conocía el proyecto, como en el total de la muestra⁹⁴, como se recoge en la *Figura 35*.

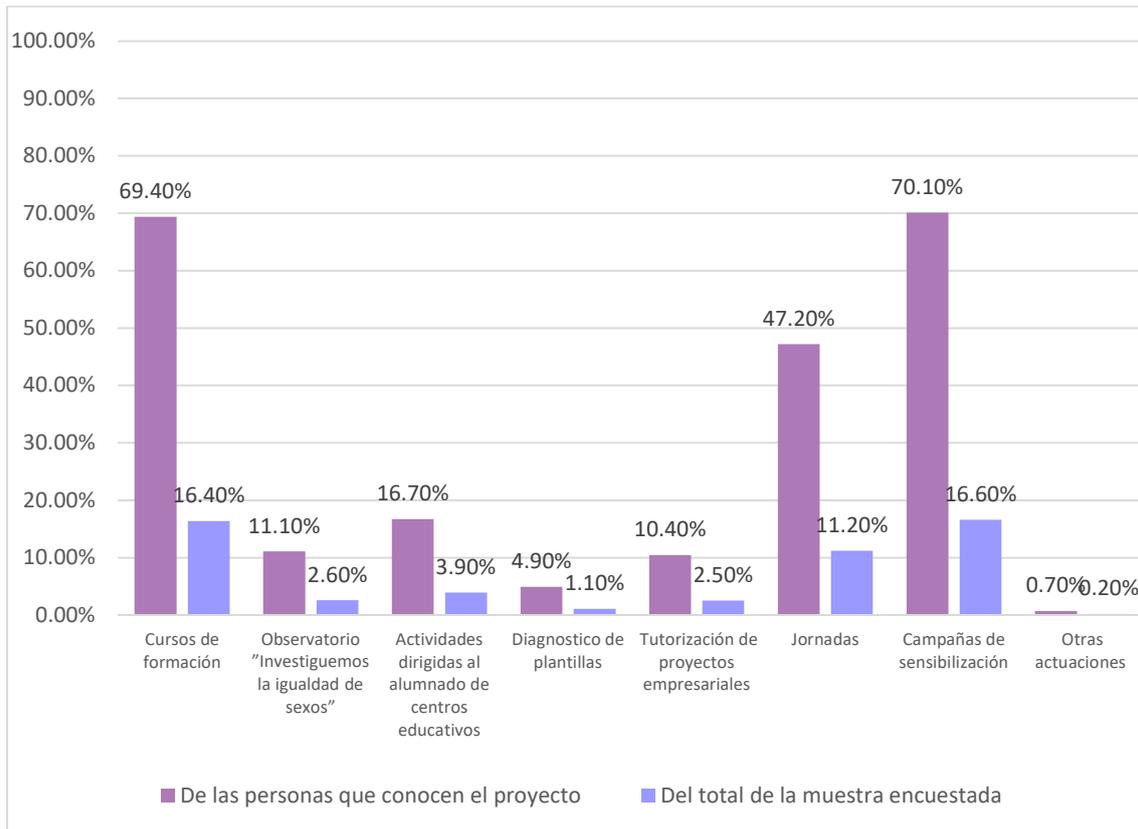


Figura 35. Conocimiento de cada una de las actividades.

- Conocimiento de las actividades por sexos: En la *Figura 36* apreciamos como el proyecto ha alcanzado más a las mujeres que a los hombres. Los porcentajes expresados han sido calculados tomando como referencia el número de personas que conocían las actuaciones, no sobre el total de la muestra encuestada.

⁹⁴ Se puede dar el caso de que conozcan la actividad pero de forma independiente y no la asocien con la denominación del proyecto y no la asocien al mismo.

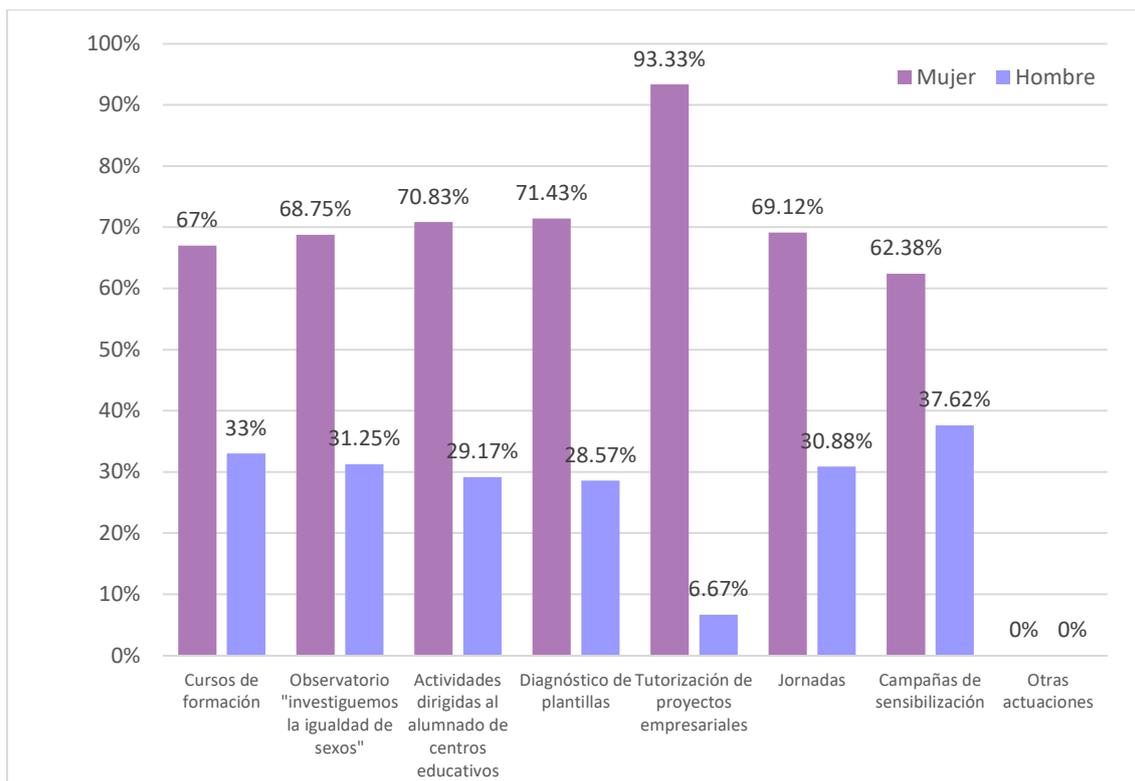


Figura 36. Conocimiento del proyecto por sexos.

Los datos descriptivos referidos a la percepción de la igualdad, los estereotipos y roles y a la situación de la mujer en la sociedad los citamos en la línea de evaluación que aborda la integración de la perspectiva de género en el proyecto.

Las personas beneficiarias:

Número de personas colectivo diana a las que han llegado las campañas de sensibilización: uno de los objetivos principales del proyecto es sensibilizar mediante la difusión de campañas de sensibilización. En la *Figura 37* presentamos el número de personas que han declarado tener conocimiento de las campañas de difusión introduciendo la variable edad. Las cantidades se concentran en las franjas entre 25 y 54 años. Las campañas de sensibilización han llegado, por tanto, en menor medida a los jóvenes y a las personas mayores.

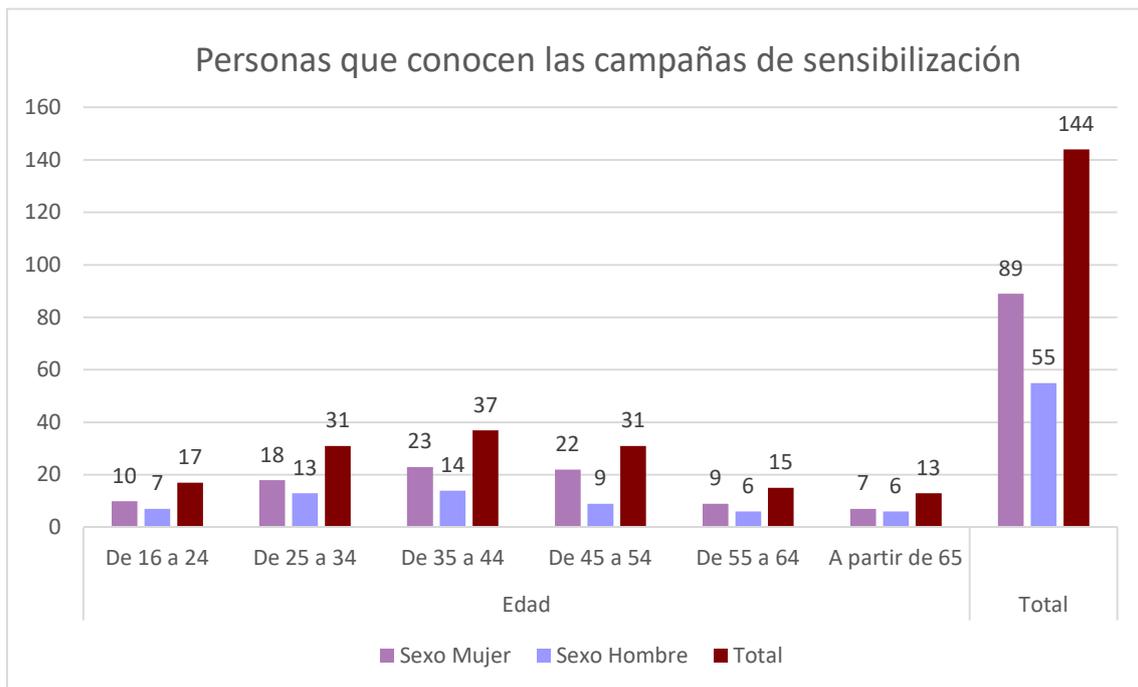


Figura 37. Conocimiento de las campañas de sensibilización.

Mostramos los datos referidos a los cambios en la situación de la mujer en el mercado laboral en la línea de evaluación que aborda la integración de la perspectiva de género en el proyecto.

– **Las empresas.**

- Incremento de contrataciones a favor de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.
- Implantación de medidas nuevas en la empresa (tipo de jornada, equiparación sueldos en función de puestos, independientemente sean ocupados por hombres o mujeres,...).
- Incremento número de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Acciones que favorecen la visibilización de hombres y mujeres en ocupaciones o categorías no usuales.

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

- Acciones de sensibilización sobre igualdad con la totalidad de sus trabajadores.

No hemos podido obtener datos acerca de estos indicadores, indicar que se han establecido convenios de colaboración con el empresariado: Cámara y Federación de Asociaciones Empresariales.

– **La Agrupación de Desarrollo.**

- **Compromiso y participación:**

Para definir la participación cuantitativamente de las entidades en la AD hemos analizado la presencia de las entidades en las diferentes Comisiones de Trabajo, para ello examinamos las actas de cada una de ellas:

Comisión de Empleo:

Integrantes:

- Ayuntamiento de Miranda de Ebro.
- Cámara de Comercio.
- Federación de Asociaciones Empresariales de Miranda.
- Instituto Técnico de Miranda.
- Sindicato CCOO.
- Sindicato UGT.
- UBU (asistencia no obligatoria ya que no adquirió ese compromiso en el ACAD).
- Cáritas (desde marzo de 2007)
- Aspodemi (desde marzo de 2007)

Las entidades Cáritas y Aspodemi se incorporaron a esta comisión en la fecha anteriormente indicada tras la absorción de la Comisión de Trabajo de Participación y Permanencia por parte de la Comisión de Empleo.

En la *Figura 38* apreciamos una participación variable de las diversas entidades, existiendo cuatro entidades, un 44% de las integrantes, que han acudido a todas las reuniones de la Comisión.

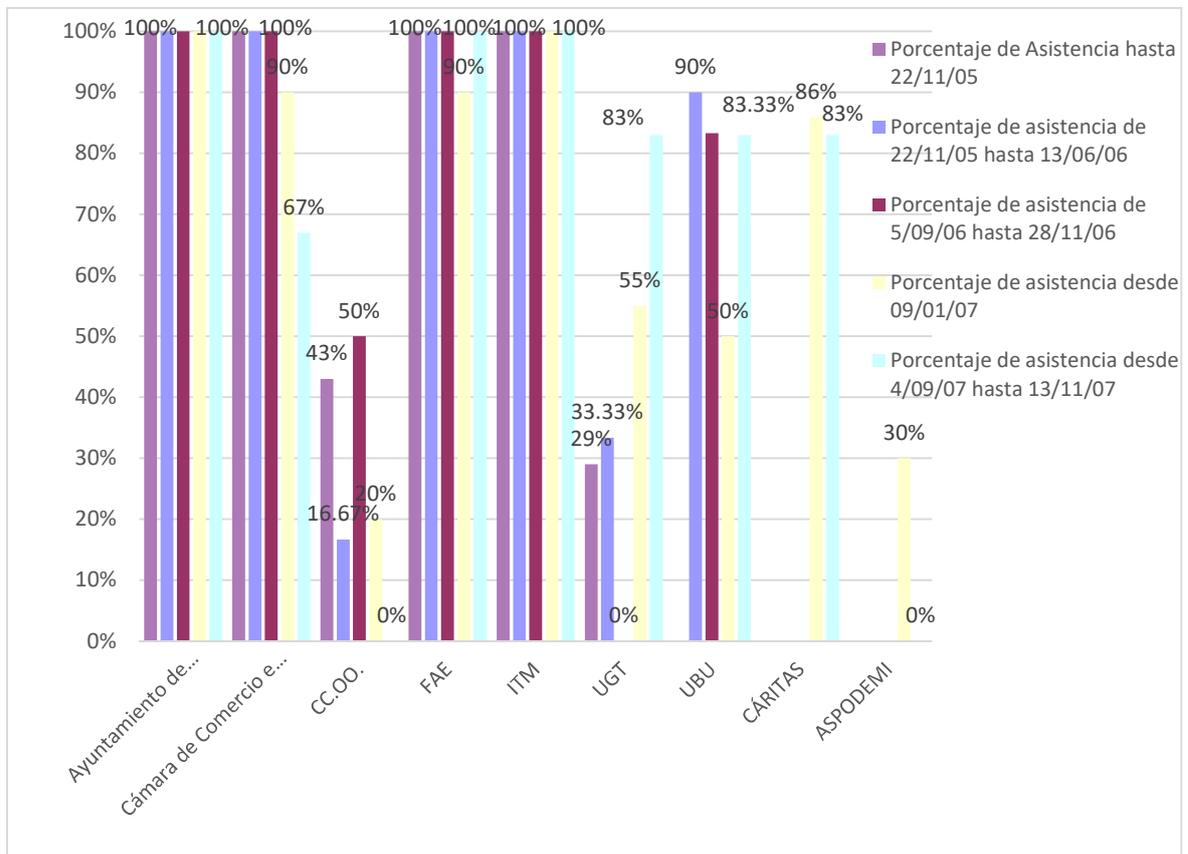


Figura 38. Participación en la Comisión de Empleo.

Comisión de Educación

Integrantes:

- Ayuntamiento de Miranda de Ebro
- Asociación de Mujeres para la Democracia
- Asociación de Mujeres Progresistas “Mariana Pineda”
- Colegio Sagrados Corazones
- Instituto Técnico de Miranda.

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

- UBU (asistencia no obligatoria ya que no adquirió ese compromiso en el ACAD)

En esta comisión un 66,6% de las entidades integrantes han asistido de forma permanente tal y como recogemos en la *Figura 39*.

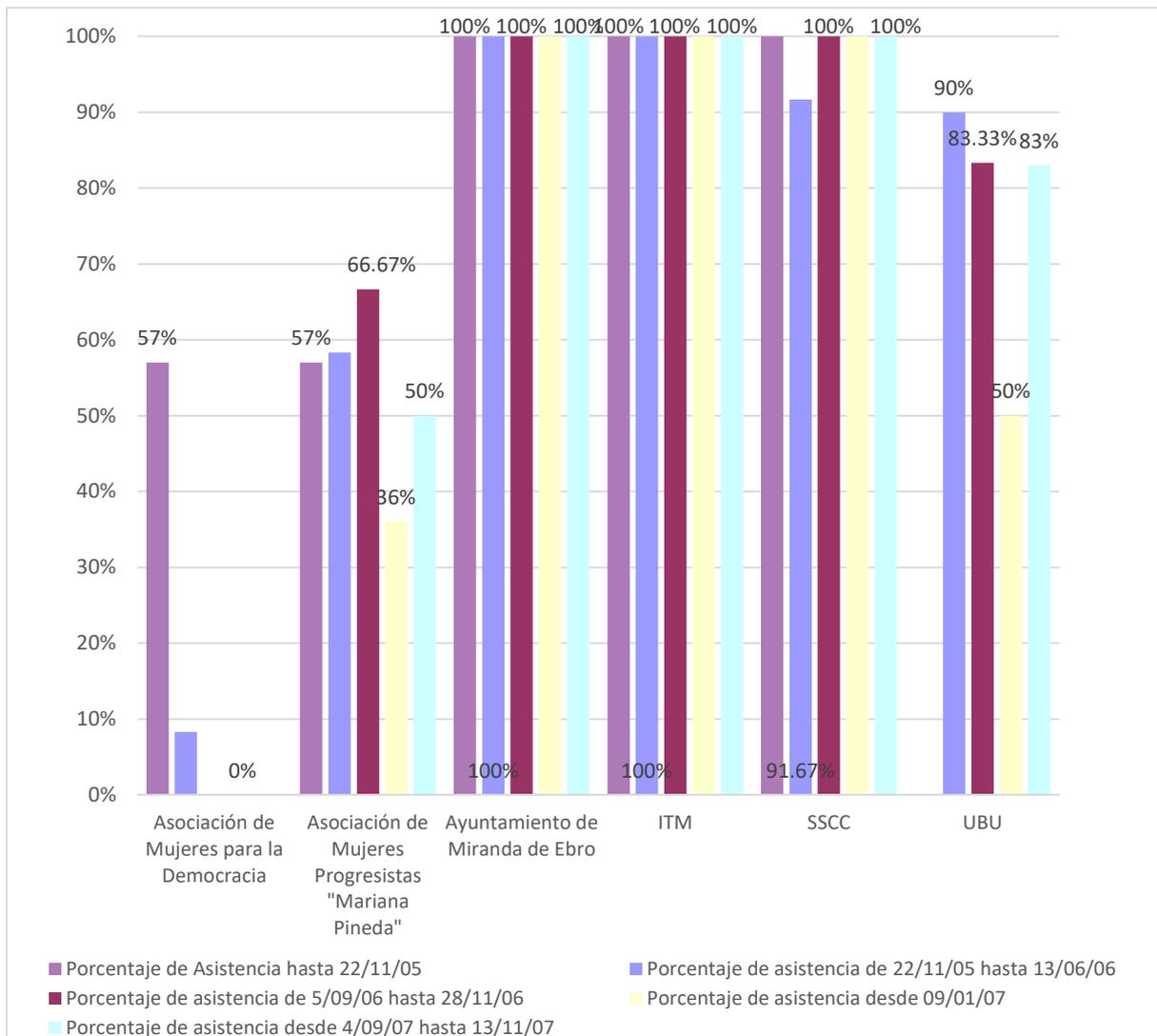


Figura 39. Participación en la Comisión de Educación.

Comisión Permanente y de Participación

Integrantes:

- Ayuntamiento de Miranda de Ebro.
- Aspodemi.

- Cáritas Diocesana.
- Asociación de Mujeres para la Democracia
- Asociación de Mujeres Progresistas “Mariana Pineda”.
- UBU (asistencia no obligatoria ya que no adquirió ese compromiso en el ACAD)
- ITM hasta enero de 2006 (ITM comenzó a asistir como representante de las otras dos comisiones de trabajo, era un representante temporal, no definitivo. Al final se decidió que como el Ayuntamiento estaba presente en todas las comisiones iba ser quien informara al resto).

Como hemos señalado anteriormente, inicialmente se realizaban dos comisiones que se han unificado en la Comisión Permanente y de Participación. Posteriormente se ha incorporado a la Comisión de Empleo. En la *Figura 40* recogemos los datos de participación de la Comisión Permanente y de Participación.

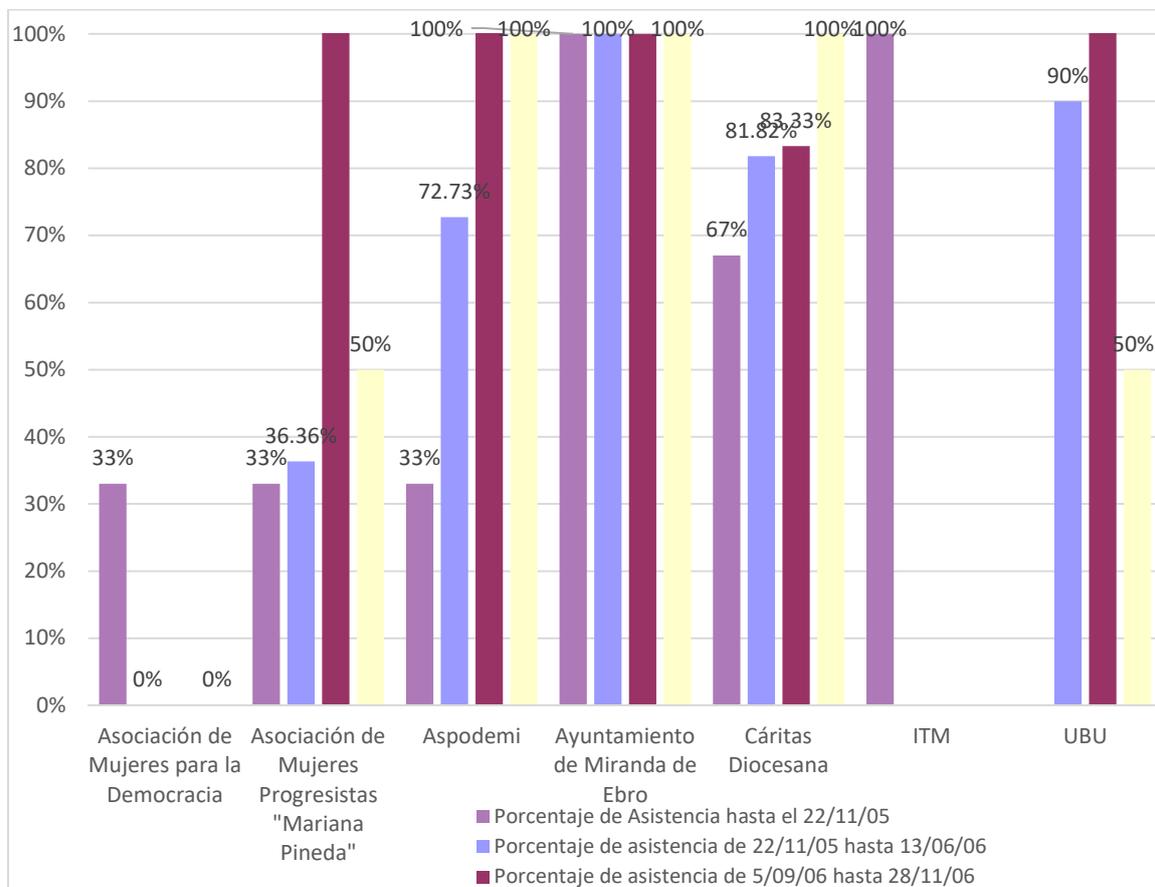


Figura 40. Participación en la Comisión Permanente y de Participación.

En las entrevistas a las entidades participantes en el proyecto abordamos la participación en el proyecto, obteniendo la siguiente información:

- Existe un liderazgo democrático ejercido por el Ayuntamiento de Miranda que ejerce las labores de coordinación, pero en algunas ocasiones hubiese sido adecuado una labor más directiva.
- Se manifiesta la necesidad, en algunos casos de recursos económicos que fomenten la participación, como por ejemplo la contratación de personal destinado en exclusividad o en un alto porcentaje al proyecto.
- La participación depende en gran medida del peso en la ejecución de las actividades pero también del compromiso personal de las personas.

- **Nivel de calidad:**

La evaluación es un elemento clave en el desarrollo de cualquier proceso, no sólo como examinador y expositor de los resultados del mismo, sino como herramienta clave para la mejora y la calidad de las actividades desarrolladas.

Las actividades que se han ejecutado en el proyecto han sido registradas mediante la ficha de seguimiento, que a su vez ha expuesto la existencia o no de evaluación de cada una de las actividades: en este punto analizamos si se ha empleado una herramienta de evaluación específica de las actividades, diferente a la ficha de seguimiento ya planteada y que es común para todas las actuaciones dentro del Proyecto Definir Miranda.

En la *Figura 41* identificamos un amplio porcentaje de actividades sobre las que no se ha realizado evaluación, aunque sumando las dos respuestas positivas alcanzamos un 60% de actividades que efectúan evaluación.

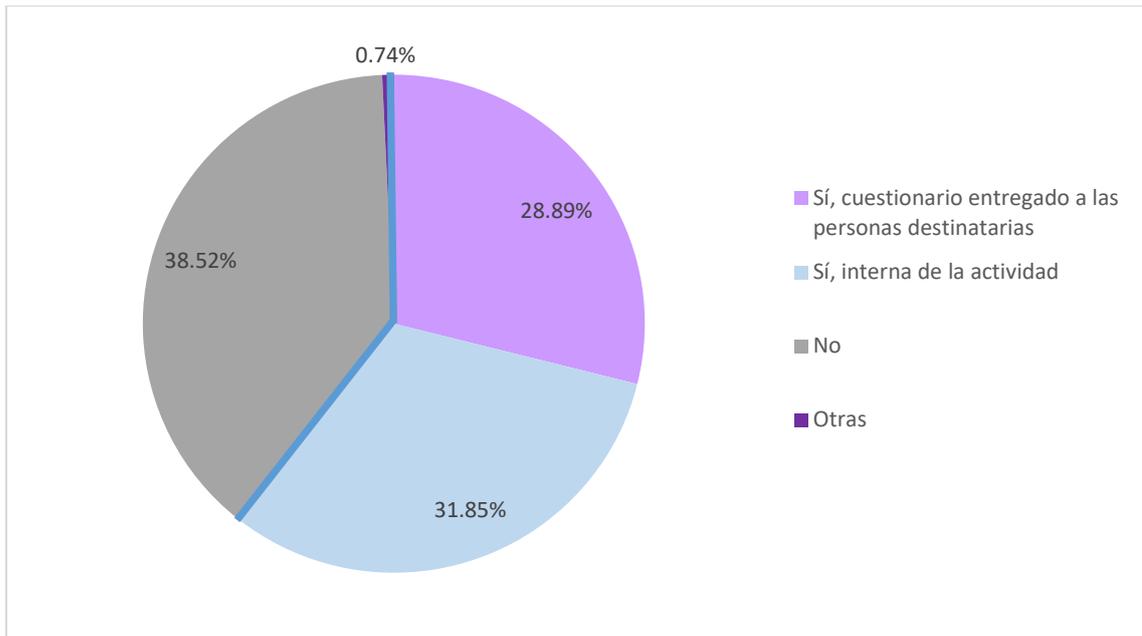


Figura 41. Evaluación de las actividades.

- **Cooperación:**

En el desarrollo de las actuaciones se ha perseguido la cooperación interna dentro de la propia AD estableciendo Comisiones de Trabajo y estableciendo líneas de comunicación abiertas y constantes, así lo expresan las entidades entrevistadas. El desempeño de algunas actividades ha requerido de la cooperación de entidades internas como externas al proyecto tal y como observamos en la *Figura 42*.

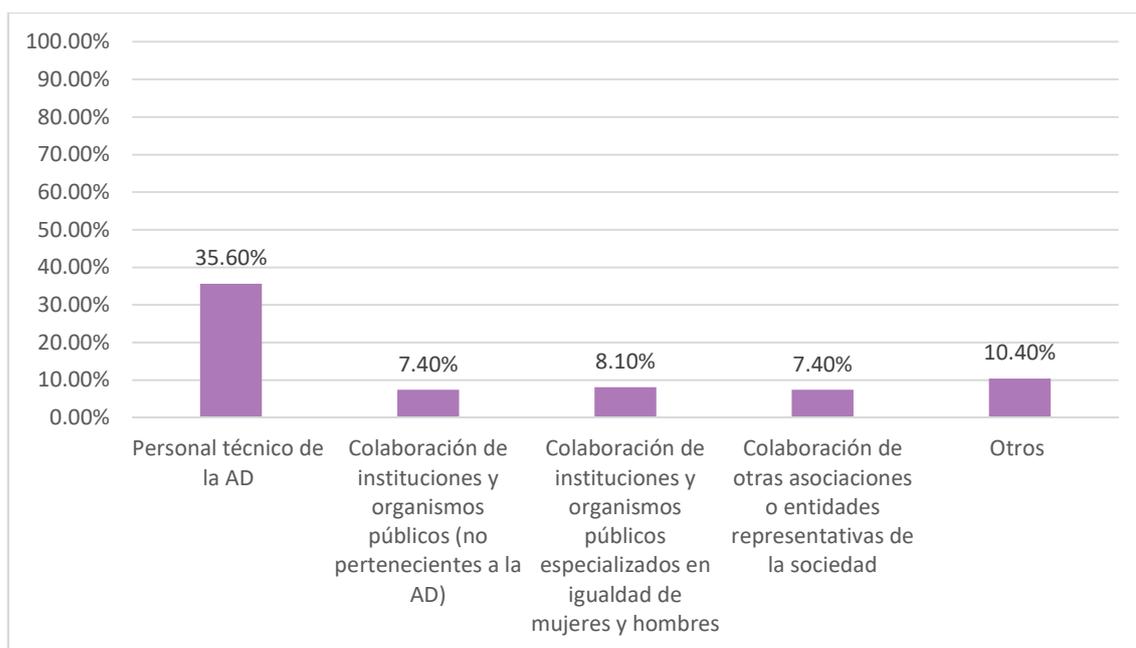


Figura 42. Cooperación con diversas entidades.

- **Nivel de capacitación de personal técnico, agentes, representantes políticos, representantes y organizaciones empresariales y sindicales en igualdad de oportunidades:**

El proyecto “Definir Miranda” ha incluido en sus actividades la formación en igualdad de oportunidades para el personal de la AD y los agentes sociales, así se han ejecutado las siguientes acciones formativas:

- Formación a Agentes Sociales: *“La perspectiva de género en el proyecto EQUAL Definir Miranda”*; *“Empleo y mujeres con diversidad funcional”*; *“Enfoque de género en la estrategia europea para el empleo”*.
- Formación al personal de la AD: *“La perspectiva de género en el proyecto EQUAL Definir Miranda”*; *“Género e igualdad de oportunidades en el empleo”*.

- **Promoción de estudios e investigaciones específicos sobre mujeres que incorporan la perspectiva de género:**

De la evaluación del proyecto “Definir Miranda se deriva este trabajo de investigación enmarcado dentro de un trabajo de investigación para la obtención del Grado de Doctora.

– **Las estructuras y sistemas.**

• **Constitución de redes estables.**

Durante la ejecución del proyecto se impulsó la creación de la Casa de Igualdad en Miranda de Ebro que se ha convertido en punto de referencia para la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones gubernamentales y ciudadanas.

• **Cambios en los sistemas de acceso al empleo (incremento de la incorporación de mujeres al mundo laboral a nivel local):**

El impacto del proyecto en el mercado laboral ha sido condicionado por la situación de crisis económica que ha derivado en altos índices de desempleo que ha afectado a la población en general.

• **Cambios en las actitudes sociales.**

Tras la ejecución del proyecto no se ha realizado un estudio en profundidad que pueda detectar cambios en las actitudes sociales en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, pero si se ha observado una participación relevante en las actividades que desde la Casa de Igualdad de organizan.

• **Refuerzo de la capacidad de las organizaciones.**

Las entidades participantes en el proyecto han integrado la perspectiva de género en sus actuaciones, véase el ejemplo de la Universidad de Burgos que en el año 2013 aprobó el I Plan de Igualdad.

• **Mejorar los sistemas de formación.**

Las entidades del sector de la formación y la educación participantes en el proyecto “Definir Miranda”, han incorporado la perspectiva de género no solo en las tutorías al alumnado sino desde una visión global que incide en todas las actividades de los centros de formación. Existe un Convenio con los centros educativos de Secundaria y la Concejalía de Igualdad donde se trabaja el programa Irene.

- **Incorporación de la perspectiva de género en servicios, programas, proyectos, puestos en marcha desde las administraciones públicas, modificación de la estructura territorial de la actividad y de la ocupación.**

La finalización del Proyecto “Definir Miranda” ha sido el comienzo de una serie de actuaciones desarrolladas por la Concejalía de Cultura, Educación e Igualdad: Programa Irene; Consejo Local para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de Miranda de Ebro; Programa Municipal de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género; Programa de Empleo; Jornadas de puertas abiertas y talleres de la Red de Mujeres para la suma de saberes $2+2 = 5$.

- **Capacidad de transferencia y aplicación de las soluciones detectadas.**

Definir Miranda ha sido un proyecto enmarcado en un territorio concreto como es Miranda de Ebro. La mayor parte de las entidades que formaban la AD estaban ubicadas en la ciudad. Es por ello que todas las actuaciones han tenido repercusión en la población residente en la ciudad, bien por ser usuarias o usuarios finales o por ser mano de obra local movilizada para el desarrollo del proyecto.

Todas las actividades han estado articuladas a través de las mesas de concertación temáticas, estas mesas eran la base del proyecto de Transferencia, por innovadoras en la ciudad, por eficientes y eficaces y por sus resultados.

- **Continuidad en el estilo de trabajo creado, la corresponsabilidad pública y privada, una vez finalizado el proyecto.**

Como se ha mencionado anteriormente, durante la ejecución del proyecto se impulsó la creación de la Casa de Igualdad en Miranda de Ebro que se ha convertido en punto de referencia y un elemento estable para la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones gubernamentales y ciudadanas.

5.5. Evaluación de la pertinencia.

Podemos definir la pertinencia como la adecuación de los objetivos de un proyecto al contexto de intervención y a las necesidades de las personas beneficiarias directa o indirectamente.

El criterio evaluativo de pertinencia tiene un enfoque principalmente cualitativo y hemos utilizado el análisis de la documentación, las entrevistas y los grupos de discusión como herramientas de evaluación.

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Son coherente los objetivos específicos y líneas de actuación del proyecto con las prioridades del área temática en la que se inscribe?**

El área temática en la que se inscribe el proyecto es “*reducir los desequilibrios entre los hombres y las mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo*”, en la **Tabla 17** presentamos las prioridades o actuaciones prioritarias del área temática y los objetivos del proyecto:

Tabla 17

Prioridades del área temática y los objetivos del proyecto.

<i>Prioridades del área temática</i>	<i>Objetivos del proyecto</i>
<p>Desarrollar planes de acción positiva en el entorno empresarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que incidan en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, en particular a través de la mejora de su acceso a la formación. • Que promuevan el acceso y participación de las mujeres en los procesos de decisión y negociación colectiva. • Que tiendan a lograr la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores productivos y en todos los niveles jerárquicos y que fomenten la creación de empresas por mujeres. • Que se acompañen de medidas dirigidas a los actores del mercado de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar los estereotipos producto de la socialización basada en el sistema sexo-género mediante: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibilización de la ciudadanía: <ul style="list-style-type: none"> ▪ No hay trabajos de mujeres y hombres. Diversificación laboral desde la escuela. ▪ Es preciso compartir el trabajo y repartir el empleo. ○ Formación de mujeres:

<p>para que apoyen y/o desarrollen estos planes.</p> <hr/> <p>Llevar a cabo planes de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Que permitan poner en marcha acciones específicas orientadas a prevenir la segregación desde el sistema educativo.• Que estimulen la diversificación en el momento en que las personas eligen sus opciones formativas y laborales.• Que introduzcan la igualdad de oportunidades dentro de la práctica profesional de los principales actores del mercado de trabajo: empresas, agentes sociales, formadores/as, servicios de empleo, etc., en particular a través de la formación de agentes de igualdad.• Que fomenten una actitud positiva en la sociedad y en las familias hacia la promoción de las mujeres en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none">▪ Motivación.▪ Profesiones sub-representadas.▪ Acceso a NTIC.○ Concienciación de los hombres y miembros de la unidad familiar: corresponsabilidad.○ Concienciación del empresariado y de los otros trabajadores hombres.▪ Diagnóstico de las plantillas de las empresas de Miranda de Ebro para proceder a la eliminación de estereotipos en la selección, acceso y promoción.▪ Facilitar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones y negociación colectiva.○ Sensibilización y formación de agentes de empleo, agentes de formación.○ Detección de las ideas que contribuyen a afianzar los estereotipos sexuales en la población escolar mediante la creación del “Observatorio: investiguemos la igualdad de sexos” en el colegio Sagrados Corazones.• Prepararse para poder dar respuesta a las necesidades de futuro... teniendo en cuenta igualdad de mujeres y hombres y protección del medio ambiente.
--	--

- **¿Se adecuan los objetivos y estrategias de intervención del proyecto con respecto a la situación del contexto?**

El análisis de la documentación refleja que los objetivos así como las actuaciones realizadas en el proyecto son coherentes con el contexto de Miranda de Ebro. Las entidades de la AD reflejan la percepción de la dificultad de medir la pertinencia a corto plazo:

Entrevista 1, Transcripción parcial ”... hay algunas cosas del proyecto que no tienen una plasmación concreta nada más acabar la actividad, por ejemplo nuestro observatorio no es de resultados directos e inmediatos, entonces claro, además como estamos hablando de un cambio de conciencia social es difícil medir el cambio de conciencia social y como se produce.

Para ampliar la información referente a esta cuestión remitimos al apartado 5.2. Integración de la perspectiva de género en el proyecto⁹⁵.

- **¿Se ha producido una adaptación del proyecto en función de los cambios que se producen en el proyecto?**

La variación en la temporalización y en la naturaleza de las actividades a realizar, no tanto en la tipología como en el contenido, muestran la continua adaptación del proyecto al contexto y a las diversas situaciones. En la *Figura 43*, mostramos como, de las actividades evaluadas, el 17% han presentado la necesidad de mejoras, principalmente ampliación del tiempo de formación en el caso de las jornadas de formación, y ampliar la difusión de dichas actividades. También se ha recogido la necesidad de ampliar ciertos cursos de formación con horas lectivas y prácticas en empresa. Las mejoras siempre que ha sido posible, se han ido incorporando en las actividades de la misma tipología, otras sin embargo se tendrían en cuenta en futuros proyectos, formando parte de una evaluación inicial para próximas actuaciones.

⁹⁵ El proyecto está encuadrado en el eje 4 “Igualdad de Oportunidades” y en el área temática “reducir los desequilibrios entre los hombres y las mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo”, evaluar las acciones desde el enfoque de género supone también evaluar la pertinencia del mismo. En este apartado se incorpora la información que no se ha contemplado en el apartado 5.2.

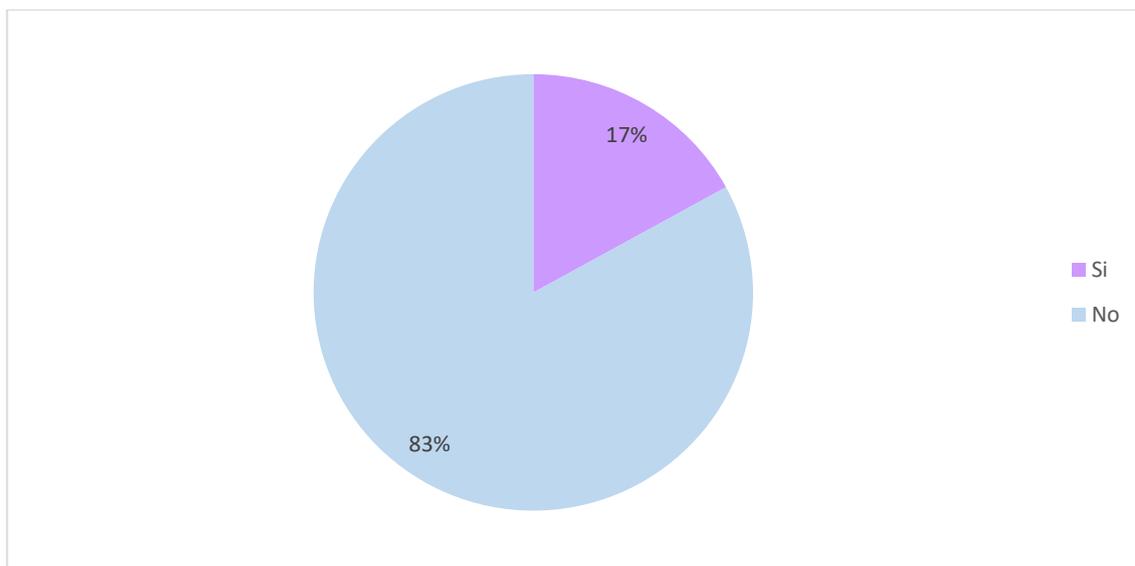


Figura 43. Detección de necesidades en las actividades.

- **¿Los recursos financieros han sido adecuados para la consecución de los objetivos?**

Se manifiesta la necesidad de emplear a personal cualificado para la ejecución de tareas administrativas y técnicas por parte de las diferentes entidades⁹⁶, ya que han tenido participar en el proyecto con personal voluntario, o duplicando las tareas de algunas personas. Así se manifiesta en algunas de las entrevistas realizadas:

Entrevista 4 Transcripción parcial “(...) mi entidad planteo en su momento según estaba ahora mismo que la persona que iba a ser la representación del tema inmigrantes o diversidad en el EQUAL ciertamente era un programa que estaba sobrecargado en funciones y que no podía asumir el hacer actividades nuevas si no integrar lo que se propusiese en el EQUAL en las actividades que hace, yo creo que es lo que se comprometió y más o menos lo que estaba haciendo, está tratando de participarse podrían hacer más cosas pero tampoco personalmente me da tiempo para más”.

Entrevista 5 Transcripción parcial: “Esa es la pregunta del millón. Me figuro que si yo tuviese aquí una persona asalariado para esto participaría más en el proyecto, los

⁹⁶ Manifestado en las entrevistas a las entidades.

voluntariados están yendo abajo, cada vez hay menos voluntarios para hacer las cosas., ¿Cómo se puede incentivar? No sé, yo creo que la ilusión que se tiene, se tiene.

(...) Yo creo que sí, los recursos no son todos económicos, hay recursos de tiempo, fíjate cuando fallo la otra chica, tenía una chica que trabaja en el polígono que quería participar, “yo quiero participar pero salgo a las 7 a las 8...”, “tú lo que tienes que hacer irte a casa y descansar, y darte un paseo”, el sacrificio ese ya no se puede pedir”.

- **¿El contenido y los medios de difusión de las acciones de sensibilización están adaptados a las características de las personas beneficiarias?**

Inicialmente, se han tipificado las discapacidades físicas o psíquicas pero se ha observado cómo han surgido nuevas dificultades de adaptación al medio: dificultades en el entorno social, cultural, dificultades en la comprensión del idioma, responsabilidades familiares, entre otras. Durante todo el proceso de evaluación la adaptación a las dificultades de acceso de la población ha sido una variable que ha ido en aumento hasta alcanzar el 60% de las actividades evaluadas, como mostramos en la *Figura 44*. Así, por ejemplo, en las campañas de sensibilización, al ser conscientes de esta carencia, se ha comenzado a subtítular los spots publicitarios y se ha acercado la cartelería y los displays a distintos lugares de la ciudad con el fin de llegar a todos los grupos de edades y al mayor número de ciudadanas y ciudadanos.

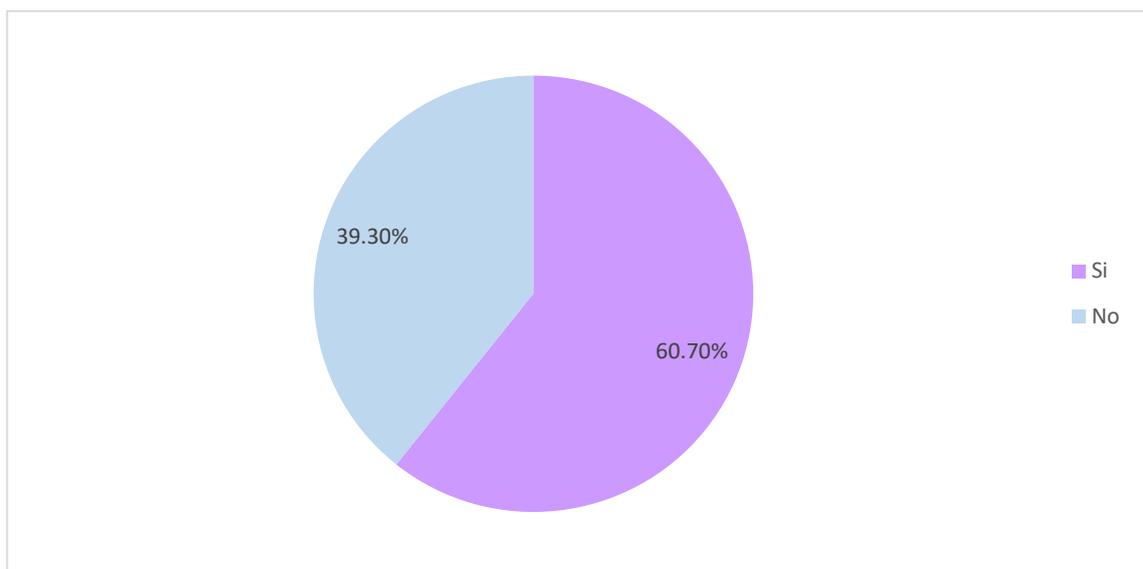


Figura 44. Actividades que han requerido de adaptación a las necesidades.

5.6. Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.

5.6.1. Complementariedad:

El principio de Complementariedad pretende garantizar que los proyectos incidan realmente en ámbitos de actuación no cubiertos por las políticas generales de empleo o por la programación general del Fondo Social Europeo, tiene como objetivo, por tanto, evitar el solapamiento y la duplicación de recursos.

La adecuada comprensión y el respeto de este principio facilitan las tareas de coordinación y contribuye a reforzar la incorporación de soluciones innovadoras, así como el principio de transferencia.

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Tras la realización del estudio de complementariedad se han establecido mecanismos de interrelación con las políticas o recursos existentes?**

En el proyecto “Definir Miranda” han participado dos entidades de marcado carácter político: el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, con la implicación de una concejalía, y la Junta de Castilla Y León⁹⁷.

- **¿Qué grado de congruencia y ajuste se da con las políticas públicas?**

Se ajusta a la legislación que tanto a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional se aplica en materia de igualdad de oportunidades:

- A nivel local, el 22 de diciembre de 2000 el Ayuntamiento de Miranda de Ebro aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, actuación que ha sido el punto de inicio de una serie de intervenciones tendentes a institucionalizar el enfoque de género en dicha institución.

⁹⁷ Ejercía junto con la UAFSE labores de supervisión.

- A nivel regional en el año 2003 se aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- A nivel nacional, el fundamento jurídico de las políticas de Igualdad es la Constitución de 1978, recogido en su art. 14⁹⁸. Posteriormente se ha aprobado la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la Ley Orgánica 1/2004, de 1 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que incluye la transversalidad entre sus principios rectores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- A nivel europeo, existen desde 1976 directivas y recomendaciones acerca del principio de igualdad entre mujeres y hombres⁹⁹, pero es a partir del Tratado de Ámsterdam, 1997, cuando este principio cobra relevancia, corroborado en el Tratado de Lisboa de 2007.
- A nivel internacional: las diferentes Conferencias Mundiales sobre la Mujer, principalmente.

- **¿Se derivan elementos del proyecto hacia otros recursos externos?**

En el caso de que alguna persona necesitará algún servicio que no se prestaba desde el proyecto, se le derivaba a la entidad correspondiente en la ciudad. Por ejemplo alguna mujer que no dominaba el castellano o víctimas de violencia de género eran derivadas a servicios con recursos específicos para cada tema.

⁹⁸ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

⁹⁹ Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Directiva 2002/73/CE que modifica la 76/207/CEE donde se recogen referencias a cuestiones como el acoso sexual, la necesidad de Planes de Igualdad en la empresa, la conciliación y la conveniencia de contar con organismos nacionales responsables de aplicar el principio de igualdad.

Recomendación 84/635 del Consejo Europeo, acerca de la Promoción de Acciones Positivas a favor de las Mujeres, de 1984.

- **¿Se derivan usuarios hacia otras entidades por no corresponder con el perfil?**

Se han derivado usuarios y usuarias a las oficinas de empleo del ECYL.

- **¿Se prevén mecanismos de seguimiento de las políticas para poder detectar cambios que afecten a la complementariedad con el proyecto?**

No se han establecido. Se han llevado a cabo reuniones periódicas con las entidades integrantes de la AD y otras con organizaciones externas para analizar las acciones realizadas.

Previo a la intervención, se estudió las actuaciones que en materia de empleo se desarrollaban en la ciudad. Casi la totalidad de los agentes que interferían en el empleo, formaban parte del Definir Miranda. Todas las actuaciones fueron consensuadas teniendo en cuenta y colaborando con los servicios que se prestaban en Miranda de Ebro para que las intervenciones fueran más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos. Así se mantuvieron reuniones con el ECYL (Oficina de Empleo de Castilla y León), se contactó con el Fondo Social Europeo, con entidades colaboradoras del proyecto (Academias, Asociaciones), de tal manera que hubo un intercambio de información bidireccional. De esta manera, todo lo que se programaba eran actuaciones distintas a las que desarrollaban en alguna otra entidad para el mismo público destinatario.

5.6.2. Colaboración Institucional.

Para valorar el grado de cumplimiento de este principio debe analizarse la naturaleza y competencias de los distintos actores que participan en las AD, así como su aportación a la consecución de los objetivos.

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Qué agentes clave han participado en la formulación, el diseño, la gestión, la ejecución y el seguimiento de las actuaciones del proyecto? ¿En qué ha consistido su participación? ¿Qué funciones han asumido y desarrollado?**

La agrupación de Desarrollo se ha formado por 14 entidades que han asumido diferentes funciones.

- La responsabilidad de la formulación, diseño, gestión y determinadas tareas de la evaluación del proyecto ha recaído sobre el Ayuntamiento de Miranda que ha ejercido un liderazgo democrático¹⁰⁰.
 - La Universidad de Burgos ha desarrollado la función evaluadora dentro del proyecto.
 - Las actuaciones del proyecto han sido ejecutadas por: Ayuntamiento de Miranda de Ebro, Instituto Técnico Mirandés (ITM); Colegio Sagrados Corazones y Cámara de Comercio, principalmente, pero con la colaboración incondicional del resto de entidades.
- **¿Es idónea y suficiente la participación de estos agentes para el correcto desarrollo del proyecto? ¿Considera que las entidades que constituyen la agrupación de desarrollo tienen capacidad para influir en las políticas generales?**

El número de miembros de la AD ha sido adaptado a las indicaciones que se establecían desde la Comisión¹⁰¹, siendo el Ayuntamiento de Miranda de Ebro una de las entidades participantes. Si bien esta institución puede elaborar sus políticas locales, la capacidad de decisión en las políticas generales queda limitada a su ámbito de actuación.

- **¿Se aprovecha la presencia de entidades expertas en políticas de empleo e igualdad de oportunidades?**

Sí, existen varias entidades que tienen experiencia en materia de igualdad de oportunidades, tal y como se ha expuesto en el análisis de la pertinencia de género.

- **¿Se han establecido relaciones de cooperación con otras entidades externas?**

Sí. En la *Figura 42*, anteriormente presentada, hemos mostrado los recursos humanos que se han empleado en la ejecución de las actividades, destacando que el 22% de las

¹⁰⁰ Transcripciones de las entrevistas.

¹⁰¹ Máximo 14 entidades.

actuaciones se han realizado mediante colaboración con instituciones y organismos públicos, así como asociaciones no pertenecientes a la AD.

5.6.3. Capacitación.

Este principio implica un modelo de trabajo basado en la cooperación entre instituciones de distinta naturaleza que, en la medida de sus posibilidades, capacidades e intereses, acuerden colaborar en el desarrollo de un proyecto, movilizándolo los recursos disponibles al servicio de la búsqueda de nuevas formas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo. Exige, igualmente, la participación efectiva de las personas destinatarias de los proyectos

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Qué criterios se siguen para la distribución de actividades y tareas en el seno de la AD?**

Se ha tenido presente la relación positiva entre la naturaleza de la actuación y la experiencia y capacitación de las diferentes entidades, optando por un modelo colaborativo en el caso de existir varias entidades capacitadas.

- **¿Cómo participan las entidades socias de la AD en la toma de decisiones?**

Se han desarrollado Comisiones de Trabajo cada 15 días en las cuales se han tomado decisiones sobre la marcha del proyecto, y se han convocados plenarios cada 6 meses para informar y dar voz a todas las entidades que no participaban en las Comisiones de Trabajo.

- **¿Cómo se garantiza la participación equitativa de las entidades pequeñas?**

Mediante las Comisiones de Trabajo en las cuales han podido participar con voz y voto, así como en los Plenarios semestrales.

- **¿Se aprovecha la experiencia de las entidades?**

Las entidades han desarrollado o colaborado en la ejecución de las actuaciones en las que poseen experiencia.

- Así las dos Asociaciones de Mujeres; Asociación de Mujeres Progresistas Mariana Pineda y Asociación de Mujeres para la Democracia, aportaban su experiencia en el trabajo con mujeres y su punto de vista como potenciales o reales beneficiarias.
- Aspodemi incorporaba la variable diversidad funcional a todas las actuaciones que se desarrollan.
- Cáritas integraba la variable origen geográfico.
- ITM desarrollaba actividades como la formación ocupacional de mujeres y las actividades dirigidas al alumnado.
- Colegio Sagrados Corazones llevaba a cabo el Observatorio “Investiguemos la Igualdad”
- Cámara de Comercio desarrollaba el diagnóstico de plantillas y la tutorización de proyectos empresariales a mujeres.
- La Federación de Asociaciones Empresariales difundía las actuaciones al empresariado y sensibiliza a sus empresas asociadas sobre las ventajas de la igualdad en el empleo.
- Comisiones Obreras y UGT trabajaban con los enlaces sindicales, introduciendo el Principio de Igualdad de Oportunidades en el día a día de las empresas.
- Caja de Burgos facilitaba al proyecto locales de reunión y cofinanciaba el proyecto.
- La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León se encargaba de la formación a la Agrupación de Desarrollo
- La Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Junta de Castilla y León representaba la AD ante la UAFSE y verificaba cumplimiento del artículo 4 del reglamento 438/2001.
- La Entidad encargada del control financiero, del seguimiento y coordinación de actuaciones, era el Ayuntamiento de Miranda de Ebro a través de la

Concejalía de Igualdad de Mujeres y Hombres, que es quien aportaba el personal experto en Igualdad de Oportunidades.

- **¿Qué agentes clave han participado en el proyecto?**

Representantes del ámbito político, representantes de la ciudadanía; de las empresas, sindicatos, educación, mujeres...

- **¿Cuál ha sido el grado de participación de las entidades y profesionales especializados en igualdad de oportunidades?**

Las entidades expertas en igualdad han participado activamente en el proyecto. Han asistido a las Comisiones de Trabajo de forma regular tal y como hemos recogido en las *Figuras 38, 39 y 40*.

- **¿En qué medida participan las personas beneficiarias o asociaciones que los representan?**

Han tenido la posibilidad de participar en las comisiones a través de las Asociaciones de Mujeres y otras entidades.

- **¿Qué tipo de relación existe entre la gerencia ejecutiva de la AD y el resto de socios?**

Se ha ejercido un liderazgo democrático mediante el cual se fomentaba la participación de todas las entidades. Las decisiones se han tomado tras la búsqueda de consensos o por mayorías, reflejado este proceso en las actas de las diferentes comisiones quincenales.

- **¿Cómo es el sistema de comunicación interno de la AD?**

Se ha transmitido la información por correo electrónico, de forma presencial y en la página web creada para el proyecto, así como en la difusión de las actas de las diferentes Comisiones y en la organización de Plenarios semestrales.

- **¿Qué capacitación y experiencia posee el personal contratado por el proyecto, en relación con la problemática que éste aborda?**

Se ha contado con personal¹⁰² del Ayuntamiento de Miranda de Ebro especializado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con experiencia en la gestión de proyectos.

La Universidad de Burgos ha convocado una beca para la evaluación, supervisada por la Unidad de Calidad de la misma y el equipo de investigación de Juan Alfredo Jiménez Eguizábal.

5.6.4. Innovación.

La innovación se refiere a la aportación de los proyectos a las prácticas y recursos habituales de las políticas generales en el ámbito de la formación y el empleo, de nuevas soluciones o de soluciones diferentes a las ya existentes en el territorio o sector de actuación.

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Se realizan actividades o se implementan soluciones no experimentadas en el territorio o con la población objetivo?**

Las acciones desempeñadas son novedosas para la población objetivo, principalmente las enfocadas a la formación para mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas, y las campañas de sensibilización, pero no todas las entidades lo consideran novedoso.

- **¿Se identifican innovaciones en el diseño del proyecto?**

La evaluación y el diseño del proyecto con perspectiva de género se pueden considerar una acción innovadora.

¹⁰² Sorne Ortuondo, Agente de Igualdad; Ana Urbina, Técnica de Igualdad.

- **¿Se han desarrollado nuevos perfiles profesionales?**

Se ha formado a mujeres en profesiones sub-representadas en la sociedad mirandesa, y en profesiones vinculadas a los yacimientos de empleo en el sector de las energías renovables.

- **¿Se han implementado nuevas herramientas tecnológicas de información y comunicación?**

Se han utilizado tanto en la formación a personas beneficiarias como en los sistemas de comunicación de la AD. Se ha creado una página web informativa en colaboración con los socios transnacionales.

- **¿Se ha incorporado la innovación a las prioridades transversales?**

Uno de los principios horizontales de la IC EQUAL es el medio ambiente, en relación a este principio se ha incorporado la formación en energías renovables.

- **¿Existen dispositivos de identificación de buenas prácticas?**

Las entidades han desarrollado herramientas o sistemas de identificación de buenas prácticas y en las entrevistas manifiestan la dificultad para identificar este elemento dentro del proyecto.

- **¿Se introducen sistemas innovadores para garantizar la transferencia a políticas generales de las soluciones experimentadas por el proyecto?**

No se ha realizado.

5.6.5. Capacidad de Transferencia y visibilidad.

La transferencia consiste en la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo.

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Existe una estrategia de transferencia?**

El proyecto presenta en el apartado 10 el mecanismo de transferencia el cual tiene en cuenta la experiencia adquirida en iniciativas anteriores. Los objetivos del plan de transferencia son:

- Aprovechamiento por las distintas entidades de las “buenas prácticas” y enseñanzas del proyecto.
- Generalización de actuaciones satisfactorias susceptibles de aplicarse a ámbitos de mayor amplitud.
- Intercambio de buenas prácticas con el resto de Estados miembros y la Comisión Europea en los Grupos Temáticos Europeos.

- **¿Cuál es el público objetivo?**

El proyecto recoge tres niveles de actuación:

- Nivel horizontal: supone la difusión y transferencia de la información a profesionales y entidades implicadas en la promoción del empleo y en el desarrollo de los recursos humanos.
- Nivel vertical: supone la difusión y transferencia de la información y la sensibilización de las personas y entidades con poder de decisión política en materia de empleo y recursos humanos.
- Nivel general: procedimientos de sensibilización del entorno social que fomenta el cambio de actitudes para evitar las discriminaciones y que pueda incorporarse en los proyectos mediante planes estructurados de sensibilización.

- **¿Cuáles son los mecanismos de difusión y transferencia?**

Destacamos acciones como:

- Puesta en marcha de un proceso continuo de retroalimentación que posibilita que las “buenas prácticas” sean conocidas por todas las entidades de la AD.
 - Celebración de reuniones periódicas que posibilitan el análisis de las acciones desarrolladas por cada una de las organizaciones al objeto de garantizar que haya complementariedad en las mismas.
 - Difusión de los resultados de las actuaciones “Observatorio: Investiguemos la igualdad de sexos” y el “Diagnóstico de Plantillas”.
 - Difusión del sistema de trabajo de la AD.
 - Difusión de los resultados de la evaluación.
- **¿Existen actividades específicas de sensibilización sobre las situaciones de desigualdades en el mercado laboral, concretamente las sufridas por las mujeres?**

El proyecto ha contemplado entre sus actuaciones las campañas de sensibilización a toda la población y de forma sectorial.

- **¿Existe interrelación con las personas con capacidad de decisión política?**

A nivel local ha existido esta interrelación ya que la Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Miranda de Ebro y la Junta de Castilla y León han sido entidades participantes en el proyecto.

- **¿En la agrupación existe alguna entidad con competencia en materia de políticas generales?**

No ha existido ninguna entidad que pudiera ejercer influencia en políticas generales, pero sí en políticas local, el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, y en política regional (autonómica), Junta de Castilla y León.

- **¿Cómo garantiza el proyecto la transferencia en materia de género hacia las políticas generales del mercado de trabajo?**

Se han efectuado reuniones con el servicio público de empleo de la Junta de CYL. (ECYL).

- **¿En qué medida se han logrado los objetivos de difusión y transferencia de información?**

Se han organizado jornadas de difusión y presentación de resultados, se han desarrollado varias campañas de sensibilización que formaban parte de las actuaciones del proyecto y en las fichas de evaluación se presenta los resultados referidos a este objetivo como se recoge en la *Figura 29* anteriormente presentada.

- **¿Se han incorporado las buenas prácticas a las políticas activas de empleo?**

En la actualidad se incorpora la perspectiva de género en los programas de empleo a través de la Casa de Igualdad de Miranda de Ebro fundada en el año 2010.

- **¿En qué medida han sido suficientes los medios utilizados?**

La amplitud de los objetivos del proyecto EQUAL “Definir Miranda” requerían de una última fase de análisis de transferencia de la información, si bien la difusión y visibilización se pudo realizar en el periodo inmediatamente posterior, la transferencia requiere de una análisis temporal diferido.

5.6.6. Cooperación transnacional.

Es el principio diferenciador e innovador de la Iniciativa EQUAL, la capacidad de intercambiar experiencias con otros países.

Respuestas a las cuestiones clave:

- **¿Los objetivos y actividades del proyecto transnacional son coherentes con los del proyecto nacional?**

Sí, ya que a ha presentado la posibilidad de analizar el status quo de las mujeres en el mercado de trabajo e nivel internacional y conocer cómo se ha abordado la eliminación de las desigualdades en otro países de la Unión Europea.

- **¿Se ha realizado un calendario realista del Plan de Trabajo Transnacional?**

En el proyecto ha presentado un temporalización que ha sufrido pequeñas modificaciones por razones de agenda de los interlocutores e interlocutoras de los proyectos.

- **¿La organización y actuación de la AD ha contribuido al cumplimiento de las actividades establecidas en el ACT?**

Todas las entidades han participado en la ejecución de las actuaciones transnacionales cuando se les ha solicitado y de forma voluntaria.

- **¿Se ha establecido un sistema de comunicación con todas las entidades de la AD que no participan en las actividades transnacionales?**

Se les ha comunicado en las Comisiones de Trabajo, en los Plenarios y vía correo electrónico las actuaciones que a este respecto se han efectuado.

- **¿Los medios y recursos son adecuados para el desempeño de las actuaciones?**

Los recursos son adecuados pero los principales inconvenientes se han encontrado en la gestión económica de los viajes y en la organización de las reuniones.

- **¿En qué medida la cooperación transnacional contribuye al proyecto nacional?**

La cooperación ha permitido identificar elementos clave rentabilizar las campañas de difusión y sensibilización, compartir metodologías de actuación, intercambiar información, crear una página web, realizar un pequeño estudio comparado de la situación de las mujeres en los diferentes países¹⁰³.

- **¿Son adecuados los mecanismos de difusión?**

La creación de una página web para la difusión de la información fue una actuación innovadora en su contexto temporal.

- **¿Los productos desarrollados son funcionales?**

Hubiese sido adecuado poseer mecanismos para facilitar el acceso a dicha página y potenciar su posicionamiento en los buscadores de internet.

5.6.7. Enfoque integrado.

Este principio contempla dos líneas principales de actuación: la primera el tratamiento global e integrado de las causas que provocan la discriminación en el área temática que se desarrolla en proyecto y la segunda línea, la intervención individualizada para abordar las problemáticas de las personas beneficiarias.

Respuesta a las cuestiones clave:

- **¿Cómo se ha identificado en el proyecto el conjunto de factores causales de las problemáticas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo?**

Se ha aportado datos estadísticos del mercado de trabajo desagregados por sexos.

¹⁰³ Los socios transnacionales fueron: proyecto PANDORA de Italia y proyecto SLOVENSKO NA CESTE K RODOVEJ ROVNOSTI de Eslovaquia.

- **¿Se ha considerado específicamente los factores que afectan a las poblaciones más desfavorecidas?**

Se ha considerado a las mujeres como población desfavorecida y las personas discapacitadas, así como las situaciones sociales desfavorables y se ha realizado un pre-análisis de los factores que influyen en la discriminación, en el caso de las mujeres se ha expuesto el sistema de socialización sexo-género.

- **¿Cómo se han abordado las diferencias que afectan a las mujeres?**

El proyecto ha tenido como principales beneficiarias a las mujeres y se han realizado las actuaciones desde la perspectiva de género.

- **¿Los factores se consideran de forma aislada o hay una estrategia conjunta?**

Se ha considerado la problemática desde una visión holística adoptando estrategias que alcancen el objetivo de disminuir las situaciones de desigualdad pero también abordando los factores que se encuentran en la génesis del problema: el proceso de socialización.

- **¿Cómo se realiza el tratamiento individual y específico de los diferentes problemas que afectan a las poblaciones objetivo sin perder el enfoque global?**

Las entidades especializadas han abordado la problemática, véase el ejemplo del Colegio Sagrados Corazones que ha efectuado acciones dentro de la actividad: “Observatorio de la Igualdad” que se integraba en el desarrollo del proyecto.

- **¿Qué factores dificultan la aplicación del enfoque integral?**

El carácter ampliamente cualitativo de los objetivos del proyecto.

5.6.8. Concentración.

Este principio especifica que las actuaciones se deben concentrar sobre aquellas personas destinatarias a las que afectan de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral.

Respuestas a las cuestiones clave:

- **¿Se han identificado cuales son las poblaciones en situación de discriminación y desigualdad?**

En la contextualización del proyecto se ha planteado datos socioeconómicos relevantes que dibujan cual es la situación de las mujeres como colectivo desfavorecido.

- **¿Se adecuan los objetivos y actuaciones a estas poblaciones?**

Se ha presentado objetivos relativos a la mejora a corto y medio plazo de las situaciones de desigualdad en el mercado laboral pero también estrategias que contribuyan a la socialización desde la perspectiva de género.

- **¿Se han diseñado estrategias que garanticen la superación de las barreras de acceso al proyecto?**

Se han considerado actuaciones para facilitar la formación y la participación a las jornadas de las mujeres y de la población, respectivamente: horarios adaptados, servicio de guardería y de atención a personas dependientes...

- **¿Qué papel ejercen las entidades y agentes clave especializados en el trabajo con poblaciones socialmente vulnerables?**

En la AD han participado entidades que representan a colectivos socialmente vulnerables:

- Asociación de Mujeres Progresistas Mariana Pineda y Asociación de Mujeres para la Democracia: experiencia en el trabajo con mujeres como potenciales o reales beneficiarias.

- Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Miranda de Ebro: experiencia y contacto con la situación real de hombres y mujeres desde la perspectiva de género.
 - Caritas: integración de la variable origen geográfico.
 - Aspodemi: incorporación de la variable de la diversidad funcional a todas las actuaciones.
- **¿Se dispone de personal especializado en el trabajo con poblaciones socialmente desfavorecidas?**

Se ha contado con entidades con una larga trayectoria en el trabajo con mujeres y otros colectivos socialmente desfavorecidos por lo que su personal técnico posee formación y experiencia.

- **¿Cómo se garantiza la participación de las poblaciones más desfavorecidas?
¿En los procesos de selección se realiza una identificación precisa de las poblaciones más vulnerables?**

Se ha aplicado el principio de discriminación positiva, para ello previo a la realización de las actividades, las personas que deseaban participar han rellenado un cuestionario donde se ha recogido información referente a la situación económica y personal.

- **¿Qué nivel de participación de las poblaciones más desfavorecidas se da el proyecto?**

Las beneficiarias directas han sido las mujeres por lo se puede determinar un nivel alto de participación.

- **¿Las variables e indicadores incorporados en el sistema de seguimiento del proyecto permiten la identificación precisa de las categorías de población socialmente más desfavorecidas?**

Sí ya que los datos se han presentado desagregados por sexos tanto en el diseño de proyecto como en la ejecución y en la evaluación del mismo.

5.7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.

Cuatro son las prioridades transversales del FSE que se han valorado en la evaluación interna:

1. Igualdad de oportunidades
2. Medio Ambiente
3. Desarrollo Local
4. Sociedad de la Información

En el momento de la elaboración de la ficha de seguimiento planteamos estos cuatro apartados (añadiendo el punto de *otros* como es habitual) pero las características del proyecto hicieron que el primer punto quedase descartado ya que todas las actividades iban a contemplar la *igualdad de oportunidades*.

Observando la *Figura 45* concluimos que se han desarrollado todas las prioridades del FSE, en mayor o menor medida, dependiendo de la naturaleza de las actividades.

En el apartado de “*otros, ¿Cuáles?*” las respuestas obtenidas (aquellas que explicitan a que categoría se refieren) hacen referencia a la “*información*”, señalando que la actividad que se evalúa desarrolla este punto, considerado por las entidades como un objetivo del proyecto.

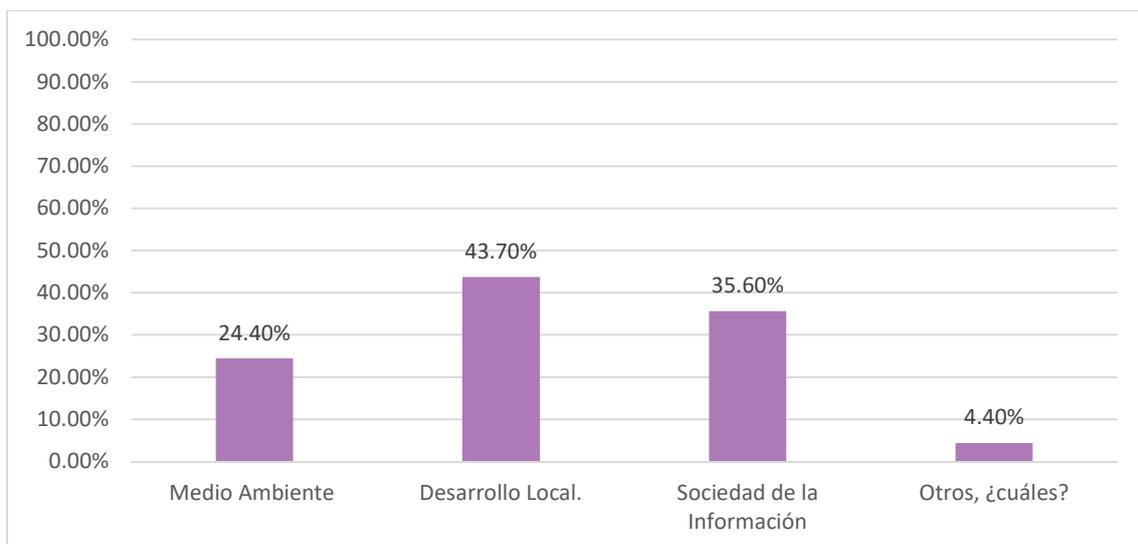


Figura 45. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.

Igualdad de Oportunidades.

Recordamos que el proyecto EQUAL “Definir Miranda” se inscribe dentro del área temática “*reducir los desequilibrios entre los hombres y las mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo*”. Así los principios generales que han guiado las actuaciones del Proyecto Definir Miranda en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres eran:

- Igualdad de Trato: No contemplándose la discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta.
- Igualdad de Oportunidades: Adoptándose las medidas oportunas que garantizaran el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de todos los derechos fundamentales. Se entiende, la Igualdad de Oportunidades refiriéndose no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.
- Respeto a la diversidad y a la diferencia: Poniéndose los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realizase respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.
- Integración de la perspectiva de género: Entendiéndose por ella, la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporándose objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- Acción Positiva: Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, se adoptaron medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo: Promoviéndose la eliminación de roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asientan la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las

mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Medio Ambiente.

Las acciones a favor de la protección y mejora del medio ambiente estaban presentes en todas las actuaciones que se realizan dentro del Proyecto Definir Miranda para convertir en real y operativa la concepción global de la sostenibilidad. De cara a conseguir la transversalidad, en el desarrollo del proyecto, existía la figura de un asesor externo que trabajaba para el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Sociedad de la Información.

Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación han sido eje central del desarrollo del proyecto, desarrollando actuaciones como:

- Firma de convenios con los Medios de Comunicación de la ciudad.
- Creación de página web para la difusión de la información y actuaciones.
- Utilización de correos electrónico para la comunicación entre entidades y con beneficiarios y beneficiaras finales.
- Jornadas de difusión con la utilización de NTICs para la adaptación a personas con diversidad funcional.

Desarrollo Local.

“Definir Miranda” ha sido un proyecto enmarcado en un territorio concreto como es Miranda de Ebro. La mayor parte de las entidades que formaban la AD estaban ubicadas y desarrollaban su actividad en la ciudad. Es por ello que todas las actuaciones han tenido repercusión en la población residente en la ciudad, bien por ser usuarias o usuarios finales o por ser mano de obra local movilizada para el desarrollo del proyecto.

En el ámbito formativo se han desarrollado acciones vinculadas no solo con profesiones en las cuales las mujeres estaban sub-representadas, sino con la demanda del mercado laboral. Al igual que los proyectos de tutorización empresarial.

5.8. Discusión de los resultados.

Desarrollado e implantado el sistema de evaluación procede exponer la discusión de los resultados y reflexiones que del proceso se derivan para ello retomaremos los objetivos de investigación planteados al inicio de este trabajo y la validación de la hipótesis que ha guiado el proceso.

Alcance de los objetivos planteados.

La presente investigación, tal y como hemos explicitado en el apartado de *Introducción*, ha tenido como objetivo: *Diseñar e implementarla la metodología de evaluación interna para el Proyecto EQUAL “Definir Miranda”*, el cual hemos concretado en los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Analizar la estructura de funcionamiento de la Iniciativa Comunitaria EQUAL así como sus características principales, contextualizándola en el desarrollo y evolución de las políticas regionales y de la construcción de la Unión Europea.

El cumplimiento de dicho objetivo queda patente en los capítulos 2 y 3 del presente trabajo donde describimos el funcionamiento de los Fondos EIE y su programación desde el primer periodo 1989-1993 hasta el último periodo programado, 2014-2020. La Iniciativa Comunitaria EQUAL, tal y como se recoge en el art. 20 del Reglamento (CE) 1260/1999, tiene como objetivo la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.

Así, las Iniciativas Comunitarias responden a un contexto político- social determinado y forman parte de una estrategia integrada a nivel comunitario, en este caso EQUAL apoya a la Estrategia Europea de Empleo y toma como referencia los cuatro pilares o ejes que se recogen en la misma, por tanto son un elemento clave del desarrollo de las políticas sociales de la Unión Europea.

Objetivo 2: Establecer las principales líneas de evaluación en coherencia con los principios planteados en la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Durante el desarrollo de este trabajo hemos reflexionado acerca de cuáles son las cuestiones de la evaluación que han de guiar la realización de la misma, estableciéndose en el capítulo 4 los siguientes elementos clave:

- Evaluabilidad del proyecto.
- Integración de la perspectiva de género en el proyecto.
- Evaluación de la implementación.
- Evaluación de la eficacia.
- Evaluación de pertinencia.
- Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.
- Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.
- La evaluación de la contribución del proyecto al objetivo general de la Iniciativa.

En el establecimiento de estas líneas de evaluación no solo hemos recogido los principios planteados por la IC EQUAL, sino otros elementos recogidos en la Guía de Evaluación elaborada por la UAFSE y cuestiones clave en la evaluación de proyectos como la evaluabilidad, esta cualidad debe contrastarse como paso previo y absolutamente necesario a toda evaluación puesto que condiciona su calidad y utilidad, al tiempo que permite “evitar gastos y esfuerzos innecesarios” (Osuna y Márquez. 2000. p. 22).

Objetivo 3: Elaboración de los indicadores del proyecto “Definir Miranda” tras el análisis y reflexión de los objetivos planteados en dicho proyecto.

Tomando como referencia los objetivos del proyecto y las cuestiones de evaluación se han expuesto diferentes indicadores, también denominados **cuestiones clave**, unos de naturaleza cuantitativa, los cuales hemos recogido y analizados mediante la ficha de seguimiento de las actividades, las encuestas a la población y a las beneficiarias del

proyecto, y otros indicadores de naturaleza cualitativa que hemos valorado utilizando técnicas como la entrevista y el grupo de discusión. Ambas tipologías han guiado el desarrollo del trabajo y han sustentado la elaboración de las mencionadas herramientas de evaluación utilizadas.

Recordemos los objetivos planteados en el proyecto “Definir Miranda”:

1. Transformar los estereotipos producto de la socialización basada en el sistema sexo-género mediante:

- Sensibilización de la ciudadanía: No hay trabajos de mujeres y hombres. Diversificación laboral desde la escuela. Es preciso compartir el trabajo y repartir el empleo.
- Formación de mujeres en motivación, profesiones sub-representadas y acceso a NTIC.
- Concienciación de los hombres y miembros de la unidad familiar: corresponsabilidad.
- Concienciación del empresariado y de los otros trabajadores hombres realizando un diagnóstico de las plantillas de las empresas de Miranda de Ebro para proceder a la eliminación de estereotipos en la selección, acceso y promoción y facilitar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones y negociación colectiva.
- Sensibilización y formación de agentes de empleo, agentes de formación.
- Detección de las ideas que contribuyen a afianzar los estereotipos sexuales en la población escolar mediante la creación del “Observatorio: investiguemos la igualdad de sexos” en el colegio Sagrados Corazones.

2. Prepararse para poder dar respuesta a las necesidades de futuro... teniendo en cuenta igualdad de mujeres y hombres y protección del medio ambiente.

Objetivo 4: Diseñar y elaborar las herramientas de evaluación adecuadas a la naturaleza del proyecto expuesto y que cumplan con los requisitos de validez, fiabilidad, eficacia y eficiencia.

Una vez definidas las líneas o cuestiones de evaluación y especificados los indicadores de evaluación pertinentes, el siguiente paso ha consistido en confeccionar las herramientas de evaluación evaluadas y validadas por el equipo de trabajo de la Universidad de Burgos que para este cometido estaba compuesto por:

- Unidad de Calidad: Pablo Arranz Val
- Equipo de investigación de Don Juan Alfredo Jiménez Eguizábal, Doña Carmen Palmero Cámara, Don Francisco Villar Mata y Doña Isabel Luis Rico.
- Especialista de la Universidad en el programa de análisis de datos SPSS: Don. Fernando Lara Ortega.

Así, exponemos el listado de las herramientas de evaluación:

- Ficha de seguimiento de actividad.
- Actas de las Comisiones de trabajo.
- Entrevista en profundidad a las entidades participantes en las Comisiones de Trabajo.
- Grupo de discusión.
- Encuesta a la población mirandesa.
- Cuestionario a las personas beneficiarias del proyecto.

A estas herramientas de elaboración propia hay que añadir la utilización de otras herramientas como el Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas (Fernández Ballesteros. 2001. p. 339)

Objetivo 5: Detectar y corregir errores y desviaciones durante la fase de ejecución del proyecto “Definir Miranda”.

La continua recogida de información y análisis de los datos, en concreto se recogían en la Ficha de seguimiento de actividades, reflejándose en la *Figura 43 Detección de las necesidades en las actividades*, así como la distribución de los datos a todas las entidades que componían la AD, en las Comisiones de Trabajo, de forma puntual y en los Plenarios semestralmente, ha sido un sistema eficaz de detección y corrección de desviaciones.

Asimismo, el sistema de comunicación y presentación de resultados estableció la realización de Plenarios semestrales para informar a todas las entidades y a la ciudadanía de los avances del proyecto, así como de la consecución de los objetivos planteados en el mismo. De igual modo establecimos como procedimiento habitual el envío de las Actas de las diferentes Comisiones de Trabajo a todas las entidades que componían la AD, con la finalidad de informar acerca de las diferentes actuaciones y propuestas.

Validación de las hipótesis.

En relación con los objetivos definidos, en la introducción del trabajo de investigación hemos planteado la siguiente hipótesis:

H₁: La evaluación interna del proyecto “Definir Miranda” requiere de la elaboración de un modelo distintivo y adaptado a la naturaleza del proyecto, que resulta adecuado para la evaluar la contribución del proyecto a alcanzar los fines de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

El análisis de la hipótesis principal se desglosa en la comprobación de las siguientes sub-hipótesis:

H_{1a}: Los indicadores y líneas de evaluación planteadas son consistentes en el análisis del alcance de los objetivos del proyecto, respondiendo a la evaluación del nivel local.

H_{1b}: El diseño evaluativo analiza las prioridades de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Mostramos los resultados para cada una de las sub-hipótesis:

H_{1a}: Las líneas de evaluación planteadas y las herramientas de evaluación utilizadas son consistentes en el análisis del alcance de los objetivos del proyecto, respondiendo a la evaluación del nivel local.

Recordemos cuales son los objetivos del proyecto “Definir Miranda”:

Objetivo 1: Transformar los estereotipos producto de la socialización basada en el sistema sexo-género mediante:

- Sensibilización de la ciudadanía:
 - No hay trabajos de mujeres y hombres. Diversificación laboral desde la escuela.
 - Es preciso compartir el trabajo y repartir el empleo.
- Formación de mujeres:
 - Motivación.
 - Profesiones sub-representadas.
 - Acceso a NTIC.
- Concienciación de los hombres y miembros de la unidad familiar: corresponsabilidad.
- Concienciación del empresariado y de los otros trabajadores hombres.
 - Diagnóstico de las plantillas de las empresas de Miranda de Ebro para proceder a la eliminación de estereotipos en la selección, acceso y promoción.
 - Facilitar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones y negociación colectiva.
- Sensibilización y formación de agentes de empleo, agentes de formación.
- Detección de las ideas que contribuyen a afianzar los estereotipos sexuales en la población escolar mediante la creación del “Observatorio: investiguemos la igualdad de sexos” en el colegio Sagrados Corazones.

Objetivo 2: Prepararse para poder dar respuesta a las necesidades de futuro... teniendo en cuenta igualdad de mujeres y hombres y protección del medio ambiente.

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

Con la finalidad analizar los mencionados objetivos establecimos las cuestiones claves de evaluación adaptadas a los criterios establecidos en la “Guía de Evaluación” propuesta por la UAFSE, la introducción de la perspectiva de género en la evaluación y elementos clave de las teorías de evaluación de programas y proyectos de intervención social.

De igual forma elaboramos y utilizamos herramientas de evaluación que nos han permitido recoger la información necesaria para evaluar el proyecto y validar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación. Recordemos la **Tabla 6** que recoge la relación entre las líneas de evaluación y las herramientas utilizadas.

Tabla 6

Relación entre las líneas de evaluación y las herramientas de evaluación utilizadas

Líneas de evaluación	Herramientas de evaluación
1. Evaluabilidad del proyecto.	Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas (LCREP). Análisis del contenido del proyecto. Fichas de actividad.
2. Integración de la perspectiva de género en proyecto.	Ficha de actividad. Análisis del contenido del proyecto. Cuestionario a las personas beneficiarias. Encuestas a la población.
3. Evaluación de la implementación.	Fichas de actividad. Entrevistas a las entidades. Análisis del contenido del proyecto.
4. Evaluación de la eficacia.	Fichas de actividad. Cuestionario a las personas beneficiarias. Entrevistas a las entidades. Encuestas a la población.

5. Evaluación de la pertinencia.	Fichas de actividad. Entrevistas a las entidades. Cuestionario a las personas beneficiarias. Encuestas a la población. Grupos de discusión.
6. Evaluación de los principios de la iniciativa EQUAL.	Entrevistas a las entidades. Fichas de actividad. Análisis de las Actas de las Comisiones de Trabajo.
7. Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.	Entrevistas a las entidades. Fichas de actividad. Análisis de las Actas de las Comisiones de Trabajo.

Presentamos a continuación las líneas o cuestiones que se han evaluado y sobre las cuales presentamos los principales resultados con la finalidad de validar la sub-hipótesis planteada:

1. Evaluabilidad del proyecto.

La evaluabilidad no se corresponde con el análisis de necesidades previo a cualquier proyecto si no que se contempla como una tipología de evaluación que estima la conveniencia o no de llevar a cabo la evaluación general del proyecto, asimismo nos permite adentrarnos en el proyecto, identificando objetivos, actividades, recursos, así como agentes intervinientes para diseñar la estructura de evaluación adecuada al mismo.

Autoras como Merino (2007. p.16) lo consideran como un proceso de mejora de la toma de decisiones que fomenta la reflexión y la producción de juicios de valores sobre el proyecto a evaluar. Por su parte Fernández Ballesteros (2001. p.71) define la evaluabilidad como un pre-requisito de la evaluación, así como una vía para juzgar si los planificadores han realizado un buen trabajo en el ciclo de intervención.

Los resultados concretos de la evaluabilidad del proyecto “Definir Miranda” presentan un alto nivel de evaluabilidad limitado por la naturaleza cualitativa de la acción, así como la imprecisión en algunos de los objetivos planteados, de carácter muy general, aunque posteriormente desagregados en actuaciones concretas y resultados a alcanzar, esta situación derivó en la necesidad de una interpretación por parte de la evaluadora y de las personas que gestionaban el proyecto para alcanzar una mayor concreción y poder fijar con posterioridad los indicadores y líneas de evaluación claves.

En niveles bajos de puntuación también destacamos la detección de necesidades y los criterios de selección del proyecto, influenciado por las escasas iniciativas previas al proyecto evaluado.

Por el contrario la aceptación e implicación de los stakeholders en la evaluación es muy elevado, así como el proceso de implementación del proyecto.

Se encuentran coincidencias significativas en la puntuación presentada el análisis de evaluabilidad realizado por Navarro (2009) en el Proyecto EQUAL “Alicante Emprende” en las todas las dimensiones exceptuando las referidas a la evaluación de necesidades, definición de objetivos y criterios de selección del proyecto, siendo ligeramente superior en el mencionado proyecto.

Por su parte el Plan Tecnológico Regional de Castilla y León (2001) cambió el enfoque de la evaluación de un ejercicio formal y de justificación de gastos hacia una valoración como herramienta de desarrollo y aprendizaje definiendo puntos fuertes y débiles del proyecto, tanto de su definición como su evaluabilidad (del Castillo y Haarich. 2003. p. 94 ss.).

Otros proyectos recogen la necesidad de sistematizar el proceso de evaluación e integrar los factores determinantes que pueden influir en la evaluabilidad como se recoge en la publicación de los resultados de las evaluaciones de proyectos EQUAL presentado por el Servicio Andaluz de Empleo, junto con el FSE y la IC EQUAL (2004. p. 114) pero no exponen resultados de la evaluabilidad de los proyectos ni la metodología desarrollada.

A la vista de los resultados presentamos la evaluabilidad como una de las líneas de evaluación clave para el alcance de los objetivos del proyecto ya que podemos analizar el nivel de precisión y ajuste de los mismos y las posibilidades de efectuar una evaluación sobre la consecución de dichos objetivos, así como del resto de los elementos que conforman un proyecto de intervención social.

2. Integración de la perspectiva de género en proyecto.

La presencia del mainstreaming gender en el proyecto está justificada por la necesidad de alcanzar la prioridad horizontal del FSE vinculada a la Igualdad de Oportunidades, la participación del proyecto en el eje temático 4 y por la exigencia de analizar la pertinencia de género, y sus posterior integración, en todas las actuaciones, pero principalmente aquellas que pretenden un desarrollo social integro, ya que las inercias sociales sostenidas por un modelo androcéntrico pueden invisibilizar las necesidades e intereses de las mujeres y utilizan mecanismos que bajo la apariencia de la neutralidad tienden a beneficiar al grupo o grupos mejor situados y por tanto, limitar el alcance de los objetivos de un proyecto.

Con la finalidad de integrar la perspectiva de género en el proyecto se ha optado por seguir la siguiente secuencia:

1. El proceso de identificación de la pertinencia de género (González González, A. et al. 2004).
2. Analizar la realidad y el contexto previo a la planificación de las actuaciones. (González González, A. et al. 2004).
3. Verificar el enfoque de género en el diseño del proyecto (Cruz, C. de la. 1998).
4. Integrar la perspectiva de género en la implementación del mismo (Cruz, C. de la. 1998).
5. Análisis del impacto del proyecto con perspectiva de género (Cruz, C. de la. 1998).

Veamos cada una de estas fases:

1. Análisis de la pertinencia de género:

En la evaluación de la perspectiva de género en el proyecto “Definir Miranda” comenzamos por identificar si es pertinente introducir este enfoque, para con posterioridad, si procede, evaluarlo en todas las etapas del proyecto. Del análisis de la documentación aportada y las entrevistas a las personas responsables del diseño del proyecto indicamos que existe una identificación de las personas sobre las cuales va a influir el proyecto diferenciándose entre la situación de los hombres y las mujeres, exponiendo los posibles efectos.

Todos los proyectos de la Iniciativa EQUAL deben contemplar como prioridad horizontal la Igualdad de Oportunidades ya que se considera pertinente y es imperativo de la ejecución de los mismos.

2. Análisis de la realidad y el contexto previo a la planificación de actuaciones:

Los proyectos comienzan con un análisis de la situación con la finalidad de detectar cuales son las necesidades detectadas en un determinado contexto. En esta línea el proyecto “Definir Miranda” ha establecido que:

- **Los datos se presenten desagregados por sexo:** tanto los datos socioeconómicos como del mercado laboral se presentan desagregados por sexo.
- **Se elaboren indicadores de género:** todos los indicadores están relacionados con el género, bien presentando datos desagregados por sexo o evaluando acciones que contribuyen a la reducción de desigualdades.
- **Existan entidades con conocimiento de la perspectiva de género:** La Agrupación de Desarrollo está constituida por 13 entidades. Son varias las entidades que poseen experiencia y personal capacitado en género.

Por su parte, la perspectiva de género se ha considerado en el proyecto de IC EQUAL “Alicante Emprende” al incorporar la desagregación de los datos por sexo en la fase de diagnóstico y recogida de información, la visibilización de los proyectos generados por mujeres, así como la participación de una entidad integrada por mujeres, pero no se ha integrado la perspectiva de género como un elemento

transversal y no se detecta la presencia de entidades que hayan trabajado el enfoque de género.

Proyectos como ITUN y LAMEGI presentan datos desagregados por sexos en la fase de diagnóstico y recogida de información, a su vez, hace referencia a las mujeres como población desfavorecida promoviendo iniciativas de participación en el mismo.

La Junta de Andalucía ha incorporado el mainstreaming de género en la aplicación de varias actuaciones: Programa social de cheques de ocio cultural; Realización de caminos rurales; Subvención para la compra de materiales de bibliotecas y ludotecas; Creación de comisiones consultivas del área de empleo. (González González, A. Alonso Cuervo, I. Dávila Díaz, M. 2004). Esta perspectiva de género recoge la incidencia en mujeres y hombres (determinar quiénes son y sus posiciones de partida) y la previsión del impacto sobre mujeres y hombres o sobre la igualdad (determinar efectos).

En los cuatro casos nombrados se presenta la necesidad de integrar la perspectiva de género en el desarrollo de los proyectos, siguiendo una estructura similar a la presentada en el proyecto “Definir Miranda”. No obstante no tenemos datos de los resultados de la incorporación del mainstreaming gender.

3. Diseño del proyecto:

Analizar el diseño de “Definir Miranda” desde una perspectiva de género ha requerido que abordemos los siguientes elementos:

- **Objetivos:** los cuales han respondido a las necesidades de mujeres y hombres, especifican a quien van dirigidos y contemplan la participación de mujeres y hombres en su planteamiento.
- **Resultados:** son coherentes con las necesidades de los grupos seleccionados aunque no están especificados por sexo.
- **Actividades:** se encuentran diferenciadas por sexo, aunque existan algunas de carácter general.

- Medios y recursos: están adaptados a las limitaciones y necesidades de hombres y mujeres y se utiliza al máximo la capacitación de las entidades en materia de género.

Coincidimos con los resultados presentados por García Espinosa, L. (2010) el cual presenta un análisis comparado transcontinental de las mujeres en el ámbito rural y su aportación a la economía y acceso a los recursos productivos desde una perspectiva de género.

4. Implementación.

En el desarrollo del proyecto se implantaron los siguientes elementos:

- La participación de los grupos beneficiarios en los problemas y las soluciones con la representación de las entidades más representativas de la sociedad.
- Los mecanismos de consulta a la población y a las mujeres mediante la participación en las Comisiones de Trabajo quincenales.
- La sensibilización de agentes claves mediante campañas de sensibilización acerca de las problemáticas abordadas en el proyecto.
- Empoderamiento de las mujeres mediante la tutorización de proyectos empresariales.
- Adaptación de la metodología y de las actividades a las diferentes situaciones de las mujeres beneficiarias.
- Formación de las personas trabajadoras de las entidades en perspectiva de género.

5. Impacto.

Evaluamos los cambios percibidos con las mujeres, en relación al proyecto como fuerza promotora en la consecución de empleo, mejora de sus condiciones laborales, posición en la familia y la comunidad. Así hemos obtenido los siguientes resultados:

- Cambios en la situación laboral antes y después de participar en la actividad: modificación del 38.89% de las mujeres encuestadas.

- Valoración del grado de influencia de la participación en el proyecto en los cambios producidos: en la mayor parte de los casos muy bajo.
- Escaso surgimiento o fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y otras redes sociales.
- Participación de 135 mujeres en acciones formativas.
- Aumento del conocimiento de la situación de las mujeres mediante la realización de la encuesta a la población y a las mujeres beneficiarias y los grupos de discusión.

Dentro de la iniciativa EQUAL, destacamos el proyecto “Divers@” desarrollado por la Universidad de Valencia. Divers@ tenía como finalidad la aplicación de la diversidad y la perspectiva de género para fomentar la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a la eliminación de la segregación laboral vertical existente en los niveles superiores del mercado laboral. Para ello desarrolló un modelo y un software de evaluación de la diversidad de género que fue testado entre las entidades de la AD¹⁰⁴.

La mayor o menor integración de la perspectiva de género en los diversos proyectos tiene una relación directa con el área temática planteada, así los proyectos europeos enmarcados en la igualdad de oportunidades presentan sus actuaciones desde el mainstreaming gender. Por el contrario, cuando la igualdad de oportunidades es contemplada como una prioridad horizontal, pierde la transversalidad en su desarrollo.

En concordancia con lo expresado, creemos que si bien la igualdad de oportunidades es una de las prioridades horizontales del FSE son escasos los proyectos que contemplan esta perspectiva de manera integral. Actuaciones como las de la Junta de Andalucía incorporando el mainstreaming de género en la aplicación de algunos de sus programas o proyectos (González González, A. Alonso Cuervo, I. Dávila Díaz, M. 2004). Reflejan la insuficiente presencia de este aspecto.

¹⁰⁴ La Universitat de Valencia, Universidad Politécnica de Valencia, la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad Valenciana y Winterthur Levante.

3. Evaluación de la implementación.

La implementación es uno de los elementos que tradicionalmente se analizan en el proceso evaluativo de un proyecto, en el presente ésta ha sido estudiada desde dos perspectivas:

Utilizando la herramienta diseñada por Fernández-Ballesteros y Hernández (Fernández Ballesteros. 2001. p. 339):

Presentamos la puntuación del grado de implantación del proyecto, 3 puntos sobre 4 posibles, reflejando que las actuaciones principales del proyecto se han desarrollado en los colectivos predeterminados, pero no en los plazos previstos.

Encontramos una puntuación similar en el Proyecto “Alicante Emprende” cuyas actuaciones también alcanzaron a las poblaciones destinatarias pero, igualmente, se observó un desfase en la temporalización.

La implementación y las cuestiones claves de la Guía de Evaluación Interna de la UAFSE.

La evaluación de la implementación del proyecto “Definir Miranda” ha requerido el análisis de los siguientes aspectos:

- Consecución de los objetivos propuestos: en el análisis de los datos presentados a lo largo de este capítulo destacamos el alcance de todos los resultados previstos, así como el desarrollo de las actividades planificadas con algún desfase temporal.
- Se han utilizado los materiales y recursos humanos previstos, principalmente los relacionados con el personal perteneciente a las ADs.
- Se han cumplido los plazos estipulados.

El proyecto EQUAL “Alicante Emprende” definió las siguientes categorías de análisis:

- Grado de implementación de las acciones y cumplimiento de los objetivos previstos.

- Cumplimiento calendario previsto.
- Colaboración Agrupación de Desarrollo para el desarrollo de las acciones.
- Dificultades para la puesta en marcha y desarrollo de las acciones.

Los resultados arrojados presentan que en ambos casos el cumplimiento de objetivos ha alcanzado el 100%, pero el proyecto evaluado en este trabajo de investigación muestra una mayor ambigüedad y amplitud en los objetivos y resultados planteados, en contra posición de los objetivos definidos en “Alicante Emprende” que se concretan en acciones e indicadores cuantificables y observables. Si bien observamos como existen diferencias en las cuestiones claves a evaluar, evaluando la colaboración de la AD en la consecución y desarrollo de las acciones.

Esa situación tiene, a su vez, reflejo en el cumplimiento del calendario previsto, pero observamos un mayor desajuste en el caso de “Definir Miranda”.

4. Evaluación de la eficacia.

La evaluación de la eficacia requiere del establecimiento, en el marco de la IC EQUAL, de cinco marcos de referencia:

- La población en general.
- Las personas beneficiarias.
- Las empresas.
- La Agrupación de Desarrollo.
- Las estructuras y sistemas.

Se han presentado los indicadores cuantificables que han definido porcentajes de participación, conocimiento del proyecto, niveles de calidad en las diversas actuaciones, con un nivel de satisfacción aceptable en el desarrollo del proyecto, así también se han contemplado indicadores de carácter cualitativo.

“Definir Miranda” ha generado sinergias como la creación de la Casa de Igualdad y la incorporación de la perspectiva de género como un elemento clave de la gestión política de la ciudad.

En esta línea, el proyecto EQUAL “ITUN” ha contribuido a la creación y constitución de 16 empresas de inserción y de 4 empresas sociales en diferentes sectores de actividad. Así, 272 personas –afectadas por problemáticas muy diversas– han seguido procesos de aprendizaje dirigidos a su inserción social y laboral y 141 han conseguido un puesto de trabajo estable.

Por otra parte, se ha potenciado el desarrollo de herramientas innovadoras para colectivos de muy difícil inserción, lo que ha resultado en la puesta en marcha de tres proyectos, dos de ellos destinados a mujeres reclusas y ex reclusas y personas ex toxicómanas con algún problema de salud mental, y un tercero dirigido a mejorar el currículo educativo-profesional de jóvenes con fracaso escolar.

Asimismo se revela la necesidad de evaluar efectos no cuantificables e intangibles que pueden ser resultado de la participación en el proyecto.

“Alicante Emprende” refleja en su proceso de evaluación de la eficacia la cuantificación de resultados y el análisis de los datos a través de la opinión y la satisfacción de los representantes de las entidades miembros de la Agrupación de Desarrollo.

Es relevante, a la vista de lo analizado, la inclusión en la eficacia de variables e indicadores cuantitativos y cualitativos con la finalidad de abordar este parámetro con la máxima calidad.

5. Evaluación de la pertinencia.

El criterio evaluativo de pertinencia tiene un enfoque principalmente cualitativo y se alimenta de los análisis efectuados en relación a otros criterios de evaluación, permitiendo llegar a apreciaciones concluyentes sobre la adecuación de objetivos, actuaciones y procedimientos. (Navarro, D. 2008. p.181), así reflexionamos sobre los siguientes elementos:

- Adecuación de los objetivos del proyecto a la situación del contexto: el análisis documental y las opiniones recogidas mediante la entrevista en profundidad a las entidades, revela la dificultad de medir la adecuación a corto y medio plazo, ya que muchas de las actuaciones no tienen resultados directos e inmediatos.
- Adaptación del proyecto en función de los cambios producidos ya que se ha realizado una continua evaluación de necesidades mediante la ficha de seguimiento de actividades, las entrevistas y el análisis de las actas de las Comisiones de Trabajo.
- Suficiencia y adecuación de recursos financieros: se denota la dificultad para encontrar personal con disponibilidad temporal para el proyecto.
- Difusión de las acciones de sensibilización: se ha adaptado a las diversas necesidades manifestadas en la población, en general, y en colectivos con necesidades específicas.

Mediante las líneas de evaluación de evaluación expuestas y las herramientas de evaluación diseñadas y elaboradas, alcanzamos un nivel de conocimiento aceptable acerca de la evaluación del proyecto “Definir Miranda”, respondiendo a las demandas de evaluación a nivel local. Asimismo observamos semejanzas entre las líneas de evaluación analizadas en el proyecto EQUAL “Definir Miranda” y otros proyectos de la misma Iniciativa Comunitaria, considerando la causa de este hecho el establecimiento de ciertos parámetros comunes recogidos en la Guía de Evaluación elaborada para tal fin.

Destacamos la perspectiva de género como línea o cuestión evaluativa clave, encontrándonos con niveles de evaluación, entre otros proyectos EQUAL, más sucintos. Por el contrario, proyectos evaluados por entidades especializadas en mainstreaming gender, presentan un análisis más exhaustivo de la materia.

Igualmente encontramos diferencias significativas en las herramientas de evaluación utilizadas. La siguiente **Tabla 18** nos muestra una comparativa respecto a otros dos proyectos

CAPÍTULO 5. Resultados y discusión.

Tabla 18

Comparativa de las herramientas de evaluación utilizadas en “Definir Miranda” y otros proyectos.

Definir Miranda	“Alicante Emprende”	“Itun- Lamendi”
Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas (LCREP).	Listado de Cuestiones Relevantes en Evaluación de Programas (LCREP).	
Análisis del contenido del proyecto	Análisis del contenido del proyecto.	Análisis del contenido del proyecto
Fichas de actividad.		
Cuestionario a las personas beneficiarias		
Entrevistas a las entidades.	Entrevistas a las entidades o informantes clave.	Entrevistas a las entidades o informantes clave.
Análisis de las Actas de las Comisiones de Trabajo.	Análisis de las Actas de las Comisiones de Trabajo.	
Encuestas a la población.		
Grupos de discusión.	Grupos de discusión.	Grupos de discusión.
Análisis de indicadores cuantitativos	Análisis de indicadores cuantitativos.	Análisis de indicadores cuantitativos
		Entrevistas en profundidad a personas usuarias.

H_{1b}: El diseño evaluativo analiza el cumplimiento de las prioridades de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

La corroboración de la presente sub-hipótesis requiere el análisis de las prioridades generales de la IC EQUAL a través de las respuestas a cuestiones clave:

PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD:

- **¿Se ha producido transferibilidad a las políticas públicas y a otros ámbitos?**

El proyecto se ha enmarcado dentro del ámbito local principalmente, aunque se ha contado con el apoyo de la Junta de Castilla y León a nivel regional. La transferibilidad de las actuaciones ha sido posible gracias a la intervención del Ayuntamiento de Miranda de Ebro en el proyecto, ya que ha integrado la experiencia y los resultados del proyecto a sus actuaciones y realizaciones de los sucesivos Planes de Igualdad y ha introducido la perspectiva de género en la gestión pública.

En esta misma línea existe un alto grado de ajuste a la legislación que tanto a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional se aplica en materia de igualdad de oportunidades, que es el eje de actuación del proyecto “Definir Miranda”.

- **Se derivan elementos del proyecto hacia otros recursos externos?**

En el caso de que alguna persona necesitará algún servicio que no se prestaba desde el proyecto, se le derivaba a la entidad correspondiente en la ciudad. Por ejemplo alguna mujer que no dominaba el castellano o víctimas de violencia de género eran derivadas a servicios con recursos específicos para cada tema.

- **¿Se prevén mecanismos de seguimiento de las políticas para poder detectar cambios que afecten a la complementariedad con el proyecto?**

No se han establecido. Se han llevado a cabo reuniones periódicas con las entidades integrantes de la AD y otras con organizaciones externas para analizar las acciones realizadas, a su vez se mantuvieron reuniones con el ECYL (Oficina de Empleo de Castilla y León), se contactó con el Fondo Social Europeo, con entidades colaboradoras del proyecto (Academias, Asociaciones), de tal manera que hubo un intercambio de

información bidireccional. De esta manera, todo lo que se programaba eran actuaciones distintas a las que desarrollaban en alguna otra entidad para el mismo público destinatario.

En el caso del Proyecto “Alicante Emprende” se detecta un alto de complementariedad con las acciones desarrolladas en el marco de actuación, tales como actuaciones de fomento del espíritu emprendedor, estudios de carácter local y asesoramiento integral a emprendedores y emprendedoras.

Pero, al igual que en “Definir Miranda” no se han establecido mecanismos de observación y seguimiento de las políticas del mercado de trabajo con el fin de detectar modificaciones, adaptar eventualmente el proyecto a la evolución de las mismas y aprovechar los recursos disponibles.

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN INSTITUCIONAL:

- **En cuanto a las entidades participantes en la AD:**

La agrupación de Desarrollo se ha formado por 14 entidades que han asumido diferentes funciones, diferenciando tres tipos de actuaciones:

- La responsabilidad de la formulación, diseño, gestión y determinadas tareas de la evaluación del proyecto ha recaído sobre el Ayuntamiento de Miranda que ha ejercido un liderazgo democrático¹⁰⁵.
- La Universidad de Burgos ha desarrollado la función evaluadora dentro del proyecto.
- Las actuaciones del proyecto han sido ejecutadas por: Ayuntamiento de Miranda de Ebro, Instituto Técnico Mirandés (ITM); Colegio Sagrados Corazones y Cámara de Comercio, principalmente, pero con la colaboración incondicional del resto de entidades.

Todas las entidades han participado en las actuaciones en las que habían adquirido compromiso, no obstante se ha detectado tras la revisión de las Actas de las Comisiones

¹⁰⁵ Transcripciones de las entrevistas.

de Trabajo la baja participación de alguna de ellas, vinculadas con sindicatos de trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la participación de entidades externas en la *Figura 42*, anteriormente presentada, hemos mostrado como un 22% de las actuaciones se han realizado mediante colaboración con instituciones y organismos públicos, así como asociaciones no pertenecientes a la AD.

Uno de los aspectos en el proyecto “Alicante Emprende” es que la presencia de la entidad que representa a las mujeres, la Asociación de Empresarias y Profesionales de Alicante, no ha sido suficiente. Se han establecido también relaciones de cooperación con otras organizaciones presentes en la ciudad, que no eran miembros de la Agrupación de Desarrollo.

PRINCIPIO DE CAPACITACIÓN:

- **Relación entre actuación y capacitación**

En el análisis del presente principio observamos una relación positiva entre la naturaleza de la actuación y la experiencia y capacitación de las diferentes entidades, optando por un modelo colaborativo en el caso de existir varias entidades capacitadas.

De igual modo se tiene presente la experiencia de las entidades en las materias y acciones a realizar.

- **Toma de decisiones y participación:**

El estudio de las Actas de las Comisiones de Trabajo quincenales muestran cómo se han tomado decisiones sobre la marcha del proyecto, y se han convocados plenarios cada 6 meses para informar y dar voz a todas las entidades que no participaban en las Comisiones de Trabajo. Se ha optado por ejercer un liderazgo democrático, optando preferentemente por la búsqueda de consensos para la toma de decisiones. Las personas beneficiarias han participado a través de las entidades afines que les representaban el proyecto.

- **Entidades especializadas en igualdad de oportunidades:**

Las entidades expertas en igualdad han participado activamente en el proyecto. Han asistido a las Comisiones de Trabajo de forma regular tal y como hemos recogido en las *Figuras 38, 39 y 40*.

El proyecto “Alicante Emprende” presenta un modelo de organización que ha ido evolucionando a lo largo del desarrollo del Proyecto, acomodándose a las verdaderas necesidades de cada momento. Sin embargo, no ha contado con personal especializado en el perfil de los colectivos a los que va dirigido el proyecto, a excepción de las técnicas de la Asociación de Empresarias y Profesionales de Alicante para el colectivo de mujeres.

PRINCIPIO DE INNOVACIÓN:

- **Innovación en las actividades:**

Las acciones desempeñadas son novedosas para la población objetivo, principalmente las enfocadas a la formación para mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas, y las campañas de sensibilización, pero no tanto por el contenido como por el contexto de realización.

- **Innovación en el diseño:**

La evaluación y el diseño del proyecto con perspectiva de género se pueden considerar una acción innovadora, ya hemos registrado como los proyectos EQUAL revisados no desarrollan actuaciones con enfoque de género de forma transversal y continua en el tiempo.

- **¿Se introducen sistemas innovadores para garantizar la transferencia a políticas generales de las soluciones experimentadas por el proyecto?**

No se ha realizado.

- **¿Se han identificado buenas prácticas?**

Actuaciones desarrolladas en el proyecto se han identificado como buenas prácticas, véase el caso del Estudio de Diagnóstico de Plantillas, el Observatorio de igualdad y los planes de formación desarrollados por el ITM.

El carácter innovador de las acciones suele mostrarse a través de la combinación novedosa de diversas fórmulas ya existentes, que no habían sido ensayadas todavía en el lugar de actuación. La influencia de la innovación en las actuaciones desarrolladas en otros proyectos se ha observado en la introducción de NTIC's en la atención a usuarios y en la incorporación de buenas prácticas a las políticas de empleo., así como el registro de marcas propias. Pero al igual que en el proyecto "Definir Miranda" es complicado atribuir innovaciones a corto medio plazo.

PRINCIPIO DE CAPACIDAD DE TRANSFERENCIA Y VISIBILIDAD

- **Respecto a la transferencia:**

Los proyectos EQUAL deben presentar para su adjudicación un mecanismo de transferencia con la finalidad de "reutilizar" los conocimientos y experiencias y generalizarlos a otros contextos. Así presenta una estrategia de actuación que trabaja en varios niveles y mecanismos de difusión y transferencia.

Si se hemos detectado, en las entrevistas a las entidades participantes, que no han percibido o identificados esos mecanismos o medios de transferencia, sobre todo aquellos vinculados con las buenas prácticas. Por lo que sería recomendable clarificar ciertos elementos al inicio del proyecto y dejar evidencia de las líneas o fases de actuación en lo que a difusión y transferencia se refiere.

Ha existido interrelación con las organismos con capacidad de decisión política pero no en políticas generales, aunque si en política local y regional. De igual modo se han efectuado reuniones con el Servicio Público de Empleo de la Junta de CYL.

En la actualidad se incorpora la perspectiva de género en los programas de empleo a través de la Casa de Igualdad de Miranda de Ebro fundada en el año 2010.

Otros proyectos realizan acciones de difusión sin una estrategia definida (Navarro. 2008. p. 257) si bien sí que se han establecido mecanismos de difusión para dar a conocer el proyecto y sus resultados a la población en general y a los usuarios del proyecto.

En la IC EQUAL se ha encontrado dificultades, en general para extrapolar sus experiencias a otros ámbitos sectoriales y geográficos fuera del contexto que se ha producido. Esta situación ha registrado en la Iniciativa Comunitaria anterior, Empleo-NOW (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000: 115).

PRINCIPIO DE COOPERACIÓN TRANSNACIONAL:

- **Coherencia entre proyectos:**

Los tres proyectos que firmaron el Acuerdo de Cooperación Transnacional fueron: Proyecto “Pandora”, Italia; Proyecto “Slovensdki na ceste d Rodovej Rovnosti”, Eslovaquia, y el presente proyecto “Definir Miranda”. La cooperación ha permitido identificar elementos clave rentabilizar las campañas de difusión y sensibilización, compartir metodologías de actuación, intercambiar información, crear una página web, realizar un pequeño estudio comparado de la situación de las mujeres en los diferentes países.

- **Organización y funcionamiento:**

En el proyecto ha presentado un temporalización que ha sufrido pequeñas modificaciones por razones de agenda de los interlocutores e interlocutoras de los proyectos y se detectó como las situaciones complejas a nivel interno de los proyectos influían en el cumplimiento de los objetivos de ACT.

Por su parte, en la Agrupación de Desarrollo “Alicante Emprende”, las actuaciones realizadas en el proyecto Transnacional han facilitado el cumplimiento de objetivos a nivel nacional. La principal conclusión encontrada al analizar este aspecto ha sido la dificultad experimentada por las dos Agrupaciones de Desarrollo para establecer un programa transnacional que respondiera a la realidad y las necesidades de dos proyectos tan dispares (Navarro. 2008. p. 311).

PRINCIPIO DE ENFOQUE INTEGRADO:

- **Análisis global:**

El proyecto ha analizado los datos estadísticos aportados desagregados por sexo y considerado a las mujeres como población desfavorecida, junto con las personas discapacitadas y aquellas en situación de riesgo de exclusión social, con la finalidad de establecer una estrategia global abordando la génesis del problema, principalmente en lo referido a la situación de las mujeres: el proceso de socialización sexo-género.

- **Análisis específico:**

Las entidades especializadas han abordado la problemática, véase el ejemplo del Colegio Sagrados Corazones que ha efectuado acciones dentro de la actividad: “Observatorio de la Igualdad” que se integraba en el desarrollo del proyecto, los procesos de tutorización de proyectos empresariales, y la formación específica a mujeres en sectores sub-representados, tras el análisis específico de las causas de desigualdad en el contexto de “Definir Miranda”.

En el caso de “Alicante Emprende” no ha puesto de manifiesto la existencia de factores o problemáticas que inicialmente no hayan sido consideradas (Navarro. 2008. p. 260).

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN:

- **Identificación de colectivos más desfavorecidos:**

En la contextualización del proyecto se ha planteado datos socioeconómicos relevantes que dibujan cual es la situación de las mujeres como colectivo desfavorecido y a su vez se ha contemplado otras variables como discapacidad y situaciones socioeconómicas desfavorables, presentando objetivos adaptados a estas poblaciones y fomentando la participación de entidades representativas de las mismas.

Se ha aplicado el principio de discriminación positiva, para ello previo a la realización de las actividades, las personas que deseaban participar han rellenado un cuestionario donde se ha recogido información referente a la situación económica y personal.

- **Organización y participación:**

Las beneficiarias directas han sido las mujeres por lo se puede determinar un nivel alto de participación, pero, a su vez, se realizaron actividades para trabajar de forma integral en la consecución de los objetivos del proyecto.

Otros proyectos no han contemplado ni en el diagnóstico, ni en la ejecución la participación de poblaciones socialmente desfavorecidas, exceptuando el colectivo de mujeres.

PRIORIDADES HORIZONTALES:

Igualdad de Oportunidades.

“Definir Miranda” se inscribe dentro del área temática “*reducir los desequilibrios entre los hombres y las mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo*”. Así los principios generales que han guiado las actuaciones del Proyecto Definir Miranda han tenido como objetivo principal la consecución de la prioridad horizontal del FSE.

Proyectos como “Alicante Emprende” e “Itun-Lamendi” cumplen las indicaciones establecidas en la Guía de Evaluación, integrando entidades que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres y desagregando los datos por sexo. Pero encontramos diferencias sustanciales con el proyecto “Definir Miranda”:

- Obvian en análisis de la pertinencia de género en ambos casos
- No contemplan en análisis de la perspectiva de género en todas las fases del proyecto.
- En el caso de “Alicante Emprende” la participación de la entidad con experiencia en igualdad de oportunidades es escasa, y las mujeres no son contempladas como un colectivo con especiales dificultades.

Medio Ambiente.

Las acciones a favor de la protección y mejora del medio ambiente estaban presentes en todas las actuaciones que se realizan dentro del Proyecto Definir Miranda para convertir en real y operativa la concepción global de la sostenibilidad. De cara a conseguir la

transversalidad, en el desarrollo del proyecto, existía la figura de un asesor externo que trabajaba para el Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Sociedad de la Información.

Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación han representado un elemento de cambio sustancial en los métodos de trabajo de algunas entidades y de comunicarse con la población mirandesa.

“Alicante Emprende” ha presentado a su vez un alto grado de implantación de las NTIC’s en las actuaciones desarrolladas.

Desarrollo Local.

Las actuaciones han tenido repercusión en la población residente en la ciudad, bien por ser usuarias o usuarios finales o por ser mano de obra local movilizada para el desarrollo del proyecto. Así en el ámbito formativo se han desarrollado acciones vinculadas no solo con profesiones en las cuales las mujeres estaban sub-representadas, sino con la demanda del mercado laboral. Al igual que los proyectos de tutorización empresarial.

Pero no ha existido una estrategia coordinada en este aspecto.

En el caso del Proyecto “Alicante Emprende” el cumplimiento de este principio se ha visto garantizado básicamente por la participación de la entidad coordinadora del Proyecto, la Agencia Local de Desarrollo Económico y Social de Alicante, responsable de las políticas de empleo de la ciudad de Alicante. (Navarro. 2008. p. 263)

A continuación presentamos un **resumen de los resultados finales** del proyecto “Definir Miranda”:

1. El grado de evaluabilidad del proyecto es medio-alto detectándose carencias en la formulación de los objetivos, principalmente y en su nivel de concreción, que puede dificultar su posterior análisis, así como en la detección de necesidades.
2. La perspectiva de género ha sido un elemento principal en la ejecución del proyecto ya que se ha contemplado su integración en todas las fases del

proyecto, y estableciendo un sistema de evaluación adaptado a proyectos de esta naturaleza.

3. El grado de cumplimiento del proyecto ha sido medio-alto, no detectándose cambios en las actuaciones ni en las entidades responsables, no obstante se ha detectado modificaciones en el cumplimiento del calendario establecido.
4. Las actuaciones desarrolladas han tenido como referencia cinco marcos: la población en general, las personas beneficiarias, las empresas, las entidades de la AD y las estructuras y sistemas.
5. Dificultad para establecer la pertinencia entre los objetivos del proyecto y los resultados previstos.
6. Se ha realizado una continua adaptación del proyecto a los cambios producidos mediante la recogida de información continua acerca de las actuaciones que se iban desarrollando y los mecanismos de participación de las entidades.
7. Las entidades pertenecientes a la AD han participado en el proyecto de forma constante, destacando solo dos entidades que no han tenido continuidad. Las labores de coordinación y liderazgo han sido asumidas por el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, como entidad promotora del proyecto. Pero se ha facilitado la participación en el proceso de toma de decisiones de toda la AD.
8. Se han establecido mecanismos de colaboración con entidades relevantes en el contexto geográfico y sectorial del proyecto.
9. La transferibilidad del proyecto a otras actuaciones no se ha podido completar ni evaluar, pero si se han creado sinergias dentro del entorno del proyecto, cabe destacar el ejemplo de la inauguración de la Casa de Igualdad en el año 2010 y la ejecución de programas de igualdad de oportunidades en el ámbito escolar, como el programa Irene.
10. Las entidades han manifestado la dificultad para identificar buenas prácticas dentro del proyecto.
11. La participación en el Acuerdo de Cooperación Transnacional ha supuesto un valor añadido a la ejecución del proyecto con la integración de actuaciones desarrollados por los socios, pero se han presentado dificultades en la coordinación con los mismos y en el establecimiento las fechas de reunión.

12. El medio ambiente ha sido una prioridad transversal en el desarrollo del proyecto y se ha incorporado la figura del asesor externo.
13. Las NTIC's se han integrado de forma paulatina a la implantación del proyecto, estableciendo nuevos modelos de comunicación con la población objetivo.
14. El desarrollo local ha formado parte de las líneas de ejecución del proyecto, pero no existía ninguna entidad que lo supervisase directamente.

Las **propuestas de mejora** que planteamos son:

1. Formulación de objetivos SMART¹⁰⁶ que faciliten la formulación de indicadores para evaluar aspectos como el impacto en todas sus dimensiones.
2. Con la finalidad de fomentar la participación e implicación de las entidades se considera adecuado establecer un liderazgo compartido entre las mismas manteniendo la distribución de las actividades planteadas.
3. Análisis de las causas del incumplimiento del calendario, con el propósito de mejorar futuras planificaciones y la efectividad en las actuaciones y recursos.
4. Desarrollo de actividades de evaluación a largo plazo con el fin de establecer relaciones causales entre la ejecución del proyecto y los cambios acaecidos en las personas beneficiarias del proyecto y de la población, en general.
5. Definición inicial de conceptos como buenas prácticas, transferibilidad... para potenciar su desarrollo.
6. Establecer mecanismo y estrategias de actuación en lo relativo a la influencia de las actuaciones desarrolladas en el proyecto en las políticas desarrolladas.

¹⁰⁶ En terminología anglosajona: Specific, Measurable, Agreed, Realistic, Time- bound.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES

La investigación que se recoge en la presente Tesis Doctoral se realizó impulsada por la necesidad de establecer una metodología que permitiese implantar un sistema de evaluación adaptado a las características específicas del proyecto evaluado “Definir Miranda”.

Las afirmaciones que se presentan a continuación tienen como referencia el marco teórico conceptual y los resultados obtenidos en el trabajo de campo. Así, una vez desarrollado e implantado el sistema de evaluación y analizados los resultados, procede exponer las conclusiones y reflexiones que del proceso se derivan para ello este capítulo se divide en tres apartados: aportaciones del presente trabajo al marco teórico actual, la exposición de las limitaciones de la investigación y por último propuestas para futuras líneas de investigaciones.

En el primer apartado, las aportaciones al marco teórico actual, planteamos varios ejes vertebradores: conclusiones relacionadas con los objetivos planteados en el presente trabajo de evaluación, con los principios EQUAL y los cambios que en la sociedad mirandesa se han producido tras la ejecución del proyecto “Definir Miranda”, conclusiones relativas a la metodología a desarrollar en la evaluación de proyectos sociales y cuál es el papel de la educación en este proceso.

Las limitaciones de la investigación son fruto del análisis y reflexión de este trabajo de investigación, consideraciones que suponen un proceso de aprendizaje e incorporación a mi práctica investigadora.

Asimismo la reflexión lleva a plantear cuales pueden ser las futuras líneas de investigación relacionadas no solo con la evaluación de proyectos de carácter social sino desde un punto de vista más ambicioso, trabajos que puedan contribuir a fortalecer la cohesión social de la Unión Europea tan necesaria en estos momentos de cambios.

6.1. Aportaciones al marco teórico.

Al inicio del presente trabajo de investigación exponíamos como el objetivo principal del proceso de constitución de la unidad europea se centraba en la consecución de una paz duradera tomando como elemento clave la reconstrucción económica, e incorporando en su haber valores fundamentales como la igualdad, la cohesión social, la tolerancia y la solidaridad, entre otros.

Vislumbramos que elaborar un Tratado y diferentes estrategias no parecen suficientes para alcanzar los objetivos propuestos si no contamos con una ciudadanía europea comprometida y responsable, hecho reflejado en los últimos acontecimientos sucedidos en la Unión Europea con la reciente decisión adoptada por la población del Reino Unido encaminada a abandonar el proyecto europeo.

Las herramientas de las que disponemos en la actualidad convergen incontestablemente en la educación y en los enfoques pedagógicos aplicados en los contextos europeos preocupación recogida ya por Jean Amos Komenski, cuya latinización de su nombre nos es más cercana, Amos Comenius, considerado como uno de los fundadores de la Ciencia de la Educación en Europa. En su obra *La Panegersia* proyecta una gran reforma en la que se unifique y universalice la educación para todos los pueblos, se coordinen todas las políticas y se reconcilien las religiones. ((Rougemont, Denis de. Benito. 2007. p. 123)

Y que en la actualidad debe ser reflejada en la política educativa, encargada de vehicular las prioridades educativas y las estructuras adecuadas para impulsar modelos educativos que incorporen en los diferentes currículos líneas estratégicas que trabajen por alcanzar la identidad europea a través de valores y actitudes comunes a la ciudadanía, respetando las diversidades y a su vez fomentando la participación con la adquisición de competencias que amplíen la visión de Europa hacia un plan de futuro contemplándola como un elemento de acción y no de contemplación. (Guichot. 2013. p.147).

En esta misma línea, las políticas comunitarias desarrolladas en Europa contribuyen, a su vez, al afianzamiento de la cultura europeísta y al concepto de ciudadanía europea y por ende a la construcción de la UE mediante el impulso de la cohesión económica y social entre los Estados y las regiones, utilizando como instrumento al FSE, que apoya las medidas de prevención y lucha contra el desempleo y de desarrollo de los recursos humanos y de integración en el medio laboral a fin de promover un elevado nivel de

empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social mediante la implementación de diversos proyectos y programas que pretenden contribuir al logro de cambios relevantes en la población europea.

Es por ello que se hace necesaria una evaluación que justifique las inversiones y que clarifique el avance de las mismas en la consecución de sus fines. Asimismo, resaltamos la importancia de la evaluación para maximizar la calidad y eficacia de las propuestas comunitarias y mostrar que la UE trabaja con responsabilidad y profesionalidad (Comisión. 2010. p. 11).

Recordemos que hemos definido la evaluación de políticas públicas como la recopilación sistemática de información sobre actividades, características y resultados de un programa para su utilización por un grupo específico, de cara a reducir incertidumbres, mejorar la eficacia y tomar decisiones en función de qué se está haciendo con el programa y a quién está afectando (Patton, 1987. pp. 100-145). Pero, a su vez, hemos considerado que se debe ocupar de analizar diseño, sistemas de gestión y seguimiento (Osuna y Márquez. 2000. p. 4).

Es por tanto, el primer paso de la evaluación de un proyecto analizar la estructura donde se encuentra inmerso, cual es el origen o las causas que promovieron su planteamiento, porque de esta forma podremos constatar si ha cumplido su objetivo final, que en la mayoría de los casos va más allá de arrojar datos y relaciones y se centra en dirimir cuales son los cambios relevantes que se han producido en el contexto.

Establecemos, en este caso, la relación entre la ejecución del proyecto “Definir Miranda” y el alcance del objetivo final de la IC consistente en fomentar la **cooperación transnacional** para promocionar nuevo métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. En tal sentido señalamos la existencia de Acuerdos Transnacionales durante su ejecución con proyectos en Italia y Eslovaquia con el intercambio de experiencias, información y aprendizajes, a su vez ha tenido una proyección en el tiempo y se ha producido una **transferencia y visibilidad** en otros ámbitos, con un alcance temporal notable, así en 2012, el FSE propuso al Servicio Nacional de Empleo de Turquía visitar la Casa de Igualdad de Miranda de Ebro para conocer el desarrollo de los programas de empleo dirigidos a mujeres, con la finalidad de aprender de las experiencias de adaptación de las políticas,

programas y/o proyectos de formación y empleo a las distintas necesidades por razón de género con el fin de mejorar la empleabilidad de las mujeres, es decir, identificar las herramientas que permitan superar la diversidad de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral. La Delegación de Turquía manifestó su interés en conocer las campañas de sensibilización relativas a la Igualdad de Oportunidades desarrolladas en el proyecto IC EQUAL y cómo se articulaban los servicios de cuidado de criaturas, así como la estructura de los acuerdos de colaboración existentes con diferentes agentes sociales de la ciudad de cara al establecimiento de las sinergias necesarias para alcanzar su finalidad. En esta misma línea la Facultad de Geografía de la Universidad de Salamanca se ha interesado por conocer aspectos **innovadores** en el funcionamiento de la Casa de Igualdad de Miranda de Ebro.

Corroboramos la importancia de definir cuáles son las líneas principales de las que parte la IC EQUAL, fruto de su análisis pormenorizado, con el objetivo de profundizar en su significado y comprender las razones que motivaron su diseño y elaboración y que ayudaron a fijar sus principios de actuación, elementos fundamentales de la constitución de un esquema evaluativo adecuado para el análisis de los logros. Se trata de valorar si se han forjado estructuras sólidas que afiancen lo aprendido, así en Miranda de Ebro, destacamos la inauguración, el 28 de septiembre de 2010, de la ya mencionada Casa de Igualdad, siendo un proyecto en el que se comenzó a trabajar en el año 2006, en plena ejecución del proyecto “Definir Miranda”. Este proyecto fue financiado con los Fondos FEDER respetando el principio de no duplicidad y **complementariedad** entre Fondos EIE, uno de los principios evaluados en el presente trabajo.

Desde el punto de vista social, esta entidad se ha convertido en un referente para hombres y mujeres, que responden de forma activa a la llamada de las actividades desarrolladas, vinculadas con el empoderamiento y la participación; el urbanismo y género y el análisis de clichés machistas en las personas jóvenes, entre otras.

Se han establecido sinergias y **colaboración institucional** con los diferentes niveles de la administración a través del Instituto de la Mujer; de la Junta de Castilla y León con la Dirección de la Mujer, con la Consejería de Sanidad y con la Consejería de Educación; del Servicio Público de Empleo de Castilla y León; de la Red de Empleo, así como como conexiones estables con los partidos políticos y asociaciones de la ciudad. Asimismo, otras entidades se acercan para conocer que se hace y tomar parte en las jornadas de

puertas abiertas de la Casa de la Igualdad. Muchas de estas relaciones tuvieron su origen en las actuaciones desarrolladas en el proyecto “Definir Miranda” vinculadas principalmente con la formación y el empleo.

Pero “Definir Miranda” también ha influido en mayor o menor medida, en las entidades participantes en el proyecto, ya que ha ampliado el campo de conocimiento que sobre esta realidad poseían las mismas, influyendo en las actuaciones que sobre esta materia se realizan, véase el ejemplo de la Universidad de Burgos que en el año 2013 aprobó el I Plan de Igualdad, o el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, que se encuentra ejecutando su II Plan de Igualdad y en proceso de elaboración del tercero, responsabilidad de la Concejalía de Igualdad, instaurándose cambios en la praxis política de la ciudad.

Asimismo se han afianzado actuaciones concretas para mujeres en diversas situaciones como los talleres de la *Red de Mujeres para la suma de saberes 2+2= 5*; las diferentes acciones formativas dirigidas a mujeres y las jornadas de difusión de conocimiento, entre otras, respondiendo al principio EQUAL denominado **enfoque integrado** que contempla acciones de espectro general vinculadas con otras de carácter específico para ciertos colectivos.

Otras entidades vinculadas con la formación y la educación, que formaban parte de la AD han incorporado la perspectiva de género no solo en las tutorías al alumnado sino desde una visión global que incide transversalmente en las actividades de los centros.

Pero este hecho es extensivo a los centros educativos de Secundaria de la ciudad, ya que han firmado un Convenio con la Concejalía de Igualdad donde se trabaja el programa Irene, cuyo objetivo es la prevención de la violencia sexual de los jóvenes y adolescentes, integrando el principio de **capacitación** en la organización de sus actividades.

El Proyecto “Definir Miranda” comenzó con una gran finalidad que era *contribuir a paliar las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo y contribuir a diseñar procesos de cambios estructurales*. No sabemos si el objetivo final del mismo se ha cubierto en su totalidad, ya que esta meta supone transformar parte del sistema de valores de una sociedad y por ende cambiar los procesos de socialización que en ella se producen, pero nueve años después de su ejecución constatamos que más de 10.000 personas han participado, de una forma u otra, en las actuaciones relacionadas con la temática del proyecto, que se ha aumentado el conocimiento acerca de la situación de las mujeres en

el mercado laboral y en la sociedad en general, y que hemos dado el primer paso para aumentar la cohesión social de una ciudad fomentando la participación, la responsabilidad y la intervención de su ciudadanía en ese proceso.

Desde el punto de vista metodológico constatamos la importancia de desarrollar la evaluación de proyectos sociales asegurando la calidad de la misma, dotándola de carácter científico y justificando la inversión realizada, no solo ante las administraciones responsables sino ante una ciudadanía comprometida.

En el caso concreto de las políticas regionales, el enfoque evaluativo ha pasado de una visión claramente cuantitativa con un marcado carácter sumativo, al momento actual, caracterizado por una visión práctica y participativa de la evaluación, y optando por una metodología cualitativa. En este marco referencial es donde se define las líneas de evaluación de los proyectos financiados por los Fondos EIE.

En lo referente al enfoque participativo planteado en la evaluación del proyecto, coincidimos con Díez y Setien (2005. P. 130) en indicar que la evaluación tiene la finalidad práctica de apoyar el proceso de toma de decisiones y de resolución de problemas ya que dentro del contexto europeo la evaluación de los programas se guía por los siguientes criterios de gobernanza: participación de todas las personas implicadas en el programa o proyecto, liderazgo democrático y obtención de consensos, transparencia, eficacia y eficiencia de los programas. (Díez, Izquierdo y Malagón. 2010. p.3).

En esta línea es necesaria la intervención de los y las agentes principales, también denominados stakeholders, para aportar la visión interna de la ejecución de los proyectos, e involucrarse activamente en el mencionado proceso de toma de decisiones, contribuyendo a la asunción de responsabilidades y la necesaria implicación en las diversas actuaciones.

Así, la generación, integración y potenciamiento de este invaluable capital humano, consecuencia de su compromiso con el proyecto, deriva en la mejora de los diagnósticos sociales que, a su vez, permite un mejor uso de los recursos económicos y humanos en el ámbito de las políticas sociales. Así contemplamos que el establecimiento de un liderazgo compartido con reparto de las funciones de dirección y coordinación, puede contribuir al afianzamiento de este enfoque, ya que hemos observado como algunos agentes que no

ejercen labores de responsabilidad o asignación de actuaciones concretas, presentan un menor nivel de implicación en el desarrollo del proyecto.

Desde este mismo planteamiento se detecta la necesidad de formar a agentes claves en el sistema de funcionamiento de las diferentes iniciativas y actuaciones comunitarias para comprender la naturaleza y el alcance de las mismas y no contemplarlas como acciones aisladas en contextos determinados. Recuperamos la iniciativa que a este respecto se llevó a cabo en 1994, el Programa trienal denominado MEANS, que entre sus actuaciones se encontraba el desarrollo e impartición de cursos de formación para evaluadores y evaluadoras, la organización de Conferencias Europeas sobre evaluación y la elaboración de una serie de documentos de trabajo sobre metodología de la evaluación.

Tomando como referencia, entre otros, el modelo Burke (Díez y Setién 2005. p. 130) hemos contemplado una evaluación participativa específica a su contexto y construida sobre las preocupaciones, problemas e intereses de los stakeholders.

Asimismo la evaluación de los Proyectos EQUAL, explicitada en la Comunicación 853/2000, detalla la necesidad de realizar una evaluación continua de los proyectos mediante el establecimiento de un mecanismo de evaluación interna desarrollada por los socios si poseen competencia técnica o por un equipo externo.

Si bien la evaluación interna presenta ventajas relacionadas con la mejora de gestión y de los procesos, disminución de la reactividad de los sujetos, menos costosa, también se detectan inconvenientes como menor credibilidad social y objetividad y una disminución en utilización de estándares de evaluación frente a la evaluación externa.

La evaluación realizada en el presente trabajo realizado expone la utilización de estándares de evaluación, entendidos como un criterio por el cual se juzgan las decisiones que se han tomado, que es formulado y establecido por una autoridad como una regla para medir cantidad, peso, valor o cualidad (Niño Zafra, Tamayo Valencia, Díaz Ballén, Gama Bermúdez. 2014. p. 40). Entendemos que la utilización de estándares responde al diseño evaluativo y a las líneas de evaluación planteadas más que a la naturaleza del agente que desarrolla el proceso evaluativo.

En esta misma línea la credibilidad social y objetividad de la evaluación de los proyectos puede reforzarse aumentando la transparencia del proceso y clarificando los resultados y

productos del mismo mediante la realización de una evaluación ex post que tiene por objeto, tomando en consideración los resultados de la evaluación disponible, dar cuenta de la utilización de los recursos, de la eficacia y eficiencia de las intervenciones y de su impacto, así como sacar conclusiones para la política en materia de cohesión económica y social.

La evaluación ex post abarca todos los programas operativos y en ella se analiza el grado de utilización de los recursos, la eficacia y la eficiencia de la programación de los Fondos y el impacto socioeconómico, extrayendo conclusiones trasladables a las políticas de cohesión, analizando los factores que han contribuido al éxito o al fracaso. A nivel de programas la evaluación ex post se realiza en los dos años posteriores a la finalización de los programas.

La evaluación de los proyectos sociales contempla aspectos como la pertinencia, eficacia, implementación, parámetros que en mayor o medida pueden ser evaluados en el corto-medio plazo. En tal sentido consideramos conveniente la realización una evaluación ex post de los proyectos desarrollados con el fin de asegurar la pertinencia y la transferencia del mismo y de evaluar el alcance de objetivos formulados a largo plazo y analizar su contribución a los objetivos de las políticas regionales, incluyendo indicadores relativos a valores y actitudes constituyentes de la identidad europea.

Añadimos la necesidad de evaluar la sostenibilidad como la continuidad en la generación de los beneficios de un proyecto social (Ministerio de Economía y Finanzas del Perú y Agencia de Cooperación Internacional del Japón. 2012. p. 15), que requiere, por tanto, una evaluación ex post diferida.

En el presente trabajo de investigación presentamos la evaluabilidad como una de las líneas de evaluación clave para el alcance de los objetivos del proyecto al permitirnos analizar el nivel de precisión y ajuste de los mismos y las posibilidades de efectuar una evaluación sobre la consecución de dichos objetivos. A su vez, hemos indicado como otros proyectos han recogido la necesidad de sistematizar el proceso de evaluación e integrar los factores determinantes que pueden influir en la evaluabilidad de los mismos (Servicio Andaluz de Empleo, FSE, IC EQUAL 2004. p. 114).

Aunque se pueda interpretar el análisis de la evaluabilidad un paso carente de sentido en el caso de los proyectos públicos, ya que la obligatoriedad de la evaluación es un requisito

indiscutible, si puede influir y ayudar en el proceso de reflexión del personal evaluador ya que es un excelente refuerzo para comprender la estructura del proyecto evaluado y permite determinar las fortalezas y carencias del proyecto con el propósito de realizar un mejor abordaje de la evaluación.

A su vez, análisis posteriores de la evaluabilidad de los proyectos pueden contribuir en los requisitos de formulación de los proyectos sociales para detectar cuales son los elementos a mejorar en el diseño de los mismos.

La revisión de la literatura ha manifestado la preocupación y ocupación de la Unión Europea por fomentar y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero hemos detectado que en la evaluación de proyectos no se establece una estructura que recoja la perspectiva de género de forma integral sino que se solicita la realización de actuaciones concretas en momentos determinados: recopilación de datos, desagregación por sexo, presentación de las mujeres como colectivo en situación de riesgo. Esta situación conlleva la recogida de información y datos puntuales con análisis cuantitativos en muchos de los casos¹⁰⁷.

Observamos la necesidad de integrar el enfoque integrado o mainstreaming de género en la evaluación de los proyectos sociales. Las cuestiones claves presentadas en la Guía de Evaluación permiten abordar datos significativos acerca de la situación pero se necesita de una análisis pormenorizados en todas las fases del proyecto para obtener resultados que puedan tener una repercusión mayor en el establecimiento de las políticas sociales de la Unión Europea.

Así recogemos la necesidad de identificar la pertinencia de género en todos los proyectos y analizar el enfoque de género en todas sus fases: diseño, implementación, ejecución e impacto. Y en relación con el punto tratado con anterioridad, podría ser adecuado el análisis de la pertinencia de género en la evaluabilidad de los proyectos.

¹⁰⁷ Principalmente en los proyectos que no tienen como objetivo principal el fomento de la igualdad de oportunidades.

No hay evaluación de proyecto social que se precie que no plantee la disyuntiva metodológica en lo referido a la utilización de métodos cuantitativos *versus* métodos cualitativos.

Sería muy ambicioso encontrar la respuesta a tan formulada pregunta, si bien la aportación que podemos realizar tomando como referente el presente trabajo de investigación, se dirige a la ya nombrada necesidad de reunir ambos enfoques para proceder a una evaluación más rica, que presente la misma desde el ámbito de la investigación confirmatoria y la exploratoria, considerando ambos elementos fundamentales del contexto de descubrimiento y del contexto de justificación (Hernández López. 2001. p.121), es decir del análisis de los datos y de la valoración y reflexión.

En esta línea, hemos considerado el enfoque ecléctico de este trabajo de investigación como un modelo adecuado para alcanzar los principios de la IC EQUAL en la medida que nos permite analizar datos, discutir los resultados y poner en práctica un proceso de reflexión para inferir que cambios sustanciales se han producido en el contexto de su realización, la sociedad mirandesa y que aportación se realiza a la construcción de una identidad europea.

6.2.Limitaciones de la investigación.

La evaluación de este proyecto ha permitido realizar un análisis exhaustivo del diseño e implementación del mismo introduciendo elementos de mejora y reconduciendo las actuaciones precisas para alcanzar los resultados establecidos en el mismo.

Se han generado herramientas de evaluación y un conocimiento aplicable al proceso de evaluación de proyectos sociales, en concreto la aplicación de una metodología de evaluación participativa novedosa en el contexto de aplicación y por ello se hace necesario promocionar su utilización e instrumentalización.

La evaluación final del proyecto EQUAL ha mostrado niveles de pertinencia y eficacia altos, cumpliéndose todos los objetivos planteados en “Definir Miranda” pero con la dificultad de cuantificar los efectos, no solo por la intangibilidad de muchos de ellos sino por la amplitud de los resultados deseados y por el claro marcado cualitativo de la evaluación marcado en la normativa ya nombrada. Así, si bien podría haber sido adecuado llevar a cabo un análisis estadístico inferencial por los datos recabados, la eficiencia en la evaluación nos lleva a plantear los recursos vinculados a los objetivos planteados.

Asimismo se ha detectado la dificultad para el acceso a la información vinculada al resultado de la evaluación de otros proyectos de la IC EQUAL y de proyectos sociales, en general, que pudieran servir de referente y aprendizaje de trabajos de investigación. Por el contrario si encontramos una amplia literatura referida al desarrollo y la metodología empleada en diversos proyectos.

Ya Fernández del Valle (2001. p.238-239) indicaba que “...se debe entender y enjuiciar el estado actual de la evaluación de programas en este ámbito como un momento de iniciación, donde existen más propuestas de diseño que de ejercicio evaluativo acumulado. Por esto mismo, los resultados de las evaluaciones son insuficientes, no ya para un análisis de las posibles generalizaciones que se pudieran hacer a otros lugares y programas, sino ni tan siquiera para que estas evaluaciones pudieran tener un efecto iluminador, es decir, facilitador de la comprensión de los procesos que subyacen a las intervenciones, y en definitiva, que permitan la comprensión de los fenómenos sociales y de las relaciones entre las necesidades y las prestaciones.”

Estas limitaciones encontradas en el presente trabajo de investigación se pueden traducir en recomendaciones para alcanzar el objetivo general para futuros proyectos vinculados con la identificación de objetivos concretos, con una temporalización adecuada y una población destino concreta y vinculada a las actuaciones a realizar, con la evaluación de la participación de las ADs para potenciar la evaluación participativa y reforzar la utilidad de los resultados de la evaluación para todos los organismos, instituciones y niveles institucionales (Díez, M. A. y Setién, M. L. 2005. p. 135), con la difusión pública de los resultados por diferentes canales de comunicación y con la creación de herramientas eficaces para la identificación de buenas prácticas.

Se estima necesaria la existencia de líneas de investigación que afiancen la evaluación participativa y la doten de un peso científico en la evaluación de proyectos de marcado índole social, generando herramientas sistematizadas que puedan guiar el proceso, pero sin olvidar que la naturaleza misma del concepto defiende la particularidad de cada proyecto y la implicación de los agentes sociales y personas beneficiarias que puedan generar conocimiento aplicable a la evaluación.

Coincidimos con Chelimsky (1997. p. 58ss.), a la hora de determinar cómo aspectos clave para aumentar la calidad de las evaluaciones los siguientes:

1. La necesidad de tener credibilidad a la hora de elaborar evaluaciones (objetivos y competentes).
2. La necesidad de tener valor y respaldo profesional (estándares, deontología profesional) para elaborar evaluaciones independientes.
3. La necesidad de diseminar y publicar evaluaciones y resultados.
4. La necesidad de tener vínculos más fuertes entre evaluadores de varias disciplinas y ámbitos, así como con investigadores.
5. La necesidad de tener un acceso fácil a datos e información como base de la evaluación.
6. La necesidad de disponer de una formación realista para evaluadores, incluyendo la realidad política (evaluación multidisciplinaria y con métodos variados, trabajar en equipo, restricciones para la evaluación, importancia de la utilización de las evaluaciones, etc.).

CAPÍTULO 6. Conclusiones.

Asimismo el establecimiento de mecanismos de difusión de resultados con un marcado componente práctico es fundamental como andamiaje en el proceso de aprendizaje permanente que constituye el hecho evaluativo.

6.3. Futuras líneas de investigación.

La evaluación de los programas y las políticas públicas, está inmersa en un proceso de continuo avance y transformación, desde sus primeros pasos en los años sesenta cuando se comenzó a evaluar la política regional desde una visión de evaluación sumativa o final, también denominada ex post, con un claro objetivo de análisis del impacto en términos macroeconómico, para estudiar, posteriormente, los efectos a nivel microeconómico que afectaban directamente a los agentes económicos individuales (Muñoz Cantero, J.M. Rebollo Quintela, N. 2016. p.90).

Ya en la década de los noventa, se comienza a introducir a agentes sociales como factores relevantes en las políticas sociales, no considerando únicamente la estimación de los impactos, asumiendo esta visión en el proceso evaluativo y evolucionando hacia un modelo de evaluación participativa, en el cual nos encontramos inmersos actualmente y que tiene como objetivo implicar a la ciudadanía para responsabilizarla como parte de una sociedad comprometida.

En este marco contextual destacamos como relevantes los siguientes retos en la evaluación de proyectos sociales y europeos:

- La exigencia de establecer relaciones causales en la ejecución de los mismos mediante la aplicación de modelo no experimentales. Autores como Muñoz Cantero, J.M. Rebollo Quintela, N. (2016. p.91) plantean el método matching como una metodología de emparejamiento o agrupamiento de participantes con características similares.
- La sistematización de la evaluación en los proyectos sociales como factor clave para la necesaria justificación de la inversión de dinero público en la ejecución de estas acciones.
- El análisis de las evaluaciones diferida de los resultados ya que pueden arrojar datos tanto cuantitativos como cualitativos del impacto de los proyectos públicos.
- La necesidad de realizar meta evaluaciones para comprender la función evaluadora de determinados ámbitos o sectores.

CAPÍTULO 6. Conclusiones.

- Definir un perfil profesional evaluador que integre los diversos enfoques metodológicos y maneje las técnicas y herramientas de evaluación, no descuidando la ética y reflexión de su práctica.
- Revisar las evaluaciones de proyectos sociales más relevantes desde una perspectiva de género. Es meritorio recordar que el objetivo del proyecto “Definir Miranda” era contribuir a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres e introducir la perspectiva de género siendo ésta una de las prioridades horizontales de la IC, por ello se considera, a su vez fundamental, introducir el análisis de la pertinencia de género en los proyectos que se ejecuten tanto a nivel nacional como europeo con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos de la Estrategia Europea 2020.

La mejora de la calidad de las políticas públicas, por ende de los proyectos ejecutados en sus programas, responde a las propuestas de Comisión Europea en 2001 (Zapico-Goñi, 2010, p. 108):

- Reforzar la cooperación institucional (Parlamento Europeo- Consejo de Ministros- Comisión-Europea) para la evaluación y desarrollar una colaboración más estrecha con los Estados Miembros y la sociedad.
- Aumentar la capacidad de evaluación de la Comisión y los Estados Miembros. - Desarrollar instrumentos y procedimientos participativos para evaluar la acción legislativa y presupuestaria de la Unión Europea.
- Mejorar los sistemas de seguimiento y disponibilidad de datos empíricos en los Estados Miembros.
- Integrar la evaluación en las funciones de planificación y presupuestos; aumentar la transparencia y difusión proactiva de los resultados de la evaluación.
- Construir una cultura de resultados que conlleve una toma de decisiones basada en el análisis más que en concesiones ad hoc.

Al inicio de este trabajo se planteaba como podría contribuir la realización de los proyectos de la IC EQUAL a la construcción de la Unión Europea, quizás la devolución a la sociedad de los logros alcanzados por los mismos, respalde y potencie una visión europeísta necesaria en estos momentos de cambios estructurales. Aunque la evaluación se utiliza para evaluar intervenciones, debería proveer valor agregado para que los

procesos orientados a decisiones contribuyan a mejorar las actividades, proyectos, programas, estrategias y políticas presentes y futuras. Por consiguiente, la evaluación contribuye a la formulación de políticas institucionales, a la efectividad del desarrollo y a la efectividad organizacional (OCDE. 2005. p. 5).

REFERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Fernández, A. et. Al. (1993). *Fondos estructurales e instrumentos financieros de la Comunidad Europea*. Ed. Diputación General de Aragón.
- Asociación para la Investigación y la Docencia Universitas. (2003). *En los orígenes de la Unión Europea: Robert Shumann y Jean Monnet*. Ed. Asociación para la Investigación y la Docencia Universitas. Madrid
- Besné Mañero, R. (1998). *La Unión Europea: historia, instituciones y sistema jurídico*. Ed. Universidad de Deusto. Bilbao.
- Bueno y Vicente. J.M (2006). *El control de las Cortes Generales sobre la política comunitaria y su participación en la formación del derecho europeo*. Ed. Universidad Complutense, Servicio de Publicaciones. Madrid.
- Campoy Aranda. T.J., Gomes Araújo, E. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. En Pantoja Vallejo, A. (coord.). *Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación*. Ed. EOS. Madrid.
- Comisión de la Unión Europea (1999). *Guías MEANS*. Oficina de Publicaciones de Luxemburgo.
- Cruz, C. de la. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Ed. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Recuperado el 14 de abril de 2012, de http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias_2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf
- Díaz, C. (2003). *La actividad temática y la acción 3 de la Iniciativa EQUAL en España*. En *Encuentro sobre la Iniciativa Europea EQUAL. Conciliación de la vida laboral y familiar en España*. Ed. Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer.
- Diez. M.A., Izquierdo. B., Malagón. E. (2010). *Uso de la evaluación en un contexto de múltiples agentes: el caso del plan de desarrollo rural del País Vasco (en el marco de la UE)*. Nueva Época. Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas, 4.
- Diez López. M.A. (2001a). *La evaluación de la Política Regional: propuestas para evaluar las nuevas políticas regionales*. Tesis Doctoral. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

Referencias.

- Díez López, M.A. (2001b) *La evaluación las políticas estructurales comunitarias*. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 4. Recuperado el 5 de junio de 2012, de http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5912
- Díez, M. A. y Setién, M. L. (2005). *Bases metodológicas para la evaluación de proyectos de inserción social y laboral*. *Economías*. Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía, 60, (2). Recuperado el 10 de abril de 2015, de <http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-k86aekon/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=55®istro=778>
- Díez López, M.A. (2005) *La evaluación de los Fondos Estructurales de la Unión Europea: revisión y balance*. *Ekonomiaz*. Revista Vasca de Economía, 60 (2). Recuperado el 14 de abril de 2015, de <http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-k86aekon/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=55®istro=781>
- Fernández Navarrete, D. (2005). *Historia y economía de la Unión Europea*. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces. España.
- Fernández Navarrete, D. (2010). *Historia de la Unión Europea. España como estado miembro*. Ed. Delta, Publicaciones universitarias. Madrid.
- Fernández Ballesteros, R (2001). *El Ciclo de Intervención Social y Evaluación*. En Fernández Ballesteros, R (Ed.). *Evaluación de Programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud*. Ed. Síntesis Psicología. Madrid.
- Fernández Ballesteros, R (2001b). *Cuestiones conceptuales básica en evaluación de programas*. En Fernández Ballesteros, R (Ed.). *Evaluación de Programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud*. Ed. Síntesis Psicología. Madrid.
- Fernández Rodríguez, C. (2001). *Fondos, iniciativas y programas comunitarios: breve guía sobre las características, procedimientos de aprobación y control de eficacia de los principales apoyos financieros comunitarios*. Ed. Colex. Madrid.
- Fink, A. (1993). *Evaluation fundamental*. Sage Plublications.
- García Garrido, J.L., García Ruíz, M.J. y Valle López, J.M (2003). *La formación de europeos*. Academia Europea de Ciencias y Artes. Madrid.

- García Garrido, J.L.; Martínez, M.; Valle, J.M.; Fernández García, C.M.; Martínez Usarralde, M.J.; Ferrer Juliá, F. (2007) *Formar ciudadanos europeos*. Academia Europea de Ciencias y Artes. Madrid.
- García- Jiménez, E., Rodríguez Gómez, G., Gil-Flores, J (1994). *Análisis de los datos obtenidos en la investigación mediante grupos de discusión*. Enseñanza&Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica, 12. Pag. 183-200.
- Gardner, D.E. (1977): *Five evaluation framework*. En Journal of Higher Education, vol. 48, núm. 5, septiembre - octubre.
- González González, A. Alonso Cuervo, I. Dávila Díaz, M. (2004). *Guía para identificar la pertinencia de género*. Ed. Instituto Andaluz de la Mujer.
- González Vallvé, J.L., Benedicto Solsona, M.A. (2006). *La mayor operación de solidaridad de la historia Crónica de la política regional de la UE en España*. Ed. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Green, J. (1994). *Qualitative Program Evaluation. Practice and Promise*. En N.K. Denzin e Y.S. Lincoln (eds) Handbook of qualitative research, SAGE: 530-541.
- Guichot Reina, V. (2013). *Reconstruir la ciudadanía*. Ed. Dykinson. Madrid.
- Guide to Good Practices from a Transnational Equal Project. (2004). *Mainstreaming Gender an Diversity an Universities*. Bridging de Gender gap at Universisties; Divers@: Gender and Diversity.
- Haarich, S.N. (2006). *Mejora de los sistemas de evaluación. Desarrollo de la capacidad de evaluación respondiendo a la nueva demanda de la Política Regional Europea*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco. Recuperado de la base de datos TESEO.
- Hernández López, J.M. (2001). *Procedimientos de recogida de información en evaluación de programas*. En Fernández Ballesteros, R (Ed.). *Evaluación de Programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud*. Ed. Síntesis Psicología. Madrid.
- Izquierdo, B. (2008). *De la evaluación clásica a la evaluación pluralista. Criterios para clasificar los distintos tipos de evaluación*. Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 16. Recuperado el 10 de julio de 2013, de <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1392/1287>

Referencias.

- Jiménez, J.A., Palmero, C. (2013). *El consumo como problema de pedagogía política, curricular y social*. UCACYL. Consejo Permanente. Investigador, académico y social. Recuperado el 15 de julio de 2015, de http://www.ucacyl.org/foros_investigacion/comunicacion_palmero_eguizabal.pdf
- Lozano, L.M., De la Fuente Solana, E.I. (2009). *Diseño y validación de cuestionarios*. En Pantoja Vallejo, A. (coord.). *Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación*. Ed. EOS. Madrid.
- Mairate, A. (2003). *La evaluación de los fondos estructurales*. En Ogando Canabal, O; Miranda Escolar, B. (Coords.). *Evaluación de Programas e Iniciativas Comunitarias: experiencias, nuevas orientaciones y buenas prácticas*. Ed. Instituto de Estudios Europeos. Universidad de Valladolid. Valladolid.
- Memorias 2005, 2006, 2007 y 2008 del Proyecto EQUAL “Definir Miranda”. Documentos no publicados.
- Merino, M. (2007). *La evaluabilidad: de instrumento de gestión a herramienta estratégica en la evaluación de políticas públicas*. Agencia de Evaluación y Calidad. Ministerio de Administraciones Públicas.
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú y Agencia de Cooperación Internacional del Japón. (2012). *Pautas Generales para la Evaluación Ex Post de Proyectos de Inversión Pública*. Ministerio de Economía y Finanzas del Perú y Agencia de Cooperación Internacional del Japón. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales– FSE. (2000): Catálogo de productos Iniciativa EMPLEO-NOW. Fase 1998-1999, Unidad Administradora Fondo Social Europeo, Estructura de Apoyo Empleo-NOW, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Muñoz Cantero, J.M., Rebollo Quintela, N. (2016). *Evaluación del impacto de políticas orientadas a la inserción sociolaboral mediante matching*. Revista de Investigación Educativa, 34(1), 87-102.
- Muñoz de Bustillo, R. (2009). *Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía*. Ed. Alianza. Madrid.
- Navarro, D. (2008). *La Evaluación Cualitativa de Programas Europeos. La Iniciativa Comunitaria Equal: Evaluación del Proyecto “Alicante Emprende”*.

- Tesis doctoral. Universidad Católica de Valencia. Recuperado de la base de datos TESEO.
- Niño Zafra, L.E., Tamayo Valencia, A., Díaz Ballén J.E., Gama Bermúdez, A. (2014). *Estándares y evaluación: ¿medición o formación?*. Universidad Pedagógica Nacional, CIUP, Bogotá.
 - Osuna, J.L. y Márquez, C. (2000) *Guía para la evaluación de políticas públicas*. Sevilla. Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria.
 - Osuna Llana, J.L., Vélez Méndez, C., Cirera León, A., Murciano Rosado, J. (2005). *Programación y evaluación pública: un triángulo complejo*. Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía, 60, (2). Recuperado el 5 de abril de 2015, de <http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-k86aekon/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=55®istro=765>
 - Orden Hoz, A. de la. (1985). *La investigación educativa. Diccionario de las Ciencias de la Educación*. Ed. Anaya. Madrid.
 - Ordóñez Solís, D. (1997). *Fondos estructurales europeos: régimen jurídico y gestión administrativa*. Ed. Marcial Pons. Madrid.
 - Palmero Cámara, C., Escolar Llamazares, M.C., Luis Rico, M.I. y de la Torre Cruz, T. (2016). *Colaboración estratégica y formativa entre empresas y Universidad de Burgos. Anatomía de una buena práctica*. Contextos educativos: Revista de educación, ISSN 1575-023X, N° 19, 2016 (Ejemplar dedicado a: Repensar las buenas prácticas en el mundo educativo y social / coord. por María Jesús Monteagudo Sánchez, Héctor Pose), págs. 43-54.
 - Patton M.Q. (1987). *Evaluations political inherency. Practical implications for design and use*. En Palumbo, ed. *The Politics of Program Evaluations*. New Park, Sage. Pp. 100-145.
 - Patton M.Q. (1997). *Utilization-Focused Evaluation: The new century text*. SAGE Publications Inc.
 - Perea Arias, O. coord. (2006). *Guía de Evaluación de Programas y Proyectos Sociales*. Plataforma de ONG de Acción Social. Madrid.
 - Peters, B. (1982). *American Public Policy*. Franklin Wats Publications. Nueva York.
 - Proyecto EQUAL “Definir Miranda”. (2004). Documento no publicado.

Referencias.

- Rougemont, Denis de. Vela, F. Benito Martín, F. (2007). *Tres milenios de Europa: la conciencia europea a través de los textos: de Hesíodo a nuestro tiempo*. Ed. Veintisieteletas. Madrid.
- Ruiz, J.I. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto. Bilbao.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaururs*. Fourth Edition. Sage Publications.
- Soler Pujals, P. y Enrique Jiménez. A.M. (2012): *Reflexión sobre el rigor científico en la investigación cualitativa. Estudios sobre el mensaje periodístico*. Vol. 18, núm. especial noviembre, págs.: 879-888. Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense. Madrid.
- Stufflebeam, D.L. y Shinkfield, J. (1987). *Evaluación sistemática. Guía y práctica*. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós. México.
- Thoening, J.C. (1997). Política pública y acción pública. *Revista de Gestión y Política Pública*, VI. Pp. 19-37.
- UAFSE. (2004). *Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Fondo Social Europeo.
- UAFSE (2005). *Guía de Evaluación*. En *Manual de procedimiento de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. 2ª Convocatoria*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Weiss, C.H. (1998). *Evaluation. Method for studying programs and policies*. 2ª edición. Prentice Hall.
- Zapico-Goñi. E. (2010). *Evaluación y Gobernanza en la UE*. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. Nueva Época, 4.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Acta Única Europea. (1986).
- Comunicación (97/2000), de la comisión a los estados miembros por la que se establecen las directrices de la Agenda 2000: "Por una Unión más fuerte y más amplia".
- Comunicación (2000/C 127/02) de la comisión a los estados miembros por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.
- Comunicación (853/2000) de la Comisión a los Estados Miembros por la que se establecen las Orientaciones relativas a EQUAL.
- Comunicación (840/2003) de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones por la que se establecieron las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.
- Normas de Evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (2005). Grupo de evaluación de las Naciones Unidas.
- Reglamento (CEE) 17/1964 del Consejo, de 5 de febrero.
- Reglamento (CEE) 2396/1971 del Consejo, de 8 de noviembre (DOCE L 249, 10.11.71).
- Reglamento (CEE) 724/1975, del Consejo, de 18 de marzo de 1975.
- Reglamento (CEE) 1787/1984 del consejo, de 19 de junio.
- Reglamento (CEE) 2052/88 del Consejo, de 24 de junio de 1988, Reglamento marco de la reforma de los Fondos Estructurales.
- Reglamento 4253/88 de 19 de diciembre
- Reglamento (CEE) 2081/1993 del 20 de julio.
- Reglamento (CE) 1164/94 del Consejo, de 16 de mayo
- Reglamento (CE) nº 1260/1999 (DOCE L 161, 26.6.99).
- Reglamento (CE) 1262/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativo al Fondo Social Europeo (DOCE L 161, 26.6.99).
- Reglamento (CE) 1784/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 1999, relativo al Fondo Social Europeo (DOCE L 213, 13.8.99).

Referencias.

- Reglamento (CE) nº 1082/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio
- Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.
- Reglamento (UE) 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.
- Comisión Europea (2000). Documento de trabajo 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas. Unidad de coordinación y Evaluación de operaciones.
- Comisión Europea (2010). *Working Methods of the Commission 2010-2014*.
- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (1951).
- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (1957).
- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (1957).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Fusión de los tres ejecutivos (1965).
- Tratado de la Unión Europea (1992).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Tratado de Niza (2001).

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas:

Tabla 1. <i>Áreas temáticas en la IC EQUAL en relación con los pilares de la Estrategia Europea de Empleo</i>	95
Tabla 2. <i>Áreas temáticas presentadas en el PIC español</i>	357
Tabla 3. <i>Ventajas e inconvenientes de la evaluación interna/externa</i>	106
Tabla 4. <i>Distribución de la población mirandesa por distritos, sexo y edad</i> ...	461
Tabla 5. <i>Distribución de la muestra por distritos, sexo y edad</i>	465
Tabla 6. <i>Relación entre las líneas de evaluación y las herramientas de evaluación utilizadas</i>	185
Tabla 7. <i>Resultados del LCREP para el proyecto “Definir Miranda”</i>	191
Tabla 8. <i>División del trabajo por sexos.</i>	212
Tabla 9. <i>Elección de las actividades extraescolares en función del sexo de las criaturas</i>	214
Tabla 10. <i>Atribución de las cualidades personales en función del sexo</i>	216
Tabla 11. <i>Consecución de los resultados previstos del proyecto</i>	231
Tabla 12. <i>Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Campañas de sensibilización.</i>	235
Tabla 13. <i>Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Cursos de formación</i>	237
Tabla 14. <i>Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Observatorio “Investiguemos la igualdad de los sexos”</i>	238
Tabla 15. <i>Ejecución de las actividades previstas en el proyecto. Otras actividades</i>	239
Tabla 16. <i>Cumplimiento de los plazos de ejecución de las actividades</i>	245
Tabla 17. <i>Prioridades del área temática y los objetivos del proyecto</i>	259
Tabla 18. <i>Comparativa de las herramientas de evaluación utilizadas en “Definir Miranda” y otros proyectos</i>	302

Figuras.

<i>Figura 1.</i> Los niveles de evaluación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL.....	113
<i>Figura 2.</i> Situación laboral de las mujeres antes y después de participar en el proyecto.....	205
<i>Figura 3.</i> Valoración de la utilidad de la participación en el proyecto en la consecución del empleo.	206
<i>Figura 4.</i> Grado de motivación de la participación en el proyecto en la búsqueda de empleo.	207
<i>Figura 5.</i> Establecimiento de redes sociales.....	208
<i>Figura 6.</i> Valoración de los aspectos de la vida. Mujeres.	210
<i>Figura 7.</i> Valoración de los aspectos de la vida. Hombres.	211
<i>Figura 8.</i> Percepción de desigualdad en el empleo.	219
<i>Figura 9.</i> Percepción de desigualdad en las relaciones de pareja.....	220
<i>Figura 10.</i> Percepción de desigualdad en las instituciones educativas.....	220
<i>Figura 11.</i> Percepción de desigualdad en las relaciones con las amistades.....	221
<i>Figura 12.</i> Percepción de desigualdad en la familia.....	221
<i>Figura 13.</i> Percepción de desigualdad en el deporte.....	222
<i>Figura 14.</i> Afirmación: Las mujeres no deberían trabajar fuera de casa.....	223
<i>Figura 15.</i> Afirmación: la maternidad dificulta el acceso de la mujer al trabajo.	223
<i>Figura 16.</i> Afirmación: las mujeres valen para las letras y los hombres para los números.	224
<i>Figura 17.</i> Afirmación: las madres educan mejor a las criaturas que los padres.	224
<i>Figura 18.</i> Afirmación: en muy pocos deportes las mujeres ganan a los hombres.	225
<i>Figura 19.</i> Afirmación: Las mujeres estudian más que los hombres.....	225
<i>Figura 20.</i> Afirmación: las tareas del hogar deben ser compartidas por todos los miembros de la unidad familiar.	226
<i>Figura 21.</i> Afirmación: el maltrato a las mujeres está disminuyendo en la sociedad mirandesa.	226
<i>Figura 22.</i> Afirmación: las mujeres inmigrantes realizan empleos relacionados con el trabajo doméstico porque tienen menor formación.....	227

<i>Figura 23.</i> Afirmación: las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres.	227
<i>Figura 24.</i> Afirmación: las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de los hombres.	228
<i>Figura 25.</i> Afirmación: es indistinto ser hombre que mujer para obtener un puesto de trabajo. ...	228
<i>Figura 26.</i> Afirmación: la presidencia del gobierno tendría que ser dirigida por una mujer.	229
<i>Figura 27.</i> Afirmación: los hombres deben solicitar la excedencia laboral para el cuidado de las criaturas.	229
<i>Figura 28.</i> Desarrollo de los objetivos generales del proyecto.	235
<i>Figura 29.</i> Tipología de las actividades desarrolladas.	240
<i>Figura 30.</i> Distribución de las actividades por semestres.	241
<i>Figura 31.</i> Público destinatario.	242
<i>Figura 32.</i> Materiales utilizados.	243
<i>Figura 33.</i> Recursos humanos utilizados.	244
<i>Figura 34.</i> Conocimiento del proyecto.	246
<i>Figura 35.</i> Conocimiento de cada una de las actividades.	247
<i>Figura 36.</i> Conocimiento del proyecto por sexos.	248
<i>Figura 37.</i> Conocimiento de las campañas de sensibilización.	249
<i>Figura 38.</i> Participación en la Comisión de Empleo.	251
<i>Figura 39.</i> Participación en la Comisión de Educación.	252
<i>Figura 40.</i> Participación en la Comisión Permanente y de Participación.	253
<i>Figura 41.</i> Evaluación de las actividades.	255
<i>Figura 42.</i> Cooperación con diversas entidades.	256
<i>Figura 43.</i> Detección de necesidades en las actividades.	262
<i>Figura 44.</i> Actividades que han requerido de adaptación a las necesidades.	263
<i>Figura 45.</i> Cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE.	281

ANEXOS

Anexos.

Anexo 1. Tabla 2: Áreas temáticas presentadas en el PIC español.

Anexo 2. Estructura de la Guía de Evaluación.

Anexo 3. Cronograma del proyecto “Definir Miranda”.

Anexo 4. Ficha de seguimiento de actividades.

Anexo 5. Ejemplo de Acta de Comisión.

Anexo 6. Transcripciones de las entrevistas a las entidades.

Anexo 7. Modelo de autorización de grabación de la intervención.

Anexo 8. Transcripciones del grupo de discusión.

Anexo 9. Modelo de cuestionario para la población mirandesa.

Anexo 10. Tabla 4: Distribución de la población mirandesa.

Anexo 11. Tabla 5: Distribución de la muestra.

Anexo 12. Modelo de cuestionario para las personas beneficiarias.

Anexo 13. Listado de Cuestiones Relevantes en la Evaluación de Programas (LCREP) para el proyecto “Definir Miranda”.

ANEXO 1

Tabla 2

Áreas temáticas presentadas en el PIC español.

Pilares o ejes de la Estrategia Europea de Empleo.	Áreas temáticas establecidas en el PIC español EQUAL.	Actuaciones del PIC español EQUAL.
1. Capacidad de inserción profesional.	1. Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que experimentan dificultades para integrarse o reintegrarse a un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la creación y mantenimiento de servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento para el acceso al empleo. • Promover nuevos enfoques y contenidos en la formación para el empleo.
	2. Luchar contra el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir y erradicar el racismo y la xenofobia en el entorno laboral.
2. Espíritu de empresa.	3. Abrir el proceso de creación de empresas a todo el mundo proporcionando los instrumentos necesarios para la creación de empresas y para la determinación y explotación de nuevas posibilidades de creación de empleo en áreas urbanas y rurales.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el espíritu emprendedor entre las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, especialmente entre las mujeres. • Promover servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento a las iniciativas emprendedoras, con el objetivo de contribuir a su sostenibilidad. • Promover y facilitar el acceso a sistemas de financiación flexibles para la generación de nueva actividad, adaptados a las circunstancias de las personas con mayores dificultades de acceso a esta financiación.

Anexos.

<p>3. Adaptabilidad.</p>	<p>4. Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos y estructurales y el uso de la tecnología de la información y de otras nuevas tecnologías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la adaptabilidad de las empresas. • Favorecer la adaptabilidad de los trabajadores, en especial de quienes presentan mayores dificultades en el mercado laboral (mujeres trabajadoras, trabajadores y trabajadoras de mayor edad, trabajadores y trabajadoras menos cualificadas y trabajadoras y trabajadores jóvenes).
<p>4. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p>	<p>5. Conciliar la vida familiar y profesional, así como la reintegración de los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas de organización del trabajo más flexibles y eficaces y de servicios de apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experimentar nuevas fórmulas d organización del trabajo. • Facilitar sistemas de formación y recualificación.
	<p>6. Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar un mercado de trabajo no segregado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planes de acción positiva en el entorno empresarial. • Llevar a cabo planes de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Nota: Fuente, elaboración propia.

ANEXO 2

ESTRUCTURA DE LA GUÍA DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA IC EQUAL.

1. Complementariedad.
2. Colaboración Institucional (Partenariado).
3. Capacitación.
4. Innovación.
5. Capacidad de Transferencia y Visibilidad.
6. Cooperación Transnacional.
7. Enfoque integrado y concentración.

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS PRIORIDADES HORIZONTALES FSE: CUESTIONES CLAVE.

1. Igualdad de Oportunidades.
2. Medio Ambiente.
3. Sociedad de la Información.
4. Desarrollo Local.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE LA EFICACIA: CUESTIONES E INDICADORES.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA: CUESTIONES CLAVE.

CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN AL OBJETIVO GENERAL DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL: CUESTIONES CLAVE.

ANEXO I. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS PARA LA EVALUACIÓN INTERNA.

ANEXO II. PROPUESTA DE INDICADORES DE EFECTO SEGÚN ÁREA TEMÁTICA.

ANEXO III. MODELOS DE CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A LOS BENEFICIARIOS ÚLTIMOS.

ANEXO 3

Cronograma Proyecto “Definir Miranda”.

<i>Actividades</i>	<i>2004</i>		<i>2005</i>												<i>2006</i>												<i>2007</i>														
	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
<i>Concesión</i>	■																																								
<i>Formalizar AD</i>					■																																				
<i>Búsqueda de socios</i>			■																																						
<i>Presentar ACAD</i>					■																																				
<i>Formalizar ACAD</i>							■																																		
<i>Campañas</i>			■	■	■							■				■														■											
<i>Evaluación</i>						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<i>Intranet</i>						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<i>Actividades C. educativos</i>											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
<i>Análisis plantillas</i>											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

ANEXO 4

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDAD

Nombre de la actividad:

Ordenación:

Fecha de realización:

Objetivo:

P.1. Tipología de la actividad.

Actuación:

- Campañas de Sensibilización.
- Formalizar ACAD.
- Cursos de formación.
- Observatorio “Investiguemos la igualdad de sexos”.
- Actividades dirigidas al alumnado de centros educativos.
- Diagnóstico de plantillas.
- Tutorización de proyectos empresariales.
- Jornadas.
- Exposición de buenas prácticas.
- Actividades transnacionales.
- Intranet.
- Evaluación.
- Otras ¿cuáles?

Anexos.

P.2. Personal Destinatario. *(Indicar número)*

	3-6	6-12	12-16	16-21	22-30	31-45	46-65
	años	años	años	años	años	años	años
Mujeres beneficiarias							
Hombres beneficiarios							
Mujeres organizadoras							
Hombres organizadores							
Empresas							

P.3 Colectivos destinatarios.

- Toda la población.
- Mujeres re-entrantes.
- Mujeres desempleadas.
- Mujeres migrantes con permiso de residencia.
- Mujeres migrantes sin papeles.
- Mujeres solas con cargas familiares.
- Empresariado.
- Agentes sociales de formación y empleo.
- Dirigidas a mujeres y hombres jóvenes, alumnado de centros escolares.
- Dirigidas a hombres con empleo.
- Dirigidas a los medios de comunicación.

- Miembros de la Agrupación de Desarrollo.
- Profesorado y agentes educativos.
- Otras y otros ¿quiénes?

P.4. Organización: (Entidad socia de la AD que lo realiza):

P.5. Entidades miembro de la AD que colaboran:

P.6. Entidades socias de la AD presentes:

P.7. Metodología: (señalar las que procedan)

- Activa.
- Participativa.
- Contextualizada.
- Aprendizaje autónomo.
- Exposición.
- Dinámicas de grupos.
- Trabajo en equipo.
- Otras ¿cuáles?

Anexos.

P.8. Recursos:

- Materiales específicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Materiales de elaboración propia.
- Otros materiales.
- Locales adaptados para personas con discapacidad.
- Horarios.
- Personal técnico de la AD (señalar cuales)
- Colaboración de instituciones y organismos públicos (no pertenecientes a la AD).
- Colaboración de instituciones y organismos públicos especializados en igualdad de (no pertenecientes a la AD).
- Colaboración de otras asociaciones o entidades representativas de la sociedad (señalar cuales):
- Otros ¿cuáles?

P.9. Evaluación:

- Sí, cuestionario entregado a las personas destinatarias.
- Sí, interna de la actividad.
- No.
- Otros, ¿cuáles?

P.10. Detección de nuevas necesidades:

P.11. La actividad desarrollada contempla:

- Medio Ambiente.
- Desarrollo Local.
- Sociedad de la Información.
- Otros, ¿cuáles?

P.12. La actividad genera:

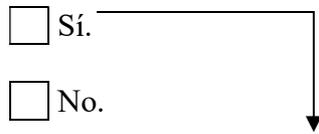
- Sensibilización.
- Formación.
- Concienciación.
- Discusión.
- Prevención.
- Otras, ¿cuáles?

P.13. Facilita la incorporación al mercado de trabajo:

- Sí.
- No.
- Otras, ¿cuáles?

Anexos.

P.14. Contempla la presencia de personas con dificultades de acceso a las actividades:

Sí. 

No.

¿Qué tipo de dificultades?

- Física.
- Intelectual.
- Social.
- Responsabilidades familiares.
- Idioma.
- Cultural.
- Otras, ¿cuáles?

P.15. Relación con otras actividades realizadas anteriormente (indicar número si se conoce o descripción de la actividad):

P.16. Relación con otras actividades que se van a realizar posteriormente (indicar número si se conoce o descripción de la actividad)

P.17. Señalar qué medios se han utilizados para facilitar el acceso a la actividad:

- Servicio de Guardería.
- Servicio de Cuidado de personas mayores.
- Disponibilidad horaria.
- Publicidad.
- Eliminación de barreras arquitectónicas (locales adaptados).
- Otros, ¿cuáles?

P.18. Presencia de las NTICS:

- Sí. ¿Cuáles?
- No.

P.19. Balance económico:

Anexos.

P.20. Sugerencias y aportaciones:

Nombre de la persona que rellena el cuestionario:

Sexo:

Edad:

Se adjunta anexo (fotos, trípticos, materiales):

Sí. ¿Cuáles?

No.

ANEXO 5

ACTA

ASISTENTES

- Doña Ana Urbina. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.
- Doña Azucena Melgosa. UBU.
- Doña Mercedes Barredo. SSCC.
- Don Roberto Amigorena. SSCC.
- Doña Pilar Aguillo. Instituto Técnico Industrial.

A las 18.00 horas del día 2 de octubre de 2007 se reúnen en la Casa Municipal de Cultura las representantes de la Comisión de Trabajo de Educación del Proyecto “Definir Miranda” que se relacionan, excusando su ausencia Doña Francisca de Miguel de la Asociación de Mujeres Mariana Pineda.

Se pasa al primer punto del orden del día: **Lectura y aprobación del Acta de la última reunión.**

Se aprueba el acta de la reunión anterior.

Segundo punto del orden del día: **Seguimiento de Actividades realizadas por el Ayuntamiento.**

Ana Urbina, comenta que se han recibido las presentaciones para la exposición que se va a llevar a cabo sobre el proyecto EQUAL, que se va a realizar una breve introducción del proyecto y que para aquellas entidades que no han enviado nada, se ha elaborado también una pequeña presentación, además cada entidad podrá señalar cuales son las actividades que realiza a través de una pantalla táctil.

Anexos.

Se van a exponer todos los carteles que se han utilizado durante el proyecto y además se contará con un rincón infantil. Los videos educativos para trabajar en los colegios se quieren poner en una televisión plasma y el video del teatro de Sagrados Corazones también se podrá ver.

Se montará el 15 de octubre por la mañana y estará hasta el 31 de octubre. El horario será el que tiene la Casa de Cultura. Los días del 22 al 25, Ana estará en un curso, por lo que tendrán que estar personas de las entidades que conforman el proyecto, en la exposición.

Por otro lado indica que en estos momentos se está con la justificación de los gastos del año 2.007. Después del 30 de octubre, se hará la relación de gastos de las distintas entidades.

Tercer punto del orden del día: **Seguimiento de las actividades realizadas por el ITM.**

Pilar comenta que en relación al apartado de tutorías , se ha terminado ya el programa.

Cuarto punto del orden del día: **Seguimiento de las actividades realizadas por SSCC.**

Roberto y Mercedes entregan el borrador del estudio sociométrico y se les pide que hagan una pequeña explicación de cómo lo han hecho y del programa que han utilizado. El estudio es parte de la memoria de resultados del observatorio.

Quinto punto del orden del día: **Seguimiento de las actividades realizadas por la UBU.**

Azucena comenta que el día 10 de octubre de 18:30 a 21:00 horas, tendrá lugar la celebración del foro de discusión. Está confirmada la asistencia de Isabel Vallejo, de dos alumnos del ITM (de los cuales se seleccionará a uno), también la asistencia de

un representante de Caritas y del Ayuntamiento, el foro de discusión se celebrará en la Sala de Juntas de F.A.E.

Ana dice que se han presentado 2 presupuestos para llevarlo a cabo y la empresa seleccionada para encuestar será uno coma 2. La selección del personal encargado de llevar a cabo las encuestas lo realizará el Ayuntamiento.

Azucena quiere saber qué temas, relacionados con el proyecto, queremos que se midan en dichas encuestas. Necesita saberlo para el viernes y así confeccionar las preguntas.

Azucena comenta que en las encuestas se va a ver con qué temas la ciudadanía de Miranda esta sensibilizada y esto se llevará cabo mediante encuestas a la población.

Finalmente en lugar de contratar a 6 mujeres como se había dicho, tras celebrarse la comisión informativa del Ayuntamiento, han indicado que tienen que ser 4 mujeres y 2 hombres.

Sexto punto del orden del día: **Seguimiento de las actividades realizadas por MARIANA PINEDA.**

Doña Francisca de Miguel de la Asociación de Mujeres Mariana Pineda no asiste

Séptimo punto del orden del día: **Ruegos y preguntas.**

No hay preguntas

Se levanta la sesión a las 18.45 horas del día 2 de octubre de 2007.

Anexos.

D^a Ana Urbina

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

Don Roberto Amigorena

SSCC

D^a Mercedes Barredo

SSCC

Doña Azucena Melgosa

UBU

D^a Pilar Aguillo

Instituto Técnico Industrial

ANEXO 6

Entrevista 1. Miércoles 7 de marzo de 2007

Entrevistadora. Vamos a tratar el tema de Cooperación. Tal y como se trabaja en la AD, ¿cómo veis que es el estilo de dirección?, ¿creéis que hay democracia, que cada uno hace un poco lo que le da la gana?, los estilos de dirección que siempre se trata: democrático, autoritario, ¿cómo lo veis?, ¿cómo se trabaja en la agrupación?

Entrevistado 1. Yo creo que es bastante participativo y todo el mundo puede aportar sus ideas y no hay nadie que imponga nada, lógicamente tiene que haber alguien que lo coordine pero no obligue y yo creo que desde el Ayuntamiento y en concreto desde la parte del Equal, Ana sobre todo, y Sorne creo que lo están coordinando pero dejando participar al resto, así que...

Entrevistadora. ¿Consideráis que participan todos?

Entrevistado 1. No

Entrevistada 2. Unos más que otros.

Entrevistado 1. Unos más que otros.

Entrevistadora. Esa participación ¿puede ser dada por el tipo de actividad que tienen o por la naturaleza de las agrupaciones?

Entrevistada 2. Yo creo que es por la parte de implicación a nivel de actividades que tú puedes tener en el programa y luego el compromiso personal, el creértelo o no creértelo. Porque yo puedo hacer una actividad puntual en mi colegio pero me la tengo que creer para poder transmitírsela a mis alumnos en cambio en otro ámbito igual puede realizar la actividad y a nivel personal no implica un compromiso, pero en nuestro caso creo que sí, que va unido.

Entrevistado 1. Yo creo que sí, que también que hay distintas asociaciones que tienen distintas actividades y mientras que hay entidades que tienen muchas actividades, igual hay otras que tienen dos, tres, pero sí que es cierto que hay algunas que en quince tienen

Anexos.

poco y otras en quince mucho y algunas tienen en uno mucho y en una poco, por lo que ha dicho mi compañera.

Entrevistadora. El liderazgo en la agrupación ¿pensáis que lo lleva una entidad solo, o se turna? ¿Cómo lo veis?

Entrevistado 1. Yo creo que es el Ayuntamiento, pero también es el que impulsa el proyecto, el autor, los demás digamos que nos subimos al carro, así que me parece normal.

Entrevistadora. El liderazgo, que lo impulsa una entidad principalmente, como decís, ¿cómo lo veis orientado, lo que se llama liderazgo transformacional, orientado a personas u orientado a cosas?

Entrevistada 2. Yo creo que a las dos, que persigue una serie de objetivos a nivel de actividades porque es en lo que se basa el programa fundamentalmente en obtener unos resultados concretos, pero creo que también intenta inculcar y crear una transformación a nivel de creencias en cada una de las personas que formamos la agrupación.

Entrevistado 1. Pero, que cuando coordinan e indican e impulsan y todo, en general intentan que sea la entidad responsable, lo que pasa es que como la entidad está representada por personas al final son las personas que representan a esas entidades las que estamos en el día a día.

Entrevistadora. Antes decíamos que las entidades cada una tenía una actividad, o tenía un compromiso, pensáis si se privilegia a uno sobre otro, vamos a ver si esto es por la naturaleza de la entidad o se ha establecido en la agrupación que éste tenga más peso que otro?

Entrevistado 1. Ahí, la cuestión viene desde dos partes, una anterior al proyecto, anterior al proyecto cada entidad pudo presentar su proyecto particular y ahí cada uno tuvo la posibilidad de presentar todo lo que quiso, y de todo lo que quiso pues se hizo, luego se hizo una criba y se vio que posibilidades había de cada uno, luego dentro del programa se está dando un montón de posibilidades a cada entidad, así que yo creo que no hay

privilegio para una ni nada, sino que hay unas con más actividades y más implicación y otras con menos actividades y menos implicación, pero que, quien tiene menos ha podido tener más.

Entrevistada 2. Yo creo que es lo que dice mi compañero, que es el nivel de compromiso de cada entidad tanto con el proyecto como con su actividad en concreto, con la que está desarrollando.

Entrevistadora. Y en cuanto a la distribución de la información, ¿le llega a todo el mundo? ¿Consideráis que le llega a todo el mundo?

Entrevistado 1. Sí, perfectamente.

Entrevistada 2. Yo creo que dentro de la Agrupación sí. Y además que de forma constante que no es solamente en las reuniones que tenemos en las diferentes comisiones si no que diariamente te están informando o tú puedes pedirles información si en un momento puntual la necesitas, que siempre están abiertos.

Entrevistadora. Consideráis que se incentiva que la gente participe, ¿hay algún tipo de incentivación por parte de quien ejerce el liderazgo?

Entrevistado 1: Sí, pero lo tiene muy difícil.

Entrevistada 2. Yo creo que eso se podría trabajar más.

Entrevistadora. ¿La participación?

Entrevistada 2. Sí, sí, y la motivación para que todas las entidades se comprometan de una misma forma que no sólo quede a libertad de ellas hasta donde quieren llegar, si no que igual si la agrupación que lleva el liderazgo tira un poco de cada una o motiva, se puede llegar a que cada una se comprometa de manera más efectiva.

Entrevistadora. En cuanto a las buenas prácticas, ¿consideráis que se han identificado bien las buenas prácticas, que hay un proceso bueno para identificarlas?

Entrevistado 1. Ahí hemos fallado, todos, porque el concepto de buena práctica y...

Anexos.

Entrevistada 2. No está muy claro todavía

Entrevistado 1. Creo que hemos intentado llegar a las buenas prácticas después de haber hecho un montón de actividades y creo que antes de hacer las actividades teníamos que habernos sentado todos a ver que era una buena práctica y donde queríamos llegar.

Entrevistada 2. Claro, tenía que haber sido como el objetivo a conseguir y nos lo hemos pensado después, a partir de esto, ¿qué es lo que puedo elegir como buena práctica?

Entrevistado 1. No hemos empezado el viaje diciendo a dónde queremos ir, si no que hemos ido a un sitio y una vez que estamos allí hemos intentado adaptarlo a lo que queríamos.

Entrevistadora. ¿Qué vamos a ver aquí?

Entrevistado 1. Eso es, ¿qué vamos a ver aquí?

Entrevistadora. ¿Consideráis que las buenas prácticas que se han sacado son novedosas?

Entrevistado 1. Para Miranda sí,

Entrevistadora. Para Miranda.

Entrevistado 1. Para sacarlas fuera probablemente no, pero claro como nosotros trabajamos en Miranda, no es lo mismo sacar una buena práctica en Madrid, el País Vasco que lo tiene mucho más adelantado, Cataluña, o en Extremadura que igual menos, que sacarlas en Miranda, es que no es lo mismo, ha habido un montón de cosas que nosotros hemos hecho aquí que son nuevas para Miranda y que luego ha venido gente de fuera a dar cursos y tal y nos ha dicho que ya está hecho, pero a nivel de Miranda y como nosotros somos muy, de Miranda muy de lo nuestro, lo nuestro, lo nuestro, yo creo que viene bien.

Entrevistada 2. Luego simplemente el tema, que trabajar sobre igualdad aquí en esta ciudad es un tema novedoso, aunque a nivel de concejalía ahí está, pero yo creo que a nivel de trabajo con las diferentes empresas y asociaciones y colegios es algo diferente.

Entrevistadora. En el entorno, entonces, contesta a la siguiente pregunta ¿qué si está orientada al entorno?

Entrevistado 1. Totalmente

Entrevistada 2. En nuestro caso totalmente,

Entrevistado 1. Totalmente

Entrevistada 2. Ese es el objetivo que tenga un impacto social

Entrevistadora. Entonces en relación a aquello que me decíais de que no habíamos organizado el viaje antes, si no que habíamos hecho el viaje y luego habíamos decidido que ver, digamos que no hay un proceso de reflexión, esto se ha hecho a posterior pero no porque la AD esté orientada de forma consciente a las buenas prácticas, inicialmente...

Entrevistado 1. Es que al ser un tema novedoso para nosotros pues, lo hemos seguido a salto de mata, nos hemos ido dando cuenta de un montón de cosas según iba funcionando el programa, aun así creo que se van a sacar buenos resultados.

Entrevistada 2. Incluso también positivo porque a medida que vas haciendo las cosas vas reflexionando sobre la práctica y siempre te permite modificarla, innovarla, reflexionar sobre la propia acción, ¿no?, que aunque no hemos conseguido o no nos hemos marcado lo que en un principio teníamos que habernos marcado nos hemos ido dando cuenta a través de nuestro día a día.

Entrevistado 1. Es que la realidad de Miranda más que de conseguir buenas prácticas es de cambiar un montón de modelos sociales, entonces ahí hemos tenido una contradicción, aunque la buena práctica también es cambiar un modelo social.

Entrevistadora. Claro, es que en si misma dependiendo del entorno una buena práctica en un sitio igual no es una buena práctica en otro. Vale, ¿consideráis que hay medios para transferir esas buenas prácticas, para la innovación, lo que nosotros estamos haciendo, se considere o no buena práctica, consideráis que se puede transferir bien a otros contextos, no solo dentro de la AD?, ¿hay un nivel de procedimentalización?

Anexos.

Entrevistado 1. Eso se está intentando

Entrevistada 2 Es difícil

Entrevistado 1. Son actividades de poca participación social.

Entrevistadora. Hay algún documento que recoja las actividades que realizamos dentro de la AD, o que realizáis, algún documento que recoja, si esa actividad la queremos consideráis como buena práctica, ¿tenemos algún documento que recoja la actividad para poder transferirla, como tal? ¿En todas las actividades?

Entrevistado 1. No sé exactamente

Entrevistadora. Por ejemplo si tú quieres decir que esta actividad es una buena práctica...

Entrevistada 2. Si están recogidas por escrito

Entrevistadora. Tienes que recoger objetivos, contenidos, recursos, en general todo lo que contiene una actividad.

Entrevistado 1 Aquí hay mucha documentación, pero no sé si como para traspasarlo como una buena práctica, hay mucha, mucha, mucha documentación, de todas las actividades que hacemos tenemos un montón de archivos, ficheros, de la tutorías hay las instrucciones de las tutorías, los documentos de las tutorías, las encuestas, tenemos los PowerPoint de conferencias.

Entrevistada 2. Todo, todo lo que hemos hecho está recogido.

Entrevistadora. Pero, para que tú puedas transferir algo se necesita que tenga, por ejemplo que los actividades tengan un formato común.

Entrevistado 1. No hay un formato común

Entrevistada 2. No hay un formato común

Entrevistado 1. El único formato común es la ficha de evaluación.

Entrevistada 2. Es la ficha de evaluación

Entrevistadora. La ficha de evaluación. De acuerdo, y creéis que las actividades, aunque sabemos que quien lidera la agrupación es el ayuntamiento, tienen una transferencia a nivel político, realmente, nosotros hacemos una actividad nos damos cuenta de que sería bueno que se formalizase algo a nivel político, se llevase a cabo, creéis que se está transfiriendo a la política, realmente las buenas prácticas lo que quieren es que se transfieran a las políticas, y principalmente a las políticas de igualdad.

Entrevistado 1. Yo creo que de momento la política está bastante ajena, no, no está siendo bastante cerrado en cuanto a eso, es decir, se está haciendo más cosas de cara a la ciudadanía sin que los políticos entren en marcha, que traspasarlo a la política... a mí me parece positivo.

Entrevistada 2. Sí, eso te iba a decir, igual es una forma de atraer más, siendo algo cerrado e independientemente de la política que si se transfiere a la política porque igual la ciudadanía está más condicionada en función del grupo político que esté.

Entrevistadora. En una ciudad

Entrevistada 2. Porque es una ciudad pequeña, y quieras que no...

Entrevistadora. Y consideráis, ya no solo si se implica o no a la política, sino si hay alguien que teniendo peso en la política, está implicado, es decir, puede influir en una decisión política.

Entrevistado 1. Yo de los únicos que sé de política que se han involucrado, la concejala de igualdad porque lo ha puesto en marcha y he oído que en algunas ocasiones el Alcalde, pero no he oído que se haya hablado en pleno, no he oído que otros partidos políticos se hayan interesado, ni otros concejales del mismo partido ni nada, vamos no lo he oído, desconozco si lo ha habido.

Entrevistadora. ¿Consideráis que en general que en el proyecto se están alcanzando los objetivos?

Anexos.

Entrevistado 1. A medias

Entrevistadora. A medias

Entrevistado 1. A medias porque si para todos los que están metidos en el proyecto, si para algunas personas particulares de actividades muy particulares del proyecto, y en otros se está recibiendo reticencias, entonces, además hay algunas cosas del proyecto que no tienen una plasmación concreta nada más acabar la actividad, por ejemplo nuestro observatorio no es de resultados directos e inmediatos, entonces claro, además como estamos hablando de un cambio de conciencia social es difícil medir el cambio de conciencia social y como se produce.

Entrevistada 2. Los resultados los intentas ver de inmediato, cuando termine el proyecto igual hay entidades que si lo pueden ver, pero en nuestro caso es algo que ojala lo veamos, pero a largo plazo, porque bueno, hay que ir trabajando y no es algo que se pare ahora con el término del proyecto, sino que es un camino que hemos empezado y que independientemente del proyecto o no, aquí en el colegio se tiene que seguir en la misma línea en ese aspecto si queremos conseguir algo no es algo que trabaje puntual, sino que es algo como un tema transversal a tener en cuenta.

Entrevistado 1. Además, el fin último, ultimísimo del programa que es la inserción laboral de las mujeres es el más complicado de todos los que estamos abordando, estamos dando diagnósticos de plantillas, estamos dando cursos, estamos dando encuestas, se están elaborando estudios de comportamiento, y eso es bueno, pero luego cuando intenta llegar a la cúspide que es que se inserten laboralmente es el momento más tenso que hubo del programa, así que... complicado.

Entrevistadora. Yo las preguntas las he terminado, si queréis añadir algo más.

Entrevistado 1. Qué hay muy buena sintonía y colaboración dentro de la Comisión de Educación. Y que al resto de los integrantes de otras comisiones pues tenemos menos contacto y ...

Entrevistadora. ¿Igual estaría bien de vez en cuando contactar?

Entrevistado 1. Que yo creo que más que varias comisiones se podría hacer, no tantas comisiones, menos reuniones pero más numerosas, es decir, todas las comisiones aglutinarlas en una...

Entrevistada 2. Para que haya más intercambio

Entrevistado 1. ...no estoy hablando de un pleno estoy hablando de una comisión, aglutinarla en una, porque hay un montón de cosas que se repiten en las comisiones, un montón de cosas que luego Ana porque se ha hablado en la Comisión de Empleo nos tiene que contar, no sé qué, o se cuantos, no estoy hablando de un Pleno por que no tendría que participar en esa comisión entidades, como por ejemplo Caja de Burgos, que lo que hace es financiar, y no está en el día a día, pero financia, pues yo creo que lo que tendríamos que hacer es una Comisión, martes a las 18:00, Comisión, pero no pleno, comisión, y al final al cabo como todo lo de las comisiones lo tenemos que conocer todos, estamos cuadruplicando comisiones, para trabajo de la encargada de esto, de la evaluadora del programa y de quien está en un par de comisiones que escucha las cosas dos veces.

Entrevistada 2. Eso sí que es verdad, hay cosas puntuales que cada entidad aporta pero lo que es el formato es siempre repetitivo, entonces claro, la gente que tiene que ir a más de una reunión pues le puede resultar bastante...

Entrevistado 1. Casi es mejor en lugar de una hora, una hora y media, pero una...

Entrevistadora. Una comisión

Entrevistado 1. Una comisión. Ana nos da los avisos una vez solo, explica lo que hace SSCC una sola vez, y los explica el responsable, ella no lo tiene que traspasar al resto de comisiones...

Entrevistada 2 Encima es eso que se entera todo el mundo.

Entrevistado 1. Todos los conocen...Yo unificaría de aquí en adelante.

Entrevistadora. Buena propuesta

Anexos.

Entrevista 2. Miércoles 7 de marzo de 2007. 10:20

Entrevistadora. En cuanto al trabajo que hacemos en la AD, ¿cómo consideras tú el estilo de dirección que hay? Tú crees que es un estilo democrático, autoritario, que hay alguien que siempre lleva la voz cantante, que cada uno hace lo que le da la gana?... pues lo que está considerado dentro de los tres estilos de dirección que hay, como considerarías tú que es el trabajo que se desempeña en la Agrupación.

Entrevistada. Yo creo que el estilo es totalmente democrático, quiere decir, todo el mundo dice lo que tiene que decir a nadie se le cohibe nada y todo el mundo puede participar de forma igual.

Entrevistadora. Consideras que el liderazgo que se ejerce, que en este caso puede ser por parte del ayuntamiento por que impulsa el proyecto, es un liderazgo que se orienta a las personas, el fin último son las personas o es la obtención de cosas, se orienta más a los efectos, a las cosas.

Entrevistada. Yo sí que estoy de acuerdo que ayuntamiento es el que lidera y quien va haciendo punto por punto la reunión, pero está orientado a que en cada punto se diga lo que se tiene que decir, pues para no perder tiempo, y más por la tarde se nos puede hacer largo, todo está dirigido pero de una forma bien dirigida, no se intenta manipular a nadie.

Entrevistadora. ¿Crees que todos en la agrupación tenemos el mismo peso?

Entrevistada. No, yo creo que no, por ejemplo en la Comisión a la que yo pertenezco que es, no sé si puede decir...

Entrevistadora. Sí, sí

Entrevistada. ...que es la de Participación que no dirige ningún programa, sí que se les tiene en cuenta como participación y las ideas y opiniones que puedan tener, pero creo que es mucho más importante el trabajo que hace por ejemplo ITM y SSCC que están dirigidas a personas, tienen una atención directa a personas, nosotros al final participamos y damos opiniones que también son válidas, que no me parece que sean ninguna tontería, pero creo que son más importantes los miembros que hacen un programa directo.

Entrevistadora. Qué hacen actividades en concreto, desarrollan cursos... y en cuanto a esto, tú crees que se ha privilegiado más a unas entidades que a otras, en general, si se privilegia más, por ejemplo a la Universidad que a otra entidad?

Entrevistada. No, si al final todo el mundo está participando de la misma forma, las reuniones tienen las mismas los miembros que hacen cursos que los que no lo hacen, las reuniones son las mismas, no creo que se hay privilegiado a nadie, quiero decir, hubo miembros que presentaron unos programas que al proyecto le parecieron correctos y se han llevado a cabo esos, yo por mi parte mi Asociación ha participado en unas Jornadas y al ellos son los que han subvencionado una charla que al final es un poco lo que nosotros pretendíamos y por ejemplo en Cáritas que es otra asociación que está en Participación como yo, les han ayudado en todo lo que se han necesitado, quiero decir que no se les ha hecho de más a ellos que hacen programas que a los demás que no los hacemos.

Entrevistadora. Crees que la información se recibe correctamente, es decir, que todo el mundo tiene la misma, todas las entidades, reciben la misma información, tú que yo, el otro, todos tenemos acceso a la información, tú lo percibes? o en algún momento igual te has dado cuenta de que no te llega la información, no porque no te la quieran dar sino por los canales de información

Entrevistada. Desde que se abrió la página web, el que no ha tenido la información es porque no ha querido, es decir que las actas están allí, y con el código que te han dado a ti como asociación pues puedes entrar a ellas, yo personalmente no he entrado a leer otras actas de otras comisiones, pero quiero decir que la información está ahí y puedes acceder a ella, nada se hace para esconder, que todo se hace la información está ahí si la quieres lees y no, no la lees, si a mí me interesa algo de la Comisión de empleo desde luego puedo acceder a ella, y si no lo puedo hacer por Internet, estoy segura que el ayuntamiento me la daría, vamos no tendría ningún problema.

Entrevistadora. Centras al Ayuntamiento como el referente para conseguir toda la información? Por ejemplo, no piensas que pidiéndosela a otra entidad también te podría dar la información?

Anexos.

Entrevistada. A la entidad que correspondería, quiero decir, que si yo quiero saber información sobre los cursos del ITM seguramente que si voy al ITM me la daría igual, o si quiero saber algo de cómo va el Observatorio de SSCC si se lo pregunto al Observatorio me lo daría igual pero como centro de información considero que es el Ayuntamiento el que tiene la información de todo, entonces me es más fácil ir al Ayuntamiento, pero no creo que ninguno de los miembros me negaría ninguna información.

Entrevistadora. Crees que se podría incentivar de algún modo que las actividades participasen más, algunas actividades que participan poco, crees que podríamos hacer algo para incentivarlas.

Entrevistada: No sé qué de forma, a mi sí que me ha sorprendido de forma negativa, por ejemplo, CCOO que es un sindicato que tiene mucho peso en Miranda y que no haya nadie, dentro de la entidad de Miranda, porque claro, la gente de Burgos ha venido de forma un poco obligada pero desde Miranda yo sí que he echado de menos que hayan participado como ente de Miranda porque es un sindicato que tiene muchos socios, la verdad que no sé cuál es la razón, quiero decir que no sé cuáles han sido los contactos que han tenido desde el Ayuntamiento para decirles que no venían desde Miranda, pero no sé qué forma se podría incentivar.

Entrevistadora. Es necesario pero no sabemos cómo.

Entrevistada. Según la última evaluación que nos presentaste, la participación del resto de las asociaciones ha sido buena y encima ha ido mejorando porque después de no del chaparrón si no de los datos que reflejan la realidad, de decir pues ASPODEMI ha faltado un 25%,70%, bueno pues la próxima vez va a ser un 100% de asistencia.

Entrevistadora. Como un reto

Entrevistada. Claro.

Entrevistadora. En cuanto a la innovación de las cosas que se hacen. Independiente de que tu lleves a cabo una en concreto o no, tú consideras que se están identificando bien

las buenas prácticas, una buena práctica es algo novedosos y que se puede transferir a otros contextos, ¿tú crees que en nuestro proyecto estamos identificando bien las buenas prácticas, somos conscientes de lo que estamos haciendo?

Entrevistada. Yo creo que sí, sabes, cuando se empezaron a hablar de las buenas prácticas, que a todo el mundo nos sonaba un poco a chino y nosotros desde la Federación desde la que trabajamos también tenemos un libro de buenas prácticas para cada uno de los servicios que al final lo lees y dices pues es verdad hay cosas que hago y cosas que no las hago que las podría mejorar, cuando empezamos a hablar aquí en el EQUAL de las buenas prácticas, me parece que al final son cosas que las estás haciendo pero no sabes que las estás haciendo bien, creo que sí, que por ejemplo el tema de no utilizar el papel y utilizar el correo electrónico sí que te ayuda, no sé qué más buenas prácticas se están haciendo, pero vamos que si, a mí me parece buena idea lo de llevar acabo buenas prácticas

Entrevistadora. Crees que están orientadas al entorno de Miranda o que son buenas prácticas genéricas

Entrevistada. No lo sé.

Entrevistadora. Según me has dicho, crees que las hacemos de forma consciente las buenas prácticas

Entrevistada. No, creo que hay cosas que hacemos por rutina en el trabajo de cada uno y al final cuando lees un libro de buenas prácticas te das cuenta que hay cosas que haces pero que vienen bien porque hay cosas que puedes mejorar que no las estás haciendo por que no te das cuenta de que se pueden hacer de otra forma, pero que puedes mejorarlas que si me parece bien que se lleven a cabo y se marquen.

Entrevistadora. ¿Crees que estamos generando nuevas Buenas Prácticas?

Entrevistada. Yo creo que no, que no se me ha informado mucho de cómo hay que hacerlo, yo solo he estado en las que nos han hablado del tema de la intercomunicación,

Anexos.

de la comunicación por correo electrónico, o que hay que certificar, por ejemplo en el correo electrónico pedir respuesta...

Entrevistadora. Recibo de que lo has leído

Entrevistada. Cosas así para justificar que tú lo has mandado, que tú lo has leído, por ejemplo nosotros que somos una asociación que intenta informar a otras asociaciones, pero si es que al final yo funciono por teléfono, aviso a una asociación de que va a haber un curso, pero yo no puedo justificar que yo he hecho esa llamada de teléfono, puedo apuntarlo en una agenda pero no sé cómo marcarlo para que sea una buena práctica, o cuando voy a visitar, por ejemplo, yo que sé, a Boreal y les informo como va a agrupación de desarrollo, cómo va el proyecto EQUAL, digo y ahora como justifico? le pido a las asociación un justificante de que he estado aquí, que sería una buena práctica que sería bueno tenerlo, pero no lo hago, igual si me lo marcarán, *tienes que tener un justificante de todas las visitas informativas*, pues igual lo haría, sería una buena práctica y se comenzaría a aplicar, pero no lo hago.

Entrevistadora. Crees que en nuestro proyecto hay algo que se pueda transferir, que podamos extrapolar a otros proyectos, en general de nuestras actividades, de cómo trabajamos...crees que lo podemos transferir? Si tenemos esa capacidad de transferir?

Entrevistada. En el proyecto tal y como está el EQUAL, (bajamos las persianas por que da el sol), el objetivo es la igualdad de las mujeres y la integración de la mujer en el trabajo, en trabajos que no tan típicos de las mujeres, se puede transferir, por ejemplo a mí me parece muy importante lo que está haciendo SSCC, sabes, intentar formar o informar desde pequeñitos pues lo que es el tema de la igualdad, que Sagrados lo hace con los niños pero esos niños lo van a hacer con sus hermanos o con su familia, con los amigos de sus familias, con sus amigos de fuera que no son del colegio, a mí me parece que se puede expandir o transferir a toda la sociedad, porque creo que algo genérico, que es bueno, me da igual desde jugar al fútbol a ir a un partido de fútbol que puedes decir hay pocas chicas o que bien que hay una chica que es árbitro, yo creo que sí.

Entrevistadora. Sí

Entrevistada. Se puede ampliar a toda la población

Entrevistadora. Crees que tenemos documentación que procedimentalice?, para poder transferir algo, las actividades tienen que tener una documentación que recojan objetivos, contenidos, recursos, para que esto un poquito esté estructurado de cara a poder transferirlo a otro entorno, crees que lo estamos haciendo así?

Entrevistada. Yo sí que sé que si se han sacado carteles que han sacado folletos, pero tampoco tengo, a ver los folletos han sido de cursos de los que hemos participado, pero no tengo un folleto como tal del proyecto EQUAL, porque tenemos el tocho este del proyecto todos, pero no tenemos un folleto en el que aparezca *pues mira lo que está haciendo el EQUAL es esto, con estos objetivos que son cuatro*, puede ser un buen díptico para poder dar a mi familia, o para poder dar a un vecino, que sí que sería buena idea. No, yo creo que no hay, si lo hay yo no lo tengo, no tengo conocimiento.

Entrevistadora. No tienes conocimiento. Y crees que estamos implicando a personas que tienen capacidad de decisión política? Si esto requiere un apoyo político, ¿se está implicando a los políticos lo suficiente?

Entrevistada. Yo creo que la única política que está implicada es Natalia.

Entrevistadora. La concejala.

Entrevistada. Si por que los demás, vamos, no sé en el deporte creo que no se está haciendo, en empleo, el concejal de empleo, no sé cómo va, el de urbanismo le importa tres carajos. Creo que no hay una implicación del resto de los políticos a nivel de Miranda

Entrevistadora. Quizás la concejala porque es la que lo ha impulsado...

Entrevistada Por que es la que lleva el tema de mujer 100%, la de educación estaría bien que pudiera participar.

Entrevistadora. Yo las preguntas las he terminado, si queréis añadir algo más.

Entrevistada. No.

Anexos.

Entrevista 3. Miércoles 7 de marzo de 2007. 12:30

Entrevistadora. Para evaluar la parte cualitativa no solo hay que evaluar resultados, no solo cuantas mujeres se habían insertado en el mercado laboral, en nuestro caso, si no que había que evaluar la cooperación en la agrupación, la innovación y la transferencia, porque un EQUAL no es solo resultados si no una nueva forma de trabajo, entonces para ver si se alcanza, y lo que propone es como evaluar la cooperación, la innovación y la transferencia. En la cooperación, tú como consideras que es el estilo de dirección, que es autoritario, democrático, ¿cómo lo sientes tú allí?

Entrevistada. ¿Dentro del proyecto EQUAL?

Entrevistadora. Sí, de las 14 entidades.

Entrevistada. En realidad las 14 entidades nos reunimos simplemente en los Plenarios, yo por ejemplo, con las entidades que tengo más contacto, que son en las Comisiones, no veo en ningún momento liderazgo autoritario, en ningún momento, creo que hay una cooperación, cada uno hacemos un poco nuestro estilo, llevamos nuestro estilo de trabajo, a mí me parece que no son cosas impuestas, la coordinación que lleva Ana te da unas pautas de lo que tienes que hacer, pero en ningún momento es autoritario, si yo la he presentado los cursos pues ella me dice temporalízalos, me da las pautas, que sean por la mañana, que sean dos o tres horas para que las mujeres luego puedan ir a recoger a los niños, pero ella simplemente me da pautas, pero nosotros luego tenemos libertad de movimiento para hacer las cosas.

Entrevistadora. ¿Consideras que todos los socios, todas las entidades, tienen el mismo peso dentro de la Agrupación?

Entrevistada. No, todas las entidades que formamos parte de la Agrupación no tienen el mismo peso específico, unas somos las que estamos, quizá porque estamos trabajando más volcadas porque estamos llevando a cabo tareas y actividades y que son tangibles, las tutorías, los cursos de formación y otras igual están apoyando, cofinanciando como son las Cajas de Ahorros y otras que están transmitiendo información a otras entidades, pero el peso específico lo llevan simplemente las entidades que estamos facturando, se

están viendo todas las series de actividades que estamos llevando desde que el EQUAL comenzó y que estamos trabajando, hay ciertas entidades que están más implicadas, de hecho creo que eso se ve cuando se hacen las estadísticas, concretamente la UBU hace las estadísticas y se plasman en el plenario y ahí se ve cada entidad en qué punto está.

Entrevistadora. Esta diferencia de peso ¿influyen en la toma de decisiones? ¿Influye que una entidad “haga más” o tenga más peso sus actividades en la toma de decisiones?

Entrevistada. A ver, por ejemplo, si nosotros tenemos que tomar una decisión en grupo esa decisión se toma en un plenario en el caso de que algún miembro se niegue a una cosa y en el plenario se decide, igual hay una votación, etc. No sé si en realidad se toma en conjunto o no, porque por ejemplo hay decisiones que se toman en petit comité, en las comisiones de trabajo, no se hace a nivel de plenario, porque hay entidades que no están en las comisiones que hacemos cada quince días, no sé quién informará a las Cajas, etc.

Entrevistadora. ¿Crees que todas las entidades recibimos la información, tenemos acceso a esa información por igual?

Entrevistada. Yo me imagino que todos los miembros recibimos la información, todos, y cuando nosotros recibimos y cuando nosotros tenemos que enviar tenemos los correos de todos y enviamos a todos, otra cosa es que ellos se quieran implicar y quieran acudir a las reuniones, yo creo que la información nos llega a todos y de hecho muchas veces si el correo ha estado mal enseguida te lo dicen, te llaman por teléfono, yo creo que la comunicación nos llega a todos, luego otra cosa es la implicación de cada uno, de cada agrupación, de cada miembro de la agrupación, que eso ya es diferente.

Entrevistadora. Un tema más concreto que son las buenas prácticas, ¿Consideras que se han identificado lo suficiente las buenas prácticas

Entrevistada. Yo en realidad no conozco las buenas prácticas del resto de los miembros, sí que envíe por parte del ITM buenas prácticas nuestras, que no sé si las tengo aquí o no las tengo, a Ana sí que le envíe buenas prácticas, yo que consideré como muy importante el implicarnos de lleno en formar a las mujeres en empleos del sector industrial, sobre todo buenas prácticas por el grado que pudiera haber de inserción laboral. Como vimos

Anexos.

ayer, por ejemplo, no es por nuestra parte a veces, ni por parte de FAE o por parte la Agrupación el que no se inserten, si no que muchas veces son ellas mismas las que rechazan esa inserción. Repito que yo no sé las buenas prácticas que han presentado el resto pero el ITM sí que ha presentado y ha presentado los cursos que se imparten que a mí me parece que es importante.

Entrevistadora. ¿Crees que son innovadoras?

Entrevistada. Yo innovadoras igual no las veo demasiado innovadoras porque son cursos, igual que se demandan a nivel de región aquí se demandan estos cursos o a nivel de localidad porque en Miranda la red industrial va por el sector mecánico y estamos formando a las mujeres en el sector de la mecánica, pero yo como innovadoras no las veo tampoco.

Entrevistadora. Crees que en la Agrupación nos paramos a reflexionar acerca de las buenas prácticas o sea tenemos como objetivo “vamos a hacer una buena práctica” o hacemos algo y luego vemos que es buena práctica?

Entrevistada: Yo creo que no hemos reflexionado, por ejemplo no hemos hecho una reunión específica para decir cada entidad ha trabajado en esta actividad, nos han presentado estas buenas prácticas, vamos a valorarlas entre todos y vamos a ver si es en realidad buena práctica, vamos a ver si el objetivo propuesto se ha conseguido, vamos a ver si las herramientas que se han utilizado han sido las adecuadas, yo creo que eso no se ha hecho, cada uno de nosotros ha presentado la buena práctica, yo no sé si en realidad lo que yo he presentado ha sido bueno o no, porque tampoco me lo ha dicho nadie

Entrevistadora. No hemos analizado

Entrevistada. No

Entrevistadora. Las prácticas que se han presentado, ¿crees que tenemos capacidad para poder transferirlo a otros contextos no al nuestro? lo tenemos lo tenemos lo suficientemente procedimentalizado, como para poder transferirlo, hay algún documento que lo recoja?

Entrevistada. ¿Te refieres a todo el proyecto?

Entrevistadora. Me refiero, si tú tienes una buena práctica, tú consideras que es una buena práctica, para que otro lo pueda utilizar, en otro proyecto, en otra región, se necesita de una documentación.

Entrevistada. Si nosotros hemos impartido un curso, nosotros sí, estamos metidos en Calidad como estamos, lo tenemos todo absolutamente procedimentalizado, los objetivos de cada módulo, los contenidos, la temporalización, la parte práctica, las horas, la parte teórica, el profesorado los módulos que va dar, de hecho luego cada profesor lo prepara, su material se queda para el centro, nosotros los cursos sí, estamos metido en calidad, todo se lleva por calidad, nosotros ahora mismo, ya no es solo por el tema de calidad porque tenemos lo del modelo de excelencia FQM, tenemos procedimiento para todo y esto está procedimentalizado, nosotros sí.

Entrevistadora. Vosotros sí, como centro, ¿pero la agrupación?

Entrevistada. Pero la Agrupación no. no tiene un documento en cada actividad que se hace aquí nosotros como centro sí, porque para cualquier cosa aquí, el Anexo 1, después del anexo 1 el anexo 2, tienes unos indicadores, tienes una persona responsable que lo tiene que hacer, que lo tiene que firmar, que lo tiene que colgar, que lo tiene que recoger, que tiene que hacer el recuento, nosotros todo eso lo tenemos, pero a nivel nuestro de proyecto yo creo que no existe documento.

Entrevistadora. ¿La ficha de evaluación crees que puede considerarse un documento que esquematiza?

Entrevistada. La ficha de evaluación a mí me parece que está muy bien porque ahí sí que se valora todo lo que necesitas, todo lo que haces, a quien se dirige, etc. podría servir, pero como procedimiento en el amplio sentido de la palabra no, pero te recoge absolutamente todo, la ficha de evaluación te recoge todo, los objetivos, las personas destinatarias, los recursos, metodología, te recoge todo, esto es una herramienta pero esto igual luego se podría transcribirlo o ampliarlo más a otro documento más especificado, esto sí que es esquemático, te recoge todo lo que se hace pero...

Anexos.

Entrevistadora. Y crees que nosotros hemos implicado a personas con decisión política, es decir, esto a fin y al cabo tiene que influir en las políticas, tú crees que están implicados, no vamos a decir si ellos se implican o no, si no si realmente están implicados, si nosotros le hemos implicado?

Entrevistada. A personas con decisión política, aquí trabajamos diferentes entidades, dentro de las diferentes entidades trabajamos una de ellas es el ayuntamiento, ahí sí que hay una persona, en este caso Ana Urbina trasmite a la Concejala de Igualdad, a Natalia, le puede transmitir un sentir de los miembros de la agrupación entonces ella en este caso lo puedo transmitir a su superior y se puede llevar a un pleno del Ayuntamiento y se puede igual conseguir algo, pero exactamente llegar a personas que a nivel político tenga una decisión, muy poco, nos está costando bastante llegar al empresariado y que se están haciendo cosas, e intentando hacer cosas como las próximas jornadas de sensibilización para ellos y el tema es a ver si acuden.

Entrevistadora. La entrevista ya ha terminado, tienes algo que añadir que quieres puntualizar.

Entrevistada. No.

Entrevista 4. Miércoles 7 de marzo de 2007. 16:30

Entrevistadora. En cuanto a cómo trabaja la Agrupación de Desarrollo tú como consideras que es el estilo de dirección, que es democrático, autoritario, no autoritario en sentido estricto, pero sí que hay una entidad que toma las decisiones, o cada uno hace lo que quiere, ¿Cómo lo ves?

Entrevistada. Yo creo que el EQUAL en principio trato de partir de que participasen en igualdad de condiciones todas las entidades yo creo que por eso planteo un trabajo a partir de comisiones, en la que sí que es cierto que hay una persona que tira más del carro pero es necesario que suceda porque si no quizás se hubiese estancado, que sería el Ayuntamiento, digamos que tiene una dedicación más exclusiva y por eso está marcando la línea de avance pero siempre todo a través de las comisiones se plantea, se solicitan aportaciones y eso redundo en la posibilidad de participación en mayor o menor medida de cada una de las entidades.

Entrevistadora. Dices en mayor o menor medida, ¿tú crees que todas las entidades tienen el mismo peso?

Entrevistada. No

Entrevistadora. ¿Por qué crees que puede ser?

Entrevistada. La implicación claramente no es la misma, hay entidades que se refleja también las actividades que han realizado, muchas actividades que han realizado enfocadas exclusivamente al tema del EQUAL aunque no sea directamente parte de su actividad diaria y hay otras que no, por ejemplo Cáritas planteo en su momento según estaba ahora mismo la persona que iba a ser la representación del tema inmigrantes o diversidad en el EQUAL ciertamente era un programa que estaba sobrecargado en funciones y que no podía asumir el hacer actividades nuevas si no integrar lo que se propusiese en el EQUAL en las actividades que hace, yo creo que es lo que se comprometió y más o menos lo que estaba haciendo, está tratando de participarse podrían hacer más cosas pero tampoco personalmente me da tiempo para más, yo creo que igual si hay alguna entidad que tiene menos interés, que igual se sumó pensando que el EQUAL

Anexos.

era una cosa, y luego ha visto que era otra. También donde se decidió dónde nos iban a ubicar, yo estado en la Comisión de Participación y Permanente y tampoco era una comisión que fuese de ejecutar y plantear cosas si no que más bien hemos recibido información, hemos dado opinión, pero no nos ha dado lugar a decidir pues sobre los cursos o lo que sea, que yo creo que se ha hecho más en las otras comisiones, entonces también ha dependido un poco de donde nos hemos situado.

Entrevistadora. ¿Crees que la información llega a todo el mundo? Lo que se genera en las comisiones

Entrevistada. Se ha hecho mucho esfuerzo en que llegue a todo el mundo, si llega o no llega..., esfuerzo se ha hecho, porque existe una página web, porque se informa en todas las comisiones de todas las actividades que se hacen, porque se les da publicidad y porque la persona el ayuntamiento que es donde confluye toda la información siempre está disponible para ampliar la información.

Entrevistadora. Crees que todos la reciben por igual

Entrevistada. Yo creo que sí, no sé cómo la recibirán las demás asociaciones, pero si se están mandando unos correos electrónicos, o se están haciendo públicas unas actas, creo que todo el mundo tiene el mismo acceso a la información.

Entrevistadora. Hace poquito hemos estado hablando de las buenas prácticas, no sé si tienes conocimiento de las que hay, pero ¿crees que han sido prácticas innovadoras?

Entrevistada. ¿Cuáles son las que se han determinado como buenas prácticas?

Entrevistadora. El observatorio de SSCC, el ITM ha propuestos los cursos de formación en otros sectores para mujeres.

Entrevistada. Lo del Observatorio si sirve en cuanto que está aportando información basada en una realidad de Miranda, hasta qué punto la información ha sido sorprendente...

Entrevistadora. No la información, si no el hecho es algo nuevo, desde este proyecto se ha hecho que haya sido nuevo.

Entrevistada: Cursos de mecánica para mujeres ha habido más, no sé si en Miranda o no, y estudios de las diferencias respecto al sexo también, innovadores, innovadores, igual es que no hemos pensado una cosas muy innovadora.

Entrevistadora. Para Miranda ¿ves que puede ser algo nuevo?

Entrevistada. Nunca se había hecho un estudio de estas características, y más por parte de un centro formativo, yo no lo conocía.

Entrevistadora. ¿Desde la agrupación nos hemos planteado “vamos a hacer una buena práctica”, ha sido como un objetivo, o las buenas prácticas han sido a posteriori, hemos hecho esta actividad y lo podemos encajar como buena práctica?

Entrevistada. Más bien lo segundo, el objetivo del EQUAL era facilitar el acceso de mujeres pero no crear buenas prácticas, yo creo que las personas que estábamos no lo teníamos en mente.

Entrevistadora. Las actividades realizamos, independiente de que sean buenas prácticas o no, ¿crees que se transfieren bien? Si yo quiero que una actividad la lleve a cabo otro proyecto, ¿hay una capacidad de transferencia?.

Entrevistada. ¿Otro EQUAL u otra entidad?

Entrevistadora. Otro EQUAL

Entrevistada. ¿La capacidad de transferencia? ¿ si nosotros lo tenemos en cuenta?

Entrevistadora. Sí tú crees que tenemos esa capacidad para transferir, si por ejemplo nos comunicamos bien con el exterior y les damos la información para que se pueda transferir.

Entrevistada. Yo no lo puedo valorar, yo no conozco que se haya transmitido, lo único la mesa redonda de la Junta, donde había otros EQUAL, pero yo tengo conocimiento de que se haya tratado de transferir.

Anexos.

Entrevistadora. Tiene conocimiento de que exista algún documento que procedimentalice esas actividades para si yo quiero llevarme esa actividad a otro proyecto haya un documento donde aparezcan objetivos, contenidos, metodología...

Entrevistada. Yo creo que todas las actividades que se han hecho estarán estructuradas por las entidades que lo han hecho, quiero decir que el Observatorio tendrá sus objetivos, tendrá sus indicadores, tendrá sus actividades, sus metas y demás, yo creo que cualquier persona leyendo el proyecto, y viendo como se ha ejecutado ese proyecto lo podrá utilizar, creo que dependerá mucho del que trate de absorber esa actividad, no solamente es el que la transfiere.

Entrevistadora. Tú conoces si existe un documento como tal, cada uno lógicamente cuando hace su actividad lo estructura, pero si hay un documento formalizado en el proyecto.

Entrevistada. Yo no le he visto.

Entrevistadora. Para finalizar, piensas que hemos implicado lo suficiente a los políticos, es decir, si nosotros estamos llevando a cabo este proyecto y consideramos que para que realmente haya un cambio o alcancemos un objetivo haya ciertas cosas que se tengan que incluir en las políticas, que finalmente son las que se ejecutan , ¿crees hemos implicado a la fuerza política?

Entrevistada. Yo creo que no, al menos en situaciones concretos no se ha hecho ningún manifiesto expreso de cara a las fuerzas políticas, y creo que su participación ha sido..., la concejala por que le tocaba está participación, el alcalde cuando ha tenido que hacer su representación respecto al EQUAL pero creo que no se lo ha planteado.

Entrevistadora. La entrevista ya ha terminado, tienes algo que añadir algo más.

Entrevistada. No.

Entrevista 5. Miércoles 7 de marzo de 2007. 18:30

Entrevistadora. En la evaluación de los EQUAL a parte de evaluar los resultados, como cuantas mujeres se han incorporado al mercado laboral, si se ha conseguido los objetivos que plantea el proyecto como tal, todos los EQUAL evalúan tres aspectos importantes, la cooperación dentro de la Agrupación, la innovación , si hemos generado “productos nuevos” y se transfieren, y la percepción, esto se evalúa con percepciones, y por eso la entrevista. Dentro de lo que es la cooperación, vosotros consideráis que en la Agrupación se trabaja en un estilo democrático o a alguna entidad que impone su criterio más que otra, ¿Cómo consideráis que es la forma de trabajar?

Entrevistado. No, entiendo que no hay imposición, bueno hay una situación lógica, la aportación que hace ITM como centro enseñante, cuando ITM presenta un proyecto, es un proyecto de aprendizaje, es un curso, yo no voy a estar en contra de él, ¿quién lo va a presentar?, ¿yo que no puedo hacer el curso? Lógicamente, creo que se trabaja bien, en el tiempo que he estado yo no ha habido ningún problema, se intenta hacer las cosas, nadie se intenta beneficiar de nada, espero que nadie se intenta beneficiar de nada, a veces hay gente que se quiere beneficiar de la situación de los demás, pero bueno, yo creo que no. La percepción que tengo yo es que se están haciendo las cosas en la medida que se puedan.

Entrevistadora. Y ¿consideras que hay alguna entidad que ejerza el liderazgo?

Entrevistado. No, el Ayuntamiento, pero por lógica, yo creo que Ana debe, ya no es cuestión de ejercer el liderazgo si no ser la voz cantante. Es la que más está implicada en el asunto.

Entrevistadora. ¿Crees que la información llega a todo el mundo? O ¿hay problemas y no llega?

Entrevistado. Yo creo que si llega todo el mundo, otra cosa es que lo que me llega lo pueda leer. Pero sí que llega, tenemos los correos, tengo los plenos, el departamento de la mujer...

Entrevistadora. ¿A través de quien os llega la información?

Anexos.

Entrevistado. Por correo, yo creo que de Ana Urbina y después de Sorne Ortuondo.

Entrevistadora. ¿Crees que hay algún modo de incentivar la participación de las entidades? O motivar a que participen más en el proyecto

Entrevistado. ¿Las entidades o las empresas?

Entrevistadora. Las entidades, las 14 que formamos en proyecto

Entrevistado. Yo no sé cómo están las demás, tampoco puedo criticar o no criticar...

Entrevistadora. No es criticar, de qué modo se podría incentivar que participase, la gente no participa por mil motivos y todos son comprensibles y respetables, pero ¿cómo se podría motivar para que se participase más dentro del proyecto?

Entrevistado. Esa es la pregunta del millón. Me figuro que si yo tuviese aquí una persona asalariado para esto participaría más en el proyecto, los voluntariados están yendo abajo, cada vez hay menos voluntarios para hacer las cosas., ¿Cómo se puede incentivar? No sé, yo creo que la ilusión que se tiene, se tiene.

Entrevistadora. ¿La poca participación está motivada por la falta de recursos?

Entrevistado. Yo creo que sí, los recursos no son todos económicos, hay recursos de tiempo, fijate cuando fallo la otra chica, tenía una chica que trabaja en el polígono que quería participar, “yo quiero participar pero salgo a las 7 a las 8...”, “tú lo que tienes que hacer irte a casa y descansar, y darte un paseo”, el sacrificio ese ya no se puede pedir.

Entrevistadora. En cuanto a la innovación del proyecto, ¿consideras que hay algo dentro del proyecto que sea nuevo dentro del proyecto?

Entrevistado. Llevamos una línea en coordinación con otros EQUAL, yo aquí lo que veo es que hay poca implicación por la parte empresarial, los propios empresarios, nosotros en mi fábrica llevamos queriendo introducir a la mujer en el sector de producción, había una discriminación positiva, las mujeres estaban en lugares privilegiados, pero también queremos ahora que la gente que entre nueva, ahora han entrado 60 personas nuevas, queríamos que entrasen mujeres. Hace algunos años la mujeres no habría tenido un buen

lugar de trabajo, pero ahora hay muchos automatismo, control numérico... pero que ocurre que hay que hacer una inversión, ¿dónde se cambian? ¿En la calle?, hay que tener servicios adecuados, y hay una dificultad, ahora si está subvencionado, porque en este país parece que todo tiene que estar subvencionado para que funcione. Pero yo la explicación de los empresarios....

Entrevistadora. ¿Tú consideras que el proyecto, aunque no sea novedoso para otros lugares, es novedoso en Miranda?

Entrevistado. Sí.

Entrevistadora. ¿Antes se ha hecho algo?

Entrevistado. Nunca. Antes del EQUAL no se ha hecho nada, ahora empezamos a oír cosas EQUAL, EQUAL, ¿qué es el EQUAL? Pero no se puede centralizar todo en Valladolid, tendría que haber una técnica de igualdad en Burgos.

Entrevistadora. Dentro del proyecto. Uno de los objetivos del proyecto es las buenas prácticas. ¿en el proyecto hay un proceso de reflexión? ¿un objetivo del proyecto son las buenas prácticas o por el contrario las buenas prácticas las hemos deducido después? Estamos haciendo el proyecto y decimos, “esto puede ser una buena práctica” o al revés “voy a hacer esto porque es algo innovador y luego se puede extrapolar”. ¿Si lo conoces?

Entrevistado. No te puedo decir pero yo creo que ha sido al revés, primero se ha hecho y después se ha ido a mejorar

Entrevistadora. Para terminar, de cara al exterior a transferir los resultados del proyecto, ¿hay un buen sistema de comunicación?

Entrevistado. Yo creo que ese es el tema que nos falla, el mundo ciudadano no sabe lo que es el EQUAL, no lo sabe, sabe lo que es el Departamento de la Mujer y la concentración del día 7 de cada mes, pero no conoce el EQUAL, al EQUAL habría que darle una propaganda mayor, habría que preparar unos carteles y llevarles a las empresas, que las empresas vean y preparar una reunión con todas las empresas, con todos los

Anexos.

gerentes de empresas, no con la FAE, con empresas que puedan tener capacidad de absorción de personas. Nosotros hemos estado 30 años sin tener una persona nueva, ahora ha habido una renovación, en esa renovación podía haber sido una buena práctica, digo yo, haber llamado a las empresas y decirles “mira que tengo a estas empresas”, lo hemos hecho pero cada uno a nuestra manera y hay que darlo a esta mucha importancia para que los propios delegados sindicales... porque ellos no lo entienden.

Entrevistadora. Crees que hemos implicado a los políticos en el proyecto, por ejemplo la Concejalía de Educación, ya no la Concejalía de Igualdad que está metida en el proyecto, si no la Concejalía de Educación dijese “vamos a hacer durante los 2 o 3 años lo mismo que se está haciendo en el observatorio de igualdad de SSCC, hacerlo en el resto de los colegios públicos” es un ejemplo que te doy para que entiendas lo que te quiero decir. ¿Crees que hay una implicación? Si hemos implicado al político que es el que tiene “la sartén por el mango”...

Entrevistada. Y no al político del ayuntamiento si no al político de más arriba, el que tiene más responsabilidad. Y también implicar a los centros escolares.

Entrevistadora. La entrevista ya ha terminado, tienes algo que añadir algo más.

Entrevistada. No.

ANEXO 7

D/DÑA.

Como participante en el grupo de discusión del Proyecto EQUAL “Definir Miranda”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, por medio del presente, y de conformidad con las previsiones normativas recogidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos,

AUTORIZO, a responsables de la Universidad de Burgos, a que lleven a cabo grabaciones de mis intervenciones a través de los medios audiovisuales que se estimen pertinentes.

Las finalidades de dichas grabaciones serán las de servir de archivo documental en jornadas de exposición de las actuaciones realizadas en el marco del Proyecto Definir Miranda y como documento de trabajo en las investigaciones realizadas por Dña. Doña Azucena Melgosa del Valle como parte integrante de su Tesis Doctoral.

En Miranda de Ebro a.....de.....de

Fdo.:

**Sr. VICERRECTOR DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y CONVERGENCIA
EUROPEA DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS**

ANEXO 8

Grupo de discusión. Miércoles 10 de octubre de 2007. 18:30

Moderadora. Buenas tardes a todos y a todas, soy Azucena y colaboro con el proyecto EQUAL haciendo la evaluación del proyecto con la UBU (Universidad de Burgos). El motivo de esta reunión es porque hemos querido realizar una evaluación lo más exhaustiva posible y queremos saber cuál es vuestra opinión como población mirandesa acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto va a ser un grupo de discusión que va a durar dos horas y medias, aproximadamente, hasta las nueve. Si alguien, por favor, no puede quedarse hasta las nueve es mejor que se vaya ahora porque tiene que ser la reunión completa, no hay ningún problema si os tenéis que ir.

Participante 1. Ella no puede quedarse hasta las nueve.

Participante 2. Es que me dijeron que era a las seis y claro...

Moderadora. No pasa nada, por eso lo digo antes que no hay ningún problema, si no puedes quedarte hasta las nueve es preferible que te vayas, que no pasa nada, pero hay que quedarse la sesión completa.

Participante 2. Tengo que trabajar, pero bueno trabajo con mi madre, voy a mandarla un mensajillo (finalmente se quedó)

Moderadora. Como tú quieras no hay ningún tipo de problema, la metodología es así y no hay ningún problema si no puedes quedarte. Os comento hay una serie de temas a tratar os pediría, por favor, que guardaseis el turno. Vais a tener aproximadamente cada uno de cuatro a cinco minutos por tema, yo lo moderaré, en algunos casos puede ser más-menos, expresaros libremente por que es totalmente anónimo. ¿De acuerdo?

Moderadora. Para empezar quería lanzaros una pregunta genérica: ¿si consideráis que hay una igualdad efectiva entre hombres y mujeres actualmente aquí en Miranda? Siempre hablando de Miranda. Quien quiera que comienza a hablar

Participante 3. En un principio en Miranda sí que hay una igualdad, no hay diferencias en ningún aspecto en la calle, ni en centros educativos ni en nada, desde mi punto de vista.

Anexos.

Moderadora. Opináis todos lo mismo ¿consideráis que hay igualdad en todos los aspectos?

Participante 2. Sobre todos los aspectos no, porque en los salarios entre los hombres y mujeres hay no hay igualdad porque por ejemplo en “...” hay una diferencia mismo puesto, mismo trabajo, diferencias entre hombres y mujeres.

Participante 4. Yo tampoco creo que sea igual, hay diferencia, discriminando más a la mujer que al hombre, más favorecido al hombre que a la mujer.

Participante 5. Igualdad teórica, si por supuesto, se vende muy bien, otra cosa es la práctica a nivel individual, a nivel grupal, a nivel institucional, a nivel laboral, de hogar, ahí está la diferencia. Y como no va a haber una desigualdad si aquí hay un montón de gente inmigrante y con unas culturas diferentes, supongo que ya hablaremos de esto más adelante.

Moderadora. Igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres, es cierto que hay otros puntos que pueden hacer más o menos igualdad en otros temas, pero centrémonos en esa diferenciación, entre hombres y mujeres. He oído en el empleo, por ejemplo en otros aspectos, ¿consideráis que en la educación hay igualdad entre hombres y mujeres?

Participante 6. Yo creo que en la educación institucional, es decir, en la educación que se da en los colegios, no creo que haya diferencias pero probablemente en la educación que se da en el seno de las familias por tradición se sigue educando de manera diferente a los hombres y a las mujeres. Creo que es algo cultural y aprendido, no creo que sea consciente en muchos de los casos pero se sigue dando una educación diferente si tienes un hijo o una hija o en el mismo matrimonio si hay un hijo o una hija. Ahí sí que hay diferencias.

Moderadora. ¿Por ejemplo? ¿En qué aspectos?

Participante 6. En las labores del hogar, se da por supuesto que las hijas ayudan a las madres, se da por supuesto, pero no sé si se da tanto por supuesto que los hijos ayudan

tanto en casa, y mirar lo que he dicho, “ayudan a las madres”, es decir, yo creo que ni se tiene asumido que las tareas del hogar tienen que ser de los dos ni se tiene asumido que tiene que ser de los dos en el futuro, sino que hay una carga mayor en las madres, en las mujeres y hay una carga mayor en las hijas, también en las mujeres en ese caso. Creo que la igualdad no es tan efectiva, es cierto que se comparten cada vez más las labores del hogar pero todavía y sobretodo en todo lo relacionado con los hijos hay una gran diferencia. Yo tengo una niña y si tú vas al pediatra la mayoría son madres que llevan a los niños al médico hay muy pocos padres que llevan a los niños al médico. Alguna de vosotras comentabais en otra reunión, los niños cuando van el primer día a la escuela y lloran preguntan o por mamá o por la abuela pero muy pocos preguntan por papa. Hay una igualdad efectiva pero que todavía no es real y mucho de eso viene de que tampoco educamos igual.

Participante 1. Yo pienso que como se llevan tantos años a la espalda de diferencias no se puede decir que hay un solo ámbito en concreto, en la educación sí que hay igualdad pero en el empleo no, hay igualdad en las tareas del hogar, pero no en los puestos de toma de decisiones. Se llevan tantos años a la espalda que hay cosas que se hacen por inercia, quizás quien eduque, quien ese momento este educando lo haga en condiciones de igualdad o no, quien haga el reparto de tareas lo haga en condiciones de igualdad o no. Legalmente si tenemos unas leyes igualitarias, partiendo de la constitución, pero realmente yo pienso que no hay todavía en ningún ámbito, todas las personas por mucho que estemos concienciadas metemos en algún momento metemos un poco la pata.

Participante 8. Yo desde luego no creo que haya igualdad efectiva. Creo que las mujeres están reforzando esa diferenciación de roles hoy por hoy, porque si estamos reconociendo que las principales educadoras o transmisoras de roles son las mujeres siguen marcando la línea que ha habido hasta ahora. Incluso nosotros caemos en el error porque cuando tratamos con hombres y mujeres también estamos dando por sentado unas formas de funcionar si es hombre o si es mujer y esperamos cosas diferentes de los hombres o de las mujeres.

Participante 7. Yo también quiero opinar. Coincido, la educación en el colegio, me presento como profesor, lo tratamos en principio igual, ellos son los que tendrían que ver la diferencia si les tratamos igual o no; pero en casa no se les trata en principio igual, no se da los mismo parámetros de actitudes o de actuaciones. Y os voy a contar un caso, el año pasado alguien en 4º de la ESO, un alumno se le cayó Coca- Cola, le dije “habrá que limpiarlo, vete a coger una fregona” -“y donde hay una fregona” -“vete y pregunta a la señora de la limpieza” y hablamos de señora de la limpieza no de señora de la limpieza, y viene sin agua y dicen las chicas “hombre trae agua” las chicas ya tienen asumido ese rol; mete la fregona se le cae todo el agua en medio de la clase, no importa que lo limpie, hasta que una chica se tuvo que levantar y decirle “ven aquí que se hace de esta manera, no tienes ni idea” una chica le tuvo que enseñar. Nosotros impartimos, damos las ideas como educadores pero la verdadera educación está en los padres. Los padres dependiendo de qué edad tienen una mentalidad, no digo arcaica pero una mentalidad de desigualdad, lo que les han educado a ellos, a las chicas hay que educarlas en ese sentido y los chicos en este otro y tú o hagas esto que lo recojan las mujeres. A mí en cierta ocasión me ocurrió, estábamos en una merienda me fui a levantar y me dijeron “tú eres tonto, ¿por qué te levantas?” “¿cómo que por que me levanto, habrá que colaborar?” no quiero aquí ponerme como un ejemplo pero es que hasta a mí los hombres me echaron la bronca, “¿Cómo que lo hagan ellas?” yo reaccione levantándome. Yo tengo 57 años pero estoy seguro que mi generación es machista, convencido y gracias a estos pensamientos que cada vez estamos transmitiendo en la sociedad estamos poco a poco moderándonos pero tú juntas a personas de 40 para arriba y estoy seguro de que el ochenta y tanto por cierto tienen una mentalidad de desigualdad, no tienen la mentalidad de que somos iguales, a nivel de trabajo, en educación, me da igual, un director o una directora de colegio .a nivel de equipo de chicos y chicas estamos igual, creo yo, pero en la familia está la clave, desde mi punto de vista habría que educar a los padres, esa escuela de padres sería importante. A través de las escuelas de padres, padres y madres, madres y padres, que eduquen a los hijos en esa igualdad, porque nosotros creo que lo estamos haciendo como educadores porque aquí hay más educadores, no? Profesores? No, solo soy yo. Era para compartir la experiencia que tenemos.

Moderadora. Hay otros aspectos en los que veáis, hemos dicho educación, hemos dicho empleo, otros aspectos en los que percibáis esa desigualdad, ¿Por ejemplo, en las relaciones de pareja creéis que hay estas desigualdades, que se establece una desigualdad, una discriminación?

Participante 4. Eso es dependiendo que pareja, depende como sea la persona, también la familia implica mucho, si a mí me han educado desde el punto de vista de que yo no soy menos que nadie, yo voy a estar con alguien y yo voy a imponer mis ideas, yo no voy a estar con alguien que piense que es más que yo por el hecho de ser chico. Depende de cómo te hayan educado en casa.

Participante 6. Hay mucho de eso, si tú en tu casa has visto que todo se hace más o menos igual y que hay un respeto, tú vas a exigir eso en tu pareja. Nos hemos centrado mucho en la educación pero para mí es lo único que puede cambiar la situación, si no te educan igual es muy difícil que tú por inercia pienses que somos iguales si desde el principio estás recibiendo otro tipo de indicativos, y no hablo de palabras, hablo de conductas, evidentemente si tú nunca has visto a tu padre freír un huevo y eres chico tú entenderás que los chicos no fríen huevos, no entra en tus planes por aquello de que siempre tendemos a imitar. Yo creo que en las relaciones de pareja cada vez somos más educados en igualdad porque evidentemente las labores que se hacen en institutos sirven de refuerzo aunque en tu casa estés viendo otras cosas al final acabas conviviendo con compañeros con compañeras, se convive temporalmente fuera de casa, en campamentos, por estudios. Yo creo que eso es importante y que las parejas cada vez son más iguales en esos aspectos, hay otro tema que no hemos tocado, las culturas, las razas, en una pareja española probablemente la relación sea más igualitaria que en una pareja española pero de raza gitana creo que ya empieza a existir más desigualdades por cultura, ni que sea mejor ni peor, es cultural, y en una pareja marroquí supongo que sea igual, son parejas cuya cultura es machista y por mucho que vivan aquí todavía no han vivido las suficientes generaciones como para asumir nuestra cultura, yo creo que eso depende de la composición de la pareja sobre todo.

Participante 5. Yo tengo 39, una generación que desde los años 85 hemos venido escuchando la igualdad, quien ha querido tenerlo en cuenta lo ha tenido y quien no ha querido tenerlo en cuenta no lo ha tenido, he visto como se han ido formando las parejas de mi entorno y creo que a día de hoy las únicas parejas que se salvan en cuanto a que sean más igualitarias en casa en cuanto a las tareas, a la educación y todo eso, son las de mi generación, las de ahí para abajo, creo que se ha perdido. La gente de mi entorno que tienen ya hijos e hijas coopera en casa. Lo que veo ahora es un retroceso que haya todavía chavales de 10 años que anden con desigualdades, el problema lo tiene mi generación y las posteriores, y no solo hemos dejado perder eso si no en otros aspectos. Para un hombre es muy cómodo que le hagan todo. He visto una chica de mi edad que se casó que no fue a fiestas porque a su marido no le gustaba, y te preguntas, si ésta ha recibido la misma educación que yo, quien ha perdido la batalla.

Moderadora. Una cosa puede ser la igualdad que se dice con la boca, para que me entendáis, y otra cosa son los valores que están muy por debajo, a mí me pueden decir que tengo los mismos derechos que mi hermano pero luego me ponen una hora para volver a casa antes que a mi hermano, entonces una cosa es lo que a mí me estén diciendo y otra cosa es lo que yo esté percibiendo y viendo. Porque una cosa es educar teóricamente en la igualdad y otra cosa es educar en la práctica.

Participante 5. A mí nadie me ha enseñado a ser igualitario, si he querido cambiar yo cosas en vocabulario y en actitudes ha sido una lucha interna. Como lo he podido aprender? Con los años, al tratar con mujeres. Llevo 20 años para conseguirlo.

Participante 7. Hay un dato muy importante que desde que las familias trabajan los dos, tanto el hombre como la mujer, no te queda más remedio que repartir los problemas que tienes, colegio, médico, el hombre pide permiso algo que parece insólito pero si la mujer está trabajando y no puede pedir permiso se tienen que repartir las tareas. Si en casa hay dos individuos que trabajan y tienen que ir fuera de casa 8 horas, ¿Quién hace la labor? ¿La mujer? No, aquí repartimos y si no... La igualdad empieza por saber que hay aspectos que tienes que compartir, en ese sentido soy optimista, pero por otro lado soy pesimista porque hay gente joven de veinte tantos años que todavía tienen un criterio de desigualdad cuando llevamos 25 años hablando de igualdad.

Participante 8. Yo creo que es por eso, la explicación que le encuentro a lo que él plantea, que puedo estar en parte de acuerdo, es porque en un determinado momento cuando existía esa presión grande contra las mujeres la fuerza que teníamos para ir contra eso estaba muy motivada, tú reaccionas no solo contra la idea de desigualdad si no contra otras situaciones, la fuerza que haces es muy grande pero siempre es oscilante y hemos llegado a un punto que en gente joven hay unas ideas que yo no las comprendo, no entiendo por qué, cuando lo otro para mí era haber ganado terreno y ahora lo vivo como un retroceso, como una persona con veinte tantos años puede pensar eso.

Participante 1. Yo lo que pienso es que se vive en lo que se llama el espejismo de la igualdad. Como se han conseguido cosas piensas que ya está, que aparentemente ya estamos en igualdad cuando en la pareja se adquieren roles distintos, no solo en el reparto de tareas si no en el tema afectivo, en el tema sexual se adquieren roles totalmente diferenciados entre hombres y mujeres y puedes meter a todos los hombres y a todas las mujeres y los roles que adquieren en sus parejas son similares, todo el tema del ideal del amor romántico del príncipe azul , hace mucho daño y como aparentemente ya estamos en igualdad no haces nada.

Participante 8. Pero teórica, porque en fondo subyace la diferenciación de roles que nosotros subconscientemente seguimos manteniendo incluso en la pareja.

Participante 1. Por supuesto es el espejismo. Como crees que hay igualdad no luchas contra ello, no eres consciente.

Participante 2. Yo voy a hablar de mi caso, yo tengo 23 años y vivo con mi pareja y ahora sí que cada uno hacemos las tareas pero al principio era horrible, porque él no hacía nada, se quitaba un calcetín y lo dejaba en medio pero porque él vivía con su madre y con su hermana, y era eso se quitaba una cosa y lo dejaba ahí, su plato de comida no lo recogía ni nada. Ahora los dos trabajamos y las tareas se reparten yo le he dicho “si no lo recoges, ahí se queda y vendrás dentro de un mes y ahí lo tendrás” pero sí que es cierto que venía de estar con su madre y con su hermana y no hacía nada en su casa y debía pensar que toda la vida iba a ser así. Si por ejemplo no te gusta planchar, pues yo plancho pero tú cocinas...

Anexos.

Participante 6. Al final subyace la educación que recibes.

Participante 2. En su casa el único hombre y no hacía nada y su madre y su hermana también trabajaban.

Participante 8. De todas formas la educación que yo he recibido era lo que hacía mi madre y lo que hacía mi padre y yo nunca lo he asumido.

Participante 6. Pero precisamente porque nuestro rol como mujer era incómodo pero para los hombres es más fácil asumir el rol de que me lo den todo hecho. Probablemente en el fondo ahí está el problema porque todos son capaces de cambiar.

Participante 5. Todos son capaces de cambiar si te dejan. Porqué lo típico de “para limpiarlo mal lo hago yo”. Yo he tenido una situación familiar diferente. Padre y madre de temporadas largas de baja y teníamos que apoyarnos entre todos. Es verdad que una vez mi hermana la mayor se cansó de hacerme la habitación y se plantó. Y yo tuve que aprender a hacerlo. Me enseñaron a fregar y al final ese tipo de cosas las vas viendo como algo normal. A mí me ha costado un esfuerzo decir, “venga hay que hacerlo”. Y no querer que tu pareja no sea tu esposa o tu criada.

Participante 7. La clave está en la familia. En las familias francesas los niños y niñas están educados de otra manera desde hace 25 años. Aquí en casa nunca le hemos dejado hacer nada. La clave está en la familia. Si los padres no lo hacen igual con ejemplos, lo tienes que ir viendo. Si vas fuera a estudiar también tienes que hacer la comida, la casa....

Moderadora. A propósito de lo que decís de la familia, os quiero poner un ejemplo que no solo es la familia la que educa. Ayer fui al cumpleaños de una niña de cinco años, también ocurre que yo tengo puestas las gafas de la igualdad y todo me chirría y me vuelvo loca. Estuve en un cumpleaños con unos animadores que maquillaban a los niños y a las niñas, él iba de Peter Pan y ella iba de Campanilla, todas las niñas se pusieron en la fila de Campanilla y todos los niños se pusieron en la fila de Peter Pan.

Participante 8. Eso es porque tenían cinco años, cuando tengan dieciséis será al revés.

Moderadora. Cuando se iban a maquillar dijeron las niñas se pueden maquillar de princesas y de animales y los niños de superhéroes y de animales. Inconscientemente todos educamos, porque una niña no se puede disfrazarse de heroína. Hablé finalmente con la chica, que no se había dado cuenta y que lo iba a intentar incorporar, pero que también venía condicionado por la familia, porque cuando un niño decía que quería disfrazarse de mariposa venía la madre corriendo a decir “no, no de mariposa no, de spiderman”

Participante 7. Volvemos a la familia. Todos estamos implicados en el tema de la igualdad.

Participante 8. En este grupo de discusión te falta el otro prototipo, aquel que mantiene que tiene que haber una diferenciación entre lo que hace un señor y una señora.

Moderadora. Consideráis que hay algún trabajo para el que esté más capacitado un hombre o una mujer?

Participante 4. Yo por ejemplo, nunca he visto una mujer trabajar de albañil

Participante 2. Una amiga mía ha trabajado de albañil muchos años.

Moderadora. No digo si habéis visto si no si consideráis si está más capacitado un hombre o una mujer para un determinado trabajo.

Participante 6. Si

Participante 5. Si

Participante 8. Si

Participante 1. Yo pienso ¿contrataríamos a un hombre para que nos cuidase a los niños, los llevará al colegio y nos limpiara la casa?

Participante 7 Eso ya existe, a mí no me importaría.

Participante 8. Yo depende de cómo sea.

Anexos.

Participante 6. Yo tendría más dudas, quizás lo haría pero me cuestionaría más por que un hombre se dedica a esto y si fuera mujer no me no cuestionaría, yo tengo una mujer que cuida de mi hija y es mujer nunca me he cuestionado por qué se dedica a esto, lo ha elegido, probablemente si cuando yo puse el anuncio hubiese venido un hombre, si me hubiese cuestionado por qué, no digo que no le hubiese contratado pero si me lo hubiese cuestionado y si viene una mujer no me lo cuestiono.

Participante 5. Las mujeres tienen una doble moral. Y el género masculino estamos muy concienciados pero luego está la actitud que tenemos en casa, somos de otra manera. En el tema laboral, yo trabajo de auxiliar de clínica y somos cuatro chicos y mi pareja me dice “a los chicos les tenemos en palmitas” y si debe ser. Pero a veces con algún problema de que alguna persona que no quiere que le duches y las familias te miran raro. Si miras el periódico para los trabajos que se ofrece un hombre o una mujer son distintos.

Participante 6. Pero yo creo que hombres y mujeres tenemos unas características distintas, emocionalmente somos diferentes.

Participante 1. Pero por que se nos educa de forma diferente

Participante 6. Tú crees?

Participante 1. Se tienen expectativas vitales diferentes, por eso cuando una mujer está embarazada se les pregunta “¿qué prefieres, ¿un niño o una niña? Porque se tienen unas expectativas vitales de esa personita diferente. Se hizo un estudio en EEUU: en una habitación se puso a un bebé vestido de azul entraban parejas a interactuar con el bebé, las parejas les movía más fuerte, frases más cortas, juguetes más movidos; cuando estaba vestido de rosa se le acunaba, se le hablaba más suave, frases más largas, se les daba besos, caricias, eso hace que nosotras tengamos la afectividad desarrollada de una manera y los hombres de otra. Pero el porcentaje que viene a nivel genético y lo que viene a nivel educacional, éste último tendría un 95%. Todo viene dado de nuestro ambiente no de nuestra genética.

Moderadora. Los alumnos que van a decidir que estudiar, por que las mujeres todavía no optan a carreras técnicas y no solo eso sino los hombres por que no van a carreras “típicamente femeninas”. Por ejemplo, tú te plantearías estudiar Educación Infantil?

Participante 3. En un principio no, no sería de mis favoritas.

Moderadora. ¿Tú te lo plantearías?

Participante 4. A mí me gustaría Educación Infantil o Trabajo Social. No me plantearía hacer electricidad, nunca me ha gustado. Veo la TV y no me gusta el fútbol, formula 1 si me gusta, pero con el fútbol me aburro muchísimo.

Moderadora. ¿Los padres marcan en la elección de estudios?

Participante 3. Si

Participante 4. Si

Participante 5. Te marcan si tú quieres.

Participante 1. La sociedad te va marcando tus gustos y luego tú eliges en función de tus gustos.

Participante 5. A mí también me han dicho que los chicos no lloran, pero por mucho que me hayan dicho, todo se puede cambiar.

Participante 6. Pero tú tienes una determinada edad.

Participante 5. Pero si tú quieres puedes cambiar. Si quieres seguir al grupo...

Moderadora. ¿Creéis que Participante 5 es el prototipo de hombre hoy en día?

Todos. No.

Participante 4. Tú eres la joya de la corona. Amigos míos de mi edad no son como tú pero para nada.

Anexos.

Participante 5. No, para mí los demás son los anormales.

Participante 6. Yo tengo 33 años y mi pareja es parecida a como eres tú. Él cuida de la niña, no ayuda en las labores de casa, compartimos las tareas de casa, a mí no me ayudas, ayudar es cuando algo me corresponde a mí y tú me echas una mano. “te saco la basura”, que pasa ¿qué la basura la genero yo? En nuestro grupo de amigos hay de todo, hay solteros que viven solos pero la ropa de la plancha mamá, la comida me la hace mamá, y de esos hay muchos. En el parque ves a otras madres, de tres dos han dejado de trabajar, pero su marido ni se plantea venir antes para que ellas puedan hacer un curso. Ellas deciden dejar de trabajar para cuidar de sus hijos pero cuando los hijos son mayores esas mujeres tienen que volver al mercado laboral y tienen que hacer cosas para poder hacerlo. Ellos siguen viajando, van a sus congresos...y estamos hablando de gente de 33 años.

Participante 5. Pero no se les puede echar toda la culpa a ellos.

Participante 6. Yo en eso soy muy crítica porque pienso que las mujeres no se incorporan al mercado laboral por que no quieren en un porcentaje muy alto.

Participante 8. La justificación de esas personas seguramente que ellas han dejado de trabajar es que la estabilidad y las ganancias económicas son mucho más superiores de ellos que de ellas.

Participante 5. Ese es otro problema la desigualdad en los sueldos.

Moderadora. ¿Existen políticas que ayuden a esa igualdad efectiva?

Participante 4. Nosotros en una actividad del colegio nos dijo nuestro tutor que a las empresas se les daba un porcentaje de dinero sin contrataban a las mujeres, si un 40% de tus trabajadores son mujeres el Estado te subvenciona un poquito más.

Participante 2. Como en un primer empleo te subvencionan más, pero los sueldos son muy diferentes

Participante 7. Yo estoy en un colegio y cobro igual que mis compañeras y no cobro más por ser hombre. Habrá empresas y empresas. Empresas que quieren hombres o mujeres,

pero ahí está el problema, porque lo que necesito es la capacidad de una persona independientemente que sea hombre o mujer. Hay un equipo directivo y el director decide, pero en el equipo directivo y hay hombres y mujeres. No por ser mujer tienes que estar relegada. Depende de ámbitos, de empresas, de personas...

Participante 6. Yo pertenezco a una empresa del sector industrial puro y duro y tenemos mujeres, en producción, pocas pero tenemos. Pero es cierto que cuando las vas a contratar el horario de la producción no lo quiere, no quieren trabajar a tres turnos, ¿por qué? Porque el trabajo de casa pesa más en ellas, no se plantean que ellas trabajen de noche y el niño lo cuida el marido, el padre de la criatura, pero todavía cosas que parecen evidentes no lo son.

Participante 5. Las empresas hoy en día no están enfocadas a la igualdad por que no se contemplan horarios flexibles para los hombres para que puedan cuidar de sus hijos, atender a su casa.

Participante 6. ¿Por qué las empresas tienen que hacer horarios flexibles? La igualdad parte de cómo te organices en tu casa. Estamos pidiendo mucho al Estado a las Comunidades a las empresas, estamos pidiendo mucho a entes abstractos. En realidad, nosotros que tenemos mucho margen de acción no hacemos. Yo tengo un puesto de responsabilidad y trabajo las mismas horas que mi marido

Participante 7. Luego les ofreces puestos de responsabilidad a las mujeres y no quieren.

Participante 6. No quieren, yo soy responsable de RRHH he ofrecido puestos de responsabilidad a mujeres y no quieren porque te dicen que ellas dan prioridad a su vida familiar. Si el hombre y la mujer están incorporados al mercado laboral y alguien tiene que ceder es la mujer, y hablo de parejas que tienen un nivel salarial similar. Hay muchos casos que la mujer tiene nivel salarial menor.

Moderadora. ¿Por qué pensáis que el nivel salarial de las mujeres es menor?

Participante 6. Tradicionalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo de menor responsabilidad. Casi todas las empresas casi todos los puestos de responsabilidad los

Anexos.

ocupan los hombres de unos 50 ó 55 años. Y las mujeres optan por no asumir responsabilidad porque sus maridos tienen una responsabilidad familiar. Las mujeres damos por supuesto que tenemos unas obligaciones familiares que no es cierto que tengamos, nos las creamos nosotras.

Participante 8. También porque se percibe el salario de la mujer como un complemento a la economía familiar, el eje fundamental es el trabajo masculino y la aportación femenina puede aumentar el nivel económico, pero es prescindible. También hay otros prototipos de empresas, que no quieren mujeres, les mandas mujeres y te dicen que no tienen vestuarios.

Participante 6. Yo he incorporado a mujeres en puestos de producción y a los 13 meses piden puestos en oficina.

Moderadora. ¿Las mujeres podrían ser mineras?

Participante 7. Si lo quiere y lo desea.

Participante 6. Ese es el problema que no lo desea.

Participante 7. Aquí, un ejemplo, hay mujeres policía y a penas las ves en la calle ocupan casi todas puestos de oficina.

Participante 8. Creo que el argumento que se utiliza es la fuerza física, así se encasilla a las mujeres en unos determinados puestos de trabajo.

Participante 7. Pero si nosotros fuéramos empresarios, ¿haríamos lo mismo?

Participante 8. Yo valoro en las mujeres otras actitudes que en los hombres no he visto.

Moderadora. ¿Creéis que la maternidad dificulta el acceso laboral?

Participante 6. Yo creo que si, por que no hay igualdad, porque ¿Cuántos hombres comparten la baja de paternidad con sus mujeres?

Participante 5. Yo solo conozco dos casos.

Participante 6. Las mujeres no quieren compartir su baja de maternidad. He leído que ahora se puede pedir 13 días y apenas el 40% lo piden, en mi empresa si me piden los 15 días por matrimonio pero no me lo piden por el nacimiento de un hijo.

Participante 1. Hay empresas que no lo perciben bien.

Participante 6. ¿Y la mujer iría al tercer día al trabajo?

Participante 1. Seguro que no

Participante 6. A las mujeres también nos presionan psicológicamente las empresas pero la mujer está convencida de que como ha sido madre su responsabilidad es quedarse con su hijo

Participante 1. Y por otro lado está todo lo del “instinto maternal”

Moderadora. ¿Creéis que existe el instinto maternal?

Participante 1. Yo no

Participante 4. Yo creo que sí. Y para contratar a una persona para cuidar un niño yo me preguntaría porque un chico quiere cuidar de mi hijo, porque siempre vemos a las chicas como más sensibles. Hay chicos muy sensibles pero solo si les conoces. Yo contrataría a una chica

Participante 3. Yo también pero es lo que has ido viendo en casa, son los valores que nos transmiten.

Moderadora. ¿Igual las mujeres estamos las buscando la igualdad pero buscando o adoptando actitudes masculinas?

Participante 1. Para que se consiga una igualdad real tiene que cambiar el entorno, lo consiste en que las mujeres se masculinicen ni nos hombres se feminicen si no encontrar una nueva forma.

Anexos.

Participante 8. Yo no me siento más hombre por querer la igualdad soy mujer y quiero seguir siendo mujer.

Participante 5. Pero el entorno a veces beneficia al hombre, y nos hacemos vagos.

Moderadora. Volviendo al instinto maternal, creéis que existe.

Participante 8. Yo creo que el hecho físico marca.

Participante 6. Yo creo que el hecho biológico marca. Probablemente también exista el instinto paternal.

Participante 7. Desde mi punto de vista el lazo es más fuerte con la mujer. A mí lo que me preocupa en el tema de la igualdad es de donde ha salido el querer ser igual. Yo también pido a las mujeres que quieran ser iguales.

Participante 8. Yo doy fe de que he estado tirando escombros y era un espectáculo en la calle, la gente bajaba a verme.

Participante 7. Habrá que romper esos tabúes., que tiene la mujer y el hombre. Nos acostumbraremos cuando haya 10, 20, 30.

Participante 6. Respecto a lo que habéis dicho antes de que la sociedad y el entorno tengan que cambiar, yo no estoy de acuerdo. Una empresa es una suma de personas, una nación es una suma de personas, un instituto es una suma de personas, al final lo que hay que cambiar es a las personas.

Participante 1. Se pueden flexibilizar horarios, jornadas. Si tengo que reducir jornada para ocuparme de mi familia, tendrá que darse a la familia su importancia.

Participante 6. Estamos de acuerdo pero yo en una fábrica no puedo parar la cadena de producción. Las empresas tienen que adaptarse pero nosotros también, no podemos esperar a que todo el cambio lo hagan otros. Cuando yo hablo con una mujer y le planteo el horario de producción me ponen mala cara. Un hombre no se plantea esto.

Participante 1. Es lo que yo hablaba del instinto maternal, cuando se lleva al niño a la guardería a la mujer se le crea un sentimiento de culpa que al hombre no sé yo si se le crea.

Participante 6. Yo también cuando voy al parque con mi hija me intentan hacer sentir mal porque he tomado la decisión de trabajar.

Participante 5. Pero eso es porque te dejas llevar.

Participante 1. No puedes luchar contra todo el mundo.

Participante 6. Somos las mujeres más machistas que los hombres.

Participante 4. A mí me pasa algo y prefiero que venga mi madre.

Participante 6. Somos las mismas mujeres las que nos creamos esos sentimientos de culpa. Y los padres, muchos, no se lo plantea.

Moderadora. ¿Y por qué los hombres no se lo plantean?

Participante 6. Porque tenemos asumido que hay determinadas cosas que tenemos que hacer las mujeres.

Participante 1. Por qué no es lo mismo ser padre que ser madre. Entendemos que son cosas diferentes.

Participante 6. Intentas luchar día a día, pero lo tienes muy arraigado. Y tampoco queremos renunciar a esa parte de “somos madres” eres imprescindible, y muy importante.

Participante 3. Yo me he criado en un entorno de autónomos, yo he estado siempre con mi hermana. Y mi madre no tenía ese remordimiento.

Participante 8. Igual no te lo contaba.

Participante 3. No lo percibía.

Anexos.

Moderadora. Tenemos claro lo que es “ser madre” y ¿qué es ser padre?

Participante 8. Un complemento, es broma es broma.

Participante 7. Creo que es el mismo concepto.

Participante 6. Aquí todos los que estamos no somos machistas, pero me gustaría saber que piensa una familia donde el padre es machista.

Moderadora. Vamos a definir con tres palabras que es ser padre y que es ser madre.

Participante 1. Madre: afectividad, responsabilidad, educación. Padre: lo mismo

Participante 4: Madre: cariño, responsabilidad y no sé. Padre: cariño, se me viene lo mismo pero no creo que sea lo mismo.

Participante 8. Depende de las relaciones que hayas tenido.

Participante 5. Yo por parte de los dos cariño, esfuerzo e igualdad. Nos trataban igual, dentro de lo que cabía.

Participante 3: cariño, afectividad, mi padre veo más disciplina, es más el que lleva el orden.

Participante 7: yo veo tres palabras: espejo, espejo, espejo. Espejo cóncavo y convexo.

Moderadora. Las palabras las asimilamos mucho con las imágenes. ¿Damos el mismo significado a padre que a madre?

Participante 1. Quien está más con el hijo es la madre, pero las ausencias también educan.

Participante 7. En el caso de la lengua, se llama lengua materna por que la madre es la que enseña la lengua a los hijos, y el padre ha sido siempre el “gran ausente”.

Participante 6. Creo que el cuidado de los bebés es una de las cosas que más se ha evolucionado.

Participante 7. Sigue siendo la madre la que más está.

Participante 6. Pero en eso estoy de acuerdo con lo que se decía antes. Las instituciones son las que marcan los tiempos. Las prestaciones son diferentes para el padre que para la madre.

Participante 1. Las ayudas que fomentan que si no tienes empleo te dan ayuda, a veces eso fomenta que mujeres no quieran trabajar. Sí que veo que el tema del empleo en muchas mujeres no es una prioridad, y tener un empleo es tener una autonomía. Y el caso de mujeres mayores que se quieren reincorporar al mercado laboral y no pueden, su familia será consciente de lo que ha dado esa mujer a su familia, ¿lo valoran?

Participante 8. Las mujeres, a veces, hacen verdaderos milagros. Muchas mujeres solas con cargas familiares que sacan a la familia adelante, y muchos hombres se ahogarían, excepto excepciones.

Participante 5. Una pareja donde ella trabaja muchas más horas que su pareja y saca toda adelante y no entiendo como aguanta, y la disculpa es la niña que tienen.

Participante 4. ¿Sabes cómo la han educado? Yo lo pasaría peor si les viese discutir a todas horas.

Participante 5. Ha sufrido una educación clásica.

Participante 8. Pero eso es como las mujeres que han sufrido maltrato que tienen un vínculo emocional.

Participante 5. Otro tema que puede influir en la igualdad es la autoestima.

Participante 1. Y relacionado con eso esté el tema de la belleza física, que es más estricta con la mujer que con el hombre.

Moderadora. Consideráis que hay igualdad en las relaciones de pareja.

Participante 5. Las hay quien las quiere tener.

Anexos.

Participante 4. Yo creo que sí, en mi círculo de amigos sí. Todos y todas lo tienen claro. Tú no vas a permitir que nadie te venga a decir lo que tienes que hacer.

Participante 1. A la hora de ligar, ¿Quién da el primer paso?

Participante 4. Ellos

Participante 1. Hay una desigualdad

Moderadora. ¿Y por qué dan el primer paso ellos?

Participante 3. Porque es la costumbre.

Participante 8. Y porque la consideración de lo que debe hacer y los calificativos que se van a dar a determinados comportamientos también siguen siendo diferentes.

Participante 4. Si una chica da el primer paso, tanto las otras chicas, porque que las chicas somos muy malas, como los chicos, van a decir “uff, ésta”.

Participante 5. Se sigue con lo clásico.

Moderadora. Hay diferentes generaciones, ¿veis si los tiempos cambian?

Participante 4. Una chica está con cinco chicos y es una puta y un chico está con cinco y es una fiera.

Moderadora. ¿Las expectativas son las mismas es todas las generaciones? Una mujer con 23 años tiene las mismas expectativas que un hombre de 23 años.

Participante 2. Ha chicas que son independientes de su pareja, pero hay chicas que todo lo que dicen o hacen es en base a su pareja.

Participante 1. En el entorno en el que yo me muevo no se concibe el mundo sin una pareja estable y yo creo que es un error porque ya te exige agarrarte a cualquiera.

Participante 6. Y luego tienes que tener un hijo, y luego la parejita....

Moderadora. ¿Y a los hombres también se les pide eso?

Participante 5. Yo creo que no.

Participante 6. Todavía existe eso de que hay que tener una pareja estable.

Participante 1. Ahora vamos a los colegios preguntamos a los niños y niñas como serán a los treinta y casi todos te dirán “estaré casada, con hijos...”.

Participante 4. Ahora el divorcio se ve más. Porque la mujer tiene más independencia.

Participante 6. Ahora se ha pasado de un extremo a otro. Como hay independencia económica no negociamos, directamente divorcio.

Participante 5. Si es que a la gente, en general, no nos han enseñado a conocernos, como no sabemos estar solos buscamos a otro que nos solucione los problemas.

Participante 6. Es como si todo el mundo tuviera que tener una media naranja.

Participante 1. Y somos naranjas enteras.

Moderadora. ¿Hay diferencia entre hombres y mujeres en la autoestima?

Participante 5. Ahí vienen los problemas.

Participante 1. Los hombres y las mujeres tenemos diferentes recursos para expresar las emociones. Las mujeres tenemos más abanico que las mujeres y entonces si hay diferencias en la autoestima. Se nos enseña de forma diferente. Tenemos diferentes formas de expresar las emociones.

Participante 5. Pero todo es educacional.

Participante 8. Yo en muchas ocasiones soy agresiva y no debería de serlo.

Participante 7, Hay que atreverse a ser uno mismo. Una cosa es lo que piensan los demás de nosotros y otra cosa lo que somos.

Moderadora. No es lo mismo una persona cuando tiene cierta edad que un adolescente donde te influye mucho es grupo social.

Anexos.

Participante 7. La tribu tiene la culpa de que allá igualdad o no. Todos somos espejos, los mayores de los niños.

Moderadora. Quiero que me expongáis una situación en la que os hayáis visto discriminados o discriminadas.

Participante 1. En las reuniones familiares, con la familia extensa. En el lado de la pared se sientan los hombres y en el exterior las mujeres para ir a la cocina.... A mí lo que me pasó es que había debate de los hombres en temas de políticas, y yo con 16 años me metí, y poco a poco se fueron incluyendo, pero les llamaba la atención que me hubiese incluido en su grupo en lugar de las mujeres.

Participante 7. Después de las fiestas de San Juan del Monte hacemos una comida, me voy a levantar para recoger y me dicen “quieto, quieto, no te muevas, estando las mujeres no te vas a levantar”. Es una discriminación de las propias mujeres.

Participante 8. Se niega mi capacidad para resolver problemas.

Participante 1. Estoy llamando a Telefónica para pedir una devolución. Llamo varias veces y no me hacen caso, llama mi hermano pone otro tono de voz y ya le dan una repuesta. O cuando llaman a casa y quieren hablar con el hombre de la familia, el que toma las decisiones.

Participante 2. Creo que soy afortunada, no recuerdo ninguna situación. Soy muy joven todavía, no me he sentido discriminada.

Participante 4. En mi casa del pueblo, y mi abuela, mi madre y mis tías estaban haciendo la comida. Vino mi abuela donde las tres chicas y nos dijo “a poner la mesa” y le dije y por qué no los chicos y su contestación fue “porque sois chicas”.

Participante 3. Yo de cara al público. En hostelería los hombres quieren a las chicas y las mujeres a los chicos.

Participante 6. Las diferencias las recuerdo en mi casa, mi madre es más machista que mi padre. Con mi hermano que me llevo 20 semanas siempre ha habido mucha diferencia.

Ahora vamos los domingos a comer a casa, se levanta mi marido a ayudar y mi madre se sorprende.

Participante 5. Pero a veces que nos aprovechamos de nuestro género. Sobre todo en cuestión de fuerza.

Moderadora. Ahora, alguna situación en la que vosotros hayáis, no vamos a utilizar el término discriminado, hayáis diferenciado para una actividad a un hombre o a una mujer.

Participante 7. Yo el otro día en el colegio en una actividad dije “chicos, chavales” hago una discriminación en el lenguaje.

Participante 2. Yo cuando digo, voy a ir de compras y digo “pero tú no vengas” (a mi pareja).

Participante 4. Porque a los chicos no les gusta ir de compras.

Participante 8. Depende de lo que vayan a comprar...

Participante 7. Y como serán las parejas de hombres y las parejas de mujeres, ¿cómo se organizarán?

Participante 1. No se adoptan los roles.

Participante 6. Adoptaran un papel que nosotros asociaremos con femenino o masculino.

Participante 1. En los estereotipos, tú preguntas que es un hombre y una mujer y se puede poner en dos columnas, de los que se trata es que cada persona pueda elegir lo que quiera.

Participante 6. Ser más natural. Mi niña tendrá un cochecito pero también tiene una moto.

Anexos.

Participante 7. Esto es como la historia del “Color de los patucos”. Un niño sabía que era niño por que tenía el color de los patucos azul, otra que era una niña porque les tenía rosa, pero el que los tenía amarillos no sabía si era niño o niña....

Todos. (Risas)

Participante 8. Y eso que las niñas si se pueden poner azul, pero los niños rosa....

Moderadora. Ahora para finalizar, ¿qué conocéis del proyecto “Definir Miranda”?

Participante 2. En mi colegio hemos estado haciendo tutorías que normalmente iban acompañadas de una charla. Cuando yo pienso en Definir Miranda se me ocurre como son las personas.

Participante 6. Yo no sé qué es el proyecto Definir Miranda pero supongo que será como queremos que sea nuestra ciudad en el futuro.

Participante 4. A nosotros nos pasaban papeles o programas y lo debatíamos entre nosotros.

Participante 3. Hicieron cuestionarios, acciones sobre videojuegos, gymkhana, han impartido charlas, videos- documentales.

Moderadora ¿Qué os sugiere Definir Miranda?

Participante 3. Buscar la igualdad. Ayudar a definirnos, saber quiénes somos nosotros mismos para comprender a los demás.

Participante 7. Lo que han dicho ellos. Jornadas, tutorías, mesas redondas, video-forum... jornadas de formación al profesorado, decálogo de la igualdad. “Definir Miranda” no lo asocias con la igualdad, pero es algo pionero. Que no haya tanta diferencia sexista.

Participante 5. La opción que se estaba dando en Europa era no bajar al hombre si no subir a las mujeres, pero si no hay cambio de valores no sirve de nada. Pero mutuo, tanto masculino como femenino. No sirve de nada que un hombre sepa planchar si luego se

comporta como un Cromañón. Y una mujer sepa de electricidad pero en casa todo siga igual.

Participante 1. O la igualdad se consigue entre ambos o no hay nada que hacer.

Participante 5. Yo veo la carencia con los hombres en el proyecto. Donde tengo yo el espacio para cambiar valores.

Participante 7. Desde el ayuntamiento no son actividades para hombres o para mujeres si no para personas.

Participante 8. Luego la gente ya se clasifica. Definir Miranda es un proyecto donde ha colaborado la organización donde trabajo yo, es un proyecto muy ambicioso, ha pretendido abarcar muchos aspectos, ha habido mucho trabajo pero solo hemos arañado la superficie. Es muy amplio, todo no se podía trabajar.

Participante 1. Trabajo como promotora del proyecto “Definir Miranda”, el objetivo que persigue el proyecto es transformar los estereotipos producto de la socialización basado en el sistema sexo- género. Pretende eliminar la segregación horizontal y la vertical en los puestos de trabajo, mediante un montón de actividades, cursos en el ITM, observatorio de Sagrados Corazones, con Cáritas todo el tema de integración. Se ha tratado muchas vertientes. Hemos incidido en muchos campos y es algo que ha salido a base del esfuerzo de las personas y personas que se lo han creído, quienes han estado trabajando en ellos. Igual sí que ha sido muy ambicioso, por que intentar cambiar en tres años cambiar los estereotipos que llevan mil años es muy complicado. Se han hecho campañas de sensibilización, jornadas, cursos y ahora está la parte de la evaluación y ya veremos los resultados, estamos contentas.

Participante 7. Contentas y ¿contentos no?

Participante 1. Contentas y contento porque aunque las personas que han firmado han sido mayoritariamente hombres, las personas que han trabajado el día a día han sido mujeres excepto uno o dos. Os anticipo que desde el lunes hasta el día 30 hay una

Anexos.

exposición de las buenas prácticas de lo mejor que hemos hecho de todo lo que hemos hecho en la Casa de la Cultura. Si queréis ir a verla allí estará.

Moderadora. Yo quería darlos las gracias por haber participado, pero de verdad, porque sé que esto es un esfuerzo para todos por que habéis tenido que conciliar vida laboral, familiar y social. Sobre todo por la participación, por la implicación, lo que supone hablar de este tema porque supone romper con muchos de nuestros pensamientos o darnos cuenta y a veces es duro. Lo que habéis hecho es muy importante porque va a formar parte de la evaluación, una evaluación que va a ser pública que va a formar parte de una tesis doctoral y que tiene su relevancia.

ANEXO 9

ENCUESTA A LA POBLACIÓN MIRANDESA

Muchas gracias por su participación. Le invitamos a colaborar en la evaluación de los resultados obtenidos en el Proyecto EQUAL “Definir Miranda” cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

El objetivo de este cuestionario es conocer la repercusión que el Proyecto “Definir Miranda” ha tenido en la población de esta ciudad, y la percepción que se tiene sobre la igualdad de mujeres y hombres.

Le agradecemos su cooperación, que es totalmente voluntaria. Los resultados se utilizarán con fines científicos y estadísticos. No obstante, indicar que se *garantiza la confidencialidad* de todos y cada uno de los datos que aquí consten. No hay manera de identificar a las personas participantes ni es el objetivo de la encuesta.

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PERSONA ENCUESTADA**P.1. Edad (años):**

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> De 16 a 24 | <input type="checkbox"/> De 25 a 34 |
| <input type="checkbox"/> De 35 a 44 | <input type="checkbox"/> De 45 a 54 |
| <input type="checkbox"/> De 55 a 64 | <input type="checkbox"/> A partir de 65 |

P.2. Sexo:

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mujer. | <input type="checkbox"/> Hombre. |
|---------------------------------|----------------------------------|

P.3. Nacionalidad: (escriba por favor):**P.4. ¿Posee algún tipo de discapacidad?**

Anexos.

No

Si ¿Cuál? _____

P.5 ¿Cuál es su confesión religiosa?

Católica Judía

Musulmana Agnóstica

Atea Protestante

Otras confesiones religiosas ¿cuáles? _____

P.6. Nivel académico.

Sin estudios Graduado Escolar o ESO

Bachiller Formación Profesional

Diplomatura Universitaria Licenciatura Universitaria

Doctorado Otros estudios ¿cuáles? _____

VALORACIÓN DEL PROYECTO “DEFINIR MIRANDA”

P.7. ¿Conoce el proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL “Definir Miranda”?

Sí No. (En caso de contestar “NO” pasar a la pregunta 13)

P.8. Señale todas las actividades que conoce dentro del Proyecto “Definir Miranda”:

Cursos de formación.

Observatorio ”Investiguemos la igualdad de sexos”.

Actividades dirigidas al alumnado de centros educativos.

Diagnostico de plantillas.

- Tutorización de proyectos empresariales.
- Jornadas.
- Campañas de sensibilización.
- Otras actuaciones ¿cuáles? _____

P.9. Señale tres medios por los que obtuvo mayor cantidad de información de las actividades:

- Alguna de las entidades organizadoras. ¿cuál? _____
- Amistades, compañeros o compañeras
- Otras organizaciones ¿cuáles? _____
- Televisión
- Prensa escrita
- Radio
- Internet
- Carteles publicitarios
- Otros medios ¿cuáles? _____

P.10. ¿Ha participado en alguna de las actividades del proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL “Definir Miranda”?

- Sí
- No. (En caso de contestar “NO” pasar a la pregunta 13)

Anexos.

P.11. Indique todas las actividades en las que ha participado dentro del Proyecto “Definir Miranda”:

- Cursos de formación
- Observatorio ”Investiguemos la igualdad de sexos”
- Actividades dirigidas al alumnado de centros educativos
- Diagnostico de plantillas
- Tutorización de proyectos empresariales
- Jornadas
- Campañas de sensibilización
- Otras actuaciones ¿cuáles? _____

P.12. Marque tres razones por las que participó en el Proyecto:

- Aumentar las posibilidades de encontrar empleo
- Mejorar su cualificación profesional
- Establecerse por cuenta propia
- Adquirir conocimientos y habilidades
- Me interesa la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
- Otras razones ¿cuáles? _____

ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

P.13. Valore la importancia de cada uno de estos aspectos en su vida, en una escala de 1 a 5 (siendo 1 la valoración correspondiente a “nada importante” y 5 la valoración correspondiente a “muy importante”) (marcar con una x). En la última columna ordene por orden de importancia siendo el 1 el de mayor importancia y el 9 el de menor importancia.

	1	2	3	4	5	PRIORIDAD
La familia						
Las relaciones de pareja						
El empleo						
La formación						
La independencia económica respecto a la pareja						
La educación de las criaturas						
El trabajo doméstico						
Las relaciones sociales						
El tiempo de ocio						

Indicar otros aspectos si lo considera necesario y su valoración

	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

Anexos.

P.14. De los siguientes empleos indique quien estaría más capacitado o capacitada para su realización, un hombre, una mujer o ambos por igual.

	Mujer	Hombre	Ambos por igual
Trabajo de oficina			
Cuidado de criaturas			
Cuidado de personas dependientes (mayores o con discapacidad)			
Manejo y mantenimiento de maquinaria			
Costura			
Jefatura de obra			
Medicina especialista en cirugía			
Pediatría			
Soldadura			
Conducción de vehículos de gran tamaño			
Enfermería			
Profesional de alta cocina			
Diseño de moda			

Indicar otros aspectos si lo considera necesario y su valoración

	Mujer	Hombre
	Mujer	Hombre

P. 15. De las siguientes actividades extraescolares ¿cuál considera que está dirigida a chicos o chicas o para ambos por igual?

	Chica	Chico	Ambos por igual
Ballet			
Fútbol			
Cocina			
Baloncesto			
Tenis			
Artes marciales			
Taller de lectura			
Taller de electricidad			
Taller de costura			

Indicar otros aspectos si lo considera necesario y su valoración

	Mujer	Hombre
	Mujer	Hombre

Anexos.

P.16. De las siguientes cualidades personales cuales atribuye a las mujeres y cual a los hombres o a ambos por igual:

	Mujer	Hombre	Ambos por igual
Atención por los detalles			
Autoridad			
Capacidad de lucha			
Iniciativa			
Preparación y cualificación			
Constancia			
Intuición			
Sensatez			
Inteligencia			
Paciencia			
Capacidad de trabajo			
Simpatía y don de gentes			
Decisión			
Sinceridad			
Generosidad			
Precisión			
Preocupación por las demás personas			

Indicar otros aspectos si lo considera necesario y su valoración

	Mujer	Hombre
	Mujer	Hombre

P.17. Valore en qué grado se ha encontrado en situación de desigualdad por razón de su sexo en alguna de estas situaciones en una escala del 1 al 10 (siendo 1 la valoración correspondiente a “nunca en situación de desigualdad” y 10 la correspondiente a “Muy a menudo en situación de desigualdad) Marque con una x. (Leer al final) En la última columna indique en qué grado considera existe igualdad en los aspectos indicados.

	Nunca en situación de desigualdad										Muy a menudo en situación de desigualdad	Existe igualdad
En el empleo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
En la relación de pareja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
En instituciones educativas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
En las relaciones con sus amistades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
En la familia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
En el deporte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Otras ocasiones ¿Cuáles? _____	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

Anexos.

P. 18. Valore en qué grado usted está de acuerdo con las siguientes afirmaciones (siendo 1 la valoración correspondiente a “nada de acuerdo” y 10 la correspondiente a “totalmente de acuerdo”) marque con una x.

	Nada de acuerdo									Totalmente de acuerdo
Las mujeres no deberían trabajar fuera de casa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La maternidad dificulta el acceso de las mujeres al empleo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las mujeres valen para letras y los hombres para números	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las madres educan mejor a las criaturas que los hombres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En muy pocos deportes las mujeres ganan a los hombres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las mujeres estudian más que los hombres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las tareas del hogar deben ser compartidas por todos los miembros de la unidad familiar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El maltrato a las mujeres está disminuyendo en la sociedad mirandesa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las mujeres inmigrantes realizan empleos relacionados con trabajo doméstico porque tienen menor formación.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Es indistinto ser hombre o mujer para obtener un puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de los hombres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La presidencia del gobierno tendría que ser dirigida por una mujer.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los hombres deben solicitar excedencia laboral para el cuidado de las criaturas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Para completar nuestro estudio, es de mucha utilidad que exprese cualquier otro tipo de comentario no recogido en este cuestionario y que, en su opinión, puede contribuir al mejor conocimiento de la percepción de igualdad entre sexos en la sociedad mirandesa.

.....

.....

.....

.....

.....

Por último, la validación de las respuestas de la encuesta requiere de una supervisión, es por ello que le solicitamos de forma voluntaria un teléfono de contacto y un nombre para, en el caso se estime oportuno confirmar la realización de esta encuesta.

Nombre:.....

Teléfono:
.....

Si necesita cualquier aclaración acerca de este cuestionario o el proyecto “Definir Miranda” puede ponerse en contacto con la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Miranda de Ebro en el teléfono: 947 34 91 29 o con Azucena Melgosa de la Universidad de Burgos en el teléfono: 607 30 16 30.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 10

Tabla 4

Distribución de la población mirandesa por distritos, sexo y edad

	De 16 a 24 años		De 25 a 34 años		De 35 a 44 años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años		A partir de 65 años		TOTAL por distritos	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres								
D. 1	120	101	196	155	177	153	187	142	112	76	171	273	963	900
D. 2	510	458	852	667	829	623	696	581	475	422	654	841	4016	3592
D. 3	1293	1221	2128	1869	2108	1991	1987	1861	1393	1315	1903	2715	10812	10972
D. 4.1	50	56	201	181	166	123	111	101	89	61	124	135	741	657
D. 4.2	99	86	124	97	137	106	182	156	106	65	162	230	810	740
TOTAL POR SEXOS													17342	16861
TOTAL DE LA POBLACIÓN														34203

ANEXO 11

Anexos.

Tabla 5

Distribución de la muestra por distritos, sexo y edad

	De 16 a 24 años		De 25 a 34 años		De 35 a 44 años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años		A partir de 65 años		TOTAL por distritos	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres								
D 1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	17	16
D 2	9	8	15	12	15	11	12	10	8	7	11	15	70	63
D. 3	23	21	37	33	37	35	35	33	24	23	33	48	190	192
D. 4.1	1	1	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	13	12
D. 4.2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	4	14	13
TOTAL	36	34	61	52	60	53	55	50	38	34	53	74	304	296
TOTAL DE LA MUESTRA													600	

ANEXO 12

ENCUESTA PARA PERSONAS BENEFICIARIAS

Muchas gracias por su participación. Le invitamos a colaborar en la evaluación de los resultados obtenidos en el Proyecto EQUAL “Definir Miranda” cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Esta encuesta, pretende conocer los efectos alcanzados por el proyecto.

Le agradecemos su cooperación, que es totalmente voluntaria. Los resultados se utilizaran con fines científicos y estadísticos. No obstante, indicar que se *garantiza la confidencialidad* de todos y cada uno de los datos que aquí consten. No hay manera de identificar a las personas participantes ni es el objetivo de la encuesta.

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PERSONA ENCUESTADA**P.1. Edad (años):**

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> De 16 a 24 | <input type="checkbox"/> De 25 a 34 |
| <input type="checkbox"/> De 35 a 44 | <input type="checkbox"/> De 45 a 54 |
| <input type="checkbox"/> De 55 a 64 | <input type="checkbox"/> A partir de 65 |

P.2. ¿Posee algún tipo de discapacidad?

- Si ¿Cuál? _____
- No

P.3. ¿Tiene responsabilidades familiares?

- Si No

Anexos.

P.4. Es usted responsable de la economía de la familia

- Sí No

P.5. Nacionalidad: (escriba por favor):

VALORACIÓN DEL PROYECTO “DEFINIR MIRANDA”

P.6. Señale todas las actividades que conoce dentro del Proyecto “Definir Miranda”:

- Cursos de formación
- Observatorio ”Investiguemos la igualdad de sexos”
- Actividades dirigidas al alumnado de centros educativos
- Diagnostico de plantillas
- Tutorización de proyectos empresariales
- Jornadas
- Campañas de sensibilización
- Otras actuaciones ¿cuáles? _____

P.7. Indique todas las actividades en las que ha participado dentro del Proyecto “Definir Miranda”:

- Cursos de formación
- Observatorio ”Investiguemos la igualdad de sexos”
- Actividades dirigidas al alumnado de centros educativos
- Diagnostico de plantillas

- Tutorización de proyectos empresariales
- Jornadas
- Campañas de sensibilización
- Otras actuaciones ¿cuáles? _____

P.8. Marque tres razones por las que participó en el Proyecto

- Aumentar las posibilidades de encontrar empleo
- Mejorar su cualificación profesional
- Establecerse por cuenta propia
- Adquirir conocimientos y habilidades
- Me interesa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Otras razones ¿cuáles? _____

P.9. Señale los tres medios por los que obtuvo mayor cantidad de información en relación a las actividades

- Alguna de las entidades organizadoras. ¿cuál? _____
- Amistades, compañeros o compañeras
- Otras organizaciones ¿cuáles? _____
- Televisión
- Prensa escrita
- Radio
- Internet

Anexos.

- Carteles publicitarios
- Otros medios ¿cuáles? _____

P.10. ¿Tuvo dificultad para acceder a los cursos de formación?

- Si
- No

En caso de contestar “Si”, señale los motivos:

- Horarios
- Responsabilidades familiares
- Distancias
- Disponibilidad de plazas
- Barreras arquitectónicas
- Otras dificultades ¿cuáles? _____

P.11. ¿Tenía empleo en el momento de iniciar su participación en el curso de formación?

- Si.
- No

En caso de contestar “no”, ¿Cuánto tiempo llevaba desempleada?

- Menos de tres meses
- De cuatro a seis meses
- De siete a doce meses
- Más de un año

Si ha contestado “NO” pase a la pregunta 17.

P.12. ¿Cuánto tiempo llevaba en la empresa en el momento de participar en el curso de formación?

- Menos de tres meses
- De cuatro a seis meses
- De siete a doce meses
- Más de un año

P.13. ¿Qué categoría profesional tenía en el momento de participar en el curso de formación?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Dirección | <input type="checkbox"/> Mandos intermedios |
| <input type="checkbox"/> Personal técnico | <input type="checkbox"/> Personal administrativo |
| <input type="checkbox"/> Operarias | <input type="checkbox"/> Personal no cualificado |
| <input type="checkbox"/> Otras categorías ¿cuáles? _____ | |

P.14. ¿Qué tipo de contrato tenía en el momento de participar en el curso de formación?

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Fijo | <input type="checkbox"/> Interino |
| <input type="checkbox"/> Por obra y servicio | <input type="checkbox"/> Temporal |
| <input type="checkbox"/> Por cuenta propia | <input type="checkbox"/> En prácticas |
| <input type="checkbox"/> Beca | <input type="checkbox"/> Sin contrato |
| <input type="checkbox"/> Otras situaciones ¿cuáles? _____ | |

P.15. ¿Qué tipo de jornada tenía en el momento de participar en el curso de formación?

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Completa | <input type="checkbox"/> Parcial |
| <input type="checkbox"/> Reducida | <input type="checkbox"/> Por horas |
| <input type="checkbox"/> Teletrabajo | <input type="checkbox"/> Otro tipo ¿Cuál? _____ |

Anexos.

P.16. ¿A qué sector pertenece la empresa en que la que estaba empleada cuando participó en el curso de formación?

- Construcción Industria
 Comercio Servicios
 Profesionales Administración Pública
 Otro sector ¿Cuál? _____

P.17. Después de participar en el curso ¿ha tenido empleo?

- Si No

En el caso de contestar “SI”, valore el grado en el que su participación en la actividad le ha ayudado a encontrar ese empleo

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

Si ha contestado “SI” pase a la pregunta 18.

En el caso de contestar “NO” conteste a las siguientes preguntas:

¿Se encuentra actualmente buscando empleo?

- Si

Valore el grado en que su participación en la actividad le puede ayudar a encontrar empleo

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

- No, ¿por qué? _____

¿Está usted inscrita en el ECyL (Servicio Regional de Empleo)?

- Si No

Si ha contestado “NO” a la pregunta 17, pase a la pregunta 27

P.18. ¿Ha cambiado de empresa u organización después de participar en el curso de formación?

- Si No

En el caso de contestar “**si**”, valore el grado en el que su participación en la actividad le ha contribuido a ese cambio

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

P.19. ¿Ha cambiado su categoría profesional después de participar en el curso de formación?

- Si No

En el caso de contestar “**si**”, valore el grado en el que su participación en la actividad le ha contribuido a ese cambio

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

P.20. ¿Qué categoría profesional tiene después de participar en la actividad?

- Dirección Mandos intermedios
 Personal técnico Personal administrativo
 Operarias Personal no cualificado
 Otras categorías ¿cuáles? _____

Anexos.

P.21. ¿Ha cambiado su tipo de contrato después de participar en la actividad?

- Sí No

En el caso de contestar “sí”, valore el grado en el que su participación en la actividad le ha contribuido a ese cambio

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

P.22. ¿Qué tipo de contrato tiene después de participar en la actividad?

- Fijo Interino
 Por obra y servicio Temporal
 Por cuenta propia En prácticas
 Beca Sin contrato
 Otras situaciones ¿cuáles?

P. 23. ¿Ha cambiado su salario después de participar en la actividad?

- Sí No

En el caso de contestar “sí”, valore el grado en el que su participación en la actividad le ha contribuido a ese cambio

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

P.24. ¿Ha apreciado en la empresa la aplicación de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

- Sí No

En el caso de contestar “SI” indique que tipo de cambios:

- Flexibilidad de horarios dependientes
- Servicios de atención a personas dependientes
- Teletrabajo
- Otras ¿Cuáles? _____ -

P.25. ¿Qué tipo de jornada tiene después de participar en la actividad?

- Completa
- Parcial
- Reducida
- Por horas
- Teletrabajo
- Otro tipo ¿Cuál?

P.26. ¿A qué sector pertenece la empresa en la que trabaja después de participar en la actividad?

- Construcción
- Industria
- Comercio
- Servicio
- Profesionales
- Otro sector ¿Cuál?

P.27. Valore el grado de utilidad de su participación en la actividad (siendo 1 la valoración más baja y 5 la valoración más alta). Marcar con una x. En caso de haber abandonado no conteste e indique en la parte inferior del cuadro el motivo de abandono.

	1	2	3	4	5
Le ha servido para mejorar su cualificación profesional					
Le ha servido para orientarse profesionalmente					
Le ha servido para encontrar empleo					
Le ha servido para promocionarse en el empleo					
Le ha servido para establecerse por cuenta propia					

Anexos.

Le ha servido para obtener un aumento de sueldo					
Le ha servido para ampliar campos de conocimiento					
Ha cumplido las expectativas que tenía					
Le ha motivado para la búsqueda de empleo					
Ha ampliado sus redes de contactos para facilitarle la búsqueda de empleo					

Indique el motivo del abandono (Escriba por favor)

P. 28. ¿Considera el empleo como una parte prioritaria de su vida?

Sí ¿Por qué? _____

No ¿Por qué? _____

P.29. Valore el grado en que su participación en la actividad le ha incentivado la posibilidad de establecerse por cuenta propia.

Nada 1 2 3 4 5 Mucho

P.30. ¿Qué recomendaciones y sugerencias daría para mejorar los servicios prestados por el proyecto “Definir Miranda”?

ANEXO 13

LISTADO DE CUESTIONES RELEVANTES EN EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PARA EL PROYECTO “DEFINIR MIRANDA”.

<p>PROYECTO A EVALUAR: “Definir Miranda”</p> <p>ORGANISMO DE IMPLANTACIÓN: Agrupación de Desarrollo “Definir Miranda”.</p> <p>EVALUADORA: Azucena Araceli Melgosa del Valle.</p>
--

DIMENSIONES DE CALIDAD

I. Evaluación de necesidades

1.- Las implicadas e implicados de este programa han tenido en cuenta para establecer las necesidades de la población objetivo, normas o dictámenes procedentes de Organismos Supranacionales.	SI <u>NO</u> NS
2.- Se han realizado una serie de sondeos de opinión para consultar a la población objetivo y a la población general acerca de cuáles son sus necesidades.	SI <u>NO</u> NS
3.- Se ha recurrido a datos de archivo (datos epidemiológicos, socioeconómicos, etc.) que determinan de forma indirecta las necesidades de la población objetivo.	SI <u>NO</u> NS
4.- Las necesidades se han establecido mediante inferencias políticas realizadas por las personas responsables y gestoras del programa.	SI <u>NO</u> NS
5.- Se han celebrado reuniones (grupos de discusión) con representantes de la población objetivo para conocer sus necesidades.	SI <u>NO</u> NS
6.- En el análisis de necesidades se han utilizado otros procedimientos no reseñados hasta aquí.	SI <u>NO</u> NS
<i>Grado de evaluación de las necesidades.</i>	0 1 <u>2</u> 3 4

Anexos.

II. Definición de los objetivos

7.- Existen objetivos y metas bien definidos operacionalmente	SI <u>NO</u> NS
8.- Los objetivos se expresan en criterios e indicadores cuantificables.	SI <u>NO</u> NS
9.- Existen objetivos aunque no estén bien definidos.	<u>SI</u> NO NS
10.- Se han establecido sólo objetivos generales.	<u>SI</u> NO NS
<i>Grado de evaluabilidad de los objetivos.</i>	0 1 <u>2</u> 3 4

III. Criterios de selección del programa

11.- Existen datos empíricos que avalan la validez del proyecto en el contexto de la aplicación.	<u>SI</u> NO NS
12.- Existen datos empíricos que avalan la validez del proyecto en otros contextos distintos al de la aplicación.	SI NO <u>NS</u>
13.- Se conocen experiencias sobre acciones concretas del proyecto que han sido válidas en el contexto de la aplicación.	SI <u>NO</u> NS
14.- Se conocen experiencias sobre acciones concretas del proyecto que han sido válidas en otros contextos distintos al de la aplicación.	SI <u>NO</u> NS
15.- Existen indicios racionales acerca de la validez del proyecto en el contexto de aplicación.	<u>SI</u> NO NS
16.- Existen indicios racionales acerca de la validez del proyecto en otros contextos distintos al de la aplicación.	<u>SI</u> NO NS
<i>Grado de calidad en los criterios de selección.</i>	0 1 <u>2</u> 3 4

IV. Definición del proyecto

17.- Las acciones implicadas en el proyecto están definidas.	<u>SI</u> NO NS
18.- Los recursos humanos que se requieren están claramente definidos.	SI <u>NO</u> NS
19.- La estructura material concerniente al proyecto está definida.	SI <u>NO</u> NS
20.- La temporalización en la implantación del proyecto está definida.	<u>SI</u> NO NS
<i>Grado de definición del proyecto</i>	0 1 2 <u>3</u> 4

V. Grado de implantación

21.- Todos los elementos han sido implantados en las unidades programadas.	SI <u>NO</u> NS
22.- La estructura del proyecto ha sido implantada en las unidades programadas.	<u>SI</u> NO NS
23.- Se sigue la temporalización fijada en las unidades programadas.	SI <u>NO</u> NS
24.- Todos los elementos han sido implantados.	<u>SI</u> NO NS
25.- Se dispone de toda la estructura programada.	<u>SI</u> NO NS
<i>Grado de implantación.</i>	0 1 2 <u>3</u> 4

VI. Diseño de la evaluación

26.- Existe un diseño preestablecido.	<u>SI</u> NO NS
27.- En la evaluación del proyecto se puede utilizar un diseño experimental.	SI <u>NO</u> NS
28.- En la evaluación del proyecto se puede utilizar un diseño cuasi experimental.	SI <u>NO</u> NS
29.- En la evaluación del proyecto se puede utilizar un diseño pre experimental.	<u>SI</u> NO NS
30.- En la evaluación del proyecto es aconsejable utilizar un diseño emergente.	SI <u>NO</u> NS
<i>Grado de calidad del diseño.</i>	0 1 2 <u>3</u> 4

Anexos.

VII. Calidad de las operaciones a observar

31.- Existen datos ya recogidos con suficientes garantías de rigor para permitir la evaluación del proyecto.	SI <u>NO</u> NS
32.- Existen indicadores fácilmente accesibles que permitirán la evaluación.	<u>SI</u> NO NS
33.- Las operaciones que van a permitir la evaluación del proyecto pueden serlo mediante instrumentos fiables y válidos ya existentes.	SI <u>NO</u> NS
34.- Tendrán que ser construidos instrumentos de evaluación ad hoc con el fin de proceder a la evaluación del proyecto.	<u>SI</u> NO NS
<i>Grado de calidad de las operaciones a observar.</i>	0 1 2 <u>3</u> 4

VIII. Recogida de información sobre el contexto

35.- Existe una recogida de datos sistemática sobre el contexto donde se aplica el proyecto.	<u>SI</u> NO NS
36.- Es posible acudir a datos de archivo directos sobre el contexto donde se aplica el proyecto.	<u>SI</u> NO NS
37.- Es posible acudir a datos procedentes de procedimientos retrospectivos sobre el contexto donde se aplica el proyecto.	<u>SI</u> NO NS
<i>Posibilidad de recogida de información sobre el contexto de implantación.</i>	0 1 2 3 <u>4</u>

DIMENSIONES DE BARRERAS

IX. Aceptabilidad de la evaluación

38.- Antes de empezar la evaluación, los implicados e implicadas en el proyecto han colaborado con el equipo evaluador.	SI <u>NO</u> NS
39.- Existe evidencia de que las personas usuarias del proyecto aceptan la posibilidad de su evaluación y están dispuestas a colaborar.	<u>SI</u> NO NS
40.- Existe evidencia de que las personas responsables y gestoras aceptan la posibilidad de la evaluación y están dispuestas a colaborar.	<u>SI</u> NO NS
41.- Existe un cierto grado de probabilidad de que las personas usuarias acepten la posibilidad de que éste sea evaluado y estén dispuestas a colaborar.	<u>SI</u> NO NS
42.- Existe un cierto grado de probabilidad de que las personas responsables y gestoras acepten la posibilidad y estén dispuestas a colaborar.	<u>SI</u> NO NS
<i>Grado de aceptabilidad de la evaluación</i>	0 1 2 3 <u>4</u>

X. Implicación de la evaluadora

43.- La evaluadora es externa a la Organización que ha planificado e implantado el proyecto.	SI <u>NO</u> NS
44.- La evaluadora del proyecto está muy poco implicada en la planificación, diseño e implantación del proyecto.	SI <u>NO</u> NS
45.- Los resultados de la evaluación son de escasa importancia para el futuro de la evaluadora.	SI <u>NO</u> NS
<i>Grado de implicación de la evaluadora.</i>	0 1 2 3 <u>4</u>

Anexos.

XI. Finalidad de la evaluación

46.- Está claramente establecido cuál es el propósito de la evaluación.	<u>SI</u> NO NS
47.- Está claramente establecido para qué van a ser utilizados los resultados de la evaluación.	<u>SI</u> NO NS
48.- Existen indicios, no especificados, acerca de cómo van a ser utilizados los resultados de la evaluación.	SI <u>NO</u> NS
49.- Existen indicios, no especificados, acerca de para qué van a ser utilizados los resultados de la evaluación	SI <u>NO</u> NS
Grado de especificación de la finalidad de la evaluación	0 1 2 3 <u>4</u>

XII. Costes de la evaluación

50.- Se puede determinar la duración de la evaluación del proyecto.	<u>SI</u> NO NS
51.- La duración de la evaluación del proyecto va a ser ajustada a los requerimientos de la entidad cliente.	<u>SI</u> NO NS
52.- Se pueden determinar los costes materiales de evaluación del proyecto.	<u>SI</u> NO NS
53.- Los costes materiales de la evaluación del proyecto no sobrepasan las disponibilidades del cliente	SI <u>NO</u> NS
<i>Grado de coste de la evaluación</i>	0 1 2 3 <u>4</u>