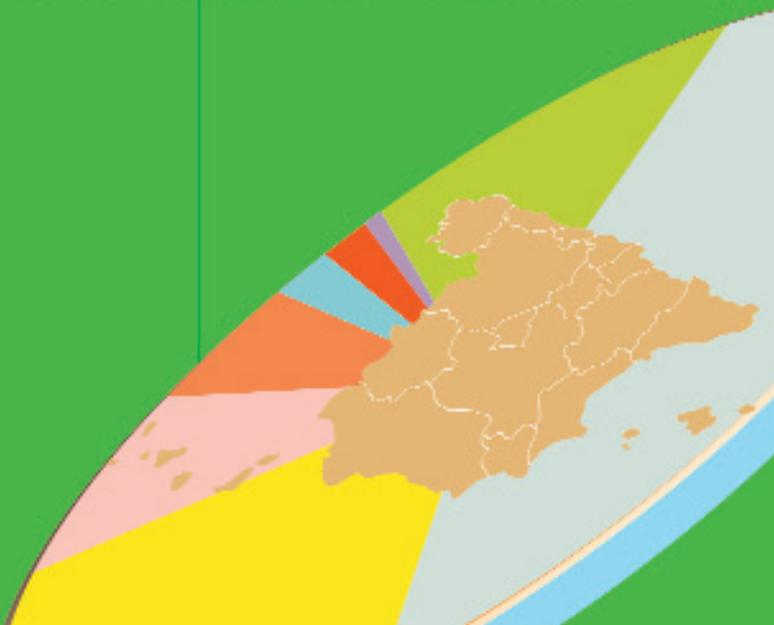


OBSERVATORIO 15

**Módulos
formativos para
la integración
de las mujeres
inmigrantes.
Dirigidos al
personal que se
encuentra al
servicio de la
Administración
Pública**



*Módulos formativos para la
integración de las mujeres inmigrantes.
Dirigidos al personal que se encuentra
al servicio de la Administración Pública.*



Estudio realizado por Almenara Estudios

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)

Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid (España)

e-mail: inmujer@migualdad.es

www.migualdad.es/mujer

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

28350 Ciempozuelos (Madrid)

NIPO: 803-09-091-5

Déposito Legal: M-22448-2009

Impreso en papel reciclado libre de cloro

**Módulos formativos
para la integración de las
mujeres inmigrantes.
Dirigidos al personal que se
encuentra al servicio de la
Administración Pública.**

Módulos formativos para la integración de las mujeres inmigrantes.

ÍNDICE

	<i>Páginas</i>
1. PRESENTACIÓN	13
2. LOS COMPROMISOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES	15
2.1. Introducción	15
2.2. Ley 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social	16
a. Derechos de los Extranjeros en España	16
b. Régimen Jurídico de las Situaciones de los Extranjeros	17
2.3. Plan estratégico de ciudadanía e integración (2007-2010) del Ministerio de Trabajo e Inmigración	19
a. Los Principios Generales de la Política de Integración	19
b. Concepto de Integración	20
c. Principios Políticos que Orientan el Plan	21
2.4. LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	24
a. Incorporación Transversal del Principio de Igualdad	24
b. Criterios Generales de Actuación de los Poderes Públicos	27
2.5. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008– 2011) del Ministerio de Igualdad	28
a. Principios Inspiradores del Plan	29
b. Principios Rectores	29
c. Ejes del Plan que Incorporan Actuaciones Dirigidas a Mujeres Inmigrantes	31
2.6. Los Planes Autonómicos y Planes Locales de Mujer y de Inmigración	34
a. Igualdad de Oportunidades	34
b. Integración de la Población Inmigrante	35
3. CONCEPTOS BÁSICOS: LA TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	37
3.1. Introducción	37
3.2. Principio Rector de las Políticas Públicas	37
3.3. Antecedentes. Adopción en Normas Internacionales	38
a. CEDAW	38

b.	La Conferencia de Beijing – IV Conferencia Mundial de la Mujer Celebrada en Pekín en 1995	39
c.	Incorporación del Mainstreaming por las Instituciones Europeas	40
3.4.	Definiciones del Concepto de Mainstreaming de Género	41
3.5.	Elementos Claves en la Estrategia del Mainstreaming de Género	43
3.6.	La Aplicación del concepto de Mainstreaming de Género por las Distintas Administraciones	46
4.	CÓMO INTRODUCIR ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN	49
4.1.	Introducción	49
4.2.	Conceptos Esenciales sobre Género	49
4.3.	El análisis de Género en las Políticas Públicas	51
a.	Concepto y Pasos para la Realización de un Análisis de Género	51
b.	Atención a la Diferencia	53
c.	La Puesta en Marcha de Acciones Específicas	55
d.	Pautas para Iniciar un Análisis de Género	55
i.	<i>Realización de un Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres Inmigrantes</i>	56
ii.	<i>El Conocimiento de las Acciones Puestas en Marcha desde la Propia Administración</i>	57
iii.	<i>Conocimiento de Otras Experiencias</i>	58
iv.	<i>Sinergias – Coordinación – Complementariedad entre Recursos – Liderazgos Compartidos</i>	58
v.	<i>Seguimiento, Evaluación Intermedia, Evaluación Final</i>	59
4.4.	Herramientas para la Introducción de la Igualdad de Género en los Proyectos y Planes de Integración	60
a.	Herramienta 1: Listado de Revisión de la Incorporación de Enfoque de Género en los Planes o Proyectos Existentes	61
b.	Herramienta 2: Análisis de Género	62
c.	Herramienta 3: Enfoque de Género en el Análisis de los Problemas	64
d.	Herramienta 4: Indicadores Sensibles al Género	65

e.	Herramienta 5: Lista de Comprobación de Incorporación de la Igualdad de Género al Diagnóstico del Proyecto	67
f.	Herramienta 6: Acciones de Seguimiento y Evaluación de Proyectos y Planes	68
5.	INSTRUMENTOS AL SERVICIO DE LA INTEGRACIÓN Y LA IGUALDAD	71
5.1.	Introducción	71
5.2.	La Integración de la Igualdad de Género a través del Enfoque del Proyecto	72
a.	Fases	72
i.	<i>Fase de Identificación</i>	72
ii.	<i>Formulación del Proyecto</i>	74
iii.	<i>Ejecución</i>	75
iv.	<i>Evaluación</i>	77
5.3.	La Integración de la Igualdad de Género a través de los Planes Integrales	79
a.	Pautas y Claves para su Elaboración, Desarrollo y Evaluación	80
i.	<i>Proceso Natural</i>	80
ii.	<i>Paso Previo, los Proyectos</i>	81
iii.	<i>Elementos Claves a Tener en Cuenta</i>	85
a.	Conocimiento de la realidad de la población inmigrante	82
b.	Conocimiento de las acciones que se llevan a cabo desde cada área	84
c.	Definición de las prioridades a atender	84
d.	Definición del nivel o área que liderará y coordinará el Plan	85
e.	Definición de las coordinaciones necesarias para su operatividad	87
f.	Definición de las acciones más adecuadas para atender las necesidades detectadas: adaptación de recursos, puesta en marcha de proyectos dirigidos exclusivamente al colectivo de atención, etc.	88
g.	La articulación entre planes	89
h.	Planes participativos	90
i.	Recursos necesarios a disposición del Plan	91

iv. <i>Proceso de Elaboración de los Planes</i>	92
v. <i>Gestionando la Diversidad</i>	93
a. Principios rectores que deben guiar la gestión de la diversidad igualdad	94
5.4. Los Itinerarios de Inserción Socio-laboral al Servicio de la Integración de la Población Inmigrante y en particular de las Mujeres Inmigrantes	101
a. Concepto de Itinerario de Inserción Socio-laboral	102
b. Ventajas de su Utilización	103
5.5. Otras experiencias de interés	104
6. ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN	107
6.1. Introducción	107
6.2. La Transversalidad de la Integración y del Género en las Políticas Públicas	108
6.3. Acogida	112
a. Contexto	112
b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas	115
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Acogida	117
d. Recursos	118
6.4. Educación	121
a. Contexto	122
b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas	123
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Sector de la Educación	124
d. Recursos	125
6.5. Empleo	125
a. Contexto	126
b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas	126
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito del Empleo	128
d. Recursos	128
6.6. Salud	129
a. Contexto	130
b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas	131
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Salud	132
d. Recursos	132

6.7. Servicios Sociales	133
a. Contexto	134
b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas	135
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de los Servicios Sociales	136
d. Recursos	136
6.8. Participación	137
a. Contexto	137
b. Actuaciones a Desarrollar desde las Administraciones Públicas	138
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Participación	139
6.9. Sensibilización	140
a. Contexto	140
b. Actuaciones a Desarrollar desde las Administraciones Públicas	141
c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Sensibilización	142
d. Recursos	142
6.10. Vivienda	145
a. Contexto	145
b. Actuaciones a Desarrollar desde las Administraciones Públicas	146
c. Algunas Cuestiones clave a Abordar en el Ámbito de la Vivienda	146
d. Recursos	147
6.11. Otras Actuaciones Destacables que Favorecen la Integración de las Mujeres Inmigrantes	148
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELATIVOS A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	151
8. RECURSOS EN INTERNET	165
Federaciones Territoriales de Municipios y Provincias	169
Enlaces a entidades que trabajan con población inmigrante	170
9. RELACIÓN DE EXPERIENCIAS QUE HAN PARTICIPADO EN LA IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES DE INTERÉS	173
10. MANUAL DIDÁCTICO	183
11. BIBLIOGRAFÍA	199
12. BIBLIOGRAFÍA INTERNET	205

1. Presentación

Estos módulos tienen como objetivo proporcionar material formativo, dirigido al personal al servicio de la administración que atiende directamente a mujeres inmigrantes, que facilite la profundización en el conocimiento y necesidades de este colectivo con el fin de que se favorezca su plena integración en nuestra sociedad.

Este material es una continuidad del proyecto realizado para el Instituto de la Mujer, **“Cómo abordar la integración de la mujer inmigrante: Guía para las Administraciones Públicas”**, publicado en 2008, que trató de facilitar un primer acercamiento a las políticas que desde las distintas Administraciones Públicas se estaban llevando a cabo con el objetivo de procurar la integración de las mujeres inmigrantes. Aquella Guía, sobre todo, analizó las distintas iniciativas que se estaban llevando a cabo desde las Administraciones Autonómicas y las necesidades de adaptación de los planes y programas existentes en materia de género.

Los módulos dan un paso más, en el sentido de querer aportar información y pautas para incorporar de modo transversal enfoque de género a las actuaciones que en materia de integración se estén llevando a cabo desde las Administraciones Públicas y en concreto desde las Administraciones Locales. Ello porque la integración es un proceso que se lleva a cabo en el entorno local, en los pueblos, y en las ciudades y porque son las entidades locales las que han tenido que hacer un gran esfuerzo para adaptar sus servicios a la nueva realidad de su ciudadanía o para impulsar nuevos servicios. Esto supone la introducción de nuevas formas de trabajo y de nuevos marcos para la actuación conjunta para las que es necesario formar al personal técnico de los municipios.

En estos nuevos procesos algunas entidades van por delante, poniendo en marcha proyectos de integración y gestionando desde nuevos enfoques, más transversales. Por esta razón, en estos Módulos, se han incluido algunas de dichas experiencias -proporcionando pistas sobre cómo se están gestionando las políticas de integración por los distintos municipios- con el objetivo de visibilizarlas y facilitar su conocimiento a aquellos que quieran impulsar acciones semejantes.

Queremos agradecer a la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, de la Secretaría de Estado de Emigración e Inmigración del Ministerio de Trabajo e Inmigración, su colaboración para la identificación de experiencias

reseñables dentro de las convocatorias de subvenciones a acciones innovadoras de administraciones locales del año 2007 en el ámbito específico de mujer inmigrante.

Agradecemos especialmente también a todas las entidades locales y administraciones autonómicas que han participado en el trabajo de campo y que nos han permitido seleccionar aquellos elementos de sus proyectos que nos han parecido más relevantes y acordes con el material elaborado. Los criterios para destacar elementos de los proyectos han sido la transversalidad de los proyectos o planes desarrollados y/o el enfoque dado al trabajo con las mujeres inmigrantes desde los proyectos. Las reseñas aparecen en los capítulos en los que, por su contenido, nos ha parecido más ilustrativo incorporarlas. Todos los proyectos se relacionan además en el Anexo 9.

Como el objetivo primordial de este documento es realizar una acción formativa, para clarificar cómo abordar estos Módulos y para un mejor aprovechamiento de sus contenidos, aconsejemos consultar el breve Manual Didáctico que se adjunta. Asimismo, hemos incorporado, para cada uno de los capítulos, una ficha didáctica como una manera de repasar los contenidos.

2. Los compromisos de las Administraciones Públicas con la integración de las mujeres inmigrantes

2.1. Introducción

En este capítulo se ofrece una descripción del marco jurídico regulatorio de las obligaciones que las distintas Administraciones Públicas han contraído respecto a la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, en particular, respecto de las mujeres inmigrantes.

A partir del reconocimiento legal y de un compromiso de las distintas Administraciones con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se abordan las especiales dificultades de determinadas mujeres, como es el caso de las mujeres inmigrantes, y se promueve la puesta en marcha de acciones que traten de combatir las desigualdades que padecen.

En los últimos años han entrado en vigor leyes y **se han aprobado Planes Estratégicos que impulsan la igualdad y establecen acciones específicas para aquellas mujeres que presentan características que hacen que se encuentren en situación de vulnerabilidad y que padezcan una doble discriminación, por el hecho de ser mujeres y por el hecho de ser inmigrantes.**

Es necesario, por tanto, poner en marcha distintas acciones para eliminar los obstáculos que impiden su integración e impulsar acciones positivas para promover la igualdad de oportunidades por las distintas Administraciones. Todo ello con **el objetivo de mejorar las oportunidades de las mujeres inmigrantes y facilitar la igualdad de género.**

En este apartado se recoge la normativa reguladora en materia de inmigración y de género así como los instrumentos aprobados, planes estratégicos, para su desarrollo. De todos ellos se destacan los elementos más relevantes para la intervención en materia de género y en particular con mujeres inmigrantes. Se exponen los aspectos que delimitan el marco de intervención con mujeres inmigrantes, que parten de las siguientes normas legales y Planes Estratégicos:

- **La Ley Orgánica 4/2000, de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**

- **El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, del Ministerio de Trabajo e Inmigración**
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**
- **El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2008-2011, del Ministerio de Igualdad.**

El contexto local es el escenario más adecuado para la promoción de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Es el lugar en el que se convive y la administración local es la más cercana a las necesidades de sus ciudadanas/os. Por ello, finalmente, este capítulo incluye los **compromisos de las Administraciones Locales** a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres suscritos en la **Carta Europea para la igualdad entre mujeres y hombres en la vida local.**

2.2. Ley 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

La Ley de Extranjería determina el marco regulatorio que rige la entrada y permanencia de los extranjeros en España, es decir, de aquellos que no tengan nacionalidad española. Parte del cumplimiento del principio constitucional establecido en el artículo 13 que establece que los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades públicas que garantiza el Título I de la Constitución.

Incorpora los compromisos y acuerdos internacionales suscritos por el Gobierno Español que serán de aplicación a las normas que regulen los derechos fundamentales de los extranjeros.

a. Derechos de los Extranjeros en España

El Título I de la Ley establece los **derechos de los extranjeros en España.** En términos generales son los siguientes:

- derecho a la documentación [artículo 4]
- derecho a la circulación [artículo 5]

- derecho a la participación pública [artículo 6]
- libertades de reunión y manifestación [artículo 7]
- libertad de asociación [artículo 8]
- derecho a la educación [artículo 9]
- derecho al trabajo y a la Seguridad Social [artículo 10]
- libertad de sindicación y huelga [artículo 11]
- derecho a la asistencia sanitaria [artículo 12]
- derecho a ayudas en materia de vivienda [artículo 13]
- derecho a seguridad social y a ayudas sociales [artículo 14]
- sujeción de los extranjeros a los mismos impuestos que los españoles [artículo 15]

b. Régimen Jurídico de las Situaciones de los Extranjeros

En el Título II se establece el **régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros**. Se establecen los requisitos necesarios para la entrada en territorio español [artículo 25] y la necesidad de visado en su caso. Se determinan los tipos de visados: visado de tránsito, visado de estancia, visado de residencia, visado de trabajo y residencia, visado de estudios.

El capítulo II del Título II regula las distintas situaciones de los extranjeros en España, que podrán encontrarse en situación de estancia o de residencia. Las **situaciones de residencia son las que van a contemplarse dentro de este material como aquellas a las que van dirigidas las distintas actuaciones de las Administraciones Públicas con el objetivo de facilitar su integración y promover la igualdad de oportunidades**. Las situaciones de residencia pueden ser de varios tipos:

- **residencia temporal**. La situación que autoriza a residir en España por un periodo superior a 90 días e inferior a 5 años. [artículo 31]. Las condiciones y distintos supuestos de la residencia temporal se regulan reglamentariamente.
- **residencia definitiva**. Es la situación que autoriza a residir indefinidamente en España y a trabajar en igualdad de condiciones que el resto de las/os españolas/es [artículo 31].

- **Régimen especial de los estudiantes** cuya duración será igual a la de la formación a realizar [artículo 33].
- **Residencia de apátridas, indocumentados y refugiados** [artículo 34].

El capítulo II del Título I establece el **derecho de los extranjeros a reagrupar a determinados familiares**. Los artículos 16 y 17 establecen los requisitos de este derecho y establecen a quienes puede reagruparse. Se determina **en el artículo 17 que puede reagruparse al cónyuge de la/el residente, las/os hijas/os del residente, las/os menores de dieciocho años o incapaces cuando la/el residente extranjero sea su representante legal, las/os ascendientes del reagrupante o de su cónyuge cuando estén a su cargo o existan razones que justifiquen la necesidad de su residencia en España**.

La reagrupación otorga a la persona reagrupada autorización de residencia con una duración igual al periodo de validez de la autorización de residencia de la persona que solicita la reagrupación [artículo 18].

El artículo 19 establece la posibilidad de **obtener autorización de residencia independiente cuando obtenga una autorización para trabajar y en el caso de que el cónyuge fuera víctima de violencia doméstica**.

El capítulo III del Título II regula las **autorizaciones de trabajo**. El artículo 36 determina que los extranjeros necesitarán para poder desarrollar una actividad lucrativa en España de una autorización administrativa previa para trabajar. Si la profesión que fuera ejercer necesitará de una titulación especial la concesión de la autorización estaría condicionada por la obtención de la homologación correspondiente. La autorización puede ser por cuenta propia o por cuenta ajena. Las autorizaciones de trabajo pueden estar limitadas en tiempo, sector o área geográfica. La primera autorización de trabajo estará condicionada por la situación nacional de empleo.

Otra vía de acceso puede ser a través de los **contingentes anuales de trabajadoras/es extranjeras/os** determinados por el Gobierno atendiendo a la situación nacional del empleo. Por medio de esta vía sólo podrán acceder aquellas/os que no se hallen o residan en España [artículo 30].

Las/os trabajadoras/es de temporada también cuentan con una regulación específica de manera que puedan entrar y salir de Es-

paña de acuerdo a las campañas en las que trabajen. La ley determina la necesidad de que se les garanticen alojamientos en condiciones de dignidad e higiene adecuadas. Además, se establece que las Administraciones Públicas promoverán los servicios sociales adecuados (artículo 42). En este supuesto se establece específicamente en la reforma por la ley Orgánica 14/2003 que las comunidades autónomas y los ayuntamientos colaborarán en la programación de las campañas de temporada con la Administración General del Estado.

La Ley en el Título IV establece la necesidad de asegurar una adecuada coordinación entre las distintas administraciones públicas con competencias en integración, para lo que se constituye el Consejo Superior de Política de Inmigración (artículo 68).

2.3. Plan estratégico de ciudadanía e integración (2007-2010) del Ministerio de Trabajo e Inmigración

El fenómeno de la inmigración es relativamente reciente en nuestro país. Se ha tenido que atender a las personas inmigrantes desde los recursos existentes en las diferentes Administraciones Públicas con el apoyo y la colaboración de entidades sociales y agentes sociales en general. **A partir de la aprobación de la Ley de Extranjería va surgiendo la necesidad de establecer un marco conjunto de cooperación entre las distintas administraciones y agentes sociales mediante el establecimiento de una serie de principios generales de la política de integración y de los ámbitos de actuación y las medidas a desarrollar.**

a. Los Principios Generales de la Política de Integración

El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, define en su apartado sexto **los principios generales de la política de integración** de la población inmigrada en España. Los principios son los siguientes:

- La concepción de la integración como un proceso bidireccional, de adaptación mutua.
- la convicción de que la responsabilidad del proceso de integración y de la gestión de la misma debe ser compartida por las distintas administra-

ciones, los actores sociales, incluyendo a las personas inmigrantes y a la sociedad.

- la concepción del Plan como un marco de colaboración capaz de dinamizar políticas, aglutinar iniciativas y dotar de coherencia a las actuaciones tanto del sector público como de la sociedad civil.
- la necesidad de adoptar un enfoque integral o global, tanto en las políticas de inmigración como en las de integración de la población inmigrada.
- la idea de que las políticas de integración se dirigen al conjunto de la ciudadanía, inmigrante y española, y que las actuaciones públicas deben ir orientadas a promover y garantizar el acceso normalizado de la población inmigrada a los servicios públicos y privados de carácter general.
- la incorporación transversal de las cuestiones relativas a la integración de la población inmigrada a todas las políticas públicas relevantes.

b. Concepto de Integración

Los principios del **PECI** definen claramente el **concepto de integración** con el que se quiere trabajar. Estos principios construyen también el modelo de integración que quiere impulsarse.

La integración se entiende como un **proceso bidireccional de adaptación mutua entre la población autóctona y la población inmigrada, es decir, con acciones dirigidas en ambos sentidos.**

La integración necesita de un **trabajo coordinado y complementado** entre las distintas **Administraciones Públicas**, que tienen las competencias y las capacidades de gestión.

A su vez necesita del trabajo **en colaboración con los distintos agentes sociales.**

El trabajo en el desarrollo de acciones dirigidas a la integración de inmigrantes debe contar con un **enfoque integral**, no de acciones aisladas o sin conexión entre sí.

Otro aspecto de singular importancia es que debe trabajarse con el objetivo de **garantizar el acceso normalizado** de la población inmigrada a los servicios públicos y privados de modo general. La prevalencia de un enfoque de uso de los recursos existentes y no de creación de recursos específicos dirigidos a población inmigrante, salvo en los casos en que sea necesario realizar intervenciones específicas como puede ser en la acogida.

Finalmente, el trabajo por la integración de población inmigrante necesita de una **incorporación transversal a todas las políticas públicas.**

“La integración es un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de los inmigrantes y residentes de los Estados miembros.”

Principios básicos comunes para las políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea. Consejo de la Unión Europea, aprobado por los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, 19 de noviembre de 2004.

“La integración es un proceso de equiparación de derechos, de forma legal y efectiva, de las personas inmigradas con el resto de la población, así como el acceso, en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato, a todos los bienes, servicios y cauces de participación que ofrece la sociedad”.

Pajares, Miguel. La integración ciudadana. Una perspectiva para la inmigración. Icaria. Barcelona, 2005.

La integración, por tanto, conlleva como proceso una serie de **acciones o procesos de integración en diferentes facetas** o dimensiones¹:

- Dimensión económica: acceso al empleo o a la vivienda
- Dimensión político-legal: derecho y acceso a servicios, participación política, nacionalidad
- Dimensión social: trato no discriminatorio, relaciones interpersonales
- Dimensión cultural: formas de vida igualmente consideradas

c. Principios Políticos que Orientan el Plan

Los **Principios políticos que orientan el Plan** y todas sus actuaciones son los siguientes:

- el principio de igualdad y no discriminación que implica la existencia de equiparación de derechos y obligaciones entre población autóctona e inmigrada dentro del marco de los valores constitucionales básicos.
- El principio de ciudadanía que implica el pleno reconocimiento de la participación cívica, económica, social y cultural de los ciudadanos y ciudadanas inmigrantes.
- El principio de interculturalidad como mecanismo de interacción entre las personas de diferentes orígenes y culturas, dentro de la valoración y respecto a la diferencia cultural.

¹ Guía para aplicar la perspectiva de la gestión de la diversidad a los procesos de integración en el ámbito municipal. Integración y Ciudadanía. Ayuntamiento de Parla. Concejalía de Bienestar Social.

Estos principios definen las claves básicas a tener en cuenta para la puesta en marcha de políticas de integración: la igualdad y no discriminación, la ciudadanía y la interculturalidad.

El principio de igualdad. Este principio pretende que exista una equiparación de derechos y obligaciones básicas de la población inmigrante y autóctona, igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otro motivo e igualdad de oportunidades como garantía de una sociedad inclusiva. En definitiva, trata de que se pongan en marcha medidas tendentes a reconocer formalmente y a hacer efectivos para las personas inmigrantes los mismos derechos y obligaciones que tiene la población autóctona. **Su aplicación supone la incorporación de los principios de la igualdad de trato y de lucha contra la discriminación establecidas por las directivas 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 y 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

El PECEI hace especial referencia a las mujeres inmigrantes señalando que pueden sufrir doble discriminación por el hecho de ser mujeres y por el hecho de ser inmigrantes. A través de las medidas que impulsa trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las distintas esferas de las intervenciones públicas y de la vida social. Serán políticas compensatorias que hagan posible la igualdad de oportunidades de todas las personas inmigrantes en la sociedad española.

El principio de ciudadanía. La garantía de la igualdad de derechos y obligaciones no es condición por sí misma suficiente de la existencia de participación activa en la configuración de la propia sociedad. **En el PECEI se justifica dicho principio como estímulo necesario para la creación y utilización de cauces de participación en la gestión de los asuntos públicos y en la conformación de los espacios sociales.** Esto nos permitiría hablar de la incorporación de nuevos ciudadanos y ciudadanas a nuestra sociedad.

Concepto de ciudadanía cívica. La Comisión Europea desarrolla el concepto de ciudadanía cívica en el año 2000 y lo entiende como un conjunto de obligaciones y derechos cívicos, sociales, económicos y culturales de los inmigrantes, que dan lugar a la igualdad de trato y de oportuni-

dades entre población inmigrada y autóctona y al reconocimiento de derechos de participación en la vida pública.

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre una política comunitaria de migración. COM (2000) 757.

El PECEI profundiza en la definición del principio de ciudadanía en un estado democrático señalando que ha de incluir la participación en la vida pública comenzando por una participación activa en la vida municipal o vida de la ciudad para finalizar con la posibilidad de otorgar a ciudadanos extranjeros, mediante ley o tratado internacional, **derechos de voto en el ámbito local.**

Principio de interculturalidad. La interculturalidad **supone la valoración positiva de la diversidad** como principio que debe regir la relación entre personas y grupos de diferentes culturas. El propio concepto de la integración como proceso de adaptación mutua **incorpora como elemento fundamental el respeto y valoración de las culturas de las personas inmigrantes. Es un concepto que no incluye la asimilación cultural de los inmigrantes y su incorporación a las culturas dominantes entre la población autóctona.**

En el PECEI se abunda más en el desarrollo del principio y de su aplicación señalando que tiene como objetivo la comunicación, diálogo crítico, la interrelación y la interacción de personas de culturas diversas, sobre la base de unos valores básicos compartidos y del uso común de las lenguas oficiales existentes en España. **El resultado de dicha comunicación e interrelación sería la producción de nuevas realidades culturales, en las que todos los individuos y grupos pueden resultar transformados y enriquecidos.**

El **principio número 8 del Consejo de la Unión Europea** señala que “la práctica de las diversas culturas y religiones está garantizada por la Carta de los Derechos Fundamentales y debe quedar salvaguardada, a menos que dichas prácticas entren en conflicto con otros derechos europeos inviolables o con la legislación nacional.

Las culturas y religiones introducidas por los inmigrantes pueden facilitar un mayor entendimiento entre los pueblos, la transición de los inmigrantes hacia la nueva sociedad y el enriquecimiento de ésta [...]. No obstante, los Estados miembros tienen también la responsabilidad de garantizar que las prácticas culturales y religiosas no impidan a las personas inmigrantes ejercer otros derechos fundamentales o participar

en la sociedad de acogida. Ello reviste particular importancia en lo que se refiere a los derechos y la igualdad de la mujer, a los derechos e intereses del niño, y la libertad de practicar determinada religión”.

Principios básicos comunes en relación con la política de integración que desarrollan los Estados miembros. Consejo de la Unión Europea de Justicia y Asuntos de Interior de 19 de noviembre de 2004.

En definitiva, **el PECl, apuesta por la construcción de una convivencia armoniosa a partir del diálogo intercultural e interreligioso constructivo, la educación, un discurso público basado en la reflexión y el apoyo a las expresiones culturales y religiosas que respeten los valores, derechos y leyes nacionales y europeos. La interculturalidad por tanto, promueve la existencia de escenarios en los que se facilite la convivencia y la resolución de los conflictos inherentes a la misma. Trata de marcar la pauta para regir las relaciones entre personas y grupos de distintas culturas para garantizar la cohesión social y el respeto y la valoración positiva de la diversidad.**

El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 **incorpora el principio del mainstreaming de género.** Incluye tres objetivos con medidas específicas de intervención dirigidas a mujeres inmigrantes:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas migratorias.
- Favorecer el acceso normalizado de las mujeres inmigrantes a programas dirigidos a mujeres.
- Facilitar la integración social de las mujeres inmigrantes que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad, mediante el programa de lucha contra la violencia de género y de medidas sociales y de acompañamiento a mujeres inmigradas prostituidas y mujeres víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual.

2.4. La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

a. Incorporación Transversal del Principio de Igualdad

La exposición de motivos de la Ley 3/2007, señala que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico uni-

versal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos².

Reconocimiento del principio de igualdad en nuestro ordenamiento jurídico:

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es un principio general de nuestro ordenamiento jurídico. Está recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.

El artículo 9.2. de la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad también es un principio fundamental de la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, y como tal debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros³.

La Ley de Igualdad nace de la necesidad de impulsar una acción normativa para combatir las discriminaciones aún existentes por razón de sexo. Se contemplan especialmente aquellos supuestos de doble discriminación, como puede ser el caso de las mujeres inmigrantes, que la pueden padecer justamente por el hecho de ser mujeres e inmigrantes.

La ley parte de la consideración del principio de igualdad como un **principio transversal que debe aplicarse en cada uno de los ámbitos del ordenamiento de la realidad social y a la totalidad de las políticas públicas⁴ de ámbito nacional, autonómico y local.** La ordenación general de las políticas públicas, atendiendo al principio de igualdad y a la perspectiva de género, se realiza a través del establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra

2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979. Ratificada por España en 1983. Convenciones mundiales monográficas de Nairobi en 1985 y de Beijing en 1995.

3 La Ley 3/2007 incorpora al ordenamiento jurídico español dos Directivas en materia de igualdad de trato:

Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 de reforma de la Directiva 76/207/CE, 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 profesional y a las condiciones de trabajo.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

4 El artículo 149.1. de la Constitución atribuye al Estado la competencia exclusiva para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

activamente dicho principio de un modo expreso y operativo. Sectorialmente, se incorporan pautas favorecedoras de la igualdad a las políticas de:

- Salud
- Educación
- Cultura y arte
- Sociedad de la información
- Vivienda
- Desarrollo rural
- Deporte
- Ordenación del territorio
- Cooperación Internacional para el desarrollo

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo de todas sus actividades. De esta forma el artículo 15 explica cómo ha de desarrollarse la transversalidad en todas las políticas.

Asimismo, se establecen los **instrumentos básicos en el ámbito de la Administración del Estado:**

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
- Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación [Creación]
- Informes de impacto de género (desde normas legales hasta planes especiales de relevancia económica y social)
- Informes periódicos o evaluaciones sobre la efectividad del principio de igualdad.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo [artículo 17].

Se crea la **Comisión Interministerial de Igualdad** entre mujeres y hombres como órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y promover su efectividad [artículo 76].

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un **informe periódico**, sobre el conjunto de sus actuaciones, en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales [artículo 18].

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un **informe sobre su impacto por razón de género** [artículo 19].

Medidas específicas para combatir las desigualdades en materia de igualdad de oportunidades

La Ley de Igualdad apoya la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Para su puesta en marcha y mantenimiento en el tiempo se requiere que sean **razonables y proporcionadas** en relación con el objeto perseguido en cada caso, tal y como se señala en el artículo 11.

b. Criterios Generales de Actuación de los Poderes Públicos

La ley establece los criterios generales que deben regir las actuaciones de todos los poderes públicos en su artículo 14. A continuación se señalan aquellos que están relacionados con la incorporación del principio de igualdad de oportunidades:

- la **integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico (artículo 14.2).** En el artículo 21 se hace una especial referencia a las entidades locales señalando expresamente que integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de Administraciones Públicas.

- la **colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas** en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades [artículo 14.3].
- La **consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad** como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva [artículo 14.6].
- El **fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas** [artículo 14.9].

Estos principios establecen las líneas maestras que deben definir las actuaciones de los poderes públicos, haciendo especial énfasis en la colaboración mutua, la incorporación del principio a todas sus políticas y la especial atención a los colectivos más vulnerables como es el caso de las mujeres inmigrantes.

Adecuación de estadísticas y estudios

Un aspecto que tiene una gran importancia -y que se refleja en la ley- es la adecuación de las estadísticas y estudios. La toma de decisiones respecto a la oportunidad de poner en marcha actuaciones favorecedoras de la igualdad de oportunidades tiene que partir del conocimiento de la realidad. Por este motivo se aborda la necesidad de contar con la información adecuada a través de la desagregación de datos por sexo y de su adecuado análisis [artículo 20].

2.5. Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) del Ministerio de Igualdad

La aplicación de la Ley de Igualdad y de su fundamentación jurídica, la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural, necesita contar con un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medi-

das en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones. Instrumento previsto en su artículo 17. La necesidad de coordinación entre los tres ámbitos de la Administración: central, autonómica y local, establecida en la ley también se lleva efecto a través de este instrumento. La aplicación y el desarrollo de la Ley de Igualdad, 3/2007, también se lleva a cabo por esta vía.

a. Principios Inspiradores del Plan

Los principios inspiradores del Plan: no discriminación e igualdad, son plenamente aplicables a las políticas que favorecen la integración de mujeres inmigrantes y con ellas han de enlazarse.

El principio de no discriminación trata de fundamentar la puesta en marcha de acciones reparadoras que mejoren la posición social de las mujeres. Las condiciones de igualdad en las relaciones entre mujeres y hombres no son una realidad en nuestra sociedad. El plan trata de impulsar acciones reparadoras que promuevan la no discriminación y por tanto la igualdad entre mujeres y hombres partiendo de la existencia de situaciones discriminatorias.

El principio de igualdad trata de fundamentar la importancia vital que tiene para una sociedad el 50% de su población. La entrada en vigor de la ley y la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades pretenden que el principio de igualdad, principio reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, sea efectivo y real. Por ello se articulan una serie de actuaciones a través de la aplicación del principio de transversalidad de la política de igualdad y de la coordinación entre todos los agentes, públicos y privados.

b. Principios Rectores

El Plan cuenta con cuatro principios rectores sobre los que se apoyan sus objetivos y sus medidas:

Principio de ciudadanía. El Plan parte de la redefinición del modelo de ciudadanía atendiendo a la igualdad de género. “El concepto de ciudadanía no se limita, por tanto, a la participación en el poder político, sino que se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales. La violencia de género, la discriminación salarial o la escasa representación en el poder político o económico demuestran que las mujeres están, en muchos casos, limitadas en el disfrute de estos derechos”.

Como ya se ha ido señalando, el mero reconocimiento de derechos en nuestro ordenamiento no ha sido suficiente para obtener la verdadera igualdad. Este principio aboga por el desarrollo de acciones que deriven en la igualdad entre mujeres y hombres en participación social y política, en su posibilidad de ser elegidas y tener capacidad de representación en todo tipo de estructuras.

Principio de empoderamiento. Este principio tiene un doble enfoque. Hace referencia a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos en los que se toman decisiones y a la revaloración de la aportación de las mujeres. “La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica y política, y fortalecimiento personal y asociacionismo, de manera simultánea e interrelacionada”.

Este principio incorpora una nueva forma de entender la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para favorecer la autonomía de las mujeres. Conlleva la necesidad de que mujeres y hombres se responsabilicen de los mismos derechos en las esferas pública y privada, en el mundo laboral, en las responsabilidades familiares y la toma de decisiones.

Principio de transversalidad. Su incorporación a todas las políticas públicas deviene de la obligatoriedad marcada por la Ley 3/2007 de Igualdad de Oportunidades. Su incorporación se realizará de dos formas, modificando la gestión ordinaria de las políticas a través de la incorporación de enfoque de género a sus actuaciones y estableciendo cauces de coordinación y cooperación entre las distintas administraciones y agentes sociales. Su aplicación supondrá la modificación de todos los sistemas de toma de decisiones mediante la definición de nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El salto que implica la incorporación transversal del enfoque de género a todas las políticas supone que ya no es una competencia de los organismos de igualdad sino que debe ser compartida por todos los agentes. Sin embargo, los organismos de igualdad deben velar por su cumplimiento y por la coordinación de actuaciones.

Principio de innovación. Se incorpora la innovación social y tecnológica como fuente de mejora de la igualdad de entre mujeres y hombres. La incorporación de enfoque de género a la actividad científica y tecnológica supone una apuesta importante en la lucha contra de discriminación. El objetivo es alcanzar la paridad de género en cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica.

c. Ejes del Plan que Incorporan Actuaciones Dirigidas a Mujeres Inmigrantes

El Plan se articula a través de 12 Ejes en los que se establecen los objetivos y medidas específicas a adoptar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres basados en los principios señalados. Los Ejes que incorporan las variables de género e inmigración son los siguientes y se exponen de acuerdo al grado de relevancia de las medidas que incluyen:

Eje 9 Atención a la diversidad e inclusión social

Este Eje presta especial atención a los colectivos de mujeres con necesidades de atención específicas y a colectivos con mayor riesgo de exclusión social. Los motivos por los que se articula este Eje específico están fundamentados en su mayor vulnerabilidad ante la discriminación y en su mayor riesgo de exclusión social.

Incorpora dentro de los colectivos con mayor riesgo de exclusión social a las mujeres inmigrantes, del mismo modo que se realiza en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2008-2011. Sus **objetivos estratégicos** son los siguientes:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de la entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

Objetivo 2: Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivo 3: Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivo 4: Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.

Objetivo 5: Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Dichos objetivos van dirigidos especialmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad. El objetivo 1 tiene un carácter generalista pues hace referencia a la incorporación del enfoque de género a servicios específicos que se consideran claves

para la superación de situación de vulnerabilidad: salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda. Un aspecto clave a través del que se potencia es la formación de sus profesionales en materia de género y transversalidad. El resto de objetivos están más dirigidos a mujeres en situación o riesgo de exclusión social y a las políticas de inclusión llevadas a cabo desde un punto de vista social basado por tanto en necesidades de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social, sean inmigrantes o no.

“Las mujeres inmigrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 46% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 40% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia”. Eje 9. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2008-2011. Ministerio de Igualdad.

Eje 4 Educación

El Eje Educación también incorpora una serie de objetivos y medidas a llevar a cabo específicamente para mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes. Parte de la constatación de la nueva realidad multicultural de los centros educativos “lo que hace que confluyan en las aulas realidades muy diversas que deben ser tenidas en cuenta en la formación desde la igualdad y para la igualdad”.

Los objetivos 8 y 9 contemplan la atención a la diversidad y la adaptación de los recursos bajo el principio de igualdad de oportunidades:

Objetivo 8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

Objetivo 9: Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo 9 está centrado por completo en la atención a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes para promover la igualdad de oportunidades en la educación. Contempla las siguientes actuaciones: Promover la investigación que aborde la situación de las alumnas de origen inmigrante en el sistema escolar.

Promover foros de encuentro y debate, en los que se analice y reflexione sobre la situación de las niñas y las mujeres en el espacio multicultural de los centros escolares y se realicen propuestas dirigidas al funcionamiento interno, en el marco de la democracia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Potenciar la elaboración de programas y guías con medidas dirigidas a la potenciación e igualdad de oportunidades de las alumnas extranjeras en la educación.

Incrementar el control sobre las situaciones de abandono y vulneración de los derechos de las alumnas de origen inmigrante en el entorno educativo y familiar.

Potenciar las campañas de sensibilización, apoyo a las familias y formación de madres y padres, favoreciendo la creación de puentes educativos entre la cultura de origen y la cultura de acogida a favor del desarrollo integral de las alumnas.

Implementar programas de educación intercultural, desde la perspectiva de género, en la formación inicial y continua del profesorado.

Impulsar el debate, en todas las instancias educativas, para determinar criterios de convivencia intercultural que respeten la educación en igualdad y para la igualdad.

Eje 2 Participación económica

El Eje 2, en su **objetivo 4**, trata de analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres. La incorporación de las mujeres inmigrantes al Eje se hace a través de la incorporación de la variable “nacionalidad” a los estudios y encuestas sobre usos del tiempo y conciliación, de forma que las mujeres extracomunitarias formen un grupo diferenciado.

La incorporación de esta variable pone especial atención en las dificultades aún mayores de las mujeres inmigrantes para conciliar vida y trabajo. La mayor carga que tienen sobre las responsabilidades familiares y el hecho de que una gran parte del colectivo trabaje en el sector de cuidados supone un doble obstáculo para la mejora de su situación.

2.6. Los Planes Autonómicos y Planes Locales de Mujer y de Inmigración

a. Igualdad de Oportunidades

Las diferentes Comunidades Autónomas cuentan en su totalidad con Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigidos a la eliminación de barreras y obstáculos para conseguir una verdadera igualdad de oportunidades. La Ley de Igualdad 3/2007 ha supuesto un verdadero impulso al trabajo que ya se venía llevando a cabo. Este material formativo no puede abordar de modo integral la política en materia de igualdad de cada una de las Comunidades ni es su cometido. Por ello, los/as usuarios/as de esta documentación deberían realizar una identificación de las actuaciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad, de los recursos disponibles y otras fuentes de consulta que les permita conocer el marco de acción bajo el que pueden desarrollar sus acciones.

En el caso de las entidades locales la diversidad es aún más amplia, sobre todo atendiendo al tamaño de los municipios, respecto a la existencia o no de Planes de Igualdad. Si se contara con un Plan de Igualdad debería ser el marco de referencia para abordar y atender las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes.

Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, mayo de 2006

La Carta supone una apuesta por el trabajo desde lo local a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Determina en su preámbulo que “la igualdad de mujeres y de hombres es un derecho fundamental para todos y todas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales”. Ante esta falta de igualdad existente en las distintas facetas de la vida la carta apuesta por las entidades locales y regionales como “las esferas de gobierno más próximas a la población pues representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y co-

laborando con el conjunto de agentes locales, pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de las mujeres y de los hombres”.

La carta establece una serie de principios rectores de la puesta en marcha de acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres a nivel local. La firma de la carta conlleva una serie de compromisos que deben ser adoptados por las distintas entidades signatarias.

La Carta establece una serie de medidas que deben llevarse a cabo para realizar un adecuado análisis de género en las distintas áreas de prestación de servicios de las entidades locales y aborda la necesidad de tomar en cuenta la doble discriminación que pueden sufrir algunas mujeres, como es el caso de las mujeres inmigrantes haciendo referencia a la necesidad de tomar medidas específicas en su caso. Las mujeres y hombres inmigrantes también son mencionados para que se promueva su integración teniendo en cuenta sus necesidades específicas (artículo 18, inclusión social).

http://www.femp.es/index.php/femp/documentaci_n

b. Integración de la Población Inmigrante

En el caso de las actuaciones dirigidas a la integración de la población inmigrante la existencia de Planes de Inmigración en las Comunidades Autónomas es otra realidad. El trabajo desarrollado al respecto por cada autonomía tiene unos objetivos muy relacionados con las características de la población inmigrante residente en su territorio y por tanto atiende a unas necesidades específicas. Ocurre lo mismo en el caso de los municipios que tendrán que articular una serie de actuaciones atendiendo a las características de su población inmigrante: lugar de procedencia, tiempo en el municipio, sexo, formación, necesidades de vivienda, participación, etc.

La transversalidad en este caso debe ser un objetivo común de todas las administraciones implicadas, nacional, autonómica y local, definiendo el papel de cada una en la atención a un colectivo específico, las mujeres inmigrantes. Las actuaciones a desarrollar dependen de dos políticas diferenciadas: igualdad de oportunidades e inmigración que deben converger en la identificación de necesidades, principios de actuación y medidas a desarrollar.

3. Conceptos básicos: La transversalidad de la Igualdad de Género

3.1. Introducción

Las actuaciones dirigidas a promover la integración de la mujer inmigrante parten del abordaje de dos necesidades específicas sobre las que hay que intervenir: las desigualdades padecidas por el hecho de ser mujeres y las desigualdades soportadas por el hecho de ser inmigrantes.

En el capítulo anterior se ha ofrecido una panorámica sobre la normativa principal y sus instrumentos de desarrollo en lo referente a ambas materias: inmigración y género. Este capítulo trata de aportar información clave sobre **el concepto de mainstreaming de género. Profundiza en el conocimiento de la herramienta, su origen y motivación, en los compromisos de las distintas Administraciones respecto a su incorporación. Facilita unas pautas generales para su introducción en las distintas políticas públicas.**

El contenido de este capítulo y del capítulo 4 complementan el apartado 2, la estrategia de género en las políticas de inmigración, de la Guía dirigida a las Administraciones Públicas sobre como abordar la integración de las mujeres inmigrantes, cuya lectura es aconsejable.

http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Integracion_Inmigrantes.pdf

3.2. Principio rector de las Políticas Públicas

La transversalidad de la perspectiva de género o mainstreaming está recogida como uno de los principios rectores del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad para el periodo 2008-2011, con el objetivo de contribuir a la introducción de cambios en las políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Como ya hemos visto, su aplicación viene determinada en la Ley 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres como principio que debe regir todas las actuaciones de las diferentes políticas públicas en todos sus niveles, nacional, regional y local.

3.3. Antecedentes. Adopción en normas internacionales.

a. CEDAW

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁵ (CEDAW, 1979) ratificada por España en 1983.

La Convención adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 constituye el acuerdo internacional más completo y detallado sobre los derechos humanos específicos de la mujer. Establece cuáles son los derechos de la mujer y en particular en ámbitos como la vida personal y familiar que hasta la fecha no habían estado sujetos a principios internacionales. Supone un paso fundamental en el desarrollo de un estándar para estos derechos. **Contiene 30 artículos y está basada en tres principios fundamentales:**

Principio de igualdad. Establece que las mujeres tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, que deberían tener el mismo acceso a los recursos que los hombres y que no sólo tiene que haber igualdad formal sino que quizá haya que cambiar y hacer cumplir las leyes para obtener resultados.

Principio de no discriminación. Determina que la discriminación está estructurada socialmente, es excluyente y no resulta esencial para la interacción humana. Impide a las mujeres disfrutar de sus derechos y alcanzar su potencial. Es necesario enmendar tanto la discriminación directa (incluye intencionalidad) como la discriminación indirecta (que resulta de las acciones involuntarias), es necesario aplicar medidas temporales (acciones específicas) para corregir discriminaciones anteriores. Además, es necesario tratar la discriminación que tiene lugar en la esfera privada, tanto como la discriminación que acontece en la esfera pública.

Principio de deber estatal. Establece que una vez que un Estado ha ratificado la CEDAW se convierte en un Estado sujeto a las obligaciones legalmente vinculantes relativas a la eliminación de la discriminación contra las mujeres. El Estado será responsable de y acatará las normas y principios

⁵ Texto íntegro de la CEDAW <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>

mencionados en la CEDAW. El estado es responsable del bienestar de sus mujeres y por lo tanto debe tomar medidas para proteger sus derechos y corregir toda desigualdad.

b. La Conferencia de Beijing - IV Conferencia Mundial de la Mujer Celebrada en Pekín en 1995

El mainstreaming de género es un término que se consolida en la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín celebrada en 1995 como respuesta a la necesidad de que los poderes públicos aborden la problemática de las diferencias por razón de género e incorporen dicha dimensión en todas sus actuaciones. Dicha incorporación debe realizarse en dos vertientes:

- En el día a día de la actividad de la Administración Pública pues la adopción de cualquier decisión, ejecutiva o normativa, debe llevarse a cabo después de haber realizado un estudio previo sobre su impacto en mujeres y hombres.
- En los aspectos más orgánicos y operativos de las Administraciones pues requiere su actuación coordinada y con las distintas entidades.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing⁶, 1995, tuvo una gran importancia debido al reconocimiento que se hizo de la necesidad de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas en la cooperación al desarrollo y en el resto de políticas en general. Dicha Plataforma recoge los compromisos acordados por los gobiernos, las ONGs, los donantes y otras instituciones que participaron en la Conferencia.

A partir de aquí, **los países miembros**, entre los que se encuentra **España**, han presentado sus **Programas Nacionales de Acción** en los que establecen sus estrategias y programas para implementar los compromisos alcanzados en Beijing. **El organismo encargado del seguimiento de las cuestiones relativas al género en las políticas es el Ministerio de Igualdad.**

⁶ Texto íntegro de la Declaración y Plataforma de Beijing: <http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>

Contenido de la Plataforma de Acción de Beijing⁷. Objetivos estratégicos y áreas de interés afines de importancia fundamental:

- Persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos
- Violencia contra la mujer
- Consecuencias [de los conflictos armados y de otro tipo] en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera,
- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos
- Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles
- Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer
- Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer
- Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión
- Desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente
- Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos

c. Incorporación del Mainstreaming por las Instituciones Europeas

Dentro de la Unión Europea el Parlamento Europeo incorporó oficialmente el concepto de mainstreaming de género en 1997 en su Resolución A4-0251/97. A partir de este momento **la Unión Europea se convierte en uno de los organismos promotores de esta estrategia** incorporándola a sus regulaciones generales (diferentes normativas) y a sus políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

⁷ Contenido detallado en <http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>

Asimismo, en el **Tratado de Ámsterdam, el mainstreaming de género recibe el carácter de principio vinculante** por lo que su aplicación práctica no puede quedarse desde entonces en la presentación de datos estadísticos equilibrados ni en la aprobación de leyes que contemplen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sino que **se contempla como una estrategia que genere “cambios duraderos en los papeles paternales, en las estructuras familiares, en las prácticas institucionales, en la organización del trabajo y del tiempo libre, en el desarrollo personal e independencia de las mujeres, pero involucrando a los hombres y a toda la sociedad para que anime, impulse este progreso y para poder ser un ejemplo de democracia y pluralismo”⁸**.

El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea en su versión consolidada del año 2002 recoge dicho principio en los siguientes artículos:

Artículo 2. La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, igualdad entre hombres y mujeres, un crecimiento sostenido y no inflacionista.

Artículo 3.2. En todas sus actividades, la Comunidad tendrá como objetivo acabar con las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

3.4. Definiciones del concepto de Mainstreaming de Género

A continuación se incluyen una serie de definiciones del concepto de Mainstreaming, que pueden facilitar su comprensión, que se han ido construyendo desde distintas instituciones internacionales, dada la relativa novedad del término:

8 Comunicación de la UE: "Las mismas oportunidades-incorporar la igualdad en todas las políticas de la Comunidad y sus actividades" [COM][96] p. 67 final.

Definición de la Comisión Europea, 1996

“La transversalidad implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres”.

Definición de Naciones Unidas—Concilio Económico y Social (ECOSOC), 1997

“Mainstreaming de género es un proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres [...] para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género.”

Definición del Grupo de especialistas del Consejo de Europa, 1998

“El Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas⁹”.

Guía Europea sobre perspectiva de Género (Carrefour Europeo), 1999

“Una política de mainstreaming significa que debe tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer”.

9 CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-SMS), [versión español e inglés], Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

3.5. Elementos claves en la Estrategia del Mainstreaming de Género

Partiendo de la definición del Grupo de Expertos del Consejo de Europa: *“El Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas¹⁰”* se pueden extraer los cinco elementos claves de la estrategia¹¹:

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente.

Dicho concepto incluye la igualdad jurídica o formal recogida en los preceptos legales y la igualdad de facto o de hecho. El mainstreaming proporciona herramientas para alcanzar la igualdad de facto y abordar las desigualdades analizando cómo afectan las políticas a ambos sexos. Su utilización supone en definitiva un abordaje global de la situación de hombres y mujeres utilizando diferentes recursos: acciones positivas, planes de igualdad, mainstreaming, etc. Como tal ha sido recogida en la Ley 3/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres.

2. La perspectiva de género se incorpora a la Agenda Política.

Este elemento supone la inclusión en la Agenda Política, de modo general, de los problemas de la igualdad de género. Hasta fechas recientes dichos problemas se han abordado desde las Unidades de Género de las distintas administraciones, sobre todo a través de los Planes de Igualdad y de la realización de acciones positivas. Sin embargo, el mainstreaming y su aplicación suponen su abordaje desde toda la Administración en su conjunto y en concreto en todas aquellas áreas en las que se hayan detectado desigualdades. Áreas como el transporte, la educación o los horarios, por ejemplo, deben incorporar enfoque de género y analizar su impacto sobre hombres y mujeres e introducir medidas al respecto.

10. Ídem nota 9.

11. Lombardo, Emanuela. El mainstreaming de género en la Unión Europea-Aequalitas. Revista Jurídica de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, pp.6-11.

De este modo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres integra el principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de las políticas, educativa, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías, a los bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo. La Carta Europea para la igualdad entre mujeres y hombres en la vida local supone un compromiso en este mismo sentido.

3. La inclusión y la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones.

La aplicación del concepto de mainstreaming de género conlleva la igual representación de hombres y mujeres en la toma de decisiones. Desde las instituciones europeas en distintas disposiciones se argumenta la necesidad de una participación equilibrada entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones y en los comités y grupos de expertos de la Comisión. En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y de los Consejos de Administración de las empresas y se fija la composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.

Todo ello tiene su fundamentación en el hecho de que todo aquello que no esté incorporado en la Agenda Política, en las políticas generales o específicas, no será llevado a cabo ni podrá modificar las desigualdades existentes. En este sentido las Administraciones Públicas están haciendo esfuerzos, sobre todo a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, atendiendo a lo que ya es un principio regulador del funcionamiento de las Administraciones. La Carta Europea para la igualdad entre mujeres y hombres en la vida local incorpora también este compromiso de las entidades locales.

4. La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial importancia para las mujeres.

El mainstreaming contempla la priorización de las políticas que impulsan y contribuyen a la igualdad de género. Trata de garantizar que las políticas que afectan especialmente a las mujeres tengan prioridad sobre otros objetivos importantes. Su materialización debe reflejarse en recursos financieros y humanos y en el tipo de medidas adoptadas. Entre este tipo de políticas destacan las medidas sociales y educativas en muchos casos.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, 2008-2011, del Ministerio de Igual-

dad incorpora 12 ejes de actuación. A su vez, **estos ejes contemplan una serie de objetivos estratégicos que tratan de corregir las diferencias existentes entre mujeres y hombres.** Del mismo modo, las **Comunidades Autónomas cuentan con Planes de Igualdad de Oportunidades** que definen las líneas de actuación que en materia de igualdad de oportunidades desarrollan. **Los Planes de Igualdad a nivel local también definen las líneas prioritarias de actuación.**

5. Un cambio en las culturas institucionales y organizativas

El mainstreaming promueve el cambio en las culturas institucionales y organizativas. Este cambio debe producirse en tres ámbitos:

- **En el proceso político.** El cambio en el proceso político supone que los actores involucrados tengan en cuenta la perspectiva de género para poder cumplir con el principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los expertos del Consejo de Europa entienden que puede llevarse a cabo bien a través de los propios actores políticos que manejen y sepan como incorporar la perspectiva de género o a través de la incorporación de expertos en género a aquellos procesos de toma de decisiones.
- **En los mecanismos políticos.** La transversalidad de las políticas que requiere el género encuentra muchas dificultades para su aplicación en nuestras estructuras administrativas. El mainstreaming necesita que exista una cooperación horizontal entre los distintos niveles administrativos: nacional, regional y local y entre las distintas áreas de cada uno de dichos niveles. Este principio de actuación encuentra muchas dificultades de aplicación en el ámbito público, dada su estructura organizativa, dividida por niveles y por áreas de actividad o competencias y la verticalidad de los procesos. **La transversalidad requiere, por tanto, un trabajo en el que todos los actores estén al mismo nivel, que exista una horizontalidad.** Algo bastante difícil de llevar a la práctica con la estructura de nuestras administraciones.
- **Un cambio en los actores.** Para adoptar una estrategia de mainstreaming es necesario tanto la incorporación de nuevos actores, bien de la propia administración, expertos de unidades de promoción de la igualdad, bien de la sociedad civil.

En el capítulo 5 se profundiza en los mecanismos para poder realizar todos estos cambios.

3.6. La aplicación del concepto de Mainstreaming de Género por las distintas Administraciones

Como ha quedado reflejado en apartados anteriores, **el mainstreaming es una estrategia enfocada a lograr la igualdad a través de la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y niveles de las diferentes políticas en general. Integra el principio de igualdad y está condicionada a la revisión de las distintas políticas públicas y a su adopción en las mismas.**

Este concepto, por tanto, y **su aplicación práctica, supone una nueva forma de trabajo para las distintas administraciones pues parte de la necesidad de un trabajo conjunto y coordinado entre todos los agentes, públicos y privados, con un ente coordinador en su caso, la Unidad de Igualdad correspondiente.** Su aplicación supera el trabajo en temas de igualdad únicamente por parte de los Organismos de Igualdad como sus únicos planificadores y gestores.

Un cambio en la forma de trabajo en las políticas de igualdad

Las acciones llevadas a cabo hasta la fecha por las distintas administraciones para la incorporación de la perspectiva de género se realizaban de dos maneras:

- a. Una vez formulada la política se incorporaba la perspectiva de género a través de acciones aisladas.

En este caso se encuentra, por ejemplo, la incorporación de módulos de igualdad o módulos de género a distintas acciones formativas. En estos supuestos se aborda la igualdad como apartado diferenciado del resto con una duración determinada y sin haber sido adaptado al contenido de cada curso. Este método puede considerarse transversal en la medida en que la igualdad atraviesa o forma parte de una acción concreta. Supone algo puntual y se realiza dentro de la estructura vertical de la administración.

- b. En la fase de diseño de la política se determinan aquellas acciones que tienen que ser desarrolladas por organismos que no son específicos de igualdad.

En este supuesto nos encontramos con la mayor parte de los Planes de Igualdad de Oportunidades. Su diseño y puesta en marcha conllevan la implicación otros Departamentos de la Administración que deben realizar una serie de acciones como parte del Plan. Son acciones que se de-

terminan, aprueban y dotan en el momento del diseño de las políticas.

Los Planes de Igualdad serían el ejemplo más claro de transversalidad más amplia y prolongada en el tiempo pero limitados en su impacto a aquellas áreas o departamentos que participan en dichos instrumentos.

La interpretación que la aplicación de la Ley de Igualdad está suponiendo contribuirá a adoptar un concepto único y unas pautas para incorporar el mainstreaming de género a las distintas políticas. **Todo ello conlleva la realización de cambios tanto en el diseño de políticas como en la asignación de recursos y en el modelo organizativo.**

A partir de aquí se va a intentar facilitar una serie de conceptos, herramientas, recursos e información que facilite la labor de aquellos organismos o departamentos de las distintas administraciones que traten de incorporar la perspectiva de género a sus actuaciones y en particular a los que trabajen con mujeres inmigrantes.

4. Cómo introducir enfoque de Género en las Políticas de Inmigración

4.1. Introducción

Este apartado tiene como objetivo proporcionar información relativa a conceptos básicos y herramientas que pueden utilizarse para procurar que las políticas públicas garanticen la igualdad entre hombres y mujeres en su diseño, planificación, programación y evaluación. Todo ello con el fin de garantizar el cumplimiento del precepto constitucional de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Como hemos visto en el capítulo anterior, **para impulsar políticas de integración dirigidas a la mujer inmigrante es necesario dotarse de herramientas específicas de igualdad de oportunidades que ayuden a su desarrollo y permitan analizar y medir resultados. Su utilización tan solo requerirá que sean adaptadas a los programas específicos dirigidos a favorecer la integración de mujeres inmigrantes.**

4.2. Conceptos esenciales sobre género

A la hora de intervenir para corregir desigualdades entre hombres y mujeres es esencial conocer o recordar una serie de conceptos que se manejan en las políticas de igualdad de oportunidades.

SEXO. Se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre mujeres y hombres. Son características de orden físico relacionadas con el sexo femenino o masculino de cada persona. Son aquellas características sobre las que cada persona no tiene capacidad de decisión.

GÉNERO. Se define como “concepto que hace referencia a las diferencias sociales, no biológicas, entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura”¹². Esto

12. Un glosario de términos sobre igualdad entre mujeres y hombres [Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1998], http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/glosary/glosary_en.pdf

hace que las relaciones entre hombres y mujeres, en muchos casos, se lleven a cabo en función de las expectativas sociales, es decir, de una relación de género. Sin embargo, los hombres y las mujeres no pertenecen a grupos homogéneos. Cada individuo pertenece, además, a otras categorías sociales que le definen por clase, edad o etnia.

ROLES DE GÉNERO. Son una “construcción social”, se conforman a partir de múltiples factores como los sociales, económicos, políticos y culturales, y se modificarán con los cambios de estas influencias formativas. Representan las distintas funciones que ejercemos cotidianamente. Son los papeles que se juegan en la vida social. El género se concreta a través de los roles. Como ejemplo tenemos: ser esposa, madre, trabajadora, marido o empleado.

Los cambios en los roles de género pueden producirse espontáneamente o ser el resultado de políticas e intervenciones planificadas como las acciones positivas por ejemplo en materia de igualdad.

RELACIONES DE GÉNERO. Se definen como “las relaciones y la desigual distribución de poder entre mujeres y hombres que caracteriza a todo sistema de género”. Los respectivos roles de género de mujeres y hombres son diferentes y además desiguales en peso, poder y valor.

ESTEREOTIPOS. Son aquellas ideas y creencias que circulan en nuestra sociedad, que son aceptadas generalmente sin basarse por tanto en un análisis riguroso de la realidad. Los estereotipos se manejan en todos los ámbitos de nuestra vida en las relaciones con los demás. Son estereotipos sobre razas, grupos de población y hombres y mujeres.

La división de roles que ha existido durante mucho tiempo ha llevado consigo el que existan una serie de diferencias de desarrollo y de acceso a recursos entre uno y otro sexo. Por este motivo, las políticas de igualdad de oportunidades tratan de favorecer la existencia de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y que ambos se beneficien de igual modo de las distintas políticas públicas¹³.

IGUALDAD DE GÉNERO. La igualdad de género no significa que mujeres y hombres sean lo mismo o que deba haber igual número de mujeres y hombres en cada acción. Significa que todos los seres humanos deben ser libres para desarrollar sus habilidades personales, y tomar decisiones propias sin las limitaciones establecidas por estrictos roles de género; que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres han de considerarse, valorarse, y tratarse por igual¹⁴.

13. Ídem nota anterior

14. Ídem nota nº 13

DESIGUALDAD DE GÉNERO. Se manifiesta de diversas maneras, pero se puede resumir como un desigual acceso y control de mujeres y hombres sobre los diferentes recursos y bienes materiales e inmateriales de su sociedad. En todas las sociedades el rol de la mujer es el inferior en la relación. No existe ningún país en el mundo en el que la mujer tenga el mismo acceso al poder y a la toma de decisiones; en todos los países del mundo los trabajos desarrollados predominantemente por mujeres están peor pagados y gozan de un menor reconocimiento social¹⁵.

La desigualdad por tanto está ligada a la falta de acceso a derechos, bienes y toma de decisiones, y a la falta de control sobre ciertas facetas de la vida de cada uno.

Más información en el Apartado 7 – Glosario de términos -

4.3. El Análisis de Género en las Políticas Públicas

Como se ha ido señalando, **el mainstreaming es una estrategia que trata de alcanzar la igualdad de género.** De este modo, el análisis previo que debe realizarse de las desigualdades de género llevará consigo un ajuste de los programas o acciones planificadas.

a. Concepto y Pasos para la Realización de un Análisis de Género

El análisis de género es el intento sistemático de identificación de las cuestiones claves que contribuyen a la desigualdad de género de manera que se puedan reconducir adecuadamente. El análisis de género sienta las bases para la integración o **mainstreaming de género y se define como “el estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, niveles de participación, acceso a recursos y desarrollo, control de beneficios, poderes de toma de decisiones, etcétera, entre mujeres y hombres dentro de sus roles de género”¹⁶.**

El análisis de género debe hacerse al inicio de cualquier tipo de acción, tanto en la puesta en marcha de nuevas iniciativas, proyectos o

15. Janet Henshall Momsen, *Gender and Development* (Routledge, 2004).

16. One hundred Word for Equality: A glossary of terms on equality between women and men.

planes **como en momentos intermedios de toma de decisiones a lo largo de su desarrollo**. El análisis de género, por tanto, debe incorporarse a la puesta en marcha y seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas por las administraciones. De esta forma, si fuera necesario, podrán adoptarse las medidas oportunas para corregir las desigualdades detectadas.

La realización de un análisis de género es un paso previo necesario para poder integrar de forma transversal la igualdad de género en las diferentes acciones desarrolladas. Los **pasos que deberían llevarse a cabo** son los siguientes:

- Búsqueda de información desagregada por sexo y a ser posible nacionalidad o país de procedencia de mujeres y hombres.
- Obtención de información cualitativa sobre mujeres y hombres por nacionalidad respecto a necesidades, uso de recursos, acceso a derechos, etc.
- Análisis de género relacionado con la división genérico-sexual del trabajo, el acceso a los recursos, situación de los diferentes grupos: formación, empleo, salud, participación, compromisos políticos respecto a la igualdad de género y la cultura, actitudes y estereotipos que incluyan en todos estos aspectos.
- Seguimiento y evaluación sensible a las cuestiones de género con indicadores de medición del logro de objetivos y de cambios en las relaciones de género.

El análisis de género de una propuesta, de un programa o de un proyecto debería aportar información acerca de si se han fijado o no objetivos de igualdad de género en la idea inicial, si la actividad prevista contribuirá o no a cuestionar las desigualdades ya existentes, y si existen cuestiones de género que no se han tratado.

Durante las fases iniciales de elaboración de proyectos y/o políticas, el análisis de género contribuye a identificar aspectos claves a abordar en las acciones que vayan a desarrollarse para corregir las desigualdades detectadas.

Los indicadores que deben medirse en las fases de seguimiento y evaluación de los distintos programas que se lleven a cabo deberán elaborarse en la fase de diseño.

b. Atención a la Diferencia

Un **análisis de género**, realizado para conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres inmigrantes, **deberá tener en cuenta su país de procedencia, religión y cultura para poder identificar los diferentes obstáculos y oportunidades a los que se enfrentan mujeres y hombres sin olvidar las disparidades existentes por edad, origen étnico y condiciones socioeconómicas** pues no deben ser considerados como pertenecientes a grupos homogéneos.

Este elemento reviste una especial importancia y debe tenerse presente si se quiere proceder a la identificación de medidas verdaderamente integradoras. La falta de un conocimiento más profundo de la realidad sobre la que se quiere intervenir afecta directamente a la adecuación de las acciones diseñadas y al impacto que su realización pueda tener. Por ello **es de vital importancia que aquellas/os técnicas/os que estén diseñando acciones a desarrollar con mujeres inmigrantes adquieran conocimientos respecto a gestión de la diversidad, movimientos migratorios y en particular respecto a las características de la población inmigrante residente en la localidad, tanto mujeres como hombres**. Su forma de entender el mundo, de relacionarse entre ellos y la cultura y derechos de sus países de origen harán que los procesos de integración y el contacto con nuestros parámetros culturales sea más o menos fácil y tenga una menor o mayor duración.

A continuación, se señalan de modo genérico y aproximativo algunos elementos definitorios de la desigualdad entre hombres y mujeres y las diferencias entre la situación en la Unión Europea y las zonas de procedencia de la mayoría de la población inmigrante: América Latina y África.

Desigualdad¹⁷ en cuanto a:		
Derechos	En muchos países mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos de modo efectivo aunque estén reconocidos en los distintos ordenamientos jurídicos. Nuestro ordenamiento jurídico garantiza los mismos dere-	<i>En muchos países mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos en el marco legal, bien por ley estatutaria o consuetudinariamente, bien por tradición oral.</i>

17. Información adaptada de la Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE. Oficina de Cooperación de la EuropeAid, 2004.

	chos para mujeres y hombres pero su ejercicio no se realiza en igual medida para mujeres y hombres.	
Bienes inmateriales: educación, formación, administración financiera trabajo remunerado	De modo general, las mujeres representan más del 50% de los estudiantes universitarios. Sin embargo, su posición en el mercado sigue siendo mucho menos ventajosa que la de los hombres en términos salariales y de estabilidad en el empleo.	<i>En términos generales, las mujeres siguen sufriendo una discriminación en el mercado laboral, se concentran en los trabajos peor pagados y menos estables y muy a menudo están excluidas de los programas de seguridad social.</i>
Bienes materiales: propiedad terreno, agua, refugio, infraestructura	El acceso a los bienes materiales está reconocido en los diferentes ordenamientos jurídicos. La diferencia en su disfrute por hombres y mujeres viene delimitada por las desventajas que sufren las mujeres.	<i>Las normas legales, culturales y sociales conforman las distintas maneras en las que hombres y mujeres poseen, acceden o administran los recursos naturales y la infraestructura.</i>

Estas diferencias, en el acceso a recursos y derechos entre mujeres y hombres, son aún más significativas en el caso de las mujeres inmigrantes. No se puede olvidar que ellas llegan con todo un bagaje sociocultural y que, en la mayoría de los casos, su incorporación a la sociedad de acogida se realiza en condiciones de mayor desigualdad que el las mujeres autóctonas. Este aspecto reviste una especial importancia y es el que justifica la realización de acciones específicas para favorecer su integración siempre después de haber llevado a cabo un análisis de género.

Los resultados de un análisis de este tipo pueden concluir en la necesidad de llevar a cabo acciones específicas para corregir las desigualdades detectadas. Estas acciones pueden ir dirigidas a mujeres o pueden dirigirse a los hombres, en función de los resultados obtenidos.

c. La Puesta en Marcha de Acciones Específicas

Acciones específicas para la mujer. La aplicación del mainstreaming de género no significa que no puedan llevarse a cabo acciones específicas para la mujer, dirigidas a equilibrar las desigualdades entre mujeres y hombres como también las existentes entre mujeres inmigrantes y autóctonas. Este tipo de acciones deberían llevarse a cabo después de realizar un análisis de género completo y tener una duración limitada en el tiempo. Su puesta en marcha debe complementarse con la realización de acciones dirigidas al resto de la población a la que no van dirigidas para evitar actitudes de rechazo social: mujeres autóctonas, hombres en general.

Acciones específicas para los hombres. Los valores, normas sociales y el comportamiento masculino deben ser analizados a la vez que los de las mujeres¹⁸. El análisis de género para la transversalidad puede detectar la necesidad de llevar a cabo acciones específicas con hombres y niños con el objetivo de tratar determinados aspectos necesarios para corregir desigualdades.

d. Pautas para Iniciar un Análisis de Género

Pautas para iniciar un Análisis de Género y convencer sobre la necesidad de incorporar un enfoque de género a las acciones desarrolladas con personas inmigrantes y a la gestión en general:

- Informar acerca de las obligaciones legales derivadas del ordenamiento jurídico de incorporar la perspectiva de género a las políticas y atender las necesidades específicas de mujeres inmigrantes. En este caso la norma de referencia sería la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y nacionalidad que detecten necesidades y obstáculos en el acceso a derechos y recursos de las mujeres inmigrantes.
- Profundizar en el conocimiento de necesidades y obstáculos a través de estudios cualitativos en función de las características de las mujeres inmigrantes.
- Argumentar la necesidad de la incorporación del enfoque de género a las actuaciones realizadas en general y de realización de acciones específicas dirigidas a mujeres inmigrantes en su caso.

18. Gender Audit Manual. Oficina de la OIT para la igualdad de género, 2004.

- Difundir experiencias exitosas llevadas a cabo por otros organismos.
- Involucrar a entidades sociales que trabajen con mujeres y/o inmigrantes en la formulación de necesidades y propuestas así como en su desarrollo posterior.
- Sensibilizar acerca de las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes a las/os políticas y técnicas/os involucradas/os, trabajando los estereotipos.
- Dar a conocer al resto de la población las experiencias a llevar a cabo, resaltando sus aspectos positivos, trabajando los estereotipos.
- Presentar la puesta en marcha de nuevas acciones o planes como una oportunidad de mejora y modernización de los servicios públicos prestados.

Sobre estas pautas se profundizará en este capítulo y en el siguiente.

i. Realización de un Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres Inmigrantes

La puesta en marcha de cualquier tipo de intervención que pretenda cumplir con unos objetivos necesita la realización de un diagnóstico previo que ofrezca **un análisis más o menos exhaustivo de las principales características del colectivo** sobre el que se quiera intervenir en los niveles o ámbitos prioritarios de actuación, que dé a conocer las entidades que estén trabajando ya en la materia las oportunidades de colaboración con el tejido asociativo y las iniciativas que dentro de la propia administración se estén llevando a cabo dentro de la misma área o en otras áreas diferentes. Esto ayudaría a su vez a definir sinergias, posibilidades de colaboración, de coordinación y a detectar los obstáculos que *a priori* habría que vencer para su puesta en marcha.

El diagnóstico también debería incluir **un análisis de las necesidades de información o sensibilización** que sobre las acciones a desarrollar fuera necesario realizar, sobre la población en general y dentro de la propia organización en particular, así como las necesidades de formación específicas de los profesionales involucrados para poder desarrollar el programa o la iniciativa correspondiente.

Los diagnósticos aportarán **datos cuantitativos y cualitativos** que ayudarán a **identificar las desigualdades y a definir los indicadores que facilitarán la medición de los resultados del proyecto y los avances** que en su desarrollo se produzcan. Habrá datos que será

más fácil encontrar por figurar en fuentes estadísticas oficiales propias: datos del padrón, datos sobre acciones educativas y de formación realizadas en el ámbito municipal o datos sociales de relevancia o bien de otras fuentes oficiales: datos de empleo, datos sanitarios, datos de educación, etc. Sin embargo, otros datos más relacionados con la participación o el acceso a recursos o el conocimiento de redes de relación o características propias de la cultura de origen será necesario recopilarlos utilizando otras técnicas de carácter cualitativo, a través de estudios sociológicos, grupos focales, etc.

Por este motivo, la realización de un diagnóstico cualitativo ayuda a contrastar la información obtenida de las fuentes estadísticas y las necesidades identificadas *a priori* por las/os técnicas/os. Además, permite ajustar en mayor medida los objetivos y acciones, identificar los obstáculos que puedan encontrarse facilitar un acercamiento entre administración y población inmigrante y la involucración y apoyo al proyecto.

ii. El Conocimiento de las Acciones Puestas en Marcha desde la Propia Administración

Previamente a la puesta en marcha de acciones específicas, incluso antes de tomar la decisión de realizarlas, es conveniente **analizar las diferentes acciones que desde las diferentes áreas municipales se están desarrollando. Está identificación de actuaciones permitirá no sólo conocer las acciones puestas en marcha y su justificación sino también identificar las áreas más avanzadas en la integración de la gestión de la diversidad dentro de su actividad ordinaria.**

Otro aspecto de gran importancia que conlleva es la facilitación del inicio de un **acercamiento en el trabajo entre diferentes áreas.** Permitirá identificar necesidades específicas del colectivo, necesidades formativas de las/os técnicas/os responsables de las mismas y podrá definir la conveniencia o no de crear servicios específicos dirigidos a mujeres inmigrantes.

En definitiva, **puede ser el embrión para la articulación de protocolos de coordinación entre recursos y de la puesta en marcha de un futuro Plan de Inmigración con la introducción de perspectiva de género que defina los roles de cada agente.** Este análisis aportará información, además, sobre las posibles fuentes de financiación para las actuaciones que decidan llevarse a cabo o sobre la conveniencia de incluir todo lo desarrollado en un único programa.

En general la recogida de información sobre acciones desarrolladas en materia de inmigración, en un determinado periodo de tiempo puede ayudar a identificar acciones puestas en marcha, obstáculos encontrados y profesionales involucrados. Además, ayudarán a definir las necesidades de desarrollo de las competencias institucionales para incorporar la perspectiva de género a través de la formación, el refuerzo de la capacidad estadística y de las bases de datos internas así como los cambios necesarios a realizar en los instrumentos políticos para trabajar de modo transversal.

iii. Conocimiento de Otras Experiencias

La puesta en marcha de nuevas iniciativas supone un reto tanto por su novedad como por la dificultad de articulación por su carácter transversal. Por ello, sí parece que puede ser muy adecuado el **conocimiento de otras prácticas desarrolladas por otras administraciones con características similares**, bien por tamaño poblacional y por tanto recursos, bien por características similares de la población inmigrante residente o bien por la coincidencia en el enfoque dado a la resolución de los problemas detectados.

Premisa: la igualdad de género ha de incluirse de modo general en todas las políticas. Del mismo modo ha de hacerse en la política de inmigración. Referencia del PECL.

iv. Sinergias – Coordinación – Complementariedad entre Recursos – Liderazgos Compartidos

El desarrollo de acciones que tengan como objetivo la integración de la población inmigrante no puede llevarse a cabo únicamente desde un organismo o un área en concreto de la Administración.

La integración es un proceso bidireccional y como tal no puede emprenderse en solitario. La conveniencia de la implicación de todos los agentes públicos y privados en dicho proceso no significa que sea fácil su consecución.

Qué tiene de positivo:

- Conocimiento de los recursos existentes que estén trabajando a favor de la integración de la población inmigrante y de la mujer.

- Aprovechamiento de recursos evitando la duplicidad de servicios.
- Mejor detección de necesidades e identificación de objetivos.
- Establecimiento de un canal para el desarrollo y mejora de las actuaciones llevadas a cabo.

Que dificultades conlleva:

- Falta de canales adecuados para la realización de las coordinaciones entre recursos.
- Falta de compromiso político y/o técnico para el desarrollo de acciones conjuntas.
- Deficiencias en la realización de un seguimiento adecuado de las acciones desarrolladas.

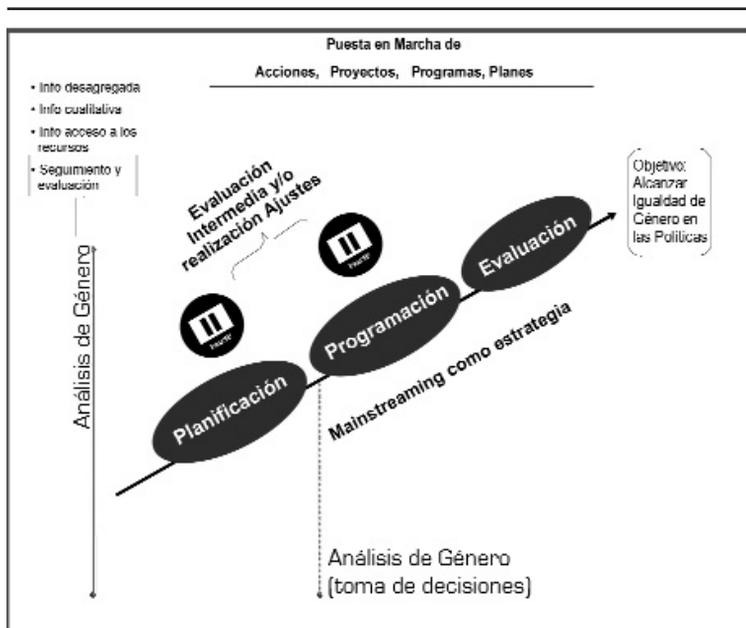
v. Seguimiento, Evaluación Intermedia, Evaluación Final

Las acciones puestas en marcha para favorecer la integración de mujeres inmigrantes además de contar con un análisis inicial de género **deben incorporar acciones de seguimiento durante todo su desarrollo con el objetivo de conocer su ajuste respecto a los objetivos previstos y los resultados obtenidos.** Ello supone en definitiva la realización de un análisis de género continuo pues no podemos olvidar que la inmigración cuenta con un dinamismo y diversidad de tal calado que es necesario que la foto realizada vaya ajustándose a la realidad en la que se quiere intervenir.

Finalmente, **toda intervención debe contemplar la realización de una evaluación de sus resultados que aporte información para ajustar nuevas acciones.** Una evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Ajustar objetivos, resultados, tiempos y necesidades de recursos (técnicos, formativos y económicos)
- Determinar la conveniencia y adecuación de las acciones puestas en marcha
- Conocer la respuesta de las/os responsables de las acciones desarrolladas respecto a la incorporación de la transversalidad
- Detectar necesidades formativas
- Mejorar la calidad de los documentos de recogida de información y de los protocolos de actuación y colaboración

Diagrama 1



4.4. Herramientas para la introducción de la Igualdad de Género en los Proyectos y Planes de Integración

Este apartado aporta una serie de herramientas que pueden utilizarse para incorporar la igualdad de género de modo transversal en los proyectos y planes de integración de los que hablaremos en el capítulo siguiente.

La información aportada se basa en la facilitada en el documento Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE, Comunidades Europeas, 2004.

A continuación, se relacionan las diferentes herramientas aportadas en este material. No son un listado exhaustivo sino que pretenden contribuir a la introducción de enfoque de género en las políticas en general y pueden ser adaptadas a los instrumentos y enfoques aplicados por cada entidad así como a las fórmulas de colaboración existentes.

Herramienta	Tipo de herramienta	Utilidad	Aplicable a/en
1	Listado revisión incorporación enfoque de género en planes o proyectos	Permite analizar la incorporación de enfoque de género a instrumentos vigentes	Aplicable a un Plan de Integración/ Diversidad o Convivencia en vigor
2	Análisis de género	Herramienta esencial para estudiar las políticas concretas a adoptar en materia de igualdad de oportunidades	A programas y planes en general, prioritariamente en la etapa de formulación
3	Enfoque de género en el análisis de los problemas	Permite conocer las relaciones causa efecto entre los problemas identificados tanto desde el punto de vista de la mujer como del hombre	Identificación y formulación de proyectos y programas
4	Indicadores sensibles al género	Facilitan información para poder medir el avance en el cumplimiento de los objetivos establecidos	Formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, programas y planes
5	Lista de comprobación de incorporación de la igualdad de género al diagnóstico del proyecto	Facilita información sobre la incorporación de las variables de género en la formulación y, en su caso, ejecución del proyecto	Formulación y ejecución del proyectos, programas y planes
6	Seguimiento y evaluación de proyectos y planes	Permite conocer el grado de avance en la consecución de los objetivos y su adecuación al enfoque de género planteado	Seguimiento y evaluación del proyectos, programas y planes

a. Herramienta 1: Listado de Revisión de la Incorporación de Enfoque de Género en los Planes o Proyectos Existentes

Esta herramienta permite comprobar el grado de incorporación de la perspectiva de género a los documentos de los proyectos o planes en vigor. Incorpora las cuestiones que deberían haber sido tenidas en cuenta al elaborar los proyectos o planes en vigor.

Apartado del documento	Completa (3)	Parcial (2)	Mención (1)	Ausente (0)	Datos desagregados por sexo	Comentarios
Integración de la perspectiva de género en					Si/no	
Todas las actuaciones de la entidad						
El proyecto o plan concreto						
Actuaciones sectoriales						

Evaluación general del documento	Completa (3)	Parcial (2)	Mención (1)	Ausente (0)	Comentarios
Claridad conceptual en materia de género					
Coordinación con otros recursos					
Asignación de recursos económicos y humanos					

b. Herramienta 2: Análisis de Género

Un análisis de género debe realizarse a partir del examen de las estadísticas desagregadas por sexo y de la información cualitativa acerca de la situación de mujeres y hombres. Un análisis de las cuestiones de género debe abordar las cuestiones de diversidad que afectan a todos los miembros de la sociedad, tales como las variables de edad, formación, nacionalidad o situación administrativa. Como se ha visto ni las mujeres ni los hombres constituyen un grupo homogéneo, más aún cuando se trata de realizar intervenciones dirigidas a la población inmigrante o a las mujeres inmigrantes en particular.

Debe aplicarse al estudio previo de identificación de necesidades y determinación de prioridades de intervención. En el caso de las mujeres inmigrantes puede permitir detectar las necesidades concretas de la puesta en marcha o no de actuaciones específicas y de la necesaria asignación de recursos. Sus resultados pondrán de relieve las desigualdades de género existentes y permitirán adoptar medidas aplicables de modo transversal. Del mismo modo podrán analizar *a posteriori* los efectos diferenciados en mujeres y hombres.

Algunos elementos claves del análisis de género en los distintos niveles¹⁹

Nivel político

¿Cómo se toman las decisiones sobre las actividades a desarrollar y los recursos a asignar?

¿Reflejan las estructuras de prestación de servicios (servicios sociales, salud, empleo, información, policía, etc. un lugar de...) un equilibrio en su plantilla y en su gestión?, ¿tienen los hombres y las mujeres el mismo acceso al empleo y a los servicios?, ¿se garantiza el mismo trato a mujeres y hombres en términos de salario y beneficio?

¿Hay segregación profesional en el mercado laboral por género, sea horizontal o vertical?

¿Hay desigualdades de género en el acceso a los recursos existentes?

19. Más información sobre las cuestiones claves en el capítulo 6, Prioritarios de Actuación.

¿Qué factores influyen en la existencia de esas desigualdades: edad, nacionalidad, situación administrativa, formación, redes sociales, etc.?

¿Participan las mujeres en las diferentes actividades sociales del municipio?, ¿están integradas en los movimientos asociativos en general, autóctonos y de inmigrantes?, ¿existen asociaciones de mujeres inmigrantes?, ¿se conocen los motivos de la no participación o menor participación, en su caso?

¿Existen mecanismos de coordinación entre las distintas áreas responsables de la prestación de servicios?, ¿incorporan información desagregada por sexo en sus acciones de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación?

Un análisis de género proporciona información sobre los diferentes roles de las mujeres y los hombres en diferentes niveles, su acceso a recursos, su posición, prioridades, necesidades y responsabilidades. Puede mostrar relaciones entre desigualdades en distintos niveles sociales o, en el caso de mujeres inmigrantes, por culturas de procedencia así como cada una de las cuestiones transversales al género: edad, nacionalidad, situación administrativa, formación, cultura, tienen un impacto sobre mujeres y hombres.

Aporta información sobre las instituciones, sobre cómo prestan servicios a mujeres y hombres, hasta que punto se tienen en cuenta las cuestiones de género en sus prácticas de contratación, división del trabajo y toma de decisiones.

En definitiva, sobre la base de un análisis de género será posible entender las desigualdades de género actuales en un ámbito determinado o en términos generales y proponer una serie de actuaciones a incluir en el proyecto/programa/plan para corregirlas.

En la realización de un análisis de género, enfocado a detectar las necesidades de las mujeres inmigrantes, resulta muy adecuado desarrollar una parte del análisis a través de **métodos cualitativos**. En la puesta en marcha de estos métodos debería considerarse incorporar la **realización de un estudio sobre la verdadera “representatividad” de los agentes participantes** en esta parte de los estudios y de la identificación de sus intereses concretos, sobre todo porque un análisis de género va a identificar cuestiones que van a intentar abordarse con acciones concretas que promuevan cambios de diversa índole. Cuestiones tales como, nivel de participación de las mujeres inmigrantes en las asociaciones involucradas en el análisis, objetivos de

dichas entidades, tipología de mujeres que participan: edad, formación, nacionalidad, situación administrativa, etc. Otras cuestiones importantes que deben ser planteadas son la identificación concreta de las diferentes necesidades de mujeres y hombres inmigrantes y de sus respectivos intereses con el objetivo de detectar posibles conflictos que en las relaciones entre mujeres y hombres pudieran surgir por la puesta en marcha de los proyectos.

c. Herramienta 3: Enfoque de Género en el Análisis de los Problemas

El análisis de los problemas con enfoque de género permite identificar los aspectos negativos de una situación y establece las relaciones causa-efecto entre los problemas identificados tanto desde el punto de vista de la mujer como del hombre.

Cuestiones claves en materia de igualdad de género que deberían incluirse en cada uno de los problemas identificados²⁰

- ¿Queda claro que los problemas han sido identificados tanto por mujeres como hombres? (o sólo por hombres o sólo por mujeres)?
- ¿Quién representa a quién a la hora de expresar los problemas conjuntamente?, ¿Son estos representantes aceptables tanto para las mujeres como para los hombres representados?
- ¿Cuáles son los diferentes problemas identificados por mujeres y hombres?, ¿En qué difieren?
- ¿Pueden las mujeres hablar libremente, o deberían ser entrevistadas por separado?
- ¿Qué problemas son el resultado de una división genérica del trabajo o de un acceso desigual a los recursos?
- ¿Qué problemas son compartidos por mujeres y hombres?
- ¿Qué problemas son compartidos por todos los diferentes grupos involucrados en las etapas del análisis de los problemas?
- ¿Cuáles son los diferentes problemas identificados por los distintos grupos socioeconómicos?

20. Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE. Sección 1: Manual de conceptos y métodos para la transversalidad de la igualdad de género. Comunidades Europeas, 2004.

- ¿Qué problemas son el resultado de la pobreza o la discriminación?
- ¿En qué medida están los problemas relacionados entre sí?
- ¿Cuáles son las causas del problema?, ¿Hay alguno relacionado con cuestiones de género?
- ¿Cuáles son las soluciones propuestas?, ¿Cuáles de estas soluciones pueden ser abordadas desde el ámbito local?. Si es el caso, ¿por quiénes?
- ¿Requieren las soluciones propuestas en un cambio en las políticas, planes o programas existentes?
- ¿Qué soluciones necesitan de apoyo externo: público, otras administraciones, privado, tejido asociativo, agentes sociales, etc.?
- ¿Hay problemas relacionados con el género para los que no se haya identificado ninguna solución?
- ¿Tienen elementos en común las causas, los efectos o las soluciones de los problemas prioritarios de los distintos grupos (incluidos hombres y mujeres)?, ¿Dentro de los diferentes grupos?
- ¿Ha habido consenso o desacuerdo (entre mujeres y hombres) a la hora de establecer una jerarquía de las causas y los efectos de los problemas?, ¿y en cuánto a la clasificación de los problemas en orden de importancia?
- ¿Cómo pueden introducirse los resultados del análisis de género en las siguientes etapas de formulación del proyecto?

d. Herramienta 4: Indicadores Sensibles al Género

La definición de los indicadores que permitan medir los avances en el cumplimiento de los objetivos marcados en los proyectos, programas o planes a desarrollar son necesarios y deben ser sensibles al género. Los datos estadísticos deben estar desagregados por sexo; en este caso también por nacionalidad y situación administrativa, si fuera pertinente, y debe recogerse también información cualitativa que permita identificar las diferencias entre mujeres y hombres. Todo ello permitirá definir indicadores sensibles al género.

Los indicadores son de dos tipos, cuantitativos y cualitativos.

Indicadores cuantitativos	Los indicadores cuantitativos sólo utilizan números para describir un fenómeno. Miden la cantidad y son más fáciles de definir. Suelen registrarse números absolutos, tasas, índices o porcentajes. Miden en números totales, porcentajes, etc. los resultados o el nivel en que un obje-
---------------------------	---

	<p>tivo se ha cumplido. Miden la cantidad y son más fáciles de definir, elaborar y evaluar.</p> <p>Se obtienen de fuentes de datos donde la información está desagregada por sexo. Pueden ser fuentes de datos a nivel nacional o regional pero pueden estar en el nivel local en censos o padrones, registros municipales o de áreas locales determinadas.</p>
Indicadores cualitativos	<p>Se utilizan para describir percepciones o juicios de las personas sobre un asunto determinado. Describen elementos intangibles difíciles de medir en términos numéricos. Estos indicadores suelen obtenerse de grupos focales, entrevistas, a través de la observación y de trabajo de campo sociológico y antropológico. Suelen medir varias dimensiones de un fenómeno a la vez.</p>

Los indicadores deben definirse de manera precisa y clara, su nivel de desglose debe ser adecuado al uso que se le quiera dar y en sus definiciones deben incluir las fuentes de los datos y los métodos de cálculo.

Algunos ejemplos de los aspectos que miden los indicadores sensibles al género:

- La adopción de enfoque de género en las distintas áreas implicadas en el proyecto o plan
- Los cambios presupuestarios en las distintas áreas como consecuencia de la adopción de enfoque de género
- Los cambios en el desarrollo de herramientas o protocolos para incorporar enfoque de género a las actuaciones
- Las nuevas iniciativas surgidas para integrar perspectiva de género en la gestión en general
- La participación [cuantitativa/cualitativa] de mujeres y hombres en las actividades del proyecto
- El acceso de mujeres y hombres a la toma de decisiones y acciones del proyecto
- Los resultados esperados y no esperados del proyecto para mujeres y hombres
- La satisfacción o no satisfacción de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres comparadas con las necesidades identificadas

- Los cambios en la dotación presupuestaria asignada a las necesidades identificadas y priorizadas
- Los cambios en la formación del equipo del proyecto o del personal en términos generales para integrar la igualdad de género
- Los efectos no esperados o las consecuencias del proyecto

e. Herramienta 5: Lista de Comprobación de Incorporación de la Igualdad de Género al Diagnóstico del Proyecto

Las listas de comprobación son una herramienta muy útil y muy utilizada para cotejar si se han incorporado o no las cuestiones de género a los instrumentos previstos para la intervención. Las cuestiones que debe comprender en términos generales son las siguientes:

Cuestiones a comprobar	Sí/No	Observaciones
¿Se han identificado las cuestiones de igualdad de género relevantes para el proyecto?		
¿Las cuestiones de igualdad de género identificadas encuentran apoyo en los compromisos de la entidad?		
¿Las fuentes estadísticas que se utilizan cuentan con datos desagregados por sexo y nacionalidad?		
¿Se ha utilizado información cualitativa en las fases previas del proyecto?		
¿El análisis realizado de las personas involucradas identifica claramente a las mujeres y los hombres que han participado así como sus roles?		
¿El análisis de los problemas facilita información sobre los problemas específicos de mujeres y hombres y/o conjuntos?		
¿Han participado mujeres y hombres en el estudio previo?		
¿Se ha considerado oportuno realizar un análisis de género con mayor profundidad en algunas cuestiones o en general?		
¿Se han realizado las coordinaciones oportunas para introducir el género de modo transversal?		

Cuestiones a comprobar	Sí/No	Observaciones
¿El resto de áreas participantes, entidades, etc., siguen las mismas directrices en materia de incorporación de género que el área responsable del proyecto?		
¿Participan en el seguimiento de la ejecución del proyecto mujeres y hombres, en particular usuarias/os?		
¿Se han encontrado en la fase de ejecución obstáculos al cumplimiento de los objetivos no identificados en el análisis previo?		
¿Se ha realizado un análisis de los mismos con enfoque de género para su resolución?		

f. Herramienta 6: Acciones de Seguimiento y Evaluación de Proyectos y Planes

La incorporación del género de manera transversal a los proyectos debe completarse con la realización de acciones de seguimiento que permitan identificar obstáculos, nuevas necesidades y acciones a desarrollar para ajustarlos adecuadamente y obtener las correcciones de las desigualdades detectadas.

Las acciones de seguimiento pueden ser cuantitativas exclusivamente, en cuyo caso se debe realizar una comprobación del avance en el cumplimiento de los indicadores sensibles al género, o cuantitativas y cualitativas.

Las acciones de seguimiento y evaluación, deben ser un proceso continuo, por ello es muy recomendable que participen las/os usuarias/os de las acciones del proyecto de modo activo, sobre todo en el apartado cualitativo de dicha evaluación. Los actores involucrados en su desarrollo también deben participar en la identificación de nuevas necesidades, de la falta de adecuación de acciones previstas así como de los obstáculos existente para el trabajo de modo coordinado.

Como se verá en el capítulo dedicado a los proyectos, las evaluaciones a realizar pueden ser intermedias, aquellas que se realizan durante el desarrollo del proyecto, o finales, aquellas que se realizan al finalizar el proyecto. Las denominadas evaluaciones continuas incorporan acciones de seguimiento durante todo el desarrollo de los proyectos.

Las evaluaciones intermedias permiten medir cumplimiento de objetivos, adecuación de las acciones previstas y funcionamiento de las coordinaciones con el fin de realizar los ajustes necesarios, bien para cumplir con los objetivos previstos inicialmente o bien para adaptar los objetivos a las necesidades reales identificadas durante su desarrollo.

Las evaluaciones intermedias y continuas son muy adecuadas en las acciones dirigidas a la población inmigrante, tanto por su mayor capacidad de adaptación como por el cambio tanto en su conformación a nivel local, presentan una gran movilidad en las fases iniciales de la acogida, como por el cambio en sus necesidades sobre todo al pasar de la fase de acogida a la de integración. Por ello, la realización de evaluaciones intermedias permitirá ajustar con mayor adecuación las acciones previstas a las verdaderas necesidades del colectivo objeto de intervención.

Las evaluaciones, al igual que las acciones de seguimiento deberán incorporar indicadores sensibles al género, los previstos en la fase de formulación del proyecto, y aplicar los criterios establecidos que permitan determinar no sólo el cumplimiento de objetivos sino cómo. Los criterios más utilizados, como se describirá en el capítulo 5 son: relevancia, eficiencia, eficacia, relevancia y sostenibilidad, atendiendo no sólo a sus resultados sino como se ha desarrollado y al grado de cumplimiento de los niveles de coordinación acordados.

La información aportada sobre evaluación y seguimiento de proyectos se completa con la información del apartado proyectos, correspondiente al Capítulo 5.

5. Instrumentos al servicio de la Integración y la Igualdad

5.1. Introducción

Este apartado trata de ofrecer información relevante y práctica respecto a los instrumentos que desde las administraciones pueden ser utilizados para favorecer la integración de mujer inmigrante, utilizando unos u otros en función de la etapa de introducción de la transversalidad en la que se encuentren o del tipo de intervención que fuera a realizarse.

Por ello se hace referencia en primer lugar a los **proyectos, como la herramienta más utilizada para el desarrollo de cualquier tipo de actividad**. Dada la diversidad de manuales a los que se puede tener acceso y la disparidad de criterios existentes se parte de la **metodología para la gestión del ciclo del proyecto²¹ (2004) de la Comisión Europea que aparece detallada en la Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE Oficina de Cooperación de EuropeAid, 2004**.

A continuación **se aporta información práctica sobre la puesta en marcha de Planes como los instrumentos más adecuados para la gestión de la transversalidad y de facilitación de la coordinación entre los múltiples agentes intervinientes**.

Finalmente, se hace referencia a la **utilización de los itinerarios de inserción sociolaboral como recurso práctico y totalmente adaptable a la gestión de cuestiones transversales** por su propia naturaleza: coordinación y complementariedad de recursos y atención personalizada.

La utilización de todos estos instrumentos debe incorporar la introducción de un enfoque de género. En el caso en el que sean recursos dirigidos a población inmigrante, enfoque de género, en el caso en que sean recursos dirigidos a las mujeres, enfoque de diversidad y ambos

21. Guía disponible en

http://ec.europa.eu/europeaid/multimedia/publications/documents/tools/europeaid_admin_guidelines_2004_en.pdf

enfoques cuando sus acciones sean dirigidas a toda la población en términos generales o a determinados colectivos en función de las necesidades detectadas.

5.2. La integración de la Igualdad de Género a través del enfoque del proyecto

Los organismos internacionales han desarrollado metodologías pioneras para la introducción del enfoque de género en las políticas y proyectos. Por ello la información contenida en este apartado, tal y como se ha comentado en la introducción, utiliza el material surgido desde esos organismos, especialmente de los europeos. Además, dado el consenso establecido respecto a sus pautas y la novedad que para nuestras administraciones supone la incorporación transversal del enfoque de género, creemos que es el más conveniente para ser adoptado en un documento de esta naturaleza.

Partiendo de la definición de proyecto como conjunto de acciones dirigidas a conseguir unos objetivos definidos previamente en un determinado periodo de tiempo y con un presupuesto definido, la igualdad de oportunidades debe integrarse en cada una de las fases del proyecto y especialmente en todos aquellos momentos en los que vayan a tomarse decisiones sobre el desarrollo del proyecto y sus acciones.

a. Fases

Las **fases** por las que pasa un proyecto antes de ponerse en marcha son las de identificación, formulación, ejecución y evaluación.

i. Fase de Identificación

En esta fase deben identificarse ideas, objetivos, necesidades para un proyecto que promueva la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes con el propósito de analizar su relevancia y viabilidad.

El **diagnóstico debe realizarse en esta fase** para valorar si el proyecto contribuirá a conseguir la igualdad de género entre mujeres y hombres y empodera a la mujer inmigrante.

Esta identificación previa permitirá definir las cuestiones de desigualdad que quieran abordarse así como el tipo de proyecto que pueda llevarse a cabo, pudiendo ser la puesta en marcha de un proyecto nuevo dirigido en exclusiva a mujeres inmigrantes, dirigido a población inmigrante en general, a la población en general o la adaptación de determinados servicios atendiendo a las desigualdades detectadas para fortalecer la integración transversal del género.

En esta fase es conveniente que se analice la conveniencia de puesta en marcha del proyecto atendiendo a una serie de **criterios que estudien su oportunidad o viabilidad**. Cada organismo debería aplicar unos criterios propios atendiendo a su naturaleza y funciones. A continuación se exponen los criterios aplicados por la Comisión Europea:

- a. **Pertinencia.** El proyecto satisface necesidades probadas y consideradas prioritarias. Estas prioridades estarán definidas en los compromisos nacionales al respecto, en el Plan Estratégico de Cooperación e Inmigración, 2007-2010, y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2008-2011, en los Planes Regionales y en los planes comarcales, locales o en prioridades establecidas dentro del marco legal actual que además delimita la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Otro aspecto importante es la reflexión sobre si los problemas han sido analizados adecuadamente contando con información desagregada por sexo y nacionalidad. Preguntas tales como ¿se han analizado las interrelaciones entre los roles de mujeres y hombres?, ¿se ha conocido la opinión de las personas a las que va destinado, mujeres y hombres emigrantes?, ¿se han identificado las acciones que se estén llevando a cabo con similares objetivos por otras áreas locales o por entidades sociales?, ¿se han identificado obstáculos previos a la puesta en marcha de acciones similares?, ¿se han establecido mecanismos de coordinación o relación con otros recursos existentes o previstos?, deben plantearse.
- b. **Viabilidad.** El proyecto está bien diseñado y ayuda a corregir los desequilibrios detectados que sufren las mujeres inmigrantes. Ello conlleva la necesidad de comprobar que los objetivos preliminares son claros, lógicos y abordan las necesidades identificadas. Esta variable también supone un análisis de la financiación del proyecto, de los recursos disponibles y las fuentes de financiación existentes así como de las necesidades de coordinación/gestión de las diferentes acciones del proyecto. Otro aspecto, no menor, son los obstáculos y riesgos que pueden conllevar el proyecto. Sería muy adecuado analizar si han sido identificados.
- c. **Bien gestionado.** Un aspecto fundamental a tener en cuenta es cómo se ha tratado en dicha fase la igualdad de oportunidades y se ha analizado la misma.

Esta fase nos ha tenido que permitir valorar si se han observado los principios de igualdad en el proyecto y si es necesario realizar un análisis de género más detallado en la formulación del proyecto.

ii. Formulación del Proyecto

Esta fase requiere que se incluyan todas las cuestiones relativas al género que puedan ser relevantes para el proyecto.

Para ello y utilizando las variables señaladas en el apartado anterior, es importante trabajar por la coherencia interna del proyecto analizando la relación entre necesidades detectadas y objetivos propuestos. Este análisis nos permitirá reflexionar sobre la pertinencia del proyecto en cuestión. Al tener que prever los resultados de las acciones del proyecto y los beneficios o mejoras producidas en la igualdad podremos reflexionar sobre la oportunidad del proyecto o por el contrario sobre la necesidad de ajustar sus objetivos o tan sólo incorporar un enfoque de género a otras acciones que se estén desarrollando. Para ello, la identificación de las necesidades a las que dará respuesta el proyecto tiene una gran importancia. Será importante conocer si son de mujeres y hombres inmigrantes, si son de mujeres en términos generales o si son específicas y exclusivas de mujeres inmigrantes o de algunas mujeres inmigrantes. Este aspecto hará que podamos definir cuál es el recurso más adecuado.

En la formulación también habrán de determinarse los procedimientos que van a utilizarse para gestionar el proyecto. Este aspecto tiene una singular importancia pues atendiendo al carácter transversal del enfoque de género la necesidad de **planificar adecuadamente las coordinaciones del proyecto y los protocolos que la desarrollen garantizarán el mejor desarrollo del proyecto.** En este sentido será necesario precisar las tareas de cada uno, los mecanismos de coordinación previstos, la **temporalización y el liderazgo del proyecto.**

Otro aspecto que reviste una especial importancia en esta fase es la **definición del sistema de seguimiento y evaluación** que va a llevarse a cabo para determinar los resultados del proyecto. Dicho seguimiento y evaluación deben incorporar un enfoque de género, lo que en definitiva significa que en la formulación deben definirse unos indicadores que permitan recoger información sobre el proyecto desagregados por sexo en el caso en el que sea un proyecto dirigido a todo tipo de población, incluyendo información sobre la nacionalidad, que permita recoger

otro tipo de información cualitativa sobre los hombres en el caso en el que se dirija exclusivamente a mujeres.

Es importante **diseñar un sistema de recogida de información**, creando una base de datos propia para la gestión de la información y/o un sistema mixto en el que muchos de los datos serán recogidos por otros servicios u organismos intervinientes en el proyecto.

Como en la fase de identificación es imprescindible analizar los posibles riesgos u obstáculos con los que pueda encontrarse el proyecto. Aspectos tales como el rechazo social por parte de la población local o por parte de los hombres inmigrantes, en el caso en que se lleve a cabo un proyecto dirigido a mujeres inmigrantes en exclusiva o se las haga partícipes de un proyecto dirigido a mujeres, debe preverse y articular acciones dirigidas a la sensibilización y concienciación acerca de la adecuación del proyecto y de las obligaciones a las que deben atenerse las administraciones públicas en el caso de la igualdad de oportunidades. Del mismo modo, habría que analizar la viabilidad de la realización de un programa de carácter transversal, las dificultades que ello reviste sobre todo cuando los objetivos del proyecto se cumplirán solamente si se articula adecuadamente la coordinación entre todos los participantes durante todas las fases del proyecto.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en su portal Integralocal, ha realizado un banco de prácticas locales en materia de integración a partir de los proyectos que se registren en el portal. El requisito de base es que los resultados sean medidos y evaluados. Los criterios de valoración de los proyectos son los siguientes:

- Carácter innovador y originalidad del proyecto*
- Calidad de los procesos desarrollados en su consecución*
- Impacto sobre la población inmigrante*
- Viabilidad y sostenibilidad del proyecto*
- Participación y movilización de agentes sociales*
- Transferibilidad a otros servicios, modelos exportables*

iii. Ejecución

En esta fase es necesario **examinar de modo continuo los avances que se vayan realizando en el cumplimiento de los objetivos y analizar los logros obtenidos en materia de igualdad de oportu-**

tunidades. Todo ello **utilizando indicadores sensibles al género** estudiando los resultados de las acciones llevadas a cabo y los obstáculos presentes en su realización. Es importante comprobar, por tanto, que se esté obteniendo la información sobre el desarrollo del proyecto desagregada por sexo y nacionalidad.

Las acciones de seguimiento resultan muy útiles en este sentido y la realización de una evaluación intermedia también. Desarrollar estas acciones puede ofrecer información muy útil en el caso en el que sea necesario realizar cambios en las acciones del proyecto o incluso en sus objetivos. En los proyectos dirigidos a población inmigrante se justifica aún más su realización pues son colectivos más dinámicos, con una gran capacidad de adaptación y de movilidad, lo que hace que sea necesario tener en cuenta que los proyectos estén bien adaptados a sus necesidades. Sin embargo, este ajuste a veces no se consigue hasta que no hay un acercamiento real a sus necesidades, lo que suele producirse en muchas ocasiones ya en el seno de los proyectos.

Tarea inherente al desarrollo de una evaluación intermedia es la comprobación de que los resultados del proyecto se ajustan a sus objetivos y están teniendo un impacto de género, tal y como se había previsto. Si no fuera así será necesario tomar medidas para corregir los déficits y las desigualdades producidas.

Otro aspecto importante, que debe analizarse durante la fase de ejecución, es el **proceso de articulación de las coordinaciones necesarias** para llevarlo a cabo. Esta parte de los procesos suele ser la que presenta más debilidades normalmente, en los proyectos en los que deben participar un conjunto de actores como puede ser el caso de un proyecto dirigido a favorecer la integración de mujeres inmigrantes. **Trabajar de modo transversal no es fácil. Supone la introducción de nuevas formas de trabajo dentro de las administraciones para las que se deben crear marcos adecuados y contar con el apoyo político suficiente.** Por este motivo es importante ir analizando la verdadera transversalidad del enfoque de género, las dificultades que representa y las necesidades detectadas para su correcto funcionamiento. A partir de aquí, en el órgano creado al efecto, será necesario plantear las cuestiones más importantes para su pronta resolución. **Las Comisiones Internas o los órganos que se creen con el objetivo de realizar un seguimiento del desarrollo del proyecto** deberán estar presentes tanto en materia de inmigración, si se gestiona de modo transversal, como en materia de género, cuya gestión de manera transversal ya es obligada por ley.

El trabajo llevado a cabo de modo transversal además cumplirá con otra serie de objetivos importantes, evitará la duplicidad de recursos y por tanto de atenciones innecesarias, facilitará la labor sensibilizadora en ambos aspectos, género e inmigración y contribuirá a la modernización de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Su desarrollo proporcionará información más integral a todos sus integrantes de tal forma que podrán atenderse mejor las necesidades detectadas.

iv. Evaluación

La evaluación es una fase vital en todo tipo de proyectos. Es una fuente de aprendizaje para sus responsables. Facilita el ajuste de los objetivos y de las actividades a las necesidades reales, mejora las coordinaciones entre los actores responsables y a su vez puede ser la semilla de nuevos proyectos o de la adaptación de otros proyectos existentes.

En la fase de ejecución se ha contemplado la conveniencia de llevar a cabo una evaluación intermedia cuyos resultados puedan ser incorporados al proyecto produciéndose reajustes en las acciones del mismo, incluso en sus beneficiarias/os o en sus resultados o actores involucrados. La posibilidad de llevar a cabo estos cambios, sin duda, garantizará una mejor adecuación y un mayor aprovechamiento de recursos.

En este apartado vamos a tratar la evaluación *ex post*, la que se lleva a cabo una vez finalizados los proyectos. Se partirá de los criterios utilizados en las evaluaciones de la Comisión Europea y en las evaluaciones de los proyectos de cooperación al desarrollo como criterios medidores de los resultados del proyecto.

Las evaluaciones sensibles al género utilizan los siguientes **criterios**: relevancia, eficiencia, eficacia, impacto y viabilidad.

RELEVANCIA. Valoración de los objetivos del proyecto en relación con los problemas que se intentan solucionar y su contexto social, cultural y político. Es importante contemplar dentro de este criterio los cambios producidos en el contexto durante el desarrollo del proyecto. La relevancia para las cuestiones de igualdad de género podremos obtenerla a tra-

vés de las siguientes preguntas, ¿fueron identificados los objetivos del proyecto en relación con las cuestiones de igualdad de género?, ¿fueron apropiados los objetivos del proyecto a las necesidades detectadas y al entorno socio-cultural en el que fue llevado a cabo?, ¿se han tratado adecuadamente las cuestiones de género en el desarrollo del proyecto?, ¿se han realizado ajustes en su desarrollo para adaptarse a los cambios producidos en el contexto de intervención?

EFICIENCIA. Relación entre los resultados del programa y las actividades desarrolladas. Se analiza atendiendo a los costes, al tiempo invertido en su realización, organización y gestión del proyecto, y a los métodos de seguimiento. La eficiencia respecto a la igualdad de género trata de valorar si los resultados del proyecto para mujeres y hombres han sido obtenidos a un coste razonable y de qué manera los beneficios del mismo han sido recibidos.

EFICACIA. Relación entre los resultados concretos del proyecto y sus objetivos específicos. Se analiza hasta qué punto los resultados obtenidos en el proyecto han contribuido al cumplimiento de sus objetivos concretos o si es previsible que esto ocurra en un futuro próximo. Se debe prestar especial atención a los resultados obtenidos y no previstos, positivos o no, en la previsión inicial. La eficacia en la consecución de los objetivos de igualdad de género incorpora además un análisis específico de los beneficios para sus beneficiarias/os desagregados por sexo.

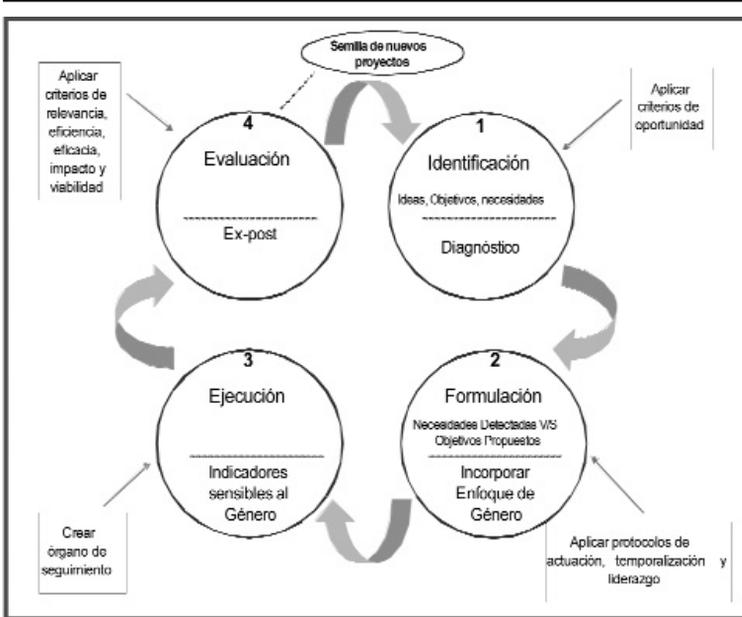
IMPACTO. Valoración de los efectos del proyecto en un contexto más amplio, basándose tanto en análisis cuantitativos como cualitativos si fuera posible. Un análisis de los efectos globales y de largo plazo, positivos y negativos, esperados y no previstos. El impacto de los resultados del proyecto en la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes deberá ser analizado especialmente.

VIABILIDAD. Valorar la viabilidad de la continuación del proyecto en el tiempo, no sólo en recursos sino por su ajuste a necesidades y por la implicación de todos los actores. Otro aspecto importante que debe ser analizado es su sostenibilidad, sobre todo en aquellos casos en los que su objetivo haya sido una adaptación de servicios o la incorporación transversal a todas las políticas. La incorporación de la variable de la igualdad de oportunidades al análisis de la viabilidad del proyecto trata de conocer las posibilidades de que los resultados obtenidos en materia de igualdad de género puedan mantenerse una vez finalizado el proyecto. Sería oportuno, además, valorar especialmente la capacidad de la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas del organismo responsable del proyecto.

El informe de evaluación debería estar basado en datos, desagregados por sexo y nacionalidad, cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de poder medir los resultados y las consecuencias más a largo plazo que puedan tener para mujeres y hombres. La recogida de información más adecuada sería

aquella en la que las cuestiones relativas a la igualdad de género estuvieran incluidas en todos los apartados del informe, tanto en texto principal, conclusiones, recomendaciones como en el resumen del mismo y anexos, en vez de quedar reflejadas en un apartado específico dedicado al género.

Diagrama 2



5.3. La integración de la Igualdad de Género a través de los planes integrales

La puesta en marcha de acciones dirigidas a la integración de población inmigrante puede llevarse a cabo de diferentes maneras. **Hemos analizado los proyectos como la alternativa más sencilla de implementar, bien realizados desde un área o unidad, bien realizados en conjunto pero sin que existan articulaciones entre todos los organismos y un claro liderazgo.**

Las políticas que tienen como objetivo la integración de la población inmigrante y/o las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por su carácter transversal, son más fácil-

mente aplicables a través de la puesta en marcha de planes conjuntos entre las diferentes áreas que atienden o interaccionan con la población objetivo.

Los planes, por tanto, constituyen la herramienta más adecuada para el establecimiento de objetivos comunes a toda la organización. Definen los principios de actuación, las directrices, metas, estrategias, instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados. Todo ello planificado en tiempo y espacio. El Plan se articularía como el marco general que define la política en el ámbito en concreto y marca las directrices a desarrollar.

Un plan define la estrategia a medio plazo para llegar a cumplir con los fines determinados, por ello debe ser un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en función de la evaluación de sus avances. **Para que sea verdaderamente operativo y eficaz debe definir a los órganos responsables de llevar a cabo cada una de las acciones previstas, los mecanismos de coordinación y la cuantificación de los recursos necesarios para poder cumplirlo.**

a. Pautas y Claves para su Elaboración, Desarrollo y Evaluación

A continuación vamos a tratar de proporcionar unas **pautas y claves para su elaboración, desarrollo y evaluación:**

i. Proceso Natural

Muchas entidades comienzan a poner en marcha actuaciones para favorecer la integración de población inmigrante a partir de una necesidad concreta o de un recurso existente, como puede ser la atención proporcionada a la población en Servicios Sociales, o en proyectos de empleo de iniciativas comunitarias. A través de estos recursos van realizando un conocimiento de las necesidades de dicha población así como de las necesidades de contar con más recursos para su atención. Otro aspecto que suele manifestarse es la necesidad de formación a los diferentes recursos para que la atención sea adecuada. A partir de aquí pueden ponerse en marcha proyectos liderados por un área en concreto, en muchos de ellos, Servicios Sociales, con la colaboración de otras diferentes. Desde otras áreas, como educación, sue-

len llevarse a cabo acciones concretas con la población inmigrante, principalmente niñas/os, a partir de las que se detectan las necesidades de acercamiento y participación de sus familias. Desde Salud también suelen iniciarse acciones dirigidas específicamente a las mujeres inmigrantes. Si se ha contactado con un programa de empleo, se han ido conociendo otras de sus necesidades. La colaboración, por tanto, surge entre las distintas áreas que están trabajando con el colectivo. Las primeras que suelen aunar esfuerzos son: Servicios Sociales, Educación, Empleo, Deportes y Cultura y Salud.

Ayuntamiento de Morata de Tajuña

"MORATA INTEGRAL III. La mujer inmigrante en Morata de Tajuña. Programa de participación e inserción sociolaboral"

Los motivos de puesta en marcha de actuaciones dirigidas a mujeres inmigrantes

El trabajo con mujeres inmigrantes surge como consecuencia del trabajo inicial con inmigrantes en general. Desde diferentes recursos se detectaron sus desventajas en el ámbito laboral, de participación y su especial vulnerabilidad. Desde el ámbito educativo se expresó la preocupación por la falta de contacto con las familias, algo común a otras muchas experiencias locales.

ii. Paso Previo, los Proyectos

Se ha visto en el apartado anterior cómo se elaboran y desarrollan los proyectos. Usualmente significan el inicio del trabajo conjunto entre diferentes áreas. La articulación de la coordinación entre ellos no suele establecerse claramente. Las dificultades para desarrollar el proyecto suelen presentarse principalmente por este motivo. Otras carencias que se detectan son la falta de adaptación de recursos, de principios de actuación conjuntos para las distintas áreas, de falta de conocimiento de la población inmigrante y de un liderazgo claro del proyecto.

A partir de este punto, muchos organismos públicos se plantean la necesidad de abordar el fenómeno de un modo conjunto dando una respuesta a las necesidades de modo integral. El instrumento más adecuado para ello es la construcción de un plan. **Un plan permite marcar unos objetivos claros, consensuados y orientados a definir el modelo de sociedad y de convivencia que se desea alcanzar, convirtiéndose en un espacio esencial de coordinación y de propuestas.**

Ayuntamiento de Benicarló

Aproximándolos II

Potenciar los servicios de Mediación Intercultural

Antecedentes de trabajo en acciones de orientación laboral (Iniciativas Comunitarias) a partir de las que se plantea la necesidad de acercar y adaptar los recursos normalizados. Se contempla la formación en competencias interculturales a los técnicos municipales.

iii. Elementos Claves a Tener en Cuenta

Estos son:

- a.** Conocimiento de la realidad de la población inmigrante
 - b.** Conocimiento de las acciones que se llevan a cabo desde cada área
 - c.** Definición de las prioridades a atender
 - d.** Definición del nivel o área que liderará y coordinará el Plan
 - e.** Definición de las coordinaciones necesarias para su operatividad
 - f.** Definición de las acciones más adecuadas para atender las necesidades detectadas: adaptación de recursos, puesta en marcha de proyectos dirigidos exclusivamente al colectivo de atención, etc.
 - g.** Articulación entre Planes
 - h.** Planes participativos
 - i.** Definición de los recursos necesarios a disposición del Plan
-
- a.** Conocimiento de la realidad de la población inmigrante

Para iniciar cualquier tipo de acción es necesario contar con un buen conocimiento de la realidad como se ha señalado en el apartado anterior. La realización de un diagnóstico nos permitirá definir mejor los objetivos que queremos alcanzar y cómo vamos a llevarlo a cabo.

La inmigración es un fenómeno muy reciente en nuestro país, se parte por tanto de una necesidad importante de conocimiento y acercamiento a dicha realidad. En el caso de las mujeres inmigrantes, se ha de tener en cuenta que sufren una doble discriminación, por el hecho de ser inmigrantes y por el hecho de ser mujeres. Su invisibilidad, en muchos casos, y su posición en un lugar secundario hace que sea difícil fomentar su participación y corregir las desigualdades que padecen sin que se produzca un acercamiento y conocimiento de su realidad.

Este acercamiento debe producirse teniendo en cuenta, como ya se ha señalado en otros apartados, que **las mujeres inmigrantes no constituyen un colectivo con características homogéneas. Por el contrario, constituyen un colectivo heterogéneo que agrupa realidades diferentes tanto por el tipo de proceso migratorio llevado a cabo como por las motivaciones y aspiraciones de cada una de ellas.** Otro aspecto esencial a tener en cuenta es su procedencia: cultura, país de origen, lugar: urbano o rural, redes existentes de apoyo, y situación legal en la que se encuentran atendiendo a la legislación existente. Todo esto nos ayudará a que la “foto” sea lo más precisa posible y nos posibilite ajustar las intervenciones a realizar.

El conocimiento de su realidad debe llevarse a cabo al igual que en los proyectos a través de la realización de un diagnóstico. El diagnóstico puede realizarse de modos diferentes, atendiendo a las posibilidades y definición de su alcance. Usualmente el diagnóstico está integrado por dos tipos de análisis:

Diagnóstico cuantitativo

Análisis de las variables numéricas desagregadas por sexo y lugar de procedencia en función de los objetivos definidos en el diagnóstico. Las variables que de modo general suelen incluirse son las siguientes: sexo, edad, formación, ocupación, datos sobre vivienda y todas aquellas que puedan extraerse de las fuentes de información municipales de recogida de datos, como las de Servicios Sociales, Mujer, Empleo, Educación, Cultura, Deportes, Salud, etc. Si el municipio tiene un tamaño suficiente sería oportuno diferenciar la información obtenida por barrios. Además de las fuentes municipales pueden explorarse otras fuentes de información existentes a nivel regional o nacional.

Diagnóstico cualitativo

Dado el dinamismo y la diversidad del colectivo, el diagnóstico cualitativo puede aportar valiosa información para contrastar los datos obtenidos en el diagnóstico cuantitativo y favorecer un acercamiento a las mujeres inmigrantes. Sus objetivos deben ser los mismos que los del diagnóstico cuantitativo. El diagnóstico cualitativo nos permitirá ajustar la información obtenida y la percepción de las necesidades que hasta el momento se han podido ir identificando desde los distintos servicios. Este elemento es fundamental para comprender la nueva realidad y poder generar modelos de convivencia armónicos basados en la diversidad cultural y étnica.

b. Conocimiento de las acciones que se llevan a cabo desde cada área

Como un componente más del diagnóstico, resulta muy adecuado llevar a cabo una identificación y conocimiento de las diferentes acciones que desde cada una de las áreas, delegaciones o servicios se estén llevando a cabo. Normalmente, cada departamento inicia de modo individual un ajuste de sus servicios a la nueva realidad. Suele ser frecuente que haya diferentes acciones puestas en marcha para atender a la población inmigrante y que no sean conocidas por los diferentes Departamentos. Esta falta de información y de coordinación tiene varios riesgos añadidos. Por un lado, las intervenciones se pueden estar llevando a cabo con criterios diferentes, pueden estar solapándose servicios a la ciudadanía y por ende produciéndose un malgasto de recursos. Otro aspecto relevante es la falta de oportunidades de enriquecimiento y aprendizaje mutuo respecto de la nueva realidad que se está llevando a cabo en solitario desde cada servicio.

Una forma de recogida de dicha información suele llevarse a cabo a través del diseño de fichas de descripción de actuaciones de cada departamento en atención directa a población inmigrante. Suele resultar conveniente llevar a cabo entrevistas semiestructuradas a cada una de las áreas para profundizar en la información facilitada a través de dichas fichas.

Ayuntamiento de Mollet del Vallés
Proyecto: Mujer, Ciudadanía e Interculturalidad

Diagnóstico Interno

Se realizó un Diagnóstico interno a nivel municipal que permita visualizar y valorar todas las acciones en su conjunto. También se realizó un estudio cualitativo con el objetivo de conocer a las mujeres inmigrantes y sus necesidades, motivado por la necesidad detectada desde los diferentes servicios de la ciudad, destacando la invisibilidad y la poca presencia de mujeres inmigrantes.

c. Definición de las prioridades a atender

Como parte importante del diagnóstico resulta de gran relevancia llevar a cabo un “cruce” de las necesidades identificadas para determinar las verdaderas necesidades a atender.

Varios de los responsables de acciones de integración entrevistados han señalado que el conocimiento y acercamiento a la población inmigrante ha ayu-

dado a realizar un ajuste de las intervenciones y una adaptación de servicios. Dicho acercamiento ha supuesto, además, la posibilidad de trabajar sobre estereotipos o prejuicios existentes hacia la población inmigrante existentes entre las/os propias/os técnicas/os.

Caso: Resultados de un Grupo focal de detección de necesidades de población inmigrante

Participantes: técnicos municipales, entidades sociales del municipio y asociaciones de inmigrantes

Objetivo del Grupo: detectar necesidades de la población inmigrante para definir las prioridades de actuación de la entidad local

Necesidades estimadas por técnicos municipales: 1. idioma, 2. información de recursos, 3. homologación de estudios.

Necesidades estimadas por entidades sociales en general: 1. información sobre trabajo, 2. información sobre vivienda, 3. información sobre documentación.

Necesidades expresadas por las asociaciones de inmigrantes, enumeradas de modo prioritario: 1. trabajo, 2. vivienda, 3. documentación en regla, 4. información sobre dichas necesidades y sobre recursos públicos, 5. idioma, 6. homologación de estudios, 7. conocimiento mutuo con la sociedad de acogida.

Las acciones municipales se estaban encaminando hacia la “presunción” de necesidades que se habían estimado desde la entidad local. La realización del trabajo cualitativo y el acercamiento permitió identificar las necesidades reales y realizar un ajuste de las intervenciones.

d. Definición del nivel o área que liderará y coordinará el Plan

Otro aspecto de gran importancia es la determinación del nivel desde el que el plan se llevará a cabo. El plan puede adscribirse directamente a Alcaldía, a un área en concreto o a varias, a una Delegación Municipal determinada.

La pertinencia de su adscripción al nivel político más alto es evidente. Su carácter transversal, y las consecuencias que su aplicación va a suponer sobre la mayoría de los servicios municipales, necesita de un soporte político amplio que lidere los cambios y adaptaciones que va a ser necesario llevar a cabo.

La transversalidad supone la definición y aprobación de modo conjunto de unos principios de actuación que se asuman por todas las áreas implicadas en el desarrollo del plan. El propio plan debe definir cuál es su estructura de funcionamiento para poder coordinar las actuaciones de las diferentes áreas municipales, fomentando la complementariedad de acciones en ámbitos comunes con el objetivo de racionalizar recursos.

La aplicación de los planes supone una modernización de la forma de trabajo de las distintas administraciones. **Implica un trabajo en la realización de diferentes procesos en cada uno de los actores que intervienen de modo horizontal, en toda la estructura municipal, con el objetivo de establecer consensos y coordinación en la ejecución de las diferentes actividades.** Esta es una de las mayores dificultades con la que se encuentran la aplicación de los planes. Por este motivo, el nivel jerárquico del que dependa tendrá mucho que ver con las oportunidades de trabajar adecuadamente en el cumplimiento de sus objetivos.

Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes
Programa Políticas de Igualdad Mujer- Hombre

Liderazgo de la transversalidad

El proyecto es liderado por la Concejalía de Igualdad y Ciudadanía adscrita a Alcaldía desde 2007. Integra ambos temas: inmigración y género. Sin embargo, no es un proyecto nuevo sino que comenzó a llevarse a cabo desde Servicios Sociales. Al comprobar su carácter transversal se vio la necesidad de que se llevara a cabo desde una Concejalía específica.

El enfoque dado a la atención a la nueva población inmigrante, parte de la premisa de adaptación de los recursos existentes a la nueva realidad y no de crear servicios específicos.

Ayuntamiento de Mollet del Vallés
Mujer, Ciudadanía e Interculturalidad
Elaboración del Plan de Recepción y Acogida Municipal

Creación de una comisión Interdepartamental

A partir de la necesidad de elaborar un Plan de Acogida se crea una Comisión Interdepartamental de Inmigración para realizar un diagnóstico local del entorno, con el fin de elaborar un plan que coordine necesidades, demandas y servicios existentes.

Este trabajo es fruto de la experiencia resultante después de haber desarrollado proyectos en diferentes ámbitos municipales sin que se mar-

caran criterios comunes de actuación, y sin ninguna coordinación transversal. Al crecer la población inmigrante se fue viendo la necesidad de articular actuaciones coordinadas bajo una misma dirección política y se llega a la creación de la Comisión Municipal de Nueva Ciudadanía, sobre todo para el desarrollo de acciones de acogida e integración de los inmigrantes.

e. Definición de las coordinaciones necesarias para su operatividad

El funcionamiento del plan, el cumplimiento de sus objetivos y la puesta en marcha de acciones debe desarrollarse de modo coordinado.

La coordinación atiende por tanto a diferentes propósitos. Por un lado, facilita la complementariedad de acciones en ámbitos comunes de actuación, evitando duplicidades y vacíos en la atención, aplicando los principios de eficacia y eficiencia en la realización del gasto público. Por otro lado, su objetivo es intentar realizar una atención integral y multidimensional a las diferentes situaciones. No se puede olvidar que, tal y como se ha señalado sucesivamente, la transversalidad de género requiere de la coordinación entre las distintas administraciones y de una coordinación interna de cada uno de ellos.

El propio plan debe crear los órganos que garanticen su adecuado funcionamiento y cumplimiento de objetivos. En su seno se pueden crear Comisiones Políticas y Técnicas con el objetivo de definir y aprobar las principales decisiones que permitan su desarrollo.

Es necesario definir claramente las funciones de cada una en aras al cumplimiento del plan y establecer cauces operativos entre las áreas con intervención directa con población inmigrante. Ello permitirá una respuesta más ágil a las necesidades detectadas, proponer nuevas actividades, compartir información sobre la marcha del plan y definir un referente en cada área respecto al trabajo en inmigración. Además, puede resultar muy operativo el establecimiento de coordinaciones directas con las diferentes áreas o delegaciones para tratar las cuestiones relevantes para el desarrollo del plan así como todas aquellas que favorezcan la transversalidad de las acciones.

En definitiva, el establecimiento de coordinaciones trata de vencer la rigidez con la que las administraciones cuentan en la puesta en marcha de actuaciones y servicios, dada la parcelación de funciones y competencias que las distintas normativas establecen.

- f. Definición de las acciones más adecuadas para atender las necesidades detectadas: adaptación de recursos, puesta en marcha de proyectos dirigidos exclusivamente al colectivo de atención, etc.

El plan pretende realizar una gestión transversal dentro de una estructura municipal con el fin de conseguir los objetivos que se hayan definido. Esto supone que es un Plan Municipal, no un plan de un área o delegación en concreto. Por ello, a partir de los objetivos identificados se trabajará, por un lado, en la adaptación a la población inmigrante de las actuaciones dirigidas a la población en general y, por el otro, en la realización de actividades para el colectivo inmigrante y en particular, si así hubiera resultado del estudio diagnóstico, para las mujeres inmigrantes.

En muchos casos el propio plan asume la gestión directa de los servicios especializados que se haya considerado poner en marcha. Dichos servicios pueden ser: servicio de traducción e intérprete, mediación intercultural, acciones de sensibilización y de promoción de la convivencia, estudios y análisis del fenómeno en el municipio de modo global, etc. Incluyen acciones específicas dirigidas a población inmigrante y acciones generales dirigidas a toda la población que igualmente podrían depender de áreas en concreto.

El resto de actividades seguirán llevándose a cabo por las áreas o delegaciones correspondientes y se trabajará en la adaptación de los servicios. Un aspecto de gran relevancia para llevar a cabo dichas adaptaciones es la **formación de los profesionales responsables de su gestión**. Los Planes suelen contemplar una adaptación de servicios a la nueva población pero para que sea posible es necesario que los responsables conozcan dicha realidad y manejen herramientas nuevas de atención. La formación en interculturalidad, el conocimiento de las necesidades reales de los inmigrantes por cada servicio y el desarrollo de protocolos de actuación facilita la adecuada prestación de servicios. Habría que añadir el conocimiento por su parte de los distintos recursos municipales existentes para su atención y el resto de adaptaciones producidas en otros servicios. El intercambio de experiencias entre los propios técnicos municipales y el conocimiento de las actuaciones desarrolladas ayudarán enormemente al cumplimiento de los objetivos de transversalidad.

Ayuntamiento de San Pere de Ribes
Políticas de Igualdad Mujer-Hombre

Formación y Sensibilización

Desde la Concejalía de Igualdad y Diversidad se diseña la formación necesaria para promover nuevas competencias entre los técnicos municipi-

pales de manera de poder atender a los nuevos vecinos y gestionar la diversidad. Se busca la financiación necesaria para poder llevarla a cabo y se propone a las diferentes áreas su realización.

Ayuntamiento de Morata de Tajuña

“MORATA INTEGRA III. La mujer inmigrante en Morata de Tajuña. Programa de participación e inserción sociolaboral.”

Transversalidad y adaptación de recursos

El proyecto no ha creado nuevas actividades sino que trata de aprovechar los recursos ya existentes en el municipio. Para ello se ha llevado a cabo una adaptación de los recursos a las mujeres en general y a las mujeres inmigrantes en particular. El trabajo conjunto se ha iniciado en los siguientes ejes: laboral, asesoramiento y participación ciudadana. La metodología utilizada es consecuencia del trabajo conjunto y coordinado con el resto de agentes y del establecimiento de protocolos de actuación de cada servicio para intentar guiar, sobre todo, el primer contacto con la población inmigrante.

g. La articulación entre planes

Otro aspecto de gran interés es la articulación que hay que llevar a cabo entre los planes existentes, vigentes o en desarrollo. **Especialmente ha de establecerse una especial interrelación y colaboración entre el Plan de Inmigración y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.** El Plan de Inmigración, en su caso, habrá partido de la introducción de un enfoque de género en el análisis inicial y en su desarrollo. El Plan de Igualdad de Oportunidades habrá tenido que considerar las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes. La retroalimentación entre los dos planes, la definición de medidas dirigidas a la mujer inmigrantes en ambos instrumentos y la articulación de mecanismos de coordinación y seguimiento de acciones favorecerá sin duda el logro de objetivos compartidos.

No se pueden dejar de lado otros planes de singular importancia que puedan existir en el municipio como los planes de empleo, de participación ciudadana, de educación, de salud, etc. con los que habría que llevar a cabo el mismo tipo de proceso.

El establecimiento de protocolos de actuación en cada uno de los servicios ayudaría a definir pautas homogéneas de atención y facilitaría la recogida de datos.

h. Planes participativos

Otro aspecto muy importante que debe ser tenido en cuenta es la **conveniencia de realizar un proceso participativo tanto de los distintos agentes sociales del territorio como de los propios inmigrantes ya que favorecerá, sin duda, el mutuo conocimiento, el acercamiento y el cumplimiento de los objetivos marcados.**

Las metodologías participativas sirven para obtener información, concebir nuevas soluciones y/o legitimar la acción pública. La amplitud de la participación y los modos en que se lleve a cabo deberán decidirse en cada caso en función de los objetivos políticos últimos del plan.

A priori debería contarse, durante el proceso de elaboración del Plan, con la participación de los principales agentes públicos y privados del territorio sin olvidarnos de la participación directa de la población afectada, las mujeres y hombres inmigrantes. En la mayor parte de los casos debe estudiarse cómo canalizar la participación del colectivo inmigrante pues dado lo reciente del fenómeno y su diferencia de prioridades respecto del resto de la población existen pocas asociaciones de inmigrantes y en muchos casos gozan de escasa representatividad. Será necesario identificar redes informales, líderes naturales o líderes religiosos para iniciar el contacto.

Respecto al momento idóneo para su participación -partiendo de la premisa de la conveniencia de la existencia de una participación lo más amplia posible como elemento consensuador del plan y como parte importante de la detección de necesidades- sí es conveniente definir las pautas para que se realice tal intervención. De este modo parece conveniente que, en la fase de diagnóstico, la participación sea lo más amplia posible y participen instituciones, asociaciones, ciudadanos/as, pero que se definan claramente los espacios de diálogo y consenso porque en la fase de formulación de acciones ya se han tenido que determinar los objetivos del plan. De este modo podremos garantizar que se aprueben las propuestas consideradas adecuadas por todos/as y evitaremos las frustraciones y falta de apoyo final al plan de aquellos sectores que realizaron propuestas que finalmente no fueron recogidas en él.

La participación del Área de Participación Ciudadana, en el caso en que existiera, es muy importante, no sólo si ya existen estructuras activas de participación sino también en aquellos casos en los que no se hayan iniciado acciones de acercamiento a la población inmigrante pues facilita la

constitución posterior de estructuras permanentes de participación que pueden estar en el seno o no del plan.

i. Recursos necesarios a disposición del Plan

Los planes, además de definir a los responsables de la realización de las acciones establecidas, tienen que incorporar una dotación presupuestaria suficiente para cumplir con sus objetivos. Los recursos previstos pueden obtenerse de diferentes fuentes.

Los planes que no tengan prevista una dotación presupuestaria clara para el desarrollo de cada una de sus acciones no son planes reales sino un compromiso de intenciones sin más.

Actualmente, **las Administraciones Locales cuentan con una doble vía de financiación para poner en marcha acciones que promuevan la integración de la población inmigrante bien a través de proyectos o a través de planes. La financiación autonómica que establecerá cada Comunidad Autónoma para llevar a cabo acciones de integración y la financiación nacional que a través del Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes así como el Refuerzo Educativo de los mismos gestiona el Ministerio de Trabajo e Inmigración.**

Además, **pueden acceder a las subvenciones dirigidas a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes²² de la Dirección General de integración de los inmigrantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** que se convocan anualmente [última convocatoria 01/09/2008] y a las oportunidades que ofrece el **Programa Progress**, programa comunitario para el empleo y la solidaridad, dentro de cuyos ámbitos de actuación se encuentra la no discriminación y la diversidad, al que se tiene asignado el 23% de los fondos. http://ec.europa.eu/employment_social/progress/faq_en.htm.

También se pueden obtener otros recursos para la realización de acciones de información y sensibilización a través de las fuentes señaladas.

22. Disponible en

http://www.mtas.es/es/migraciones/Integracion/IntegralInmigrantes/docs/Resolucion_BOE_1_sep_2008.pdf

Las acciones formativas se financian del mismo modo y también a través de recursos de las Federaciones de Municipios y Provincias y de los organismos de Administraciones Públicas.

iv. Proceso de Elaboración de los Planes

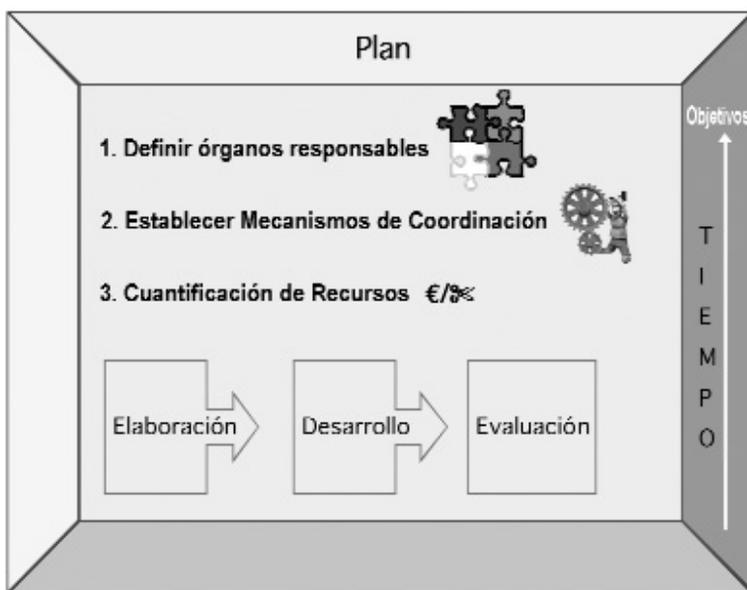
Tan importante como el buen diseño del estudio que se realizará y de los aspectos sobre cómo manejar la transversalidad que comportan, es **cómo se articula un proceso de participación para que tenga éxito y cumpla con los objetivos previstos.**

Algunas de las cuestiones que han de plantearse son las siguientes:

- **Tiempo del que se dispone en global y para cada una de las fases de elaboración.** La falta de planificación detallada de las distintas fases de elaboración o hacer caso omiso al calendario previsto puede suponer que el proyecto no finalice y ello porque en la mayoría de municipios son procesos nuevos en los que deben cumplirse con los acuerdos pactados para ganar en credibilidad y confianza del resto de interlocutores. En muchas ocasiones un calendario ajustado puede permitir la toma de decisiones de un modo más efectivo. Dedicar más tiempo al proceso en la mayoría de las ocasiones no significa obtener mejores resultados.
- **Planificación y calendarización de reuniones.** Es necesario contar por anticipado con la determinación de las reuniones necesarias en cada fase, tanto políticas como técnicas o mixtas así como su ámbito, pequeño comité, foros, reuniones a escala de municipio, distrito, etc.
- **Liderazgo de cada reunión.** Es preciso definir previamente quién dirigirá cada una de las reuniones, el modo de toma de decisiones, la manera de difusión de la información obtenida, cómo se resuelven los conflictos detectados, etc. Para que el proceso tenga éxito es necesario que se cumplan dos requisitos, que se cuente con el apoyo político suficiente y con la experiencia técnica necesaria para llevarlo adelante.
- **Representatividad de los participantes.** Como se ha señalado previamente es necesario identificar a los agentes más representativos de la sociedad. En el caso de la población inmigrante, dada la debilidad de su tejido asociativo, es muy conveniente realizar acciones de prospección a través del tejido social que apoya a dicha población o bien directamente para identificar a los líderes de las diferentes comunidades. Por supuesto, incorporando un enfoque de género a dichas actuaciones.

- **Financiación del proceso.** En la mayoría de las ocasiones no se ha presupuestado el proceso de creación de los planes. Gastos tales como impresión y difusión de documentos o reservas de salas de reuniones en la mayoría de las ocasiones no se prevén y pueden dificultar la implementación posterior de los planes.
- **Imprevistos.** Con frecuencia durante el proceso surgen datos, opiniones, actores claves, que no se conocieron al inicio. Se hace imprescindible contar con mecanismos que permitan incorporar nuevas aportaciones a lo largo del proceso o que permitan volver a abordar aspectos ya cerrados.

Diagrama 3



v. Gestionando la Diversidad

“Recientemente, el **término diversidad**²³ se ha venido utilizando para referirse a la variedad de valores, estilos de vida, culturas, religiones y lenguas que caracterizan las sociedades. En primer lugar, el término hace referencia

23. Niessen Jan. Diversity and cohesion. New challenges for the integration of immigrants and minorities. Consejo de Europa. Estrasburgo, 2000.

a la diversidad cultural, en general, y no exclusivamente a la producida por los movimientos migratorios o por comunidades minoritarias ya asentadas. En segundo lugar, cuando el término se aplica a inmigrantes y minorías enfatiza el valor y no los problemas asociados a ser diferentes. En tercer lugar, la diversidad reconoce los procesos simultáneos de homogeneización cultural (una cultura global) y diversificación (culturas nacionales y locales). En cuarto lugar, subraya el hecho de que las personas, cada vez más habitualmente, poseen múltiples identidades y afiliaciones culturales y se sienten miembros de distintos grupos. (...) Y en sexto lugar, el concepto de diversidad permite enfrentar de una forma creativa la dicotomía entre valores universales y particulares²⁴.

El término diversidad y la necesidad de una gestión transversal de los enfoques género e inmigración hacen que sea necesario introducir nuevas premisas en la gestión de los servicios públicos en general. A ello nos hemos venido refiriendo a lo largo de los apartados anteriores. A continuación vamos a tratar de sintetizar los elementos clave para gestionar la diversidad y trabajar de modo transversal.

a. Principios rectores que deben guiar la gestión de la diversidad igualdad

Cinco líneas maestras deben guiar la gestión de la diversidad²⁴ y su introducción de un modo transversal en el quehacer de las distintas administraciones:

1. Desarrollo de actuaciones de sensibilización dirigidas a la población en su conjunto con el objetivo de favorecer la convivencia y la integración social llevada a cabo de modo integral.

Como se ha señalado en apartados anteriores, **la integración es un proceso bidireccional**. Por ello las acciones puestas en marcha no pueden ir dirigidas en un sólo sentido, hacia la población inmigrante, sino que deben llevarse a cabo actuaciones dirigidas a la población en su conjunto promoviendo el modelo de convivencia que se quiera conseguir, de tal manera que las actitudes de rechazo se redujeran al máximo. El conocimiento previo de los estereotipos y prejuicios ayudarán a diseñar adecuadamente los aspectos a abordar.

24. La información aportada en esta sección parte de las propuestas centrales realizadas en esta Guía para gestionar la diversidad: Integración y ciudadanía. Guía para aplicar la perspectiva de diversidad a los procesos de integración en el ámbito municipal. Ayuntamiento de Parla. Concejalía de Bienestar Social. Área Social.

La transversalización que conlleva la gestión de la inmigración y de la igualdad de género ayuda a enfocar dichas actuaciones, pues pueden ser llevadas a cabo desde todos los servicios municipales además de realizar acciones concretas dirigidas a este fin.

Un aspecto a abordar es la **determinación del público objetivo** de las mismas. En principio, sería muy conveniente que fueran dirigidas a aquellos sectores sociales con mayor capacidad de transformación, bien por su impacto mediático respecto al resto de la sociedad o por su actitud participativa. Entre dichos sectores podemos destacar a los centros educativos, las asociaciones, el tejido empresarial, las/os empleadas/os públicas/os y los/las responsables políticos/as.

En esa dirección, desde muchas entidades locales, se están trabajando los procesos migratorios, los estereotipos y prejuicios, la dinamización de la participación y la formación interna de sus profesionales en el manejo de herramientas que favorezcan la integración y la gestión de la diversidad.

En definitiva, son acciones educadoras que deberán mantenerse durante un espacio prolongado de tiempo con el objetivo de construir nuevos modelos de convivencia. En este sentido, el esfuerzo de adaptación a la nueva realidad que debe llevarse a cabo desde la propia administración es grande. El funcionamiento de la misma con principios acordes al nuevo modelo que se promueve requiere de la adopción de una serie de cambios importantes que necesitan ser abordados sobre todo incorporando a toda la gestión transversalidad en ambos aspectos: inmigración e igualdad.

Para esto puede ayudar el facilitar información sobre los recursos municipales, la asignación de recursos, los criterios objetivos utilizados y las necesidades que satisfacen.

2. Adaptación de los servicios a la nueva realidad y a la nueva ciudadanía desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

La llegada masiva de nueva población ha cuestionado algunos de los recursos de nuestras administraciones y ha dejado en evidencia la limitación presupuestaria de nuestras políticas sociales. Este hecho ha supuesto en primera instancia que se hayan producido situaciones en las que personas en situación de vulnerabilidad se hayan visto compitiendo por recursos escasos. Esto ha producido un rechazo social hacia la población inmigrante. **Un rechazo que las Administraciones Locales observan como un peligro constante en las comunidades y que hace necesario revisar las políticas y sus dotaciones.**

Un primer paso para evitar actitudes de rechazo y poder realizar una atención igualitaria necesitaría de un incremento de los recursos a disposición. Un segundo paso sería la adaptación de los servicios a las demandas de la población, demandas para los que no está preparada en la mayoría de los casos. Para ello además sería necesario formar al personal municipal respecto al nuevo escenario local y dotarlo de competencias para trabajar y gestionar la diversidad.

La introducción de nuevas formas de trabajo, como el registro de datos desagregados por sexo y procedencia, la realización de acciones de seguimiento y evaluación de los servicios, la creación de espacios de trabajo entre servicios para intercambiar experiencias e información son muy oportunas y favorecen la introducción de todos los cambios que son necesarios. Estos espacios promoverán la cooperación mutua, la puesta en marcha de proyectos en conjunto y la creación de protocolos de actuación. Su ajuste y coordinación contribuirán, sin lugar a dudas, a la adaptación a la nueva realidad. No se puede olvidar tampoco la necesidad de aprendizaje conjunto sobre el trabajo en equipo.

La adopción de criterios para el desarrollo de servicios basados en la satisfacción de necesidades y no en la pertenencia a un colectivo facilitará la gestión de la diversidad. La delimitación de las necesidades a cubrir presupone que van a ser compartidas por personas de diferentes colectivos y lo que requiere en definitiva es una adaptación de servicios. **La gestión de la diversidad requiere, por tanto, que los servicios sean utilizados de modo general por toda la población. Muchos municipios parten de esta premisa en la adaptación de sus servicios lo que sin duda favorece a su vez la integración y la convivencia.**

3. Creación de servicios específicos dirigidos a atender necesidades particulares de la población inmigrante, con carácter temporal.

La atención a las necesidades de las personas inmigrantes debe garantizarse a través de la aplicación de los principios de igualdad de trato y normalización en el acceso a los servicios. Como ya se ha comentado estos principios ayudan a evitar duplicidades de recursos y favorecen el proceso de integración y la convivencia.

De modo general, los servicios municipales deben estar orientados a responder a necesidades más que a atender a grupos determinados. La puesta en marcha de acciones dirigidas exclusivamente a un colectivo

concreto sólo puede justificarse en el caso en que presentara unas necesidades específicas diferenciadas del resto de la población. Si esto no fuera así podrían generarse efectos segregacionales respecto del resto de la población, más perjudiciales que los efectos directos que se fueran a lograr con el proyecto en concreto.

Por este motivo, y con el objetivo añadido de evitar el rechazo social, **la puesta en marcha de servicios diferenciados debe contar con un amplio respaldo social. Los procesos de elaboración de planes de modo participativo ayudan en este sentido y facilitan su aceptación social.**

Este tipo de servicios necesita, más que ningún otro, la realización de un análisis con enfoque de género, de la necesidad, utilidad y efectos directos e indirectos de la puesta en marcha de dicho servicio.

Las necesidades de la población inmigrante de contar con servicios específicos son muy pocas. No son propias de todo el colectivo de inmigrante y afectan a un determinado periodo de tiempo. Básicamente son necesidades relativas al conocimiento del idioma, a su situación legal y administrativa y en algunos casos al conocimiento del entorno. Esta última en muchas ocasiones es compartida con otros sectores de la población autóctona. Son acciones a desarrollar en la fase de llegada y de acogida.

Los servicios específicos deben tener un carácter básico con el objetivo de favorecer los procesos de integración evitando situaciones de marginación e intentando remover los obstáculos principales a los que se enfrenta la población a su llegada.

Algunos ejemplos de acciones a desarrollar

Manejo del idioma	Situación legal	Conocimiento del entorno
<ul style="list-style-type: none"> - servicio de interpretación - traducción de información básica - facilitar el aprendizaje del idioma - otros 	<ul style="list-style-type: none"> - trámites de autorizaciones de residencia y trabajo - trámites de reagrupamiento familiar - trámites de nacionalidad - expedientes de asilo y refugio 	<ul style="list-style-type: none"> - Sociedad de acogida: derechos y deberes básicos ciudadanos - recursos y funcionamiento de la Administración - otros

Manejo del idioma	Situación legal	Conocimiento del entorno
Pueden integrarse dentro de acciones dirigidas al conjunto de la población	<ul style="list-style-type: none"> - expedientes de expulsión - convalidación de estudios - otros <p>Pueden integrarse dentro de acciones dirigidas al conjunto de la población</p>	Es importante que se lleven a cabo con la participación de todos los servicios

4. Promover la participación ciudadana en el diseño y gestión de políticas públicas

La puesta en marcha de nuevas políticas gestionadas transversalmente, que además suponen la adaptación de servicios, la puesta en marcha de servicios específicos y la construcción de un nuevo modelo de sociedad basado en la convivencia y el respeto a la diversidad, **es algo muy complejo que no debería llevar a cabo en solitario la administración.**

La necesidad de aprobación o consenso respecto de los cambios que pueden producirse, su validación por parte de la sociedad sobre la que se quiere interactuar parece que constituye un elemento clave a tener en cuenta.

Otro factor para considerar es que a mayor diversidad en un determinado territorio más necesario será contar con la población en la formulación y gestión de las políticas públicas. La activación de los mecanismos de los que disponen los municipios, los órganos consultivos por ejemplo, y el uso de metodologías participativas para la elaboración de planes son herramientas imprescindibles que pueden ponerse a disposición de estas nuevas formas de gestión en los municipios.

Si la sociedad tiene un nivel de participación y representatividad suficiente, el tejido asociativo debería participar en todas las fases de elaboración y gestión de las políticas. Ello permitiría elaborar unos diagnósticos más ajustados, al estar en contacto de forma más intensa con las necesidades de la ciudadanía y definir de un modo más ajustado las acciones a desarrollar facilitando la complementariedad de recursos públicos y privados dirigidos hacia el mismo fin. Por este motivo su participa-

ción en la elaboración de los planes no debería quedarse exclusivamente en esta fase sino que deberían incorporarse sus acciones como parte indispensable de los planes y participar también en las acciones de planificación, seguimiento y evaluación previstas durante todo su tiempo de vigencia. En diferentes municipios ya se están llevando a cabo actuaciones que tienen como fin favorecer la integración de la igualdad y de la diversidad dentro de las distintas asociaciones.

Otro aspecto importante es el estudio de intereses comunes a grupos de población diversos. **La creación de espacios de diálogo y convivencia buscando soluciones compartidas a partir de intereses comunes puede ser una fórmula que promueva el acercamiento y conocimiento mutuo.** Esto puede ayudar en el planteamiento de acciones y servicios a disposición de la ciudadanía.

Otro reto, aún mayor, es la participación directa de las/os usuarias/os de los servicios. Desde diferentes instancias se viene promoviendo su participación tanto en la fase de detección de necesidades hasta las fases finales de evaluación de las acciones. **Las fórmulas de articulación de su participación son variadas y se pueden utilizar las mismas técnicas previstas para la detección de necesidades.**

5. Atención a la igualdad de oportunidades y la diversidad en las políticas públicas de contratación.

Las políticas de contratación de las distintas administraciones deberían incorporar la diversidad y la igualdad en su seno. Dada la relevancia y magnitud del empleo público se hace necesario gestionarlo incorporando estos nuevos factores tanto al acceso a los puestos públicos como a la promoción laboral y a las condiciones de trabajo.

La Fundación Europea de Mejora de las condiciones de vida y de trabajo ha llevado a cabo un estudio²⁵ sobre las prácticas que en materia de empleo se llevan a cabo y el estado de la integración de políticas de diversidad e igualdad. Se han estudiado cuestiones claves como la gestión y la

25. Equality and diversity in jobs and services: city policies for migrants in Europe. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, 2008.

diversidad, las acciones discriminatorias, las acciones positivas y la prestación de servicios. Pone de relieve la falta de integración de estos principios en las políticas de empleo y la necesidad de trabajar en este sentido desde las instituciones europeas y nacionales.

Un ejemplo de gestión de la diversidad lo podemos encontrar en el I Plan Local de Inmigración del Ayuntamiento de Getafe. Actualmente están trabajando en la elaboración del II Plan Local de Inmigración.

Ayuntamiento de Getafe

I Plan Local de Inmigración (2003-2007)

El Plan parte de dos principios: atención generalista reforzada y programas específicos para atender a población.

Coordinación. El Plan cuenta con una estructura de coordinación, la Comisión Permanente. Es una Comisión Técnica que coordina las acciones desarrolladas en materia de inmigración.

Transversalidad. Los miembros de la Comisión han recibido formación sobre transversalidad con el objetivo de facilitar el desarrollo de sus actividades.

Transversalidad de género. Se ha incorporado al Plan a través de sus metas y objetivos. Cuentan con instrumentos comunes para su medición. También se han incorporado medidas específicas dirigidas a mujer inmigrante al Plan de Igualdad de Oportunidades.

Interculturalidad. El Plan contempla la realización de una adaptación de los servicios a través de la incorporación de una visión intercultural a cada uno de ellos.

Formación. Desde el Plan se apuesta por la formación como base para el trabajo con la población inmigrante. Formación sobre interculturalidad, herramientas de abordaje profesional de cara a la ciudadanía, herramientas para promover la participación, planes locales en clave de participación activa, etc.

Se está trabajando en la elaboración del II Plan, que se concibe como una **estructura abierta**. Se contemplará la realización de evaluaciones anuales para actualizar el diagnóstico a las realidades cambiantes de la inmigración y ajustar sus medidas. Con carácter bianual se realizará una reprogramación del Plan y de sus medidas con el objetivo de ajustarse lo mejor posible a las necesidades.

5.4. Los itinerarios de inserción sociolaboral al servicio de la integración de la población inmigrante y en particular de las mujeres inmigrantes

La parcelación de las funciones dentro de la Administración Pública y su atribución a diferentes áreas y unidades de gestión es, sin duda, una dificultad añadida a la hora de realizar políticas globales que tratan de abordar un conjunto de factores que favorezcan la integración de la población inmigrante y, en particular, de las mujeres inmigrantes. Esta fragmentación de funciones produce, entre otros efectos, falta de coordinación entre los distintos agentes, en muchos casos un desconocimiento mutuo de los recursos y falta de canales formales de comunicación.

Con anterioridad se han analizado los planes como fórmula adecuada para la incorporación de la transversalidad del género y de la diversidad. Sin embargo, su existencia y su integralidad no es el supuesto más frecuente dentro de nuestras Administraciones y más aún en las Administraciones Locales.

Los itinerarios de inserción sociolaboral pueden ser la herramienta idónea para articular la transversalidad dentro de las Administraciones Locales como herramienta intermedia entre los proyectos y los planes. Su puesta en marcha y su funcionamiento pueden convertirlos en un valioso instrumento al servicio de la integración de las mujeres inmigrantes. Su carácter flexible, su capacidad de adaptación y de respuesta personalizada, y las acciones de seguimiento que se prolongan en el tiempo que conlleva pueden dar la respuesta adecuada a las necesidades detectadas, de manera ágil, eficaz y coordinada.

La puesta en práctica de los itinerarios en la fase de acogida puede facilitar los procesos de integración y aportar una información muy valiosa a las distintas administraciones, sobre los recorridos y usos que de los distintos servicios públicos realizan las personas inmigrantes en sus procesos de integración. Además, esta herramienta puede facilitar la monitorización y evaluación de las políticas, al conocer qué actuaciones y qué resultados se van obteniendo a través de los diferentes organismos a los que deben acudir las mujeres inmigrantes de modo individual.

Su utilización puede contribuir a una mejor adaptación de los servicios públicos a las necesidades de la nueva población y, en particular, de las mujeres inmigrantes.

Su puesta en marcha requiere de la realización de análisis de las distintas demandas de la población inmigrante, en sus fases de acogida e integración, de manera que permitan dotar de contenido a los distintos tramos del itinerario, en función de las características y perfiles de los distintos tipos de población atendida. Una vez puestos en marcha, la información será proporcionada por el propio uso de los recursos que a través de los itinerarios realice la población.

a. Concepto de Itinerario de Inserción Sociolaboral

En el documento “Cómo integrar a las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas” se plantea la utilización de dicha metodología para favorecer la integración de las mujeres inmigrantes por su carácter flexible y adaptable a las necesidades de cada persona. **La metodología utilizada en la inserción laboral de colectivos desfavorecidos, a partir de itinerarios de inserción, puede ser utilizada en la construcción de itinerarios para la integración de población inmigrante y, en particular, de mujeres inmigrantes.**

Se puede entender por itinerario²⁶ de inserción socio-laboral el conjunto de actividades secuenciadas que las personas atendidas deben recorrer con el fin de facilitarles recursos para que gestionen con autonomía su propio proceso de inserción sociolaboral.

El recorrido del itinerario variará en función del perfil y de las necesidades de las personas atendidas. De este modo, los itinerarios individualizados de inserción podrían ser:

- i. de tramo corto.** Se utilizarían para atender a la nueva población de modo general,
- ii. de tramo medio.** Se utilizarían para atender a aquella población con mayores necesidades de intervención y de seguimiento,
- iii. de tramo más largo.** Serían utilizados para los colectivos más vulnerables o en riesgo de exclusión.

26. Ceniceros Estévez, J.C. y Oteo Antuñano, E. Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión social. 2003.

El contenido de los itinerarios de tramo corto debería incorporar todas aquellas actuaciones necesarias para facilitar la integración de la nueva población inmigrante y, en particular, de la mujer inmigrante, que pueden llevarse a cabo en la Fase de Acogida. Podría contemplar, por ejemplo, la realización de acciones de:

- información y asesoramiento sobre la sociedad de acogida
- aprendizaje del idioma
- adecuación y actualización de formación. En algunos casos, información sobre procesos de homologación y convalidación
- una primera orientación laboral, con facilitación de recursos y servicios
- soluciones de alojamiento inmediatas
- derivación a recursos
- acciones de seguimiento en los casos en los que se requiera

Esta herramienta, flexible en su desarrollo pero con una estructura básica clara, permitiría realizar una atención individualizada a cada una de las mujeres que lo solicitaran y adecuar las respuestas ofrecidas a sus verdaderas necesidades, favoreciendo de ese modo su integración social. Es evidente que dada la variedad de necesidades **sería conveniente establecer mecanismos de coordinación y cooperación entre diferentes departamentos y niveles de la administración**, lo que a su vez mejoraría su eficiencia.

b. Ventajas de su Utilización

La utilización de la herramienta de los itinerarios de inserción, como se ha señalado previamente, presenta una serie de ventajas en su aplicación a las actuaciones dirigidas a la integración de mujeres inmigrantes, bastante relevantes, tal como se señala a continuación:

- La estructura del itinerario se adapta a las necesidades de la mujer inmigrante. Cuenta con una estructura básica que debe ser definida, pero atiende las demandas de la usuaria.
- Dota de flexibilidad a las intervenciones realizadas. Aunque siga unos protocolos de intervención, va facilitando las respuestas a las demandas realizadas.
- Permite adaptarse a los perfiles de las usuarias y determinar el tramo de itinerario que se utilizará.

- Permite conocer con mayor profundidad y de modo integral la problemática específica y nutre de información al sistema sobre las adaptaciones que se deben realizar.
- La realización de acciones de seguimiento permite conocer más adecuadamente la validez de las respuestas ofrecidas ante las necesidades detectadas y retroalimenta el sistema.
- Posibilita la existencia de una verdadera coordinación entre recursos. La formación de dichas coordinaciones permitirá el trabajo en equipo entre diferentes organismos públicos y organizaciones sociales y mejorará la eficiencia de los programas públicos.
- Facilita una valiosa información sobre los recorridos, a través de los recursos, que realizan las mujeres inmigrantes.
- Mejora la calidad de las intervenciones y las respuestas ante las usuarias.

En definitiva, es una herramienta que permite incorporar enfoque de género fácilmente y ofrecer a la vez respuestas ágiles a demandas múltiples.

5.5. Otras experiencias de interés

La experiencia de las comarcas de Cataluña en materia de integración resulta de gran interés. Cada comarca cuenta con un Plan Territorial de Ciudadanía e Inmigración que gestiona el Consell Comarcal. A través del Plan se da apoyo a las distintas Administraciones Locales para mejorar y adaptar los servicios a la población inmigrante. El plan además se convierte en un espacio de intercambio de experiencias y de animación para la realización de acciones novedosas.

Consell Comarcal del Maresme
Plan Territorial de Ciudadanía e Inmigración.

Servicio de Mediación Intercultural

El Consell Comarcal cuenta con un Plan de Ciudadanía e Inmigración a través del cual da apoyo a las entidades locales para la mejora y adaptación de los servicios a los inmigrantes. Su trabajo consiste en el apoyo a los municipios en la puesta en marcha de diferentes recursos, la búsqueda de financiación y la generación de servicios o productos concre-

tos. El trabajo desarrollado desde 2003 ha supuesto la consolidación de servicios comarcales o productos concretos: servicio de mediación intercultural, servicio de traducción, formación dirigida a profesionales, espacios compartidos entre profesionales, programa de sensibilización para jóvenes, edición de materiales de acogida, sesiones de asesoramiento jurídico a profesionales y a la población inmigrante, etc.

Se apoyan proyectos en función de la demanda animando a la realización de un trabajo interdisciplinario. Todo ello basado en la realización de un diagnóstico inicial y en función de las demandas planteadas por los profesionales.

Su planteamiento no apuesta por la creación de servicios específicos sino por la adaptación de los servicios existentes, salvo necesidades concretas.

La transversalidad trata de llevarse a cabo a través de la puesta en marcha de proyectos o productos concretos en los que resulta más fácil definir las funciones de cada uno. También, a través de la impartición de formación a los profesionales de los municipios sobre diferentes aspectos a abordar con población inmigrante.

El Instituto Andaluz de la Mujer ha puesto en marcha una serie de medidas recogidas dentro del II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía con el objetivo de conocer las necesidades y demandas que aparecen en cada provincia y poder plantear actuaciones a la medida de las necesidades de las mujeres migrantes. Se realiza a través de la realización de ocho Foros Provinciales para la Integración Social de las Mujeres Inmigrantes.

El Instituto Andaluz de la Mujer lleva impulsando desde 2005 los Foros Provinciales de Género para la Integración Social de las Mujeres Inmigrantes. El proyecto tiene como finalidad realizar un acercamiento al conocimiento de la realidad de las mujeres migrantes en Andalucía y abrir un espacio de reflexión para la implementación de acciones adecuadas a su situación.

Los foros se constituyen en plataformas que permiten conocer mejor cuál es la situación de las mujeres migrantes en Andalucía y ofrecen un espacio para que las mujeres migrantes y sus asociaciones, las asociaciones promigrantes expertas en la materia, y la Administración Local y autonómica consoliden políticas y actuaciones que combinen la igualdad de género y la interculturalidad.

En cada provincia se realiza un Foro Provincial de Género para la Integración Social de las Mujeres Inmigrantes, que va dirigido a profesionales que trabajen de manera directa o indirecta con mujeres migrantes y

que aglutine a todos los sectores implicados: salud, servicios sociales, educación, universidad, justicia, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, ONG'S, asociaciones de migrantes y todos aquellos colectivos que trabajen o representen a las mujeres migrantes.

Los bloques temáticos que se han trabajado en los Foros son:

- Mujeres, inmigración y ciudadanía
- La salud de las mujeres migrantes
- La violencia hacia las mujeres migrantes
- Exclusión social
- La inserción sociolaboral de las mujeres migrantes
- Género, ley y reglamento de extranjería
- Derecho privado Internacional

6. Ámbitos prioritarios de actuación

6.1. Introducción

Este capítulo tiene como objetivo ofrecer información útil sobre cómo incorporar enfoque de género y de diversidad a las distintas políticas que, de modo sectorial, se están llevando a cabo por las distintas áreas de la Administración en general y de las Entidades Locales en particular.

En capítulos anteriores, se han ido dando pautas de un modo general, pero sin abordar ninguna política sectorial en particular, y se han ofrecido herramientas para la introducción de enfoque de género en el desarrollo de proyectos y planes, también del mismo modo. Sin embargo, **este capítulo parte de la realidad actual en la gestión de las políticas por parte de nuestras administraciones a través de la parcelación y diferenciación de los servicios que brinda a la ciudadanía y su prestación por diferentes organismos o áreas diferenciados. Se pretende con ello presentar un acercamiento práctico a la gestión realizada y aportar información valiosa para que se realicen adaptaciones o cambios en cada uno de los ámbitos de actuación.**

Este capítulo, por tanto, considera un análisis de las políticas sectoriales, del contexto en el que se enmarcan, de las actuaciones que pueden llevarse a cabo en los distintos ámbitos definidos como prioritarios por el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, de las cuestiones que deben abordarse mediante la incorporación de enfoque de género para atender adecuadamente las necesidades de las mujeres inmigrantes. También ofrece información sobre experiencias llevadas a cabo con o sin éxito, pero cuya exposición se considera relevante para ser conocidas por otras administraciones que decidan iniciarlas. Asimismo, se señalan recursos disponibles *on line* de material relacionado con los distintos ámbitos.

Como paso previo o paralelamente recomendamos se consulte el documento de referencia: **Guía “Cómo abordar la integración de mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas”** que completa la información aportada en este capítulo.

6.2. La Transversalidad de la integración y del género en las Políticas Públicas

El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, incluye como una de sus premisas la incorporación transversal de las cuestiones relativas a la integración de la población inmigrada en todas las políticas públicas relevantes.

La Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres incorpora el principio de mainstreaming a todas las políticas públicas, en todos sus ámbitos y fases, siendo vinculante para todas las administraciones.

Los esfuerzos dirigidos a favorecer la integración de mujeres inmigradas, por tanto, deben partir de la incorporación de estos dos principios: de la transversalidad del género y de la integración en todos los ámbitos.

A ello hay que añadir otra premisa fundamental del Plan Estratégico, que **apuesta por el acceso y uso normalizado de todos los servicios por la ciudadanía en general, tanto inmigrante como española.** En el mismo sentido, el Plan también incorpora la condición de que las actuaciones públicas vayan orientadas a promover y garantizar el acceso normalizado de la población inmigrada a los servicios públicos y privados de carácter general.

La aplicación de la transversalidad de la igualdad de género y de la diversidad supone la adaptación de las distintas políticas sectoriales, como ya se ha visto en capítulos anteriores. Nuestro ordenamiento jurídico y nuestro marco competencial distribuye las competencias entre los tres ámbitos de la administración, central, autonómico y local dejando el peso mayoritario de la efectiva prestación de los servicios públicos en las Administraciones Autonómicas en colaboración con las Administraciones Locales. Las competencias respecto a las políticas sectoriales: educación, empleo, salud, asistencia social, vivienda, etc. recaen principalmente en las Comunidades Autónomas. Este hecho hace que se requiera la realización de una adaptación de las políticas sectoriales incorporando de modo transversal la integración y la igualdad. En la **Guía “Cómo abordar la integración de mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas” se hace referencia a las adaptaciones que en las distintas políticas se han llevado a cabo por las Administraciones Regionales para atender a la población**

inmigrante. También se han abordado las adaptaciones realizadas para atender específicamente a las mujeres inmigrantes.

Competencias exclusivas del Estado

Competencia exclusiva en las materias de nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo (artículo 149.1.2ª de la Constitución Española).

Competencias de las CC.AA. en materia de integración

Políticas sectoriales en materia de empleo, educación, vivienda, sanidad, asuntos sociales, etc.

En algunos casos tienen competencias plenas, de legislación y ejecución, y en otros sólo de ejecución.

Las entidades locales ostentan competencias en educación, servicios sociales, participación ciudadana y en otros ámbitos llevan a cabo multitud de iniciativas.

No se puede olvidar que la mayoría de los servicios se prestan en el municipio, que es el lugar de referencia y convivencia para la ciudadanía en general. Todo este material, como ya se ha comentado, se enfoca principalmente **a la prestación de los servicios desde las entidades locales, que como tales han sido las impulsoras de adaptaciones y de la modernización de las administraciones y gestionan los espacios en los que se convive.** El informe de 2008 sobre la situación de la integración social de los inmigrantes y refugiados del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes destaca la relevancia del papel de las Administraciones Locales en el desarrollo de las políticas de inmigración y en el impulso de estrategias de coordinación entre entes públicos y entidades privadas en materia de integración: **“El Foro para la Integración Social de los Inmigrantes considera que dentro del marco de cooperación institucional que demanda la política de inmigración hay que destacar el importante papel que la Administración Local ha venido asumiendo en materia de acogida, atención e integración del colectivo inmigrante. Por ello, los Gobiernos Locales deberían disponer de las competencias y recursos necesarios para llevar a cabo de modo más eficaz los procesos de integración.**

Las Corporaciones Locales desempeñan un papel capital a la hora de impulsar a nivel local estrategias de coordinación y trabajo en red entre las organizaciones no gubernamentales

y las Administraciones Públicas que intervienen en los procesos de integración de las personas inmigrantes”.

Otro de los principios claves que contemplan, tanto el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, como la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **es la coordinación entre las distintas administraciones y a todos los niveles.** En este sentido, **la creación del Fondo de Apoyo a la Acogida y la Integración de Inmigrantes así como al Refuerzo Educativo de los mismos en 2005 ha supuesto un nuevo modelo de gestión de modo coordinado de los recursos a disposición de la población inmigrante.**

El objetivo de dicho Fondo es el de promover políticas públicas de integración social de los inmigrantes en cooperación con las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. Cada Comunidad Autónoma recibe los recursos asignados correspondientes en virtud de su Plan de Actuación dentro del Convenio de Colaboración suscrito con el Ministerio de Trabajo e Inmigración. El Acuerdo señala que **el 40% de los recursos del Fondo que recibe cada Comunidad Autónoma deben destinarse a actuaciones promovidas por los Ayuntamientos.** Las áreas que se contemplan dentro del Fondo consideradas de máxima importancia son: acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, salud, infancia y juventud, igualdad de trato, mujer, participación, sensibilización y codesarrollo.

Además, **la Dirección General de Integración de los Inmigrantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales convoca subvenciones dirigidas a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.** Se entiende por programas innovadores “aquellos que ofrezcan actuaciones y/o metodologías nuevas, que mejoren las existentes o introduzcan nuevas formas de intervención social, que faciliten la inclusión social, prevengan situaciones de riesgo y promuevan la convivencia ciudadana en el entorno local”.

Los **programas** que se consideran **subvencionables** en sus órdenes de ayudas son los siguientes:

- **Programas de carácter innovador** que potencien la inclusión social, la convivencia ciudadana, y la participación de personas inmigrantes en el entorno local, con especial atención a las mujeres y los jóvenes inmigrantes.

- **Programas de intervención social integral** en barrios, o zonas con alto índice de población inmigrante, orientados a la prevención y el tratamiento de situaciones de infravivienda, hacinamiento o riesgo de segregación urbana.
- **Programas dirigidos a la prevención de conductas discriminatorias**, racistas y xenófobas y programas de sensibilización dirigidos a la población en general.

Estas ayudas apuestan por lo local como entorno de vida de la población en general y lo sitúan como el escenario ideal para la introducción de mejoras en la convivencia y en la participación.

En capítulos anteriores se ha visto cómo además de introducir un enfoque de integración a las distintas políticas es necesario incorporar un enfoque de género. Se han conocido los diferentes instrumentos que pueden utilizarse y se ha destacado especialmente la adecuación de la figura de los Planes Integrales como herramienta ideal para lograr mejoras y avances conjuntos. Sin embargo, en la mayoría de las administraciones la transversalidad todavía no es una realidad, es un principio al que se va tendiendo con las dificultades que ello conlleva.

La mayoría de las administraciones cuentan con un plan que define los principios rectores, los objetivos y acciones que se pondrán en marcha en un determinado periodo de tiempo en una materia concreta: planes de salud, de empleo, de educación, de inclusión social, de igualdad, etc. En su conjunto, en los mismos, se prevén actuaciones comunes o coordinadas con otras áreas para el cumplimiento de sus fines. De este modo se han ido produciendo “adaptaciones” a la nueva realidad como en el caso de la población inmigrante y se ha mejorado la gestión de los recursos existentes, como es el caso de la introducción de enfoque de género. Sin embargo, **no podemos olvidar que dicha transversalidad tiene que integrarse dentro de políticas sectoriales que dependen de organismos diferentes y de distintos niveles.** Las interacciones tienen que producirse entre distintos niveles de un mismo ámbito, estructura vertical, y entre distintos ámbitos, que ya cuentan con sus principios y prioridades para la intervención en la gestión de las políticas, estructura horizontal. **Todo ello en un marco de cooperación y coordinación institucional entre los tres niveles de la Administración, nacional, regional y local, que a su vez interacciona entre sí mediante diferentes instrumentos de colaboración: convenios, subvenciones, etc.**

Finalmente, no se puede olvidar que **las administraciones no actúan solas en la prestación de servicios sino que a su vez cooperan con entidades sociales, con los distintos agentes sociales y en su caso con empresas privadas que también ofrecen recursos a la población. Por ello, la coordinación y definición de principios marco de actuación también debe llevarse a cabo con ellos.**

La introducción de los enfoques de género e integración conllevan la realización de análisis de dichas cuestiones en cada ámbito de actuación. **Estos análisis sacarán a la luz la necesidad de adoptar enfoques integrados comunes** para poder abordar dichas cuestiones. De nuevo, **dada la complejidad de nuestra administración se pone de relieve que hacen falta cauces para abordar y gestionar las interdependencias existentes entre los distintos ámbitos y los diferentes niveles de la administración.**

A continuación, y **partiendo de los ámbitos²⁷ definidos como prioritarios en la Guía “Cómo abordar la integración de mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas”, vamos a tratar de abordar las cuestiones de género en cada uno de ellos para tratar de ofrecer una serie de ideas sobre los modos de enfocarlo. Son ideas o pistas que, sin el ánimo de ser exhaustivas, contribuyen a la reflexión sobre la realización de un análisis de género en proyectos o programas concretos.** En este capítulo se aportan **ejemplos de experiencias** llevadas a cabo desde diferentes administraciones y recursos existentes.

6.3. Acogida

a. Contexto

La acogida a las personas inmigrantes es una pieza fundamental en su proceso de integración. La existencia de dispositivos de acogida que faciliten la integración en la nueva so-

27. Los ámbitos de infancia y juventud y codesarrollo no son tratados en este material por no considerarse objeto del mismo. El ámbito de mujer es el objetivo del contenido total de este material y el de igualdad de trato se incorpora del mismo modo al contenido total de esta formación.

ciudad garantiza, en buena medida, el acercamiento a la nueva realidad y el conocimiento de sus estructuras y favorece una adecuada integración.

En el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (PECI), se señala que la acogida ofrecida a las personas inmigrantes constituye uno de los principales condicionantes del proceso de integración, en la medida en que una buena gestión de la acogida permite acelerar la inserción en todos los ámbitos vitales. Señala también que, en sentido inverso, la ausencia de una acogida adecuada retarda los procesos de inserción y provoca, en muchas ocasiones, la necesidad de esfuerzos adicionales, tanto por parte de los propios ciudadanos y ciudadanas como por la propia sociedad receptora. Del mismo modo, se indica que, **atendiendo a cómo las personas inmigrantes han sido acogidas, así valoran sus procesos migratorios y adquieren o no un sentimiento de pertenencia a la nueva sociedad²⁸.**

La atención a las diferencias entre mujeres y hombres en sus procesos migratorios debe ser tenida en cuenta en esta fase tan importante. La introducción de enfoque de género en la acogida, por tanto, se convierte en un elemento fundamental para detectar las verdaderas necesidades de mujeres y hombres y realizar las adaptaciones o programas específicos adecuados.

El Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración de los Inmigrantes así como el Refuerzo Educativo ha establecido tres líneas prioritarias de actuación, en apoyo a la acogida de los inmigrantes:

- **El desarrollo de la red de acogida integral**, que incluye programas de orientación social y laboral, plazas de alojamiento y manutención para inmigrantes en situación de vulnerabilidad.
- **El apoyo a servicios de información, orientación y acompañamiento**, clases de idiomas, asesoría jurídica, traducción e interpretación, derivación a servicios de carácter general, formación ocupacional e inserción social y laboral.
- **El desarrollo de programas de acogida y atención humanitaria** a personas inmigrantes procedentes de Canarias, Ceuta y Melilla.

28. Para más información véase el apartado 3.2. de la Guía "Cómo abordar la integración de mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas".

Sin embargo, no existen unos procesos de acogida sistemáticos y universales que puedan abordar las necesidades individuales de cada persona y dar a la vez una respuesta homogénea desde las distintas administraciones y entidades sociales que realizan atención en la fase de acogida a las personas inmigrantes.

Las experiencias llevadas a cabo por las Administraciones Autonómicas y Locales en la fase de acogida son más numerosas que en el resto de ámbitos y muy variadas. En unos casos, se desarrollan desde una concepción de la acogida, entendida como una acogida inicial que contempla medidas de alojamiento temporal y de cobertura de necesidades más inmediatas. En otros casos, se llevan a cabo actuaciones más generales que incluyen además, el acceso de la población inmigrante a los servicios sociales y a la inserción laboral.

La mayoría de las administraciones cuentan con **guías informativas** explicativas de los recursos existentes a disposición de la nueva población y la descripción de los servicios ofrecidos. Son guías de acogida **traducidas** a diferentes idiomas atendiendo a la procedencia de la nueva población. Las **campañas de difusión de información** con el objetivo de facilitar el acercamiento a las instituciones son numerosas y **en algunos casos están adaptadas a las mujeres inmigrantes**. Además, **todas las Comunidades Autónomas cuentan con programas específicos para atender a personas en situación de vulnerabilidad, y en particular a mujeres inmigrantes, a través de las redes de Servicios Sociales.**

Un aspecto fundamental a abordar dentro de la fase de acogida es la **reagrupación familiar**, una vía abierta por el Reglamento de la Ley de Extranjería, regulado mediante Real Decreto 2393/2004, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. Supone, como se ha señalado al inicio de este documento, **una nueva vía para la obtención de la residencia de los familiares de cualquier persona extranjera que resida en España durante al menos un año y cuente con autorización de residencia y trabajo durante otro año. Entre los familiares que puede reagrupar, se encuentra su cónyuge, en este caso la mujer** [artículo 38 del Reglamento de desarrollo del artículo 18 de la Ley 4/2000 de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, de 11 de enero].

La autorización de residencia temporal que obtiene, en este caso la reagrupada, depende de la de su cónyuge y no contempla la autorización inicial conjunta de residencia y trabajo.

Sin embargo, el artículo 41 del citado Reglamento establece cinco supuestos en los que puede obtener una autorización de residencia distinta de la de su cónyuge: por obtener autorización de trabajo, por haber residido cinco años en España si no se ha separado, por separación o divorcio si acredita convivencia con el reagrupante durante al menos dos años, cuando fuera víctima de violencia de género, una vez dictada a su favor orden judicial de protección y por causa de muerte del reagrupante.

Esta situación administrativa de la reagrupada debe ser tenida en cuenta por las Administraciones Locales para determinar las acciones a desarrollar para favorecer su acercamiento y conocimiento de su sociedad de acogida y favorecer su tránsito al empleo, si es oportuno. **La puesta en marcha de acciones para este supuesto es importante pues las características de su situación administrativa pueden dar lugar a situaciones de vulnerabilidad y de excesiva dependencia de la mujer respecto de su cónyuge.**

El Reglamento destaca además el papel tan importante que los Ayuntamientos realizan en estos supuestos al requerir que se les solicite un informe sobre la disposición de vivienda adecuada para la reagrupación a realizar. Ello supone que las distintas entidades locales pueden conocer las reagrupaciones que van a producirse y **planificar actuaciones de acogida a llevar a cabo que, sin duda, repercutirán en su mejor integración y participación en la sociedad receptora.**

Otras situaciones que deben ser abordadas con programas de acogida específica son las del contingente de trabajadoras y trabajadores extranjeros/as, las autorizaciones de temporada, que ya están siendo abordadas por numerosas Comunidades Autónomas. Por otro lado, el contingente de trabajo doméstico cuenta con un programa de acogida específico en el que participan las Comunidades Autónomas, la entidad social ACCEM y la Dirección General de Integración de los Inmigrantes. El programa incorpora de modo transversal enfoque de género.

b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas

Los programas dirigidos a la acogida de población inmigrante se desarrollan por numerosos agentes, públicos y privados, sin existir una ade-

cuada coordinación entre ellos. La excesiva atomización de las actuaciones y la diversidad de agentes dificulta la existencia de pautas claras y de procesos definidos a disposición de la población inmigrante. Es necesario, además, incorporar enfoque de género a las experiencias existentes para adecuar los recursos a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres inmigrantes. En este sentido, **numerosas Administraciones Locales están constatando el papel primordial que las mujeres realizan en el acercamiento a la nueva sociedad y en el conocimiento de sus recursos. Su papel de mediadoras entre sus familias y la nueva sociedad ya ha sido identificado en numerosos programas de integración.** Además, aspectos tales como el contacto con las asociaciones existentes o que trabajen a nivel local puede ser determinante para garantizar buenos recursos de acogida. Tampoco puede olvidarse el papel que determinados servicios municipales pueden realizar para facilitar la acogida. **Las oficinas de empadronamiento, los servicios de educación, los colegios o los centros de salud pueden ofrecer información básica y derivar hacia los servicios específicos de acogida. La definición de un buen trabajo en red y coordinado entre todos los agentes es una herramienta clave en este sentido.** Tampoco puede obviarse la necesidad de adaptación de los recursos y servicios públicos existentes a la nueva realidad procurando en la medida de lo posible el uso normalizado de los recursos, como ya se está desarrollando por un gran número de Administraciones Locales. **El abordaje del fenómeno migratorio desde todos los ámbitos es fundamental y el trabajo por la transversalidad de las variables de inmigración y género, como se ha ido mencionando reiteradamente en este material, favorece la adecuada gestión de las políticas migratorias.**

En definitiva, la existencia de unos buenos programas de acogida tendrá un impacto positivo sobre las acciones que se desarrollen para favorecer la integración de la nueva ciudadanía y sobre la cohesión social del municipio.

Un aspecto que debe tenerse en cuenta es la adecuada gestión de los **empadronamientos** evitando la existencia de episodios de no empadronamiento por realizar una interpretación inadecuada de la normativa. **La falta de empadronamiento impide que las personas accedan a los servicios y programas de acogida en concreto y el ejercicio de los derechos derivados de dicho empadronamiento.**

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Acogida:

- ¿La entidad cuenta con un Programa de Acogida para la población inmigrante?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género de modo global?
- ¿Se conocen las actuaciones que en materia de acogida se desarrollan por entidades sociales u otros agentes en el municipio?
- ¿Hay entidades sociales de población inmigrante en el municipio?, ¿se conoce la participación de las mujeres inmigrantes en las mismas?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo, nacionalidad y situación administrativa?
- ¿Se conoce el uso que de otros recursos realiza la población inmigrante y en particular las mujeres inmigrantes?
- ¿Los profesionales del programa, si existiera, cuentan con formación específica sobre interculturalidad y gestión de la diversidad?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Inmigración, si la hubiera, y Servicios Sociales en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Mujer e Inmigración, si la hubiera, y/o Servicios Sociales en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Educación, Mujer e Inmigración, si la hubiera, y/o Servicios Sociales en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Empleo, Mujer e Inmigración, si la hubiera, y/o Servicios Sociales en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Salud, Mujer e Inmigración, si la hubiera y/o Servicios Sociales, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Empadronamiento e Información, Mujer e Inmigración, si lo hubiera, y/o Servicios Sociales en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Se ha producido adaptación de recursos a nivel municipal para favorecer el uso normalizado de los servicios públicos?
- ¿Existe coordinación con las entidades que realicen actuaciones en el ámbito de acogida, Mujer y/o Inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

d. Recursos

Ayuntamiento de Badalona

De Acogida en acogida, coherencia integrativa.

Mujeres voluntarias al servicio de la integración y la convivencia

Este proyecto es liderado por la Concejalía de la Mujer y quiere dar sentido a la convivencia y al respeto por la diversidad. Su puesta en marcha fue precedida por la realización de un estudio sobre la inmigración femenina y los recursos de apoyo para su integración en Badalona. Ha generado un movimiento innovador en el que participan las mujeres de la localidad a través del voluntariado, promoviendo espacios de convivencia y participación ciudadana entre mujeres inmigrantes y autóctonas.

Mujeres Acogedoras ha obtenido la calificación de “buena práctica” en el marco del Proyecto Transnacional Olympia de Gougues

Ayuntamiento de Mollet del Vallés

Acogida, Lengua y Entorno

Espacio Mujer: Aula Intercultural

Desde el programa de acogida municipal se crea un espacio de encuentro y acogida, ubicado físicamente en los Centros Cívicos, para mujeres recién llegadas a la ciudad e integrado entre el resto de actividades dirigidas a la población en general. Este es un proyecto puente para poder llegar a los diferentes recursos de que dispone el municipio, sean o no para mujeres. Con ello se consigue el conocimiento mutuo, es decir, la institución se aproxima a las necesidades de las mujeres inmigrantes acercando los recursos del municipio y ellas se dan a conocer en dicho espacio con la oportunidad que ello les da de integrarse en el entorno social de la ciudad.

Ayuntamiento de Mollet del Vallés

Proyecto reagrupamiento y trabajo

Tránsito hacia el empleo

Este proyecto se realiza en colaboración con la Generalitat de Catalunya. Se ha desarrollado un proyecto piloto con el objetivo de facilitar la integración de las mujeres que están en la ciudad por una situación de reagrupamiento familiar y no cuentan con autorización de trabajo. Consiste en facilitarles la formación ocupacional, para que en el momento que su situación legal les permita un puesto de trabajo ya estén capacitadas para ello. Se coordina desde EMFO (Empresa Municipal para la Formación Ocupacional) en colaboración con el Servei Local de Català y la Concejalía de Nueva Ciudadanía.

Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes
Políticas de Igualdad Mujer-Hombre

Servicio de Acogida Ciudadana

La Concejalía de Igualdad y Diversidad ha puesto en marcha un Servicio de Acogida Ciudadana dentro del Servicio General de Atención a la Ciudadanía (Oficinas de Atención Ciudadana) con el objetivo de informar a cualquier persona que se empadrene en el municipio sobre los recursos, servicios y competencias del Ayuntamiento u otras administraciones. El objetivo del servicio es promover la autonomía social de la nueva ciudadanía y garantizar la igualdad de oportunidades mediante el conocimiento del entorno. Desde la Concejalía se ha formado a dos Agentes de Diversidad y Ciudadanía para ofrecer esta atención, bien de modo individual o familiar, pero se ubica dentro un recurso generalista del municipio.

Ayuntamiento de Morata de Tajuña
"MORATA INTEGRA III. La mujer inmigrante en Morata de Tajuña.
Programa de Participación e inserción sociolaboral."

Transversalidad y adaptación de recursos

El proyecto no ha creado nuevas actividades sino que trata de aprovechar los recursos ya existentes en el municipio. Para ello se ha llevado a cabo una adaptación de los recursos a las mujeres en general y a las mujeres inmigrantes en particular. El trabajo conjunto se ha iniciado en los siguientes ejes: laboral, asesoramiento y participación ciudadana. La metodología utilizada es consecuencia del trabajo conjunto y coordinado con el resto de agentes y del establecimiento de protocolos de actuación de cada servicio para intentar guiar, sobre todo, el primer contacto con la población inmigrante.

Andalucía	<p>Campaña "Mujer Inmigrante no estás sola" [L1]</p> <p>Folleto de la campaña "Mujer inmigrante, no estás sola" [L2]</p>	<p>Campaña del Instituto Andaluz de la Mujer y de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, que orienta a las mujeres inmigrantes que llegan a la región sobre los recursos existentes. El mismo documento se presenta en inglés, francés, árabe, rumano y ruso.</p>
Aragón	<p>Guía Intercultural aeiou [L3]</p>	<p>Su objetivo fundamental es mejorar la eficiencia y calidad en los procesos de información y orientación profesional principalmente para personas inmigrantes que acuden a los servicios de empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón, y facilitar de esta forma la comunicación entre téc-</p>

L1, L2, L3: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

		nicos e inmigrantes, así como la inserción laboral e integración social de ellos. La guía está elaborada en siete idiomas.
Aragón	<u>Emigrar a Aragón. Guía del Inmigrante</u> (L4)	Ofrece consejos prácticos como: el proceso de regularización, tramitación de papeles, vivir en un pueblo aragonés, formación, vivienda, trabajo, asociaciones de inmigrantes y tablón de anuncios.
Baleares, Islas	<u>Guía de bienvenida para la mujer inmigrante</u> (L5)	En el marco del Plan de Atención Integral a las personas inmigradas puesto en marcha por el Govern de les Illes Balears, da a conocer los derechos que como mujer e inmigrante tiene en la nueva sociedad de acogimiento poniendo a disposición todos los medios –mediadores, ayudas sociales, asesoría legal, etc.– para hacer que la incorporación resulte más fácil para la mujer y sus familias.
Castilla y León	<u>Guía para inmigrantes</u> (L6)	Esta Guía para Inmigrantes se presenta como un instrumento sencillo y manejable, en 8 idiomas, con una información básica y necesaria sobre las instituciones y recursos que se ofrecen en Castilla y León para las personas procedentes de otros países que desean establecerse.
Cataluña	<u>Guía Benvinguda a Cataluña</u> (L7)	Folleto de la Guía
Madrid, Comunidad de	<u>Guía de primeros pasos para inmigrantes</u> (L8)	La guía denota una exhaustiva labor de recopilación y actualización de información, con la intención de describir de forma sencilla y práctica los servicios que ofrece cada uno de los organismos y entidades. La estructura responde a la demanda de una información clara, precisa y actualizada, ordenada por áreas: Empadronamiento y Vivienda, Sanidad, Educación, Documentación y Servicios Sociales, etc.
Madrid, Comunidad de	<u>Guía 2006 de Recursos para la Inmigración de la OFRIM</u> (L9)	Esta edición ofrece información detallada sobre los nuevos instrumentos puestos en marcha por la Comunidad de Madrid, en el marco de su Plan de Integración 2006-2008, como de los Centros de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPI). Estas "casas regionales" han abierto sus puertas para promover la convivencia, el conocimiento mutuo, el respeto y la tolerancia entre las distintas culturas.

L4, L5, L6, L7, L8, L9: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

Madrid, Comunidad de	<u>Guía de convivencia intercultural de la Comunidad de Madrid</u> (L10)	Pensada para dar la bienvenida a los nuevos madrileños, que sientan que la ciudad les abre sus puertas y les invita a participar en su vida cotidiana. Es, por tanto, un instrumento que ayudará a sentar las bases de una sociedad que valore positivamente la diversidad, que favorezca la igualdad y que rechace cualquier clase de discriminación.
Murcia, Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración. Equal y Fondo Social Europeo.	<u>Guía de recursos de acogida e inserción sociolaboral para personas inmigrantes. Región de Murcia</u> . (L11)	Los recursos se organizan en diez tipos de servicios, dando un trato singular, en un apartado especial, sobre intervenciones específicas para mujeres. Otro aspecto es la posibilidad de conocer por comarcas la totalidad de los distintos servicios que se prestan tanto por corporaciones locales (ayuntamientos y mancomunidades), como por entidades con y sin ánimo de lucro, todo ello con el fin de difundirlos y de esta manera tratar de optimizar los mencionados recursos.
País Vasco, Concejalía de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía del Ayto. de Bilbao	<u>Guía de recursos para extranjeros en 7 idiomas</u> (L12)	Aporta información sobre gestiones básicas en los temas más fundamentales para todas las personas de cualquier origen, recientemente llegadas al Municipio de Bilbao.
País Vasco	<u>Guía para la orientación de personas inmigrantes</u> (L13)	La información pretende servir de apoyo a la labor técnica y de asistencia desempeñada diariamente por todas aquellas trabajadoras/as que prestan sus servicios en el ámbito de la inmigración y de la inserción social. El contenido va enfocado a facilitar la labor de orientación a los inmigrantes e incluye un directorio de servicios relacionados con la inmigración dentro del País Vasco.

6.4. Educación

La mayoría de los datos estadísticos nos proporcionan información sobre la frecuencia más elevada de estudios universitarios y secundarios de la población inmigrada. Este dato debe ser tenido muy en cuenta a la hora de definir las diferentes actuaciones que en materia de educación vayan a impulsarse.

“Uno de los rasgos más interesantes de la población inmigrante es la frecuencia elevada de estudios universitarios y secundarios que debe ser matizado por el hecho de que la población inmigrante es más joven que la nacional con lo cual, en términos relativos, aumenta la probabilidad de que tengan un mayor nivel de estudios, independientemente de su procedencia. Por otra parte, según los registros de la homologación de títulos universitarios solicitados, el 59,17% del total de solicitudes correspondía a mujeres y el 40,83% a hombres. Por continente de origen de la persona solicitante, eran mayoría las mujeres entre las/los solicitantes de países europeos no comunitarios, con un 79,48% de mujeres iberoamericanas; las mujeres europeas comunitarias, un 56,96%, y entre las solicitantes de Norteamérica, un 56,50%. También, entre los/las solicitantes españoles/as había mayoría de mujeres, un 54,76%. El continente con mayor proporción de solicitantes de sexo masculino es África, con un 61,57%”. Apartado 3, Capítulo 3 de “Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas”.

a. Contexto

La educación se consagra en la Constitución Española como un derecho para todas las personas, fijando la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza básica en su artículo 27.1. **La Ley de Extranjería establece el derecho de todos los niños y niñas extranjeros/as a la enseñanza básica, gratuita y obligatoria, a la obtención de la titulación académica correspondiente, y al acceso al sistema público de becas y ayudas. La sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de noviembre de 2007 (STD 236) establece el derecho a la educación postobligatoria con independencia de la situación de regularidad administrativa, derecho que no se reconocía en la Ley de Extranjería.**

La educación para las personas adultas contempla la puesta en marcha de programas específicos de aprendizaje de la lengua castellana y de las lenguas co-oficiales, en su caso, así como de elementos básicos de la cultura para facilitar la integración de las personas inmigrantes.

La homologación y convalidación de las titulaciones académicas de las personas inmigrantes facilita su inserción laboral

en ocupaciones acordes con sus titulaciones de origen y su mejora profesional, sobre todo en el caso de aquellas mujeres inmigrantes que inician su vida laboral en España como empleadas de hogar.

b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas

El sistema educativo ha sido el que más rápido se ha adaptado a la nueva realidad y en concreto al nuevo alumnado que ha llegado a sus aulas. **Los esfuerzos realizados por todas las administraciones, central, autonómica y local, así como por las asociaciones de madres y padres han sido grandes en la adaptación del sistema educativo a las/os nuevas/os estudiantes y en la introducción de educación intercultural dirigida a todo el alumnado.**

Las Administraciones Locales juegan un papel muy importante en la adaptación de sus recursos educativos a la nueva población. El apoyo que prestan a los colegios e institutos y a las asociaciones de madres y padres con el objetivo de favorecer la integración de la nueva población es indudable. Los recursos dirigidos a la formación de personas adultas, dependientes en gran medida de las entidades locales, suponen una buena herramienta para favorecer el aprendizaje del/los idioma/s y de la cultura de recepción, de sus normas y de sus modos de organización. También suelen utilizarse para facilitar la adquisición de habilidades y competencias dirigidas a promover su incorporación al mercado laboral. Esta vía, por tanto, puede ser utilizada como recurso adecuado para favorecer la integración de mujeres inmigrantes.

Sin embargo, no se ha realizado una especial adaptación del sistema educativo al alumnado adulto y en particular a las mujeres inmigrantes, tal y como se indicó en la Guía para las Administraciones Públicas: cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. El Informe sobre la situación social de los inmigrantes y refugiados de 2008²⁹ del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes hace especial

29. Informe sobre la situación de la integración social de los inmigrantes y refugiados en 2008. Foro para la integración social de los inmigrantes. Dirección General de Integración de los Inmigrantes. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
<http://www.mtin.es/es/migraciones/Integracion/Foro/docs/INFORME-ANUAL-FORO-2008.pdf>

hincapié en la necesidad de coordinación de criterios y actuaciones entre las administraciones y los distintos agentes implicados: “Las Administraciones competentes deben procurar coordinar criterios y actuaciones, generando redes de trabajo conjunto con los agentes sociales y todos los sectores sociales implicados, compartiendo información y difundiendo buenas prácticas para aunar esfuerzos”.

c. Algunas Cuestiones claves a Abordar en el Sector de la Educación:

- ¿La entidad cuenta con un Plan de Educación?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género de modo global?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género en la atención a la nueva población?
- ¿Se mantiene relación con las Asociaciones de Madres y Padres de alumnas/os?, ¿las familias inmigrantes participan en las mismas?
- ¿Se conocen las necesidades de las familias inmigrantes respecto a la educación de sus hijas e hijos?
- ¿Existe formación para personas adultas?
- En caso afirmativo, ¿se conocen las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes?
- ¿Hay formación dirigida al aprendizaje del castellano e idiomas co-oficiales?
- ¿Los profesionales del área de Educación cuentan con formación específica sobre gestión de la diversidad e interculturalidad?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Educación y Empleo?
- En caso afirmativo, ¿existen medidas previstas para mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres inmigrantes a través de la formación?
- ¿Afectan los valores culturales a la participación de niñas y mujeres inmigrantes en las acciones formativas emprendidas?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo y nacionalidad?
- ¿Existe coordinación con las entidades y administraciones que realicen actuaciones en el ámbito de educación y/o inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

d. Recursos

<p>Ministerio de Educación y Ciencia de España</p>	<p><u>De inmigrantes a minorías: temas y problemas de la multiculturalidad</u> número 345 de la Revista de Educación (L14)</p>	<p>Elaborada entre enero y abril del 2008, la revista incluye multitud de monográficos, así como varios estudios e investigaciones, ensayos e informes y experiencias educativas aportadas por una gran diversidad de autores, acercándose a los temas y problemas que supone la multiculturalidad.</p>
<p>Secretaría de Igualdad de FETE/UGT, CIDE y Ministerio de Asuntos Sociales</p>	<p><u>Cuadernos de Educación Intercultural</u> (L15)</p>	<p>Esta colección de frecuencia bimestral pensada para facilitar las estrategias de comunicación y reforzar el discurso esperanzador y enriquecedor de la diversidad. Hasta la fecha se han publicado 14 números,</p>
<p>Centro Aragonés de Recursos para la Educación Intercultural y Depto. de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón.</p>	<p><u>Guía de Recursos Educativos sobre Inmigración</u> (L16)</p>	<p>Da cuenta de los recursos educativos, pero también de los distintos Departamentos, organizaciones que trabajan en pro de los inmigrantes, asociaciones de inmigrantes, etc. Queda vinculada con la página web www.educaragon.org para mantenerse actualizada.</p>

6.5. Empleo

El empleo constituye un factor esencial en el proceso de integración en la sociedad de acogida. Las mujeres inmigrantes, en su mayoría, emigran por causas económicas. Obtener un empleo y mejorar en el trabajo suelen ser objetivos claros y prioritarios en sus procesos migratorios. Sin embargo, se pueden observar características muy diferentes tanto en tasa de ocupación, sectores de actividad como en índices de desempleo entre mujeres y hombres inmigrantes y entre mujeres autóctonas y mujeres inmigrantes así como una mayor vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes en el empleo.

Las mujeres inmigrantes tienen mayor probabilidad de trabajar en ocupaciones de bajo nivel, con mayor inestabilidad laboral y peores salarios. Se concentran principalmente en el sector servicios, sobre todo en sector doméstico, hostelería y tareas me-

L14, L15, L16: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

nos cualificadas de carácter manual. Presentan una menor movilidad entre diferentes ramas de actividad y están afectadas en mayor proporción por la contratación temporal. (Puede completarse esta información con la ofrecida en “Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas”).

En el sexto informe de España de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del Ministerio de Igualdad de marzo de 2008 se señala que “Las mujeres inmigrantes, al igual que las mujeres españolas, soportan segregación horizontal y vertical, ocupando puestos de trabajo muchas veces por debajo de su cualificación profesional, fundamentalmente en el sector servicios, especialmente como empleadas de hogar y hostelería, en ocasiones en condiciones y con contratos precarios”.

a. Contexto

Las Administraciones Públicas prestan un servicio público a la población desempleada y empleada con el objetivo de facilitar la obtención de puestos de trabajo, favorecer la promoción laboral y su reciclaje. La Administración Central gestiona las prestaciones a las que las personas en situación de desempleo tienen derecho, las prestaciones asistenciales y la Renta Activa de Inserción. Las Comunidades Autónomas a través de los Servicios Públicos de Empleo, gestionan, desarrollan y ejecutan las políticas regionales. Realizan principalmente intermediación y orientación laboral, fomentan las políticas activas de empleo y la formación profesional, tanto ocupacional como continua. En la gestión de las políticas de empleo participan las entidades locales, las entidades sociales y los agentes sociales muy activamente con el objetivo de facilitar su proximidad a la ciudadanía.

Otro elemento de importancia que hay que destacar es que los servicios públicos de empleo deben garantizar la igualdad de oportunidades para el empleo y la igualdad de trato, prestando especial atención a los colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión.

b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas

Las políticas de empleo y la política activa de empleo, en particular, no incorporan específicamente a la población inmigrante y en concreto a las mujeres inmigrantes. Salvo en el caso de ser considerados como colectivos desfavorecidos reciben el mismo servicio que cualquier desempleada/o.

El principio de normalidad en el acceso a los recursos prima en los servicios públicos de empleo y no atiende a las peculiaridades y necesidades específicas de la población inmigrante y de las mujeres inmigrantes en particular. Este hecho se refleja en el escaso uso que de dichos servicios hace la población inmigrante. Los informes del Foro³⁰ para la integración social de los inmigrantes de 2007 y 2008 abordan la necesidad de **orientar o reorientar políticas activas y atender sus necesidades en el sistema de formación para el empleo con el objetivo de favorecer su acceso a la formación e incentivar su movilidad laboral, particularmente en el caso de las mujeres inmigrantes.**

Mujeres inmigrantes, madres que concilian

Un aspecto fundamental que, desde las Unidades de Gestión de las Actuaciones a favor de la Integración de las Mujeres Inmigrantes, debe ser tenido en cuenta es el factor de la conciliación de vida/trabajo en el caso en el que la mujer inmigrante sea madre. Sobre todo este factor debe ser atendido debido a que, en la mayoría de las ocasiones, las mujeres inmigrantes asumen el cuidado de sus hijas/os con menor corresponsabilidad que las mujeres autóctonas. Si a ello añadimos que la mayoría de ellas trabajan en hogares españoles y en el sector de cuidados nos encontramos con una gran dificultad para que concilien vida y trabajo, con las graves consecuencias que ello puede conllevar, repercutiendo tanto en su salud física y mental como en el cuidado de su propia familia. Por ello, desde las Unidades responsables debe facilitarse a las mujeres inmigrantes el apoyo en la conciliación de vida y trabajo así como trabajar hacia la corresponsabilidad de los hombres inmigrantes.

Tampoco puede obviarse el hecho de que muchas de las mujeres inmigrantes lideran el proceso migratorio familiar y dejan en su país de origen a sus hijas/os. Durante un tiempo, hasta que se produce el retorno o hasta que se consigue la reagrupación, asumen su función de madres desde la distancia. Esto origina un coste psicosocial en las mujeres inmigrantes que debe ser abordado con el objetivo de adaptar las relaciones madre-familia a la nueva realidad y de dotar a las mujeres de herramientas para educar desde la distancia manteniendo los lazos familiares previniendo a la vez episodios de ansiedad y otro tipo de dificultades.

La publicación "Educar desde el Locutorio" de Nora Rodríguez³¹ aborda cómo educar a los hijos cuando viven en otro país.

30. Véase nota anterior

31. Rodríguez, Nora (2008): Educar desde el locutorio. Plataforma Editorial. ISBN 978-84-96981-03-4 http://www.plataformaeditorial.com/cont/novedades/novedades_sola_cas.php?idField=25&table=novedades

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito del Empleo:

- ¿La entidad cuenta con un Plan de Empleo?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género de modo global?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género en la atención a la nueva población?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo, nacionalidad y situación administrativa?
- ¿Se conocen las necesidades de la población inmigrante y específicamente las de las mujeres inmigrantes?
- ¿Existen medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres inmigrantes a través de la formación?
- ¿Existen medidas de apoyo para la mejora profesional de las mujeres inmigrantes?
- ¿Los recursos locales para favorecer la conciliación de vida y trabajo son utilizados por las mujeres inmigrantes?, ¿qué necesidades tienen al respecto?
- ¿Los profesionales del área laboral cuentan con formación específica sobre gestión de la diversidad?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Empleo y Educación en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Empleo y Servicios Sociales en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación con las entidades y administraciones que realicen actuaciones en el ámbito de empleo y/o inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

d. Recursos

En el **Programa de Microcréditos** se constata un notable incremento de las beneficiarias inmigrantes, lo cual demuestra que esta vía de financiación ayuda a insertarse en el mercado laboral a los colectivos en riesgo de exclusión. En esta misma línea, se han ampliado los colectivos preferentes de las Subvenciones al autoempleo "Emprender en Femenino", para incluir a las mujeres inmigrantes entre otros colectivos beneficiarios. http://www.migualdad.es/mujer/programas/Empleo/apoyos_emprender.html

El autoempleo es una salida laboral para las mujeres inmigrantes en España.

Portal en Internet de empresarios y empresarias inmigrantes en España:
<http://www.amecopress.net/spip.php?article1293>

Observatorio Permanente de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración	<u>Empresariado étnico en España</u> (L17)	Esta publicación pretende aportar conceptos teóricos e investigación empírica acerca de la aparición de una amplia red de comercios regentados por personas de otras nacionalidades y que se dirige a unos potenciales clientes, conviviendo la mezcla de orígenes, tendencias y costumbres.
Observatorio Permanente de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración	<u>Inmigración y Mercado de Trabajo</u> (L18)	Los datos más relevantes de este estudio demuestran que el acceso de los inmigrantes al mercado laboral no implica pérdida de oportunidades de empleo ni la reducción de los salarios. Formando parte de los documentos elaborados por el Observatorio Permanente de la Inmigración, este informe de 2007 parte de los estudios elaborados sobre la misma materia un año antes, para ampliar los datos y extraer las conclusiones pertinentes.
Baleares, Islas	<u>Guía Laboral</u> (L19)	Esta Guía Laboral está dirigida fundamentalmente a los técnicos de orientación sociolaboral y mediadores interculturales, con el objetivo de que sea una herramienta útil en su quehacer diario.
Castilla y León	<u>Proyecto Red Mujer Empleo: Orientación a Mujeres Inmigrantes</u> (L20)	Portal de la Junta de Castilla y León, toca temas como: Normativa aplicable, Trabajo y residencia, Estudiantes extranjeros, Contingente, Régimen comunitario, Servicio público de empleo, Prestación por desempleo, Régimen especial para empleados del hogar.
Murcia Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración. Región de Murcia. Equal y Fondo Social Europeo.	<u>Guía de recursos de acogida e inserción sociolaboral para personas inmigrantes.</u> (L21)	Los recursos se organizan en diez tipos de servicios, dando un trato singular, en un apartado especial, sobre intervenciones específicas para mujeres. Otro aspecto es la posibilidad de conocer por comarcas la totalidad de los distintos servicios que se prestan tanto por corporaciones locales (ayuntamientos y mancomunidades), como por entidades con y sin ánimo de lucro, todo ello con el fin de difundirlos y darlos a conocer y de esta manera tratar de optimizar los mencionados recursos.

6.6. Salud

El Sistema de Salud no dispone de datos respecto al estado de salud de hombres y mujeres inmigrantes. Tampoco se cuenta con datos referidos al acceso y la utilización de los

servicios públicos. Algunas Comunidades Autónomas sí han realizado diferentes aproximaciones para conocer su estado de salud y el uso dado a los servicios públicos tal y como se refleja en el documento “La integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las administraciones públicas”.

En términos generales, podría destacarse que las mujeres inmigrantes se concentran en el tramo de edad de 25 a 29 años, por lo que realizan un mayor uso de los servicios de maternidad de los hospitales públicos. **En el Sexto Informe de España de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del Ministerio de Igualdad de marzo de 2008 se señala que, respecto a la salud de las mujeres inmigrantes, destacan las elevadas tasas de interrupción voluntaria de embarazo, debido a las dificultades para acceder a métodos anticonceptivos y a servicios de salud sexual y reproductiva por la falta de información sobre los mismos, así como por las barreras culturales.**

Aspectos de vital importancia como la salud reproductiva se están abordando a través de campañas a nivel nacional, autonómico y local. Otro elemento destacable es el papel que desempeñan como cuidadoras en la salud de su familia y en el acercamiento al sistema sanitario.

a. Contexto

La atención sanitaria en España es universal y gratuita y se presta a todos los ciudadanos y ciudadanas residentes en el Estado español, independientemente de su situación administrativa. El derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria es un derecho básico reconocido en la Constitución Española en el artículo 43.

El ordenamiento jurídico español³² garantiza el acceso en condiciones de igualdad de la población inmigrante a los servicios

32. El artículo 3 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud establece que los/las titulares del derecho a la protección de la salud son todas las personas españolas y las extranjeras inscritas en el padrón del municipio en el que residan habitualmente en los términos previstos en la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, en su artículo 12, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social.

y prestaciones del Sistema Sanitario Público español. Sin embargo, en el **Informe de 2008 del Foro para la integración social de los inmigrantes del Ministerio de Trabajo e Inmigración** se señala que no hay criterios comunes en las distintas **Comunidades Autónomas** respecto al acceso al sistema y el tipo de tarjeta que se otorga.

Las Administraciones Locales hacen una gran labor en el acercamiento al sistema de salud a través de la información proporcionada desde sus servicios generales: información, empadronamiento, centros escolares, etc. y mediante guías de recursos y campañas de información sobre acceso y prestaciones del sistema sanitario.

b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas

El acceso al Sistema Sanitario Público español por las mujeres inmigrantes no se realiza de modo homogéneo ni se da por igual dependiendo de los países de procedencia. El acceso inicial suele producirse a través de los servicios de urgencias y de las farmacias. Esto supone una dificultad añadida en el acercamiento al sistema sanitario y en su incorporación a las prácticas normalizadas de prevención y promoción de la salud que se llevan a cabo desde los servicios de atención primaria.

El sistema sanitario necesita que se dote de formación a los/as profesionales sanitarios/as y que se incorporen figuras como los/as mediadores/as interculturales y traductores/as para que el acceso y uso de los servicios de salud se haga en igualdad de condiciones.

Las entidades locales y las entidades sociales que trabajan con población inmigrante han venido impulsando el acercamiento a los Servicios de Salud. **La labor de las Administraciones Locales a través de sus Unidades de Mujer o de sus servicios de Salud ha favorecido el acercamiento, el conocimiento de los recursos existentes por parte de las mujeres inmigrantes y de las necesidades específicas de las mujeres** por parte de los servicios de salud en aspectos tales como la educación sexual, planificación familiar, enfermedades de transmisión sexual, violencia de género y embarazos no deseados. Son numerosas las experiencias que se están llevando a cabo desde las distintas Administraciones Locales en este sentido.

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Salud:

- ¿La entidad cuenta con un Plan de Salud?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género de modo global?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género en la atención a la nueva población?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo y nacionalidad?
- ¿Se conocen las necesidades de la población inmigrante y específicamente las de las mujeres inmigrantes?, ¿se conoce su nivel de acceso a los servicios públicos de salud?
- ¿Los profesionales del área de salud cuentan con formación específica sobre interculturalidad y gestión de la diversidad así como sobre los factores culturales que afectan a la salud de la mujer inmigrante?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Salud y Servicios Sociales e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Salud y Mujer e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación con las entidades y administraciones que realicen actuaciones en el ámbito de salud y/o inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

d. Recursos

<p>Proyecto de Caja Navarra y Fund. Investigación Biomédica Hospital Ramón y Cajal</p>	<p><u>Salud entre culturas: la mujer inmigrante como mediadora sociosanitaria (L22)</u></p>	<p>Este proyecto pretende dar respuesta a las dificultades identificadas por profesionales sanitarios a la hora de atender a personas de culturas diferentes. Para superar las barreras idiomáticas y culturales y mejorar la atención en hospitales La captación de beneficiarios se hará mediante ONG's que actualmente colaboran con el Hospital Ramón y Cajal. Los criterios de selección de las mujeres son: aptitud en lengua española, situación administrativa regularizada, interés por la promoción de la salud y actitud comunicativa. El programa formativo se divide en dos módulos: uno teórico (72 h) y uno práctico con supervisión (153 h), ambos con una evaluación final.</p>
--	---	--

L22: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

<p>Consejería de Salud, Consumo y Servicios Sociales. Gobierno de Aragón.</p>	<p><u>Informe Inmigración y Salud. La atención en la consulta de las personas inmigrantes.</u> [L23]</p>	<p>Esta publicación, quiere proporcionar orientaciones sobre los elementos que pueden considerarse más específicos de la atención sanitaria a personas inmigrantes. Sugerir algunas pautas de actuación para ciertas situaciones que se presentan con más frecuencia integrando los aspectos epidemiológicos, clínicos, legales, sociales y de salud pública. Aportar aquellos recursos que pueden contribuir a mejorar la atención prestada al inmigrante y a su familia en el ámbito de la atención primaria de la Comunidad Autónoma.</p>
<p>Editada por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (MTIM) y la Consejería de Trabajo y Política Social de la Dirección General de Inmigración, Voluntariado y Otros Colectivos de la Región de Murcia en conjunto con la Consejería de Sanidad, Secretaría Autonómica de Atención al Ciudadano, Ordenación Sanitaria y Drogodependencias de la Región de Murcia.</p>	<p><u>Guía para inmigrantes en el ámbito sanitario.</u> [L24]</p>	<p>Guía bilingüe, inglés-castellano, centrada en el ámbito sanitario dirigido a personas inmigrantes residentes en Murcia. Informa acerca del SNS, servicios, recomendaciones, etc.</p>

6.7. Servicios Sociales

En Servicios Sociales no existen bases de datos unificados y disponibles que nos permitan identificar las necesidades y los usos de los Servicios Sociales por parte de la población inmigrante. Sin embargo, la mayoría sino la totalidad de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales han realizado programas, proyectos, guías y actuaciones diversas para conocer necesidades y adaptar la oferta de servicios a las necesidades de la población inmigrante.

Los estudios realizados³³ respecto al fenómeno migratorio desde el punto de vista de sus necesidades sociales y los usos realizados del sistema ponen

33. Más información en "Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas". Instituto de la Mujer, 2008.

L23, L24: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

de relieve la diversidad de la población inmigrante y por tanto de sus necesidades. Hacen hincapié en la necesidad de contar con datos a nivel municipal, nivel en el que la población recibe los servicios para poder adecuar la oferta de Servicios Sociales. Diferencian las principales demandas de la población inmigrante en función de la fase del proceso migratorio en la que se encuentren. **En una primera fase las demandas principales son de información sobre el acceso a la educación, el empleo, la vivienda, la sanidad y la información jurídica. En una segunda etapa, una vez cubiertas las necesidades básicas, las demandas suelen ser de aprendizaje del idioma, ayuda psicológica y en los casos de más extrema vulnerabilidad, pobreza y exclusión, alimentos, ropa y calzado.**

a. Contexto

Los Sistemas de Servicios Sociales de cada una de las Comunidades Autónomas configuran el Sistema Público de Servicios Sociales dado que las competencias de servicios sociales residen de modo exclusivo en las Comunidades Autónomas.

El Sistema Público de Servicios Sociales comprende un conjunto de servicios y prestaciones tendentes a garantizar la igualdad en la sociedad, la cobertura de las necesidades sociales, la prevención de situaciones de marginación y la promoción de la plena inserción de las personas y los grupos en la vida comunitaria.

Las Administraciones Locales gestionan los Servicios Sociales de base, que suponen la puerta de entrada al resto de servicios y prestaciones del sistema. En realidad, el primer contacto con la población inmigrante en la mayoría de las entidades locales se ha realizado a través del Área de Servicios Sociales, normalmente en la fase de acogida y en la atención a las personas inmigrantes más vulnerables. **A partir de ahí, se han ido poniendo en marcha diferentes recursos o se han creado áreas específicas que gestionen la transversalidad de la integración para adaptar recursos y ofrecer servicios adecuados a la nueva población del municipio, pudiendo de ese modo Servicios Sociales dedicar sus recursos a las personas inmigrantes en situación o riesgo de exclusión social. Todo ello ha supuesto y supone un recorrido que cada Administración Local debe realizar a partir del conocimiento de la realidad**

migratoria de su localidad, de las diferentes fases del proceso migratorio y de los recursos disponibles para su atención. La coordinación entre diferentes áreas municipales y la definición de unos principios rectores en la prestación de los servicios, como hemos visto en el capítulo anterior, mejora la eficacia y eficiencia de los servicios prestados y evita la duplicidad de recursos.

b. Actuaciones a Desarrollar por las Administraciones Públicas

El fenómeno migratorio y, sobre todo, su elevada concentración en un periodo de tiempo tan corto ha supuesto un reto para el Sistema Público de Servicios Sociales. Los Servicios Sociales han avanzado en la puesta en marcha de programas y de nuevos recursos de atención a sus nuevos/as vecinos/as y a sus necesidades.

Es importante destacar el papel tan fundamental que en este proceso de primer contacto entre la población inmigrante y la administración desempeñan las mujeres inmigrantes pues suelen ser las primeras que acuden a solicitar información y a conocer el sistema. Aspectos³⁴ tales como la importancia del empadronamiento, la atención a personas no empadronadas, la atención a mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad o la atención a inmigrantes en situación administrativa no regular son abordados desde los Servicios Sociales municipales con la colaboración y el trabajo conjunto, en muchos casos, con distintas entidades sociales.

No se puede olvidar la especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes originada por múltiples causas y la especial atención al colectivo que debe prestarse desde Servicios Sociales. Entre otras pueden ser: situación administrativa no regular, violencia de género, procesos de separación o divorcio, cargas familiares no compartidas, embarazos no deseados, dependencia del cónyuge en los procesos de reagrupación familiar, elementos culturales que obstaculizan su integración y participación social, trabajos que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral, trabajos temporales y precarios, etc.

34. Se puede completar información en el ámbito de Servicios Sociales del documento "Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas". Instituto de la Mujer, 2008.

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de los Servicios Sociales:

- ¿La entidad cuenta con un Plan de Servicios Sociales?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género de modo global?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género en la atención a la nueva población?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo, nacionalidad y situación administrativa?
- ¿Se conocen las necesidades de la población inmigrante y específicamente las de las mujeres inmigrantes?, ¿se conoce su nivel de acceso a los servicios sociales?
- ¿Existen recursos o programas diferenciados en función de la fase de integración en la que se encuentre la población inmigrante?
- ¿Existen recursos o programas diferenciados para atender a población inmigrante en situación de vulnerabilidad y en especial a mujeres inmigrantes?
- ¿Los profesionales del área de servicios sociales cuentan con formación específica sobre interculturalidad y gestión de la diversidad?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Servicios Sociales, Educación e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Servicios Sociales y Mujer e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Servicios Sociales, Empleo, Mujer e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación con las entidades y administraciones que realicen actuaciones en el ámbito de Servicios Sociales, Mujer y/o Inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

d. Recursos

Véase “Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas”, Capítulo 3, apartado 6. http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Integracion_Inmigrantes.pdf

6.8. Participación

a. Contexto

El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración contempla el concepto de ciudadanía, como se ha visto en el capítulo primero, como uno de los tres principios que lo orientan. También establece **los ámbitos de la vida pública en los que debería existir una participación amplia de la nueva población e incorpora un eje específico relativo a la participación de la población inmigrante en la sociedad receptora**. Se contemplan varias facetas:

- **La participación de las personas inmigrantes en las asociaciones**, tanto en las generales como en las específicas de población inmigrante. Y la participación de estas asociaciones en los órganos consultivos a nivel local, autonómico y nacional relativas a la inmigración y la integración.
- **La participación de las personas inmigrantes en el espacio público**, medios de comunicación y actividades culturales.
- **La participación en la vida política** a través de los diferentes instrumentos existentes: partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales y empresariales, así como el reconocimiento del derecho político al voto.
- **La participación de la población inmigrante en la vida cotidiana** mediante los procesos de adaptación que conlleva.

La participación, como puede observarse, es una variable importante del concepto de ciudadanía. Favorece la integración en la nueva sociedad y debe fomentarse desde un concepto de participación activa en todos los ámbitos e incluso en la formulación y evaluación de las políticas.

El informe del Foro del 2008 para la integración social de los inmigrantes aborda la cuestión de la participación y señala que “La visibilidad de la inmigración en el espacio público es esencial para destruir estereotipos y realizar pedagogía política que permita cambiar imaginarios y una percepción social negativa que poco favorecen el diálogo y la interrelación. Por ello, la promoción y el acceso de los/as inmigrantes al espacio público es necesaria en el proceso de integración”.

La esfera local goza de especial interés en todos los ámbitos de la participación como se señala en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración,

2007-2010. Las entidades sociales y las Administraciones Locales están llevando a cabo diferentes iniciativas para favorecer la participación de la población inmigrante en general y muchas de ellas están trabajando en la participación de las mujeres inmigrante a través de diferentes iniciativas que tratan de promover el acercamiento y conocimiento de otras culturas, la adaptación entre los vecinos y vecinas y la progresiva transformación del espacio público.

La participación en las Asociaciones de carácter horizontal, tales como asociaciones no gubernamentales, asociación de vecinos/as, sindicatos, asociaciones profesionales, asociación de padres y madres así como en asociaciones específicas de población inmigrante resulta fundamental como elemento favorecedor de la integración y de conocimiento de las redes y estructuras de la sociedad de acogida.

b. Actuaciones a Desarrollar desde las Administraciones Públicas

Desde muchas administraciones locales y autonómicas se está impulsando específicamente la creación de asociaciones de inmigrantes, por el papel fundamental que realizan en la fase de acogida a la nueva población y como interlocutores válidos ante la administración. También se está promoviendo el acercamiento mutuo entre las asociaciones existentes y la nueva población así como la participación en las estructuras consultivas existentes en los municipios [más información en el documento: Cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes. Guía para las Administraciones Públicas].

Es importante destacar en este ámbito el importante papel que desarrollan las Asociaciones de Madres y Padres de alumnos y alumnas, las AMPAS. Suponen una vía importantísima para favorecer la participación e integración en la sociedad de acogida de las nuevas familias y en particular de las mujeres inmigrantes en su faceta de madres, pues sobre ellas recae, mayoritariamente el peso de educación de las hijas e hijos y la relación con los Centros educativos y las AMPAS.

Las AMPAS, además de favorecer el acercamiento de las nuevas familias a los Centros Educativos, gran preocupación de los centros escolares, pueden servir de puente entre el centro escolar y la sociedad receptora favoreciendo la integración social. Pueden suponer un primer contacto con las di-

námicas de participación de la sociedad de acogida. En particular, para las mujeres inmigrantes, puede suponer un primer espacio de participación y de acercamiento a la sociedad de acogida, sobre todo para aquellas que se ocupan exclusivamente de sus familias, no trabajan o si lo hacen lo realizan en el sector de cuidados o de limpieza, en el que apenas se establecen relaciones sociales.

Como ejemplo se puede destacar la Guía dirigida a favorecer la integración de las mujeres y familias inmigrantes en la dinámica de los Centros reeditada por CEAPA (<http://www.ceapa.es/>).

Otras iniciativas destacables de CEAPA tienen que ver con la promoción de la participación de madres y padres en iniciativas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de alumnas y alumnos en la educación mediante la realización de campañas para promocionar la integración de las mujeres inmigrantes en las AMPAS, la celebración de jornadas sobre el papel de las AMPAs en la promoción de la participación de las mujeres de familias inmigrantes en la escuela está disponible en:

<http://www.fapaes.net/pdf/conclusionesdonos.pdf>

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Participación:

- ¿La entidad cuenta con un Plan de Participación Ciudadana o con acciones específicas en materia de participación?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género de modo global?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género en la participación de la nueva población?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo, nacionalidad?
- ¿Se fomenta la participación de la población inmigrante y específicamente la de las mujeres inmigrantes?, ¿se conoce su nivel de acceso a los recursos?, ¿se conoce su nivel de participación en las entidades asociativas del municipio?
- ¿Hay entidades sociales de población inmigrante en el municipio?, ¿se conoce la participación de las mujeres inmigrantes en las mismas?
- ¿Los profesionales del área de participación cuentan con formación específica sobre interculturalidad y gestión de la diversidad?

- ¿Existe coordinación entre las áreas de Participación, e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Participación y Mujer e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Participación, Educación, Mujer e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación con las entidades que realicen actuaciones en el ámbito de Participación, Mujer y/o Inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

Ayuntamiento de Getafe

I Plan Local de Inmigración (2003-2007)

Ejemplos de incorporación de la transversalidad de género

Las órdenes de subvenciones de apoyo a entidades de inmigrantes incorporan como criterio de valoración la paridad en sus órganos directivos.

Se ha promovido la formación en materia de igualdad.

Las asociaciones de inmigrantes reciben formación en igualdad de género.

Los/as técnicos/as de mujer reciben formación en interculturalidad.

6.9. Sensibilización

a. Contexto

La sensibilización es entendida, por el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, como el conjunto de acciones que pretenden influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y grupos para provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas.

La realización de acciones de sensibilización se convierte en un elemento fundamental de las políticas de integración en cuanto que pretende incidir sobre aquellos factores que suponen un freno para la integración derivados de la existencia de estereotipos y prejuicios sobre las personas inmigrantes.

Son obstáculos reales en aras a conseguir una igualdad de trato y la participación plena en la sociedad de la nueva población.

Las distintas Administraciones Públicas tratan de abordar los obstáculos que dificultan la plena integración de la población inmigrante a través de la puesta en marcha de diferentes acciones de sensibilización con **el objetivo de promover una imagen positiva de la población inmigrante, favorecer espacios de encuentro entre población inmigrante y autóctona, y realizar acciones de sensibilización dirigidas tanto a la población autóctona como inmigrada.**

Las acciones tienen que llevarse a cabo en todos los ámbitos de la vida pública y privada y sobre todo en aquellos entornos en los que se produce un encuentro entre ambas poblaciones, tales como centros de trabajo, centros educativos, centros de salud, barrios, transportes públicos, alquileres de vivienda, etc. Son espacios de convivencia y relación en los que con mayor facilidad pueden producirse procesos discriminatorios y con más razón deben llevarse a cabo acciones de sensibilización hacia la nueva realidad social.

Teniendo en cuenta que la integración es un proceso bidireccional y como tal se concibe en nuestra política migratoria, las acciones de sensibilización deben dirigirse en ambos sentidos: hacia la población autóctona y hacia la población inmigrante y deben ser constantes en el tiempo para tener los efectos deseados.

b. Actuaciones a Desarrollar desde las Administraciones Públicas

El papel de las Administraciones Locales en el desarrollo de acciones de sensibilización es fundamental por ser el entorno vital de relación entre la ciudadanía. La detección de obstáculos y la identificación de estereotipos respecto a la nueva población, el diseño de acciones de sensibilización y su mantenimiento en el tiempo debe llevarse a cabo desde el municipio, a ser posible contando con la participación del resto de agentes sociales locales incluyendo, si fuera posible, a las organizaciones no gubernamentales y a las entidades representativas de la población inmigrante. Además, no se puede olvidar la importancia de la educación formal y no formal como espacios adecuados de sensibilización y el papel que realizan los medios de comunicación en la generación de corrientes de opinión.

La conveniencia de la realización de acciones de sensibilización respecto a las mujeres inmigrantes vendrá condicionada por los resultados del diagnóstico previo y de su realización con enfoque de género. Permitirá identificar los aspectos sobre los que sea necesario incidir, priorizar actuaciones y definir estrategias y acciones para conseguir los objetivos marcados, así como establecer a los grupos destinatarios.

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de la Sensibilización:

- ¿La entidad realiza acciones específicas en materia de sensibilización?
- En caso afirmativo, ¿forman parte de una estrategia integral de toda la entidad?, ¿son constantes en el tiempo o son acciones puntuales?
- ¿Incorporan enfoque de género de modo global?
- ¿Se fomenta la participación de todos los agentes sociales?, ¿participan organizaciones no gubernamentales?, ¿participan asociaciones de inmigrantes?
- ¿Se cuenta con información suficiente que permita la puesta en marcha de acciones concretas y bien dirigidas?, ¿dicha información se ha recogido incorporando enfoque de género?
- ¿Se desarrollan acciones en ambos sentidos, hacia la población autóctona y hacia la población inmigrada?
- ¿Se desarrollan acciones de sensibilización y formación internas, hacia los gestores de los servicios públicos con incorporación de enfoque de género?
- ¿Existe coordinación interna entre las distintas áreas a la hora de planificar, gestionar y evaluar acciones de sensibilización?
- ¿Existe coordinación con las entidades que realicen actuaciones de sensibilización públicas o privadas a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

d. Recursos

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de las subvenciones gestionadas por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, ha financiado campañas de información adaptadas a la realidad de las mujeres inmigrantes.

Campaña de Sexualidad

http://www.unaf.org/Boletin/boletin_7_%2005_07_07.pdf

Mujer inmigrante. Te lo decimos en todos los idiomas: no estás sola

San Pere de Ribes
Políticas de Igualdad Mujer-Hombre

Formación en competencias transversales

Desde la Concejalía de Igualdad y Diversidad se diseña la formación necesaria para promover nuevas competencias entre los/as técnicos/as municipales para poder atender a los/as nuevos/as vecinos/as y gestionar la diversidad. Se busca la financiación necesaria para poder llevarla a cabo y se propone a las diferentes áreas su realización.

Sensibilización

Programación de cursos, talleres, espacios de reflexión y exposiciones para educar al alumnado en la igualdad de género, analizando estereotipos, roles familiares y oportunidades laborales; también para que los adultos reflexionen sobre el papel de la mujer en la sociedad de acogida y en los países de origen.

Ayuntamiento de Getafe
I Plan Local de Inmigración (2003-2007)

Comisión de Sensibilización. Órgano del Plan integrado por todas las Delegaciones municipales y 33 entidades sociales. Su objetivo es sensibilizar a la población local acerca del fenómeno de la inmigración. La implicación y participación de acciones y su desarrollo a través del trabajo de todos sus integrantes está obteniendo muy buenos resultados.

<p>Por Fidel Hernández, Director de la Escuela de Mediadores Sociales para la Inmigración</p>	<p><u>La sensibilización intercultural como estrategia de intervención social</u> (L25)</p>	<p>Se definen en este informe los conceptos de sensibilización y de sensibilización intercultural, para después aproximarse al estado actual de ambos escenarios y enumerar los elementos necesarios para una sensibilización intercultural efectiva. Según el texto, en la actualidad, la llegada de inmigrantes y los cambios que este fenómeno ha provocado a escala demográfica, política, económica y social han planteando el reto de una sociedad que tendrá que convivir con diferentes culturas. Es en este sentido en donde la sensibilización intercultural se convierte en una herramienta imprescindible para concienciar, tanto a autóctonos como a inmigrantes, en la necesidad de crear un espacio de convivencia común, donde estereotipos, prejuicios y actitudes de intolerancia no tengan cabida permitiendo el desarrollo de una democracia real que nos beneficie a todos.</p>
---	---	--

L25: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

	<p><u>Ciudadanos o intrusos: la opinión pública española ante los inmigrantes</u> (L26)</p>	<p>Esta publicación aborda el tema de la inmigración como un elemento más de diferenciación en el seno de una sociedad que se reclama plural y con identidades diversas. Se indaga cómo se modula la diferencia inmigrantes-autóctonos en la opinión pública española y en qué medida las actitudes y en general los discursos hacia los extranjeros favorecen o dificultan la convivencia intercultural. En primer lugar hace un balance de las encuestas de opinión sobre inmigrantes. En segundo lugar, recoge algunos elementos del debate político y académico en torno a la inmigración y su repercusión en la opinión pública. Y, por último, ofrece un análisis cualitativo del fenómeno de la discriminación de inmigrantes, a partir de los estudios realizados por el Colectivo loé.</p>
<p>Comisión de las Comunidades europeas</p>	<p><u>Tercer informe anual sobre inmigración e integración</u> (L27)</p>	<p>Los informes anuales sobre inmigración e integración llevados a cabo por la Comisión de las Comunidades Europeas, analizan las medidas adoptadas relativas a la admisión e integración de nacionales de terceros países en los Estados Miembro y en el conjunto de la UE, describen los avances y ayudan a evaluar y consolidar las medidas de integración. Recoge lo acontecido hasta junio del 2007, cuando el debate sobre la integración se intensificó. Incluye un anexo elaborado en cooperación con los enlaces nacionales.</p>
	<p><u>Crea y Media - Estrategias de Sensibilización</u> (L28)</p>	<p>Publicación elaborada a partir de los resultados obtenidos en la Actuación de Sensibilización del Proyecto Bembea, que ha sido reconocido como buena práctica por el Fondo Social Europeo, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal. Bembea se ha desarrollado durante los años 2005-2007 en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo, en el ámbito territorial comprendido por las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia. ¿qué contiene?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lo que se entiende por sensibilización. - Un itinerario para el desarrollo de actuaciones de sensibilización. - La puesta en marcha del itinerario en 4 experiencias de distintos municipios. - Conclusiones y propuesta de mejora del proyecto Bembea. - Herramientas metodológicas utilizadas en el proyecto Bembea.
<p>Federación de Mujeres Progresistas</p>	<p><u>De Vuelta a Casa, por Mery Varona y Nani Daolio, 1995.</u> (L29)</p>	<p>La emigración es un camino de doble dirección por el que unas veces se va y otras veces se vuelve. Este volumen da testimonio del fenómeno, contando las experiencias de quienes se fueron, quienes están llegando de otros rincones del mundo y de aquellas personas que emigraron de nuestro país y ahora regresan.</p>

L26, L27, L28, L29: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

Murcia	La caja de costura http://www.murcia-acoge.com/publi/libros/La_Caja_de_Costura/La_Caja_de_Costura.zip	Cuaderno de materiales para las relaciones interculturales. Pretende ofrecer un conjunto de herramientas didácticas y metodológicas que apoyen las tareas de equipos de profesionales y grupos de voluntariado que actúan con grupos pluriculturales.
Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Región de Murcia, 2007	Glosario de términos de integración de inmigrantes (L30)	Este glosario tiene como objetivo principal ofrecer los conceptos y expresiones más corrientes conectados con el entorno de la inmigración, para intentar homogeneizar los conceptos que se usan en los documentos o en las políticas e iniciativas relacionadas con la integración de personas inmigrantes.

6.10. Vivienda

a. Contexto

La vivienda es uno de los ámbitos con mayor relevancia en el proceso de integración de la ciudadanía inmigrante. La vivienda está recogida como un derecho en la Constitución Española. La Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración, concreta este derecho a través del reconocimiento del derecho de los extranjeros residentes a acceder al sistema público de ayudas en materia de vivienda en las mismas condiciones que los españoles. Principio que debe inspirar las actuaciones de todas las Administraciones Públicas con competencias en la materia, que define el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y que trata de contrarrestar la posible discriminación que las personas inmigrantes puedan sufrir en el acceso al mercado de la vivienda.

El mercado de la vivienda en España presenta problemas estructurales que se han evidenciado aún más con la llegada tan importante y en tan corto espacio de tiempo de población inmigrante. La falta de viviendas de protección oficial, el excesivo peso de la vivienda en propiedad, la falta de viviendas en alquiler públicas o privadas ha sido un gran condicionante y una dificultad para favorecer el acceso a la vivienda de la nueva ciudadanía en condiciones dignas. **Desde las distintas administraciones se han ido impulsando diferentes planes y medidas específicas que pudieran mejorar las condiciones de acceso a la vivienda para toda la**

L30: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

población en general. Acciones tardías que, sin duda, han resultado insuficientes e ineficaces para la población en general y que no se han adaptado a la nueva población.

b. Actuaciones a Desarrollar desde las Administraciones Públicas

La inadecuada gestión de las políticas de vivienda puede desencadenar otros problemas añadidos tales como: problemas de exclusión social, problemas de hacinamiento, problemas de convivencia en determinadas zonas o barrios o excesiva concentración residencial generando situaciones de segregación espacial o de exclusión residencial. Todo ello puede originar una situación social que requiera de una mayor intervención social, lo que dificulta el acceso normalizado de la población inmigrante a los servicios públicos de carácter general.

Además, la población inmigrante, en su mayoría, presenta situaciones de mayor vulnerabilidad económica y sufre discriminaciones en el acceso a la vivienda de alquiler ante la existencia de prejuicios y estereotipos en nuestra sociedad. Lo que se acentúa aún más en el caso de las mujeres inmigrantes.

Las Administraciones Locales, como en la mayoría de los ámbitos descritos, deben realizar una gran labor de detección de necesidades y de identificación de riesgos añadidos para desarrollar una buena programación tanto en acciones de planificación urbana como de intervención social. La realización de diagnósticos adecuados y la definición de prioridades e implicación en su desarrollo de todas las administraciones favorecerá sin duda el impulso de acciones con impacto positivo sobre la integración de la nueva población. No se puede olvidar la necesidad de incorporar enfoque de género a todas las acciones en materia de vivienda para identificar las especiales necesidades de las mujeres inmigrantes, sobre todo de las más vulnerables. La colaboración entre las áreas directamente implicadas en la gestión tanto de las políticas de vivienda como de las políticas de inmigración, servicios sociales y mujer es vital en este sentido.

c. Algunas Cuestiones Claves a Abordar en el Ámbito de Vivienda:

- ¿La entidad cuenta con un Plan de Vivienda?, ¿incorpora criterios para favorecer la igualdad de oportunidades entre toda la población?

- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género e inmigración de modo global?
- En caso afirmativo, ¿incorpora enfoque de género en la atención a la nueva población?
- En todas las acciones que se desarrollan y en su seguimiento, ¿se cuenta con datos desagregados por sexo y nacionalidad?
- ¿Se conocen las necesidades de la población inmigrante y específicamente las de las mujeres inmigrantes?, ¿se conoce su nivel de acceso a la vivienda y las situaciones de los hogares de población inmigrante en materia de vivienda?
- ¿Existen recursos o programas diferenciados para atender las necesidades de la población inmigrante?
- ¿Existen recursos en materia de vivienda para atender a población inmigrante en situación de vulnerabilidad y en especial a mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad?
- ¿Los profesionales del área de vivienda cuentan con formación específica sobre interculturalidad y gestión de la diversidad?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Vivienda, Servicios Sociales, e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación entre las áreas de Vivienda, Mujer e Inmigración, si la hubiera, en acciones conjuntas y/o complementarias?
- ¿Existe coordinación con las entidades y administraciones que realicen actuaciones en el ámbito de vivienda, servicios sociales, mujer y/o inmigración a nivel local, comarcal, provincial, etc.?

Ayuntamiento de Alcalá de Henares
La ruta de la integración

Bolsa de vivienda

Bolsa de vivienda para mujeres inmigrantes y autóctonas. El recurso facilita el contacto entre ambas partes, hace seguimiento, ofrece sensibilización a los arrendadores/as sobre estereotipos y prejuicios y ofrece garantías de impagos y seguro multirriesgo.

d. Recursos

Observatorio Permanente de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y Colectivo IOÉ.	<u>Inmigración y Vivienda en España</u> (L31)	La investigación hecha en el año 2004 tiene la finalidad de conocer las condiciones ese acceso y uso de la población inmigrante del mercado de la vivienda en España, sus características singulares y las similitudes y diferencias respecto a la población autóctona, en un momento en el que el sector sufría un fuerte crecimiento.
--	---	---

L31: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

6.11. Otras actuaciones destacables que favorecen la integración de las mujeres inmigrantes

El trabajo de análisis previo de experiencias llevadas a cabo por Administraciones Locales, con el objetivo de favorecer la integración de las mujeres inmigrantes en sus respectivos municipios, ha permitido identificar otras iniciativas interesantes que no encajan adecuadamente en ninguno de los ámbitos descritos pero que se exponen a continuación por resultar interesantes bien por su planteamiento o por desarrollar acciones en otros ámbitos no mencionados en este material.

Consell Comarcal d'Osona
Mujer, Actívatel!: Ciclo de género e inmigración

La cultura como espacio para el encuentro

Proyecto liderado por el Consell Comarcal d'Osona adaptado por cada municipio participante. Las actividades artísticas son el eje a través del que se fomenta el conocimiento mutuo entre mujeres inmigrantes y autóctonas, el conocimiento del municipio y el fomento de la participación. Se desarrollan actividades artísticas en las que todas pueden ser protagonistas. La mayoría de los proyectos se promueven desde las escuelas y asociación de padres y madres para favorecer a su vez un acercamiento a los recursos educativos.

Ayuntamiento de Alcalá de Henares
La Ruta de la Integración

Vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes en la fase de integración

La puesta en marcha de un recurso para atender a mujeres inmigrantes en trámite de regularización pero con recursos económicos escasos surge como consecuencia de la realización de un estudio sobre demandas y necesidades laborales del colectivo de mujeres inmigrantes. Sus conclusiones detectan la fragilidad de las mujeres que están en esta situación y se pone en marcha un recurso con atención grupal e individual. El propio espacio genera redes de autoayuda. Está abierta a mujeres autóctonas pues ha sido concebido como un espacio de encuentro intercultural.

En el portal **Integrallocal**, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, que cuenta con un apartado específico de mujer, se puede acceder a contenidos de diversa índole, para visibilizar la importante labor que llevan a cabo las Entidades Locales en materia de integración de personas inmigrantes. El nombre de la web se debe a que se considera la integración como un proceso determinante para vivir en ciudadanía y porque el entorno local, los pueblos y ciudades, son el medio físico social privilegiado para la integración de las personas inmigrantes.

<http://www.integrallocal.es/>

7. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (Recopilación de la Unión Europea)

A

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "Discriminación positiva").

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº Cn157, de 27/06/1990).

ANÁLISIS POR GÉNERO:

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ATENCIÓN A LA INFANCIA:

Concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo de la UE, de 31.3.92 D.O nº L 123).

ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES:

Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.

AUDITORIA DE GÉNERO:

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

AYUDA FAMILIAR:

Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.

B

BARRERAS INVISIBLES:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación [de la mujer] para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad.

C

CAPACITACIÓN:

[Para una plena participación en los procesos de toma de decisiones]. En América: "Empoderamiento": Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

CARGA DE LA PRUEBA:

Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio [sentencia de 17.10.89, asunto C-109/88, Danfoss, apartado 16 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1989), p. 3199; Directiva 97/80 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo].

CENTRO DE ACOGIDA:

Lugar seguro al que pueden acudir mujeres y niños víctimas de la violencia doméstica [refugio, centro de crisis, hogar de mujeres].

COMERCIO SEXUAL:

Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación sexual.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR:

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO:

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

CÓNYUGES COLABORADORES:

Cónyuges de trabajadores, generalmente autónomos o por cuenta propia, que contribuyen en gran medida al trabajo de éstos, sin recibir necesariamente remuneración directa por su trabajo, y que suelen no estar acogidos a la protección social.

CUENTA COMPLEMENTARIA:

Cuenta oficial distinta de la contabilidad nacional de base pero coherente con ella. CUOTA Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, un análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DÉFICIT DEMOCRÁTICO:

Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

DEMOCRACIA PARITARIA:

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

DERECHOS DERIVADOS:

Derechos, especialmente de seguridad social o de residencia, que se le reconocen a una persona pero que son resultantes y dependientes de su relación (generalmente de parentesco, matrimonio cohabitación) con otra persona.

DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN.

DERECHOS REPRODUCTIVOS: Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER:

Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DERECHOS INDIVIDUALES:

Derechos directamente ligados al individuo (por oposición a los derechos derivados).

DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:

Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo.

DESEMPLEO:

Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado (Encuesta sobre la población activa de la comunidad Europea).

DESEMPLEO OCULTO:

Situación de los parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO:

Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.

DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

DIGNIDAD EN EL TRABAJO:

Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O. n.º C 157).

DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD:

Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.

DIMENSIÓN DEL GÉNERO:

En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO:

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 de diciembre de 1978, D.O. nº L 006 de 10/01/1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 D.O. nº L 225 de 12/08/1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 D.O. nº L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L 145 de 19/06/1996).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA (EN FUNCIÓN DEL SEXO):

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA (EN FUNCIÓN DEL SEXO):

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976).

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Véase "Acción positiva".

DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Véase "División del trabajo (en función del "género)".

DIVERSIDAD:

Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

DIVISIÓN DEL TRABAJO (EN FUNCIÓN DEL GÉNERO):

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

E

ECONOMÍA SUMERGIDA. TRABAJO SUMERGIDO:

Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovechamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no [o raramente] sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

EMPLEO ILEGAL:

Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

EMPLEO. TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO:

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

EMPODERAMIENTO:

América Véase "Capacitación".

ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO:

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER:

Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condi-

ción femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

EVALUACIÓN COMPARATIVA:

Establecimiento de un criterio, norma preferencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente a que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO:

Control de cualquier propuesta de política para verificar que se haya evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

F

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA:

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

FORMACIÓN PROFESIONAL:

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Asunto 293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal [1985]).

G

GÉNERO / SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO:

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

H

HORARIO FLEXIBLE:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR:

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 [antiguo 119] del Tratado).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. (Véase "Igualdad entre los sexos").

INCLINACIÓN / ORIENTACIÓN SEXUAL:

Preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad bisexualidad).

INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS:

Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.

INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO:

Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES / PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Véase "integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas".

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS / TRANSVERSALIDAD:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover

la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen [Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21/02/96.]

M

MALTRATO DE MUJERES:

Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja
(Véase "Violencia doméstica / violencia en la familia").

N

NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO / NO SEXISTA:

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres [Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319].

PERMISO PARENTAL:

Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo [Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L145 de 19/06/1996].

PERMISO POR MATERNIDAD:

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales [Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L 348 de 28/11/1992].

PERMISO POR PATERNIDAD:

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repararse en periodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES:

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO:

Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO:

Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

POBLACIÓN ACTIVA:

Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado [Naciones Unidas].

R

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO:

Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales [sistema de contabilidad nacional de la ONU] como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.

RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista. [Véase "Contrato social de género"].

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato social de género".

S

SALARIO MÍNIMO:

Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.

SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN / SALUD REPRODUCTIVA:

Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL:

Véase "Segregación en el trabajo ó en el empleo".

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO:

Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

SEXO (EN SENTIDO BIOLÓGICO):

Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS:

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Véase "Contrato social de género").

T

TASA DE ACTIVIDAD:

Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años).

TASA DE INACTIVIDAD:

Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.

TASAS DE PARTICIPACIÓN:

Índice de participación de un grupo dado –por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL:

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRABAJO A DOMICILIO:

Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados [convenio n° 177 de la OIT].

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

TRABAJO COMPARTIDO:

Situación en que en empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

TRABAJO NO REMUNERADO:

Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. [Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado"].

TRABAJO REMUNERADO:

Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

TRATA DE SERES HUMANOS / MUJERES Y NIÑOS:

Comercio con seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños, para convertirlos en esclavos modernos: mano de obra barata o explotación sexual. [Véase "comercio sexual"].

TRATO PREFERENTE:

Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante

una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

TUTORÍA:

Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación habitual entre superior y subordinado.

V

VIOLENCIA DOMÉSTICA / VIOLENCIA EN LA FAMILIA:

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

VIOLENCIA SEXISTA O SEXUAL:

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.



8. Recursos en Internet

Ámbito Geográfico	Portales de las Comunidades Autónomas	Portales de Inmigración	Portales de Mujer	Portales de Educación	Portales de Empleo	Portales de Salud
Estatal		Min. de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración (L33) Integra Local, Portal para entidades locales sobre integración de inmigrantes - Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración (L34)	Instituto de la Mujer (L35)	Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (L36)	Servicio Público Estatal de Empleo (L37)	Ministerio de Sanidad y Consumo (L38) INSALUD (L39)
Estatal		Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 (L40) PECI	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (L41)			
Andalucía	Andalucía (L32)	Consejería para la Igualdad y Bienestar Social - Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión (L42) Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias de la Consejería de Gobernación (L43)	Instituto Andaluz de la Mujer (L44)	Consejería de Educación (L45)	Consejería de Empleo (L46) Servicio Andaluz de Empleo (L47)	Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (L48)

L32-L48: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

Aragón	Aragón (L49)	Inmigración (L50)	Instituto Aragonés de la Mujer (L51)	Dpto. de Educación, Cultura y Deporte (L52)	INAEM (L53) Empresas (L54)	Salud y Consumo, Gobierno de Aragón (L55)
Asturias, Principado de	Asturias, Principado de (L56)	Viceconsejería de Seguridad, Emigración y Cooperación al Desarrollo - Agencia Asturiana de Emigración (L57)	Instituto Asturiano de la Mujer (L58)	Consejería de Educación y Ciencia (L59)	Trabajastur, Servicio Público de Empleo (L60)	Portal de Salud del Principado de Asturias "Cuidar tu Salud" (L61)
Baleares, Islas	Baleares, Islas (L62)	Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración - Dirección General de Inmigración (L63)	Instituto Balear de la Dona (L64)	Consejería de Educación y Cultura (L65)	Consejería de Trabajo y Formación, Servicio de Ocupación de les Illes Balears (SOIB) (L66)	Salud - Gobierno de las Islas Baleares (L67)
Canarias, Islas	Canarias, Islas (L68)	Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda - Inmigración (L69)	Instituto Canario de la Mujer (L70)	Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes (L71)	Servicio Canario de Empleo (L72)	Consejería de Sanidad de Canarias (L73)
Cantabria	Cantabria (L74)	Consejería de Empleo y Bienestar Social (L75)	Dirección General de la Mujer (L76)	Consejería de Educación (L77)	EMCAN, Servicio Canario de Empleo (L78)	Consejería de Sanidad (L79)
Castilla y León	Castilla y León (L80)	Administración Pública - Asuntos Migratorios y Cooperación al Desarrollo - Inmigración (L81)	Dirección General de la Mujer (L82)	Consejería de Educación (L83)	ECYL, Servicio Público de Empleo de Castilla y León (L84)	Portal de Sanidad de la Junta de Castilla y León (L85)

L49-L85: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

Castilla-La Mancha	Castilla-La Mancha (L86)	Consejería de Trabajo y Empleo - Dirección General de Trabajo e Inmigración (L87)	Instituto de la Mujer (L88)	Consejería de Educación y Ciencia (L89)	SEPECAM, Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (L90)	SESCAM (L91)
Cataluña	Cataluña (L92)	Departamento de Acción Social y Ciudadanía-Secretaría para la Inmigración (L93)	Instituto Catalán de las Mujeres (L94)	Dpto. de Educación (L95)	Servicio de Ocupación de Cataluña (L96)	Salud (L97)
Ceuta, Ciudad Autónoma de	Ceuta, Ciudad Autónoma de (L98)		Centro Asesor de la Mujer (L99)	Consejería de Educación, Cultura y Mujer (L100)	Servicio Público Estatal de Empleo (L101)	Consejería de Sanidad y Consumo (L102)
Extremadura	Extremadura (L103)	Consejería de Bienestar Social - D. G. de Migraciones, Cooperación y Prestaciones (104)	Instituto de la Mujer de Extremadura (L105)	Consejería de Educación (L106)	Consejería de Igualdad y Empleo (L107)	Consejería de Sanidad y Consumo de Extremadura (L108)
Galicia	Galicia (L109)	Presidencia de la Junta de Galicia-Secretaría General de Emigración (110)	Servicio Gallego de Igualdad (L111)	Consejería de Educación y Ordenación Universitaria (L112)	Consejería de Trabajo (L113)	Consejería de Sanidad y Servicio Gallego de Salud, SERGAS (L114)
La Rioja	La Rioja (L115)	Consejería Servicios Sociales - Inmigración (116)	Servicio de Mujer, Familia e Infancia (L117) Centro Asesor de la Mujer (L118)	Consejería de Educación, Cultura y Deporte (L119)	Servicio Riojano de Empleo (L120)	Salud-Gobierno de La Rioja (L121)

L86-L121: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

Madrid, Comunidad de	Madrid, Comunidad de [L.122]	Consejería de Inmigración y Cooperación [L.123] Portal de Inmigración y Convivencia, Inmigración Madrid [L.124]	Dirección General de la Mujer [L.125]	Consejería de Educación [L.126]	Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid [L.127]	Consejería de Sanidad [L.128]
Melilla, Ciudad Autónoma de	Melilla, Ciudad Autónoma de [L.129]		Viceconsejería de la Mujer [L.130]	Consejería de Educación y Colectivos Sociales [L.131]	Servicio Público Estatal de Empleo [L.132]	Dirección General de Sanidad y Consumo [L.133]
Murcia	Murcia [L.134]	Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración - Inmigración [L.135]	Instituto de la Mujer de la Región de Murcia [L.136]	Consejería de Educación, Formación y Empleo [L.137]	Portal de Empleo y Formación de la Región de Murcia [L.138]	Consejería de Sanidad [L.139]
Navarra	Navarra [L.140]		Instituto Navarro para la Igualdad [L.141]	Departamento de Educación [L.142]	Empleo Navarra [L.143]	Departamento de Salud [L.144]
País Vasco	País Vasco [L.145]	Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales - Dirección de Inmigración [L.146]	Instituto Vasco de la Mujer - Emakunde [L.147]	Dpto. de Educación, Universidades e Investigación [L.148]	Servicio Público Estatal de Empleo [L.149] Servicio Vasco de Empleo [L.150]	OSANET: Portal de la Sanidad Vasca [L.151]
Valenciana, Comunidad	Valenciana, Comunidad [L.152]	Consejería de Inmigración y Ciudadanía [L.153] El portal de Inmigrante de la Consellería de Inmigración y Ciudadanía [L.154]	Dirección General de la Mujer y por la Igualdad [L.155]	Consejería de Educación [L.156]	SERVEF, Servicio Valenciano de Ocupación y Formación [L.157]	Consejería de Sanidad [L.158]

L.122-L.158: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

Federaciones Territoriales de Municipios y Provincias

Federación Española de Municipios y Provincias	http://www.femp.es/
Federación Andaluza de Municipios y Provincias	http://www.famp.es
Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias	http://www.famcp.org
Federación Asturiana de Concejos	http://www.facc.info
Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares	http://www.felib.es
Federación Canaria de Municipios	http://www.fecam.es
Federación de Municipios de Cantabria	http://www.federaciondemunicipios.com
Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León	http://www.frmpl.es
Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha	http://www.fempclm.com
Federación de Municipios de Cataluña	http://www.fmcnet.org
Federación de Municipios y Provincias de Extremadura	http://www.fempex.es
Federación Gallega de Municipios y Provincias	http://www.fegamp.es
Federación de Municipios de Madrid	http://www.fmmadrid.com
Federación de Municipios de la Región de Murcia	http://www.fmrn.es
Federación Navarra de Municipios y Concejos	http://www.fnmc.es
Federación Riojana de Municipios	http://www.federacionriojanademunicipios.org/
Federación Valenciana de Municipios y Provincias	http://www.fvmp.es
Asociación de Municipios Vascos-EUDEL	http://www.eudel.net

Enlaces a entidades que trabajan con población inmigrante

<u>ACCEM</u> (L159)	Entidad social que presta servicio a las personas refugiadas e inmigrantes que se encuentren en España, promoviendo su inserción en nuestra sociedad a todos los niveles.
<u>Cáritas</u> (L160)	Cáritas es la confederación oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia Católica en España, instituida por la Conferencia Episcopal. Entre sus objetivos fundacionales, destacan la ayuda a la promoción humana y al desarrollo integral de la dignidad de todas las personas que se encuentran en situación de precariedad. En su trayectoria, Cáritas asume un triple compromiso en su acción social: informar, denunciar y sensibilizar a la opinión pública sobre las situaciones de pobreza y vulnerabilidad, sus causas, consecuencias y la posibilidad de participación en el cambio. Entre las funciones de Cáritas, se encuentra la de promocionar obras sociales a favor de poblaciones migrantes y trata de dar respuesta solidaria e integradora al fenómeno de la inmigración.
<u>Centro Europeo de Estudios sobre Flujos Migratorios</u> (L161)	La Asociación surge con el ánimo de impulsar nuevas propuestas, estudios y actividades de carácter social en torno a la inmigración, uno de los principales retos a los que deberá hacer frente el Archipiélago Canario durante las próximas décadas. En esta iniciativa se propone la búsqueda de soluciones a esta problemática a través de un análisis riguroso y multidisciplinar del hecho migratorio.
<u>CEPAIM</u> (L162)	Es un Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes, que desarrolla actividades dirigidas a favorecer la integración social de los y las inmigrantes. Cuenta con un importante bagaje en la mediación intercultural.
<u>CC.OO.</u> Confederación Sindical de Comisiones Obreras (L163)	Centro de información y asesoramiento sociolaboral de CC.OO. Proporciona noticias de interés relativas a la información laboral sobre migrantes, documentos generados y la apertura de Centros de Información y Asesoramiento a Trabajadores Inmigrantes (CITE).
<u>Cruz Roja</u> Personas Inmigrantes (L164)	El Departamento de Intervención Social de Cruz Roja Española mejora la calidad de vida y promueve la participación social de las personas que han de hacer frente a la falta de oportunidades económicas, sociales, culturales y de salud. Además de atender la primera acogida de las y los inmigrantes recién llegados, trabaja por su plena incorporación en nuestra sociedad, promoviendo la interculturalidad y previniendo la xenofobia. También realiza actuaciones dirigidas a las mujeres víctimas o en riesgo de sufrir violencia de género y a las que se encuentran en dificultad social, incluidas mujeres inmigrantes.
<u>Red Intelabor@</u> , (L165)	Destaca este programa, que forma parte del Programa Operativo Plurinacional "Lucha contra la discriminación" para personas inmigrantes 2000-2006. Consiste en actuaciones integradas de empleo de formación, orientación e intermediación laboral, complementadas con actuaciones de sensibilización sobre la realidad de las personas inmigrantes y el mercado laboral.

L159-L165: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

<p><u>Fundación Mujeres</u> (L166)</p>	<p>ONG sin ánimo de lucro desde la trabajan la puesta en marcha de proyectos de intervención, en los diferentes ámbitos de la participación social, política, económica y cultural, con el objetivo de lograr que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva.</p>
<p><u>Intégrate XXI</u> (L167)</p> <p><u>Guía Legal</u> (L168)</p>	<p>Es un portal de ayuda a la persona inmigrante, realizado con la colaboración de la obra social de La Caixa y la Comunidad de Madrid. Promociona la integración de los/as inmigrantes en la sociedad española y contiene recursos e información para personas migrantes en diversas áreas, incluyendo vivienda, educación, salud y empleo.</p>
<p><u>La Red Acoge</u> (L169)</p>	<p>La RED ACOGE es una federación de varias ONG pro inmigrantes de carácter estatal, con entidades que trabajan de modo coordinado en diferentes puntos del Estado. Sus objetivos son la promoción del colectivo inmigrante, la sensibilización de la sociedad española en aras de una convivencia intercultural y la reivindicación de derechos atribuibles a las personas inmigrantes, en un Estado de derecho.</p>
<p><u>Migrar.org</u> (L170)</p>	<p>Es un portal que se ofrece a la sociedad como instrumento para tratar de favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes, basándose en tres grandes líneas de acción, apoyo y asesoramiento, concienciación social y formación para favorecer una plena integración social. El origen de este proyecto nace de la colaboración entre Cruz Roja Española y la Fundación Bosch i Gimpera (Universidad de Barcelona), dentro del Plan de Empleo de Cruz Roja Española. Más concretamente, el proyecto se enmarca en el Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación que, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, promueve acciones de integración de trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo español.</p>
<p><u>Obra Social Fundación La Caixa</u> (L171)</p>	<p>En los últimos años, la inmigración se ha convertido en una realidad cotidiana. La Obra Social "la Caixa" ha creado un programa que tiene como objetivo facilitar la integración e inserción de las personas que acaban de llegar. El programa incluye el asesoramiento a las personas inmigradas en temas de la vida práctica, de trabajo, legales o de ocio, así como un conjunto de actividades dirigidas a dar a conocer la cultura y las costumbres del país que los acoge, favorecer el respeto y la convivencia y potenciar los valores de la diversidad cultural.</p>
<p><u>UGT - Migraciones</u> Unión General de Trabajadores (L172)</p>	<p>Centros de información y asesoramiento sociolaboral de UGT. Proporciona noticias actualizadas sobre temas relacionados con legislación, direcciones de interés, así como información sobre proyectos de promoción para la integración sociolaboral de los y las trabajadores/as inmigrantes.</p>

9. Relación de experiencias que han participado en la identificación de actuaciones de interés³⁵

Entidad	Programa	Responsable del proyecto o programa	Descripción somera del programa	Entidades implicadas (un área ayto, varias áreas, todo el ayto, entidades sociales, entidades supramunicipales, CC.AA.)
Ayuntamiento de Alcalá de Henares	La Ruta de Integración	Centro Asesor de la Mujer	<p>Este proyecto responde a las necesidades detectadas en el estudio realizado en 2004 "Demandas y Necesidades Sociolaborales del colectivo de mujeres inmigrantes en el municipio de Alcalá de Henares.</p> <p>El perfil de las mujeres diana está formado por mujeres inmigrantes que llevan un tiempo en el municipio y han accedido a servicios mínimos, tienen empleos irregulares, situación legal y regular o en trámites de regularización, bajos ingresos, etc. Sus conclusiones detectan la fragilidad de las mujeres que están en esta situación por lo que se pone en marcha un recurso que ofrece atención grupal e individual.</p>	<p>Los servicios propios de la Concejalía (Centro de emergencia, Pisos tutelados, Observatorio de Violencia de Género, servicios de asesorías del Centro Asesor de la Mujer) y los del Ayuntamiento (Servicios Sociales, etc), de los que no pertenecen al Ayuntamiento, Cruz Roja.</p>
Ayuntamiento de Badalona	De Acogida en Acogida, Coherencia Integrativa	Regiduría de la Dona.	<p>De Acogida en acogida, coherencia integrativa es un programa urbano, que quiere dar sentido a la convivencia y al respeto por la diversidad. Para su consecución plantea los siguientes objetivos :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilitar las herramientas básicas de lenguaje para desarrollar la comunicación. 	<p>Ayuntamiento de Badalona, Concejalía de la Mujer, Servicio de atención al ciudadano, Concejalía de educación, defensor del pueblo, UGT, CC.OO., Caritas, Arsís, escuelas de adultos, AMICS, normalización lingüística.</p>

35. Los proyectos que aparecen en esta relación han sido proporcionados desde la Dirección General de Integración de los Inmigrantes y han obtenido para su desarrollo una subvención del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Orden TAS/2039/2007, a través de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Todos los que se han consignado tienen relación con la mujer inmigrante y su integración. Por esa razón, y aunque no es objeto de este estudio la violencia de género, la prostitución y el tráfico de personas, también se ha consignado el de la Xunta de Galicia. Cabe señalar también que los datos aquí vertidos están aprobados por las diferentes entidades, sin embargo al cierre de esta edición no hemos recibido la autorización expresa de los Ayuntamientos de Jacetania, Vall d'Uixó, Talayuela y Santa Perpetua, razón por la que no han sido incluidos. Igualmente les agradecemos su colaboración inicial con este estudio. Asimismo, figuran reseñas correspondientes al Ayto. de Artá, que ya se incluyó en el documento "Cómo abordar la integración de la mujer inmigrante: Guía para las Administraciones Públicas" y el Ayto. de Getafe, puesto que cumple los dos criterios que se han usado para las descripciones de acciones locales.

<p>Ayuntamiento de Benicarló</p>	<p>Aproximádolos II (mediación intercultural)</p> <p>Entre -dones Subvención Orden TAS/2039/2007</p>	<p>AMICS (Agencia de Mediación para la Integración y la Convivencia Social)</p> <p>- Área de Bienestar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar un espacio donde las mujeres puedan elaborar el proceso de pérdida y de duelo que comporta el hecho de la migración. - Acercar el conocimiento de la diversidad cultural que permita una mayor valoración de otras maneras de haber en un espacio de conocimiento mutuo. - Potenciar espacios donde se trabaje la convivencia y la participación ciudadana entre mujeres autóctonas e inmigradas. - Programar actividades complementarias que favorezcan los procesos personales y de grupo, la autonomía personal y la movilidad social. - Fomentar el trabajo transversal entre los diversos ámbitos municipales y otros tipos de entidades que se manifiesten interesados. <p>Los objetivos se materializan en diferentes proyectos tales como: Punto de encuentro, aulas de apoyo a la lengua, hacemos ciudad juntas, curso de autoformación asistida por ordenadores, diálogo en femenino y red social y laboral de mujeres acogedoras.</p>	<p>Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento. Entidades sociales de nuestro municipio que trabajan con población inmigrante.</p>
----------------------------------	--	--	--	--

<p>Consell Comarcal d'Osona</p>	<p>Mujer, Activatè: Ciclo de Género e Inmigración</p>	<p>Área de acogida e inmigración.</p>	<p>El proyecto Mujer, activatè: ciclo de género e inmigración pretende llevar a cabo talleres de participación y sensibilización de la mujer a seis municipios de Osona de tamaño mediano con un porcentaje de inmigración entre el 8 y el 16%.</p> <p>El objetivo del proyecto es promover la participación de las mujeres en la vida cívica de la ciudad fomentando la interrelación entre mujeres de diferentes orígenes, potenciando las entidades de mujeres ya existentes y dando a conocer la realidad de las mujeres inmigradas a Cataluña.</p>	<p>Los Ayuntamientos, los grupos de mujeres formalmente constituidas y también no formalmente constituidas, los centros de formación de adultos, las AMPA's, entidades de inmigrantes de Osona (de los municipios de Santa Eugenia de Berga, Vic, Prats de Lluçanès, Taradell, Centelles y Sant Feliu Sasserra).</p>
<p>Consell Comarcal de Maresme</p>	<p>Servicio de mediación intercultural en violencia de género</p>	<p>Técnico de políticas migratorias, y Técnica responsable del servicio de apoyo a los servicios sociales en violencia doméstica</p>	<p>En este programa ofrecemos la posibilidad a los servicios sociales municipales de contar con una mediadora intercultural para apoyar a la trabajadora social durante la atención a la mujer usuaria del servicio que sufre malos tratos o hay evidencias para considerar que existen. También puede ofrecer su atención a determinados servicios especializados de atención a la víctima que pidan su participación, así como el apoyo a estas mujeres al acudir a servicios especializados (jurídicos, terapéuticos, policiales, etc.) con la finalidad de mejorar posteriormente su autonomía. La mediadora no toma decisiones que afecten al caso sin el consenso de la trabajadora social, que en todo momento es la responsable del caso.</p> <p>Sus funciones consistirán en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que la demanda de la mujer llegue íntegramente a la trabajadora social y que la respuesta sea plenamente entendida por la mujer. 	<p>Servicios sociales de los ayuntamientos de la comarca, la policía autonómica, Fundación Hospital (de Mataró), con la entidad AGI y con los servicios de salud.</p>

<p>Consell Comarcal Maresme</p>	<p>Servicio de Mediación Intercultural</p>	<p>Técnico de políticas migratorias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explorar las particularidades de esta mujer y detectar las dificultades concretas que se encontrará para salir de la situación de maltrato, colaborando con la trabajadora social para diseñar un plan de trabajo adecuado. - Acompañar a la usuaria a otros servicios relacionados con el caso. - Realizar un trabajo comunitario de sensibilización con mujeres de origen magrebi. 	<p>Ayuntamientos de la comarca con o sin servicio local de mediación intercultural, así como otras instituciones o servicios locales, especialmente escuelas y centros de salud. También han aprovechado este servicio algunas asociaciones de inmigrantes.</p>
			<p>En este programa ofrecemos la posibilidad a los servicios municipales de contar con un mediador intercultural, que actúa de puente entre los servicios y los usuarios de estos servicios que presentan dificultades de comunicación o conflictos de convivencia. Sus funciones principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asesorar y acompañar a los profesionales en su relación con los colectivos migratorios para aportar la información pertinente sobre la cultura y la sociedad de origen de los usuarios, orientar el planteamiento de objetivos de trabajo y en el diseño de la estrategia de intervención. - Atender los conflictos detectados y colaborar en resolverlos. - Mejorar la comunicación, la relación y la integración social a través de la interpretación lingüística y sociocultural. - Asesorar a los usuarios de los servicios transmitiendo las pautas y confianza necesarias para poder llegar a acuerdos y para que éstos puedan ser realizados por sí mismos. - Dinamización comunitaria, a raíz de colaborar en proyectos de participación social y comunitaria en la relación entre colectivos minoritarios y la sociedad de acogida. 	

Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros	Grupo de Apoyo a la Mujer Inmigrante	Concejalía de Bienestar Social-Servicio Social de Base en colaboración con el Centro de Educación de Adultos	El Grupo de Apoyo a la Mujer Inmigrante planifica actuaciones complementarias de inserción social, cultural y laboral. Así, el acceso al aprendizaje del español es un medio para favorecer la integración de las mujeres inmigrantes, adaptando los recursos existentes a las barreras existentes (psicológicas, sociales, culturales y religiosas) y teniendo como premisa básica la coordinación de las actuaciones con los Servicios Sociales, sanitarios y educativos.	UGT, Centro de Salud, Centros educativos, INEM.
Ayuntamiento de Logroño	"Diálogo entre Mujeres", Programa para la Integración Multicultural en Logroño 2008	Servicios Sociales	El Programa incluye diversas actividades y proyectos en torno a tres ejes: mediación, conciliación de la vida laboral y familiar y diálogo intercultural, desde una perspectiva de género.	Área de Información y Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Logroño, entidades sociales.
Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste	Promoción de la mujer inmigrante	Servicios Sociales	Dotar de habilidades sociales y de comunicación, a mujeres inmigrantes, mediante el aprendizaje de estrategias y herramientas de socialización y comunicación que propicien su desarrollo personal, así como su integración y participación social, en los Municipios de Torre Pacheco y La Unión.	Concejalía de Bienestar Social, Mujer, Igualdad, Familia, Infancia, Inmigración y Personas Discapacitadas del Ayuntamiento de Torre Pacheco.
Ayuntamiento de Mataró	Programa Mujeres	Servicio de Nueva Ciudadanía	Programa que pretende mejorar la integración sociolaboral de las mujeres inmigrantes que viven en la ciudad a través de actuaciones interdepartamentales y con trabajo en red con las entidades en los ámbitos de extranjería, salud, aprendizaje de la lengua, conocimiento del entorno, inserción sociolaboral, etc.	Departamentos del Ayuntamiento (Mujer, Salud Pública, Promoción Social, Promoción Económica, Cultural), Consell Comarcal del Maresme (Plan de Inmigración), Diputación de Barcelona (Área de Diversidad y Ciudadanía), Generalitat de Catalunya (Secretaría de Inmigración)

Ayuntamiento de Mollet del Vallés	Mujeres, Ciudadanía e Interculturalidad	Concejalía de Nueva Ciudadanía. Área de Relaciones Ciudadanas y Participación y Área de Servicios Personales.	El programa tiene por objetivo unificar, coordinar y crear, si es necesario, diferentes acciones inter-departamentales para atender a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes, sobretudo recién llegadas a la ciudad, con la finalidad de elaborar conjuntamente y de forma integral itinerarios de integración social.	Administración Local: Departamentos de Nueva Ciudadanía, Servicios Sociales, Salud pública, Políticas de Igualdad, Oficina de Atención Ciudadana. Empresas y organismos autónomos municipales: Instituto Municipal de Educación, Empresa Municipal de formación para la ocupación. Centros educativos: Instituto de Educación Secundaria Gallecs y representantes de Centros de educación primaria. Entidades sociales: Asociación Sociocultural IBN Batuta; Asociaciones de inmigrantes, Cáritas, Cruz Roja, Asociaciones de mujeres.
Ayuntamiento de Morata de Tajuña	"MORATA INTEGRA III. La mujer inmigrante en Morata de Tajuña. Programa de Participación e inserción sociolaboral."	Concejalía de Servicios Sociales, Mujer e Inmigración	Mejorar la situación de la población inmigrante en el municipio, con especial atención a la mujer inmigrante. Se busca potenciar su autonomía en todos los niveles para contrarrestar la doble discriminación que sufren por ser inmigrantes y mujeres.	Los diversos servicios públicos del ayuntamiento: educación, sanidad, padrón municipal de habitantes. Equipo de zona de la Mancomunidad de Servicios Sociales "Las Vegas".
Ayuntamiento San Bartolomé de Tirajana	Ecos del Sur. Programa de integración de las mujeres inmigrantes	Concejalía de Mujer. Concejalía de Políticas de Igualdad	El propósito de "Ecos del Sur" es dar respuesta a las aspiraciones y proyectos de vida de las mujeres inmigrantes y hacer frente a las demandas y nuevos requerimientos que supone la diversidad cultural en la sociedad de acogida. Para ello hemos puesto en marcha:	Todas las entidades dependientes de departamentos de otras administraciones: Centro de Salud, Centro Educación Personas Adultas, y otras Concejalías como Políticas de

<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes</p>	<p>en el municipio de San Bartolomé de Triajana</p>	<p>Políticas d'Igualtat Dona - Home / Políticas de Igualdad Mujer - Hombre Transversalidad</p>	<p>Diversidad y Ciudadanía de la Concejalía de Igualdad y Ciudadanía, Área de Servicios a la Persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Asesoría Social</i>: Acogida inicial. Información y derivación. Atención social; Promoción de las redes de apoyo. - <i>Asesoría Socio-Laboral</i>: Atención Educativa y formación para el empleo. Talleres grupales de habilidades sociales y crecimiento personal. Asesoramiento y acompañamiento en itinerario para el empleo. Fomento del asociacionismo. - <i>Otras Actividades</i>: Guía de recursos. Programan de radio. Campañas de sensibilización. 	<p>Igualdad, Informática, Servicios Sociales, Estadística.</p>
<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes</p>	<p>Políticas d'Igualtat Dona - Home / Políticas de Igualdad Mujer - Hombre Transversalidad</p>	<p>Diversidad y Ciudadanía de la Concejalía de Igualdad y Ciudadanía, Área de Servicios a la Persona</p>	<p>El proyecto es liderado por la Concejalía de Igualdad y Ciudadanía adscrita a Alcaldía desde 2007. Integra ambos temas: inmigración y género. Sin embargo, no es un proyecto nuevo sino que comenzó a llevarse a cabo desde Servicios Sociales. Al comprobar su carácter transversal se vio la necesidad de que se llevara a cabo desde una Concejalía específica. El enfoque, dada a la atención a la nueva población inmigrante, parte de la premisa de adaptación de los recursos existentes a la nueva realidad y no de crear servicios específicos.</p>	<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes. Área de Servicios a la Persona; Concejalía de Igualdad y Ciudadanía (ámbitos: Políticas de Igualdad Mujer - Hombre, Diversidad y Ciudadanía, Mediación Social); Concejalía de Bienestar Social; Concejalía de Educación / Formación</p>	
<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes</p>	<p>Políticas d'Igualtat Dona - Home / Igualdad Mujer - Hombre Formación y Sensibilización</p>	<p>Diversidad y Ciudadanía de la Concejalía de Igualdad y Ciudadanía, Área de Servicios a la Persona</p>	<p>Desde la Concejalía de Igualdad y Diversidad se diseña la formación necesaria para promover nuevas competencias entre los técnicos municipales de manera de poder atender a los nuevos vecinos y gestionar la diversidad.</p>	<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes. Área de Servicios a la Persona; Concejalía de Igualdad y Ciudadanía (ámbitos: Políticas de Igualdad Mujer - Hombre, Diversidad y Ciudadanía, Mediación Social); Concejalía de Bienestar Social; Concejalía de Educación / Formación</p>	

<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes</p>	<p>Políticas d'Igualtat Dona - Home / Políticas de Igualdad Mujer - Hombre Servicio de Acogida Ciudadana</p>	<p>Diversidad y Ciudadanía de la Concejalía de Igualdad y Ciudadanía, Área de Servicios a la Persona</p>	<p>La Concejalía de Igualdad y Diversidad ha puesto en marcha un Servicio de Acogida Ciudadana dentro del Servicio General de Atención a la Ciudadanía (Oficinas de Atención Ciudadana) con el objetivo de informar a cualquier persona que se empadrona en el municipio sobre los recursos, servicios y competencias del Ayuntamiento u otras administraciones. El objetivo del servicio es promover la autonomía social de la nueva ciudadanía y garantizar la igualdad de oportunidades mediante el conocimiento del entorno. Desde la Concejalía se ha formado a 2 Agentes de Diversidad y Ciudadanía para ofrecer esta atención, bien de modo individual o familiar, pero se ubica dentro un recurso generalista del municipio.</p>	<p>Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes. Área de Servicios a la Persona: Concejalía de Igualdad y Ciudadanía (ámbitos: Políticas de Igualdad Mujer - Hombre, Diversidad y Ciudadanía, Mediación Social); Concejalía de Bienestar Social; Concejalía de Educación / Formación.</p>
<p>Instituto Andaluz de la Mujer</p>	<p>Foros Provinciales de Género para la Integración Social de las Mujeres Inmigrantes</p>	<p>Gabinete de Estudios y Programas</p>	<p>Este proyecto se encuadraría dentro de las funciones propias del Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo de la Junta de Andalucía que promueve la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, en cuanto que impulsa una acción dirigida a la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las mujeres inmigrantes que deciden venir a nuestro país y residir en nuestra comunidad autónoma. La finalidad que persiguen estos foros provinciales de género es acercarnos al conocimiento de la realidad de la población migrante presente en Andalucía, así como promover estrategias de actuación dirigidas al empoderamiento de las mujeres inmigrantes y a potenciar el respeto de la diversidad.</p>	<p>Delegaciones Provinciales de la Consejería de Gobernación, Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social, Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos, personal técnico de los Centros Provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer, personal técnico de los Centros Municipales de Información a la Mujer, personal técnico de asociaciones promigrantes y de migrantes.</p>
<p>Instituto Andaluz de la Mujer</p>	<p>Proyecto de Mediación Intercultural con Perspectiva</p>	<p>Gabinete de Estudios y Programas</p>	<p>Este proyecto se enmarca en una línea de ayudas concedidas a municipios con presencia importante de población migrante, durante un periodo máximo de diez meses. El proyecto se desarrolló entre los años 2006-2007.</p>	<p>Ayuntamientos.</p>

<p>Xunta de Galicia</p>	<p>de Género en Los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIMs)</p>	<p>Secretaría Xeral de Emigración</p>	<p>El objetivo fue impulsar acciones que promovieran medidas para favorecer la mejora de las condiciones de vida de las mujeres migrantes en su nueva sociedad, que les permita el ejercicio de sus derechos y obligaciones sobre el que se sustenta el principio de ciudadanía, así como, su integración social, laboral y cultural en los municipios.</p>	<p>Entidades de iniciativa social</p>
<p>Programa de atención a mujeres inmigrantes en situación de prostitución</p>	<p>Apoyo sociolaboral a las mujeres inmigrantes en situación de prostitución</p>			

10. Manual Didáctico para los módulos formativos para la integración de las mujeres inmigrantes

BIENVENIDO/A A LOS MÓDULOS FORMATIVOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES

Nos alegra que se interese por la información que hemos elaborado.

El Instituto de la Mujer ha concebido LOS MÓDULOS FORMATIVOS PARA LA INTEGRACION DE LAS MUJERES INMIGRANTES como una prolongación natural y un complemento del Documento “Cómo abordar la integración de la mujer inmigrante: Guía para las Administraciones Públicas”¹ que podrá encontrar en:

http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Integracion_Inmigrantes.pdf

OBJETIVOS

Los objetivos de estos módulos son proporcionar material formativo, dirigido al personal al servicio de la administración –en particular al que se encuentra en las administraciones locales- que atiende directamente a mujeres inmigrantes, donde se profundice en el conocimiento y necesidades de este colectivo con el fin de que se favorezca su plena integración en nuestra sociedad.

ESTRUCTURA DE LOS MÓDULOS

Los módulos están compuestos por una presentación, cinco capítulos y sus anexos, donde se incluye un glosario, un apartado con recursos útiles localizables en Internet, una relación de experiencias locales destacables y la bibliografía.

1. Investigación promovida por el Instituto de la Mujer y realizada por el Departamento de Fundamentos de Economía de Historia Económica. Universidad de Alcalá de Henares. Coordinación: Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno, Colaboración: Almenara, Estudios Económicos y Sociales S.L.

CAPÍTULOS: ¿DE QUÉ VAN Y CÓMO ABORDARLOS?

En el **Capítulo “Los Compromisos de las Administraciones Públicas con la integración de las mujeres inmigrantes”** se ofrece una descripción del marco jurídico regulatorio de las obligaciones que las distintas Administraciones Públicas han contraído respecto a la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, en particular, respecto de las mujeres inmigrantes.

Es de todos conocido que en los últimos años han entrado en vigor leyes y se han aprobado Planes Estratégicos que impulsan la igualdad y establecen acciones específicas para aquellas mujeres que presentan características que hacen que se encuentren en situación de vulnerabilidad y que padezcan una doble discriminación, por el hecho de ser mujeres y por el hecho de ser inmigrantes.

En este apartado se recoge la normativa reguladora –incluyendo sus principales ejes rectores y su espíritu– en materia de inmigración y de género así como los instrumentos aprobados, los planes estratégicos, para su desarrollo. De todos ellos se exponen los aspectos que delimitan el marco de intervención con mujeres inmigrantes, que parten de dos normas legales y dos Planes Estratégicos tales son: La Ley Orgánica 4/2000, de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010, del Ministerio de Trabajo e Inmigración; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2008-2011, del Ministerio de Igualdad. Asimismo, se introducen una serie de conceptos derivados de estos documentos que permiten integrar unas acepciones comunes y propias de la materia tratada.

El **Capítulo “Conceptos básicos: en transversalidad de la Igualdad de género”** trata de aportar información clave sobre el concepto de mainstreaming de género. Profundiza en su conocimiento como herramienta, sobre su motivación y origen –señalando también sus antecedentes en las normas internacionales– y de los compromisos de las distintas administraciones respecto a su incorporación. Facilita una serie de definiciones del término, además de unas pautas generales para su introducción en las distintas políticas públicas.

El contenido de este capítulo se complementa con el apartado 2, “La estrategia de género en las políticas de inmigración”, de la Guía dirigida a las Administraciones Públicas sobre cómo abordar la integración de las mujeres inmigrantes, cuya lectura ya hemos recomendado al inicio de este Manual.

El **Capítulo “Cómo Introducir Enfoque de Género en las Políticas de Inmigración”** se plantea como objetivo proporcionar información relativa a conceptos básicos y herramientas que pueden utilizarse para procurar que las políticas públicas garanticen la igualdad entre hombres y mujeres en su diseño, planificación, programación y evaluación. Todo ello con el fin de garantizar el cumplimiento del precepto constitucional de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se orienta la información para que la utilización del mainstreaming como una estrategia procure que la igualdad de género sea alcanzada mediante la adopción de programas específicos dirigidos a favorecer la integración de mujeres inmigrantes. A su vez se dan las pautas para iniciar cualquier acción -previamente a su puesta en marcha- con un análisis de género.

Ya en el **Capítulo “Instrumentos al Servicio de la Integración y la Igualdad”** se introduce información relevante y práctica respecto a los instrumentos que desde las administraciones pueden ser utilizados para favorecer la integración de mujer inmigrante, utilizando unos u otros en función de la etapa de implementación de la transversalidad en la que se encuentren o del tipo de intervención que fuera a realizarse.

En primer lugar, se hace referencia a los proyectos, como la herramienta más utilizada para el desarrollo de cualquier tipo de actividad. A continuación, se aporta información práctica sobre la puesta en marcha de Planes como los instrumentos más adecuados para la gestión de la transversalidad y de facilitación de la coordinación entre los múltiples agentes intervinientes.

Finalmente, se hace referencia a la utilización de los itinerarios de inserción socio-laboral como recurso práctico y totalmente adaptable a la gestión de cuestiones transversales por su propia naturaleza: coordinación y complementariedad de recursos y atención personalizada.

Se hace hincapié en que la utilización de todos estos instrumentos debe incorporar la introducción de un enfoque de género.

En el **Capítulo “Ámbitos prioritarios de Actuación”** se presenta información útil sobre cómo incorporar el enfoque de género y de diversidad a las distintas políticas que, de modo sectorial, se están llevando a cabo por las distintas áreas de la administración en general y de las Entidades Locales en particular. De este modo, se parte de la realidad actual en la gestión de las políticas por nuestras administraciones, con el fin de realizar un acer-

camiento práctico a la gestión realizada y aportar información valiosa para que se realicen adaptaciones o cambios en cada uno de los ámbitos de actuación. Este capítulo, por tanto, considera un análisis de las políticas sectoriales, del contexto en el que se enmarcan, de las actuaciones que pueden llevarse a cabo en los distintos ámbitos definidos como prioritarios por el PECEI acerca de las cuestiones que deben abordarse mediante la incorporación de enfoque de género para atender adecuadamente las necesidades de las mujeres inmigrantes. También ofrece información sobre experiencias llevadas a cabo con o sin éxito, pero cuya exposición se considera relevante para ser conocidas por otras administraciones que decidan iniciarlas. Asimismo, se señalan recursos disponibles *on line* de material relacionado con los distintos ámbitos.

FICHA DIDÁCTICA

Para repasar los contenidos de cada uno de estos capítulos hemos querido incluir una Ficha Didáctica, una ayuda adicional para manejar estos módulos. La intención de esta ficha es ayudar a sistematizar, recordar y ampliar los conceptos que se han planteado en cada apartado.

La Ficha Didáctica contiene:

- un mini resumen del capítulo
- una lista de los nuevos conceptos que se introducen en ese apartado
- un mini test para que se compruebe si ha habido una lectura comprensiva
- Para saber +, que consiste en bibliografía o documentos, normalmente disponibles en Internet, para ampliar el tema del capítulo, si fuera de su interés.

ANEXOS

Sus anexos incluyen un **Glosario, Recursos en Internet, Relación de Experiencias Locales, Bibliografía y Bibliografía Internet**

Al incorporar un Glosario hemos pretendido listar los conceptos y palabras más usados relacionados con mujer, igualdad e inmigración, un glosario de la A a la Z, que puede ser muy útil. Hemos recogido el vocabulario que propone la Unidad de la Comisión Europea encargada de la Igualdad de Oportunidades y presentado por Pádraig FLYNN. Se desarrolló después de la firma del Tratado de Áms-

terdam y nuestra intención al citarlo coincide con el objetivo propuesto por sus autores: “[...] facilitar el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, [...], a través de una comprensión común de los términos y problemas a nivel europeo. En segundo lugar, e igualmente importante, responder al interés comunitario de velar por que la información sobre las políticas europeas salga del círculo de los iniciados y sea accesible y comprensible para todos los ciudadanos”.

En **Recursos en Internet** hemos recogido los vínculos actuales de las páginas webs Estatales y las de los Gobiernos de cada Comunidad Autónoma y sus portales de Inmigración, Mujer, Educación, Empleo y Salud. A continuación, se encuentra un listado de las Federaciones Territoriales de Municipios y Provincias de la FEMP y, para terminar, enlaces a Entidades que trabajan con población inmigrante, junto con una breve descripción de lo que hace cada una de ellas.

La Relación de Experiencias que han Participado en la Identificación de Actuaciones de Interés ha sido, podríamos decir, una exploración en terreno, donde se ha querido reflejar, ya más en lo local y particular, cómo se trabaja la transversalidad, con qué herramientas y en qué ámbitos. Esto con la finalidad de difundir experiencias, exitosas la mayoría, pero también con problemas, lo cual ha significado un reenfoque del proyecto o del programa. Creemos -y los mismos participantes así lo han entendido- que es un positivo intercambio de pruebas que pueden servir a otros como experiencias piloto, de las que pueden aprender al extrapolar sus aciertos y evitar sus fallos.

CONCLUSIÓN

La intención de este trabajo ha sido abordar con la máxima profundidad y rigor los contenidos relacionados con la integración de la mujer inmigrante en nuestra sociedad, situando el marco jurídico en el que se debe hacer, citando sus principales documentos regulatorios y proporcionando herramientas prácticas y concretas, a la vez que experiencias realizadas, que creemos pueden colaborar a desarrollar esta labor dentro de la Administración Pública, en todos sus niveles. Sin embargo, por exhaustiva que nos propusiéramos esta tarea, y considerando que la inmigración es un fenómeno dinámico y bidireccional, estos módulos no pueden ser más que un documento sincrónico donde no es posible abarcar diacrónicamente el movimiento inherente a tal proceso. Por eso recomendamos ahondar en cada capítulo desde la situación local y mantener la actualización de los datos y recursos que aquí se han consignado.

Esperamos que le sea de utilidad.

FICHA DIDÁCTICA

LOS COMPROMISOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES

RESUMEN DEL CAPÍTULO

Trata del marco jurídico establecido por la Administración Pública con el objetivo de promover la integración de las mujeres inmigrantes. En este apartado se recogen los elementos más relevantes para la intervención en materia de género y en particular con mujeres inmigrantes. Se exponen además los aspectos que delimitan el marco de intervención, que parten de dos normativas regulatorias y dos instrumentos que apoyan su desarrollo definitorios de los principios de actuación:

- La **Ley Orgánica 4/2000**, de 22 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- El **Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010**, del Ministerio de Trabajo e Inmigración,
- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**,
- El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2008-2011**, del Ministerio de Igualdad.

Se reconoce que el contexto local es el escenario más adecuado para la promoción de acciones a favor de la igualdad ya que es donde se convive y se pueden detectar las necesidades de la ciudadanía. Por ello, se incluyen también los compromisos de las Administraciones Locales a favor de la igualdad de oportunidades suscritos en la **Carta Europea para la igualdad entre mujeres y hombres en la vida local**.

NUEVOS CONCEPTOS

- Integración
- Principio de Igualdad
- Ciudadanía Cívica
- Principio de interculturalidad
- Empoderamiento
- Principio de no discriminación
- Principio de transversalidad
- Principio de innovación

PARA SABER +

Para más información y para conocer las actuaciones dirigidas a la mujer inmigrante desarrolladas hasta la fecha:

- consultar Guía para la Administración Pública: cómo abordar la integración de la mujer inmigrante. Instituto de la Mujer.
http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Integracion_Inmigrantes.pdf
- consultar Recursos disponibles en Internet que recoge una actualización del material proporcionado en la Guía mencionada.
- Localice los instrumentos dirigidos a la integración de la mujer inmigrante de su Comunidad Autónoma.
- Localice los instrumentos y actuaciones dirigidas a la integración de la mujer inmigrante de su localidad, comarca y/o Diputación provincial.

Definición del Grupo de especialistas del Consejo de Europa, 1998

“El Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas”.

PARA SABER +

	RED de Centros de Documentación y Bibliotecas de Mujer (L173)	Se creó en 1994 para promocionar y difundir la labor de los centros integrantes ubicados en territorio español. Esta RED no depende de ningún organismo administrativo.
	Gender audit Manual (L174)	Este Manual provee de una metodología para la realización de auditorías de género participativas y su implementación en un contexto organizacional
Canarias, Islas	Artículo: La inmigración extranjera desde una perspectiva de Género. La mujer inmigrante del siglo XXI en Canarias. Raquel Guerra Talavera (L175)	Las Islas Canarias han experimentado un cambio radical en lo concerniente a las corrientes migratorias procedentes del extranjero. Uno de los principales cambios ha sido la feminización de dichos flujos. Estas inmigrantes sustituyen a las mujeres autóctonas en empleos poco cualificados y mal pagados. Considerando esta situación, el estudio desde la perspectiva de género puede contribuir al desarrollo de la vida social de un modo plural, multiétnico e intercultural, contrarrestando los peligros asociados a la discriminación y el racismo en el Archipiélago. Patrocinador de esta investigación: LA CAJA DE CANARIAS

FICHA DIDÁCTICA

CÓMO INTRODUCIR ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN

RESUMEN DEL CAPÍTULO

Este apartado tiene como objetivo proporcionar información relativa a conceptos básicos y **herramientas** que pueden utilizarse para procurar que las políticas públicas garanticen la igualdad entre hombres y mujeres en su diseño, planificación, programación y evaluación. Todo ello con el fin de garantizar el cumplimiento del precepto constitucional de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

NUEVOS CONCEPTOS

- Análisis de género
- Diagnóstico
- Desigualdad
- Datos cualitativos y cuantitativos
- Atención a la diferencia
- Identificación de otras actuaciones
- Acciones específicas
- Sinergias

TEST

- Identifique, en su localidad, las desigualdades entre las mujeres autóctonas y las mujeres inmigrantes, atendiendo a las diferencias existentes en ambos colectivos.
- Realice una autoevaluación acerca de cuáles son, en su caso, las pautas necesarias para iniciar un análisis de género.

PARA SABER +

	<p><u>CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA LOCAL</u> (L176) <u>Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, 2006</u> (L177)</p>	<p>La Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local, va destinada a las asociaciones locales y regionales de Europa, las cuales están invitadas a firmarla y a adoptar una postura públicamente sobre el principio de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.</p>
<p>Pais Vasco</p>	<p><u>Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.</u> <u>EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, 1998</u> (L178)</p>	<p>La elaboración y publicación de esta guía se ha realizado con el fin de contar con herramientas que posibiliten la introducción del análisis de las cuestiones de género en todas las fases de las intervenciones a realizar en materia de cooperación al desarrollo, desde el diagnóstico, planificación, elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos, así como su valoración a la hora de otorgar una subvención.</p>
	<p><u>Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.</u> <u>Federación Española de Municipios y Provincias, 2006</u> <u>ISBN: 84-87432-61-1</u> (L179)</p>	<p>Este documento es el resultado de abordar un nuevo desafío por parte de la Comisión de Igualdad de la Federación Española de Municipios y Provincias a través del Grupo de Trabajo sobre Igualdad. Constituye una herramienta fundamental para enmarcar el trabajo de quienes detentan la responsabilidad, política o técnica, de gestionar las políticas locales de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
	<p><u>Manual de Buenas Prácticas de las Administraciones en materia de mainstreaming de género</u> (L180)</p>	<p>Estudio realizado por la Fundación Mujeres de los avances que en la incorporación de la transversalidad de género se están llevando a cabo por las distintas Administraciones Públicas.</p>

FICHA DIDÁCTICA

INSTRUMENTOS AL SERVICIO DE LA INTEGRACIÓN Y LA IGUALDAD

RESUMEN DEL CAPÍTULO

Ofrece información relevante y práctica respecto a los **instrumentos** que desde las administraciones pueden ser utilizados para favorecer la integración de mujer inmigrante, utilizando unos u otros en función de la etapa de introducción de la transversalidad en la que se encuentren o del tipo de intervención que fuera a realizarse.

NUEVOS CONCEPTOS

- Incorporación de la transversalidad a través de los Proyectos
- Incorporación de la transversalidad a través de los Planes Integrales
- Instrumentos:
 - iniciativas supralocales que impulsan la integración desde lo local
 - itinerarios de inserción socio-laboral como herramienta que apoya la integración

TEST

- ¿De qué manera se está trabajando la integración de la población inmigrante en su localidad?
 - Proyectos
 - Planes
 - Itinerarios de Inserción
- ¿Cómo incorpora el enfoque de género y de diversidad a las acciones que está implementando?

- ¿Con qué vías de financiación cuentan las Administraciones Locales para poner en marcha acciones que promuevan la integración de la población inmigrante bien a través de proyectos o a través de planes?

Cuentan con una doble vía de financiación para poner en marcha acciones que promuevan la integración de la población inmigrante bien a través de proyectos o a través de planes. La financiación autonómica que establecerá cada Comunidad Autónoma para llevar a cabo acciones de integración y la financiación nacional que a través del Fondo de apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes así como el Refuerzo Educativo de los mismos gestiona el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Además, pueden acceder a las subvenciones dirigidas a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes de la Dirección General de integración de los inmigrantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que se convocan anualmente (última convocatoria 01/09/2008) y a las oportunidades que ofrece el Programa Progress, programa comunitario para el empleo y la solidaridad, dentro de cuyos ámbitos de actuación se encuentra la no discriminación y la diversidad, al que se tiene asignado el 23% de los fondos.

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/faq_en.htm.

También se pueden obtener otros recursos para la realización de acciones de información y sensibilización a través de las fuentes señaladas. Las acciones formativas se financian del mismo modo y también a través de recursos de las Federaciones de Municipios y Provincias y de los organismos de Administraciones Públicas.

PARA SABER +

Europa	<u>2008 Año Europeo del Diálogo Intercultural</u> (L181)	El Año Europeo del Diálogo Intercultural (AEDI) 2008 reconoce que la gran diversidad cultural de Europa constituye una ventaja única. El Año va a invitar a todos aquellos que viven en Europa a explorar los beneficios de nuestro rico patrimonio cultural y las oportunidades de aprender de las diferentes tradiciones culturales.
	<u>Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe</u> Autora, Sarah Spencer, 2008 (L182)	Las ciudades europeas se enfrentan con el actual reto de integrar la diversidad y la igualdad en la gestión de los servicios públicos. Este informe publicado conjuntamente con el Consejo de Europa, realiza un análisis de las políticas de igualdad y diversidad en relación con el empleo.
Instituto de la Mujer e Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) con la colaboración del Centro de Investigación y Documentación Educativa (Ministerio de Educación y Ciencia, 2002).	"Háblame de ti" (L183)	Propuesta didáctica de interculturalidad dirigida a niñas y niños de Educación Infantil y Primeros Cursos de Infancia que conviven en las aulas y que comparten amistad, juegos, experiencias y tradiciones.

L181-L183: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

<p>Andalucía</p>	<p><u>Proyecto Redes Interculturales 2008-2010</u> (L184)</p>	<p>El proyecto Redes Interculturales constituye una propuesta integradora, con relación a la interculturalidad y la gestión de la diversidad, que responde al objetivo de recopilar y hacer accesibles los recursos experienciales existentes en Andalucía, considerando su interconexión con la realidad estatal así como la de terceros países emisores de inmigración hacia la Comunidad Autónoma.</p>
<p>Murcia</p>	<p><u>Guía Intercultural para el Empleo y la Convivencia en la Región de Murcia</u>. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración. (L185)</p>	<p>Recurso dirigido tanto a la población inmigrada como a la población murciana, para ampliar y mejorar su información en la búsqueda y mantenimiento de un empleo, en el acceso y utilización de los recursos públicos y en el ejercicio de los derechos y deberes que permiten y organizan la convivencia democrática en la Región. La Guía lleva un CD con material adicional.</p>
<p>FETE/UGT</p>	<p><u>Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad entre Mujeres y Hombres</u>. FEMP. 2006 (L186)</p>	<p>Herramienta de trabajo pensada para quienes tienen la responsabilidad de elaborar y poner en marcha un Plan Local de Igualdad. Su contenido es el resultado de las ideas, contrastes, opiniones y propuestas de la Comisión de Igualdad de la FEMP a través del Grupo de Trabajo en Igualdad, que ha trabajado con el objetivo de buscar la complementariedad entre teoría y práctica.</p>
	<p><u>Aula Intercultural</u> (L187)</p>	<p>Portal de educación intercultural</p>
	<p><u>Extranjeras - Película documental</u> (L188)</p>	<p>Muestra la cara desconocida y cotidiana de otras culturas a través de la experiencia de varias mujeres inmigrantes que viven en Madrid.</p>
	<p><u>La Mujer Inmigrante marroquí en España</u> (L189)</p>	<p>Por Teresa Losada Campo, Bayt al-Taqafa (1). Artículo presentado como ponencia en el Congreso Mujeres, democracia y desarrollo en el Magreb (Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 23-25 de septiembre de 1993).</p>
	<p><u>Documento. Mujeres Inmigrantes, algunas consideraciones desde el feminismo</u> (L190)</p>	<p>Begoña Zabala González. Emakume Internazionalistak (2004)</p>

L184-L190: Consultar el link completo en Bibliografía Internet.

FICHA DIDÁCTICA

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

RESUMEN DEL CAPÍTULO

Tiene como objetivo ofrecer información útil sobre cómo incorporar enfoque de género y de diversidad a las distintas políticas que, de modo sectorial, se están llevando a cabo por las distintas áreas de la administración en general y de las Entidades Locales en particular.

Este capítulo parte de la realidad actual en la gestión de las políticas por parte de nuestras administraciones a través de la parcelación y diferenciación de los servicios que brindan a la ciudadanía y su prestación por diferentes organismos o áreas diferenciados. Se pretende con ello presentar un acercamiento práctico a la gestión realizada y aportar información valiosa para que se realicen adaptaciones o cambios en cada uno de los ámbitos de actuación para incorporar la transversalidad de género y de diversidad. Asimismo, se señalan recursos disponibles *on line* de material relacionado con los distintos ámbitos.

NUEVOS CONCEPTOS

- Coordinación entre administraciones
- Coordinación interna

TEST

- ¿Cuál/es considera es/son el/los ámbito/s más relevante/s para la integración de la mujer inmigrante dentro su localidad atendiendo a las características de la población inmigrante?
- ¿Cómo ha evaluado que ese es el ámbito clave?
- ¿Cómo ha incorporado el enfoque de género al trabajar este ámbito?
- ¿Cómo ha articulado la colaboración entre los órganos gestores?

PARA SABER +

Véase en cada ámbito los recursos que se han recogido.

11. Bibliografía

- AYUNTAMIENTO DE PARLA, CONCEJALÍA DE BIENESTAR SOCIAL (2007): Guía para aplicar la perspectiva de la gestión de la diversidad a los procesos de integración en el ámbito municipal. Integración y Ciudadanía.
- BARDAJÍ RUIZ, FEDERICO (2006): Literatura sobre inmigrantes en España. Subdirección General de Información, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- BIRRUEZO, MARÍA DOLORES - CEPAIM - (2003): Mujeres Inmigrantes, búsqueda de espacios para la participación, formación e inserción laboral. Congreso Internacional Mujeres y Empleo. Vitoria.
- CABO, G. DE., (2006): "Mujeres inmigrantes en los hogares madrileños, ¿cómo atienden a sus familias?" en Las mujeres protagonistas de la inmigración latinoamericana en España, perspectivas, políticas y experiencias en dos orillas. Casa de América.
- CARRIZO, SILVIA; LUBERIAGA, JANIRA; RONQUILLO, SORAYA (2005?): Mujer Inmigrante: de la invisibilidad a la presencia. Asociación de Mujeres Inmigrantes. http://www.mugak.eu/ef_etp_files/view/MUJERES_INMIGRANTES.pdf?package_id=2392
- CASTILLO, S. Y MAZARRASA L., (1999): La salud de la mujer inmigrante en la Comunidad de Madrid: Percepción, accesibilidad y utilización de servicios sanitarios. Instituto de la Mujer. Instituto de Salud Carlos III.
- CENICEROS ESTÉVEZ, J.C. Y OTEO, E. (2003): Orientación Sociolaboral basada en itinerarios, Fundación Tomillo, Fundación Luis Vives y Caja Madrid.
- CIES, S.L (2006): La población navarra ante la inmigración. Un estudio de opinión. Dirección General de Bienestar Social, Deporte y Juventud. Gobierno de Navarra.
- COLECTIVO IOÉ (2002): Inmigración, escuela y mercado de trabajo. Una radiografía actualizada. Colección de Estudios Sociales, Fundación La Caixa.
- COLECTIVO IOÉ (2003): La escolarización de hijas de familias inmigrantes. Instituto de la Mujer. ISBN 84-688-1917-4
- COLECTIVO IOÉ: ACTIS, WALTER; DE PRADA, MIGUEL ÁNGEL; PEREDA, CARLOS (2003): Las mujeres inmigrantes en la comunidad de Madrid. Comisión de Bienestar Social.

- COLECTIVO IOÉ: AJA, E; CARBONELL, F; FUNES, J; VILA, I (2001): La inmigración extranjera en España, los retos educativos. Colección de Estudios Sociales, Fundación La Caixa.
- CONSEJERÍA DE SALUD, CONSUMO Y SERVICIOS SOCIALES, GOBIERNO DE ARAGÓN (2006): Inmigración y Salud.
- CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA Y SUS ASOCIADOS (2006): Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. http://www.femp.es/index.php/femp/documentaci_n
- COMISIÓN EUROPEA, UNIDAD DE LA COMISIÓN EUROPEA ENCARGADA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (1998): Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres/ One hundred Word for Equality: A glossary of terms on equality between women and men. http://www.generourban.org/documentos/glossary_gender_equality/glossary_es.pdf http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/glossary/glossary_en.pdf
- CRUZ ROJA (2002): Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables.
- DE LA RED VEGA, NATIVIDAD; FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN, JOSÉ CARLOS (2006): Trabajo y empleo de la mujer inmigrante en Castilla y León. Revista universitaria de ciencias del trabajo, Nº 7, Págs. 143-173 (Ejemplar dedicado a: Inmigración, mujer y mercado de trabajo). ISSN 1576-2904
- DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN Y VOLUNTARIADO (2008): Manual de buenas prácticas de acogida e Inserción Sociolaboral de las Personas Inmigrantes en la Región de Murcia. ISBN 84-87926-52-5 http://www.carm.es/ctra/cendoc/descargasPDF.asp?subweb=Cendoc&zona=PublicacionesPDF&url=http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/publicaciones/2008_Manualbp.pdf
- DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES (2008): Informe sobre la Situación de la Integración Social de los Inmigrantes y los Refugiados en 2008. Foro para la Integración Social de los Inmigrantes. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://www.mtin.es/es/migraciones/Integracion/Foro/docs/INFORME-ANUAL-FORO-2008.pdf>
- DOLADO, JUAN J.; VÁZQUEZ, PABLO, (eds.); varios autores (2008): Ensayos sobre los efectos económicos de la inmigración en España. Colección Estudios Económicos, 01-08 Cátedra Inmigración / FEDEA-Grupo Banco Popular http://www.fedea.es/pub/est_economicos/2008/01-2008.pdf

- ELEJABEITIA TAVERA, CARMEN (2006): Mujeres inmigrantes en la educación de personas adultas. Colección: Mujeres en la educación Instituto de la Mujer; Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE. ISBN 84-690-1660-1
- FAPAR "JUAN DE LANUZA", CORTÁZAR DÍAZ, PABLO (2005): El Papel de las Amas en la Integración de las mujeres inmigrantes en la dinámica de los Centros. Protocolo de acogida para mujeres y familias inmigrantes. CEAPA.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2006): Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. ISBN 84-87432-61-1
http://www.femp.es/index.php/femp/revistas_y_libros/libros/mujer/documento_marco_para_la_gesti_n_de_pol_ticas_locales_de_igualdad
- FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN, JOSÉ CARLOS (Dirección Técnica) (2006): La mujer inmigrante en Castilla y León: relaciones sociales, vida y trabajo de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad. Programa Operativo Plurinregional Lucha contra la discriminación, cofinanciado por la Junta de Castilla y León y el FSE y gestionado por Cruz Roja para personas inmigrantes. ISBN 84-7899-200-6
http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_21_RT/MATERIAL/TAB12513857/ESTUDIO%20MUJER%20CD.PDF
- FERNÁNDEZ, MERCEDES; GÓMEZ, FÁTIMA; MORELLO, JUAN (2005): El ciclo del proyecto: diseño, gestión y evaluación de proyectos de inserción social de inmigrantes, 1ª Edición. ISBN 10 848468153X; ISBN 13 9788484681533
- FREEDMAN, JANE (EDITOR), (2003): Gender and Insecurity-Migrant Women in Europe. Aldershot, UK: Ashgate.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2008): Equality and diversity in jobs and services: city policies for migrants in Europe.
- GARCÍA, ADELA [ed.] (2004): Género y Ciudadanía: un debate. Colección Hacia el Sur, 3. Edit. Icaria. ISBN 84-7426-725-0
- GARRETA BOCHACA, JORDI (2003): La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes). Editorial Anthropos ISBN 84-7658-646-9
- ILO PUBLICATIONS, (2007) A MANUAL FOR GENDER AUDIT FACILITATORS. THE ILO PARTICIPATORY GENDER AUDIT METHODOLOGY
<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf> ó <http://www.ilo.org/publns>

- INE E INSTITUTO DE LA MUJER (2006): Mujeres y Hombres en España.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2005?): Unidad de Igualdad y Género. Elaborado por Likad. CD Rom.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, ANTONIO (2002): "Los más vulnerables. Inmigración y Servicios Sociales, una visión prospectiva", Editado por la Institución del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra.
- MARTÍNEZ DE LIZARRONDO, ANTIDIO; LAPARRA NAVARRO, MIGUEL (2003): Extranjeros en el purgatorio: integración social de los inmigrantes en el espacio local ISBN 84-7290-219-6
- MONTAGUD, XAVIER; TORRES, FRANCISCO (2003): "Inmigración y servicios sociales. Entre el estereotipo y la realidad"
<http://www.uv.es/CEFD/6/montagud.doc>.
- MORENO RAYMUNDO, GLORIA, CEBRIÁN LÓPEZ, INMACULADA, IGLESIAS FERNÁNDEZ, CARLOS Y LLORENTE HERAS, RAQUEL - INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y SOCIAL - SERVILAB - UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES. (2006): Mujer, Inmigración y mercado de trabajo. ¿Son diferentes las mujeres inmigrantes y las nacionales? Plan Nacional de I+D+i, Instituto de la Mujer.
- NIESSEN, JAN Y SCHIBEL, YONGMI, MIGRATION POLICY GROUP (2005): Manual sobre la integración para responsables de políticas y profesionales. Dirección General de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea.
- NACIONES UNIDAS (1979): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [CEDAW].
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>
- NACIONES UNIDAS (1995): Declaración y Plataforma de Beijing:
<http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>
Contenido detallado en:
<http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>
- NIESSEN, JAN (2000): Diversity and cohesion. New challenges for the integration of immigrants and minorities. Consejo de Europa.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2006): Anuario Estadístico de Inmigración. Secretaría de Estado de Inmigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- OBSERVATORIO VALENCIANO DE LAS MIGRACIONES (2005): La mujer inmigrante en la Comunidad Valenciana. Colección: Miradas sobre la Inmigración,

- Nº8. Fundación CEIM, en colaboración con el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) y Bancaja.
http://www.ceimigra.net/viejaweb/ceim_home/miradas/miradas08_mujer.pdf
- OSO CASAS, LAURA; VILLARES VARELA, MARÍA (2005): Mujeres Inmigrantes Latinoamericanas y Empresariado Étnico: Dominicanas en Madrid, Argentinas y Venezolanas en Galicia. Departamento de Sociología, Ciencia Política y de la Administración, Facultad de Sociología, Universidad de A Coruña. Revista Galega de Economía, vol. 14, núm. 1-2 (2005), págs. 1-19
http://www.usc.es/econo/RGE/Vol14_1_2/Castelan/art14c.pdf
- PAJARES, MIGUEL (2005): La integración ciudadana. Una perspectiva para la inmigración. Icaria. Barcelona.
- PÉREZ DÍAZ, V.; ÁLVAREZ MIRANDA, B.; GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, C. (2001): España ante la inmigración. Colección de Estudios Sociales, Fundación La Caixa.
- RAJA ROJO, EMILIA: Itinerarios de emancipación de mujeres marroquíes (del norte) y mujeres españolas (del sur) Edita: Murcia Acoge.
- RED EURES. INEM. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. (2006): Trabajar en España.
- RODRÍGUEZ, NORA (2008): Educar desde el locutorio. Plataforma Editorial. ISBN 978-84-96981-03-4
http://www.plataformaeditorial.com/cont/novedades/novedades_sola_cas.php?idField=25&table=novedades
http://www.aulainter-cultural.org/article.php3?id_article=2823
- RONCAL VARGAS, C. & GORDILLO SEVARES, M. (2002): Mujeres Inmigrantes; una experiencia hacia la integración. Cuadernos de Trabajo Social Vol. 15 págs. 235-248.
- SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL-DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN (2007): Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española
(http://www.aecid.es/03coop/6public_docs/2seci/2doc_coop_esp/ftp/Estrategia_GeneroDes/EstrategiaGENEROdes.pdf)
- SIPI, REMEI; ARAYA, MARIEL (2005): "Les dones migrades. Apunts, històries, reflexions, aportacions..." (Quaderns de l'Institut ; 5) Institut Català de les dones, Generalitat de Catalunya. ISBN 84-393-6888-7
<http://www20.gencat.cat/docs/Sala%20de%20Premsa/Documents/Arxiu/6640.pdf>

- SOLÉ, CARLOTA (coord.); Flaquer Vilardebó, Ll. G. (coord.) (2005): El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. ISBN 84-7799-992-9
- TÉLLEZ, JOSÉ A. (coord.); DÍAZ ÁLVAREZ, JESÚS M.; MONGE, FERNANDO; DEL OLMO PINTADO, MARGARITA; LUCKO, JENNIFER; MORGENSTERN, SARA; HERVÁS ALONSO, ÁGUEDA; IRUROZQUI VICTORIANO, MARTA: EDUCACIÓN INTERCULTURAL. (2008): Miradas multidisciplinares. Ed. Los libros de la Catarata. ISBN 978-84-8319-372-3
- UGT MUJERES INMIGRANTES (2001): Factores de Exclusión e Inserción en una sociedad Multiétnica. La Situación en España.
- UGT, DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER (2000): "Mujeres Inmigrantes" (Factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica). La situación en España. UGT, Comisión Ejecutiva Confederal.
- VARIOS AUTORES, CUESTIONES DE GÉNERO EN EL FENÓMENO DE LAS MIGRACIONES (2002): Universidad Pontificia Comillas 1ª Edición ISBN 10 8484680517; ISBN 13 9788484680512
- VENEGAS FRANCO, PAGUI (2004): Guía Didáctica: Voces de Mujeres Inmigrantes: La educación intercultural desde una perspectiva de género. Aeroprint Producciones, S. L.
- VEIGA MARTÍNEZ, UBALDO (1997): La integración social de los inmigrantes extranjeros en España. Editorial Trotta. ISBN 84-8164-124-3

12. Bibliografía Internet

L1: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/Campana-Mujer-inmigrante-no-estas.html>

L2: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IMG/pdf/FOLLETO_A5_SEVILLA.pdf

L3: http://portal.aragon.es/portal/page/portal/RED_ORIENTACIONAL/CONTENIDOS/GUIAAEIQU

L4: <http://www.redaragon.com/sociedad/inmigracion/>

L5: <http://ibdigital.uib.es/gsd/collect/cd2/index/assoc/HASH012a/7e1655b6.dir/doc.pdf>

L6: http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/MigracionCooperacion/Page/PlantillaN3/1175174460327/_/_/?asm=jcyl&tipoLetra=x-small

L7: <http://www.gencat.net/icdona/benvigudaacatalunya.htm>

L8: <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1196194536520&ssbinary=true>

L9: <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1181219812203&ssbinary=true>

L10: http://www.integratexxi.es/DocsWeb/guia_convivencia.pdf

L11: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/publicaciones/2008-guiaimmigrantes.pdf>

L12: <http://www.bilbao.net/inmigracion/>

L13: http://www.gizartegaiak.ej-gv.net/GizarteGaiakContenidos/pdf/publicacion1_cas.pdf

L14: <http://www.integrallocal.es/index.php?accion=detalleGeneral&seccion=4&tipo=4&id=837>

L15: <http://www.integrallocal.es/index.php?accion=detalleGeneral&seccion=4&tipo=4&id=670>

L16: http://www.integratexxi.es/DocsWeb/guia_recursos_educativos.pdf

L17: <http://www.integralocal.es/index.php?accion=detalleGeneral&seccion=4&tipo=4&id=94>

L18: <http://www.integralocal.es/index.php?accion=detalleGeneral&seccion=4&tipo=4&id=421>

L19: <http://caib.es/fitxer/get?codi=244279>

L20: http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/Familia/Page/PlantillaN3/1182753551899/_/_/_?asm=jcyl&tipoLetra=x-small

L21: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/publicaciones/2008-guiainmigrantes.pdf>

L22: <http://www.cajanavarra.es/es/tus-derechos/proyectos/ficha-proyecto.htm?id=154111&year=2009&pest=Descripcion&returnUrl=%2fes%2ftus-derechos%2ftu-eliges-tu-decides%2felige-tus-proyectos%2fbuscador%2fdefault.htm%3fNRMODE%3dPublished%26NRNODEGUID%3d%257bFFB3BEE3-D0AAE-4576-B431-ACA45C707D34%257d%26NRORIGINLURL%3d%252fes%252ftus-derechos%252ftu-eliges-tu-decides%252felige-tus-proyectos%252fbuscador%252fdefault.htm%253fida%253d3%2526idla%253d60%2526origen%253dtetd%2526pag%253d14%26NRCACHEHINT%3dGuest%26ida%3d3%26idla%3d60%26origen%3dtetd%26pag%3d14>

L23: <http://portal.aragon.es/portal/page/portal/INMIGRACION/PUBLICACIONES/INMIGRACIONYSALUD.PDF>

L24: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/publicaciones/2006guiainmigrantes.pdf>

L25: http://www.giemic.uclm.es/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=1008&Itemid=60

L26: <http://www.monografias.com/trabajos32/opinion-publica-espanola-inmigrantes/opinion-publica-espanola-inmigrantes.shtml?monosearch>

L27: http://www.naider.com/upload/com2007_0512es01.pdf

L28: <http://www.cepaim.org/data/Ressources/Estrategiasdesensibilizacion.pdf>

L29: <http://www.integralocal.es/index.php?accion=detalleGeneral&seccion=31&tipo=4&id=426>

- L30: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/publicaciones/ficha.asp?ldpub=137>
- L31: <http://www.integrallocal.es/index.php?accion=detalleGeneral&seccion=4&tipo=4&id=143>
- L32: <http://www.juntadeandalucia.es/index.html>
- L33: <http://extranjeros.mtas.es/es/index.html>
- L34: <http://www.integrallocal.es/>
- L35: <http://www.migualdad.es/mujer/>
- L36: <http://www.mepsyd.es/portada.html>
- L37: <http://www.inem.es/>
- L38: <http://www.msc.es/ciudadanos/prestaciones/centrosServiciosSNS/hospitales/introduccion.htm>
- L39: <http://www.insalud.org/>
- L40: <http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200702/plan.pdf>
- L41: <http://www.migualdad.es/igualdad/PlanEstrategico.pdf>
- L42: <http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/>
- L43: <http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/Administrador/OrganigramaFunciones/PolíticasMigratorias/Organigrama?entrada=tematica&tematica=63>
- L44: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
- L45: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/>
- L46: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index_tematicas.php
- L47: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual/web/es/>
- L48: <http://www.juntadeandalucia.es/salud/principal/>
- L49: <http://portal.aragon.es/portal/page/portal/DGA/INICIO>

L50: <http://portal.aragon.es/portal/page/portal/DGA/Perfiles/Inmigrantes>

L51: <http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAM>

L52: <http://www.educaragon.org/>

L53: <http://inaem.aragon.es/portal/page/portal/INA>

L54:

<http://portal.aragon.es/portal/page/portal/DGA/Perfiles/Empresas>

L55: <http://portal.aragon.es/portal/page/portal/DGA/DPTOS/SALUDYCONSUMO>

L56: <http://www.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.dd936699a8bc2e7af18e90dbbb30a0a0/?vgnnextoid=c295242274c5e010VgnVCM1000000100007fRCRD&i18n.http.lang=es>

L57: <http://www.emigrastur.com/es/>

L58: <http://tematico.asturias.es/imujer/>

L59: <http://www.educastur.es/>

L60: <http://trabajastur.com/trabajastur/>

L61: <http://www.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.aed60c793562e5e6406d2910bb30a0a0/?vgnnextoid=40ba0a4f68199010VgnVCM1000000bb030a0aRCRD&vgnnextchannel=c295242274c5e010VgnVCM1000000100007fRCRD&i18n.http.lang=es>

L62: <http://www.caib.es/root/index.do;jsessionid=56A7CA22E192F273AC1EEB65B78F4F80>

L63: <http://dgimmi.caib.es>

L64: <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=ca&coduo=232>

L65: <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?coduo=7&lang=ca>

L66: <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?coduo=1464&lang=ca>

L67: <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?coduo=11&lang=es>

L68: <http://www.gobcan.es/>

L69: <http://www.gobcan.es/bienestarsocial/inmigracion.jsp>

L70: <http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer/>

L71: <http://www.gobcan.es/educacion/>

L72: <http://www.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/portallnicio2.html>

L73: <http://www.gobcan.es/sanidad/>

L74: http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=80,1&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL

L75: http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=80,1883021&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL

L76: <http://mujerdecantabria.com/>

L77: http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=80,1883061&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL

L78: <http://www.empleacantabria.com/>

L79: http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=80,1883066&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL

L80: <http://www.jcyl.es/>

L81: <http://www.jcyl.es/scsiau/>

L82: http://www.peregrinoalerta.jcyl.es/scsiau/Satellite?cid=1132826308815&pagename=JCYL_Familia/Page/PlantillaN2DGLemaEnlaces&idioma=es&tipoLetra=medium

L83: <http://www.educa.jcyl.es/>

L84: http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/pr/es/Empleo/Page/EmpleoPlantillaPaginaGenerica/1164899225027/_/_/_?asm=jcyl

L85: <http://www.salud.jcyl.es/sanidad/cm>

L86: <http://www.jccm.es/>

L87: <http://www.jccm.es/trabajo/web/dirgeneralTrabajoInmigracion.htm>

L88: <http://www.jccm.es/imclm/>

L89: <http://www.educa.jccm.es/educa-jccm/cm>

L90: <http://www.sepecam.jccm.es/>

L91: <http://sescam.jccm.es/web1/home.do>

L92: <http://www.gencat.cat/>

L93: <http://www.gencat.cat/bienestar/societat/convivencia/immigracio/index.htm>

L94: <http://www20.gencat.cat/portal/site/icdonec>

L95: <http://www20.gencat.cat/portal/site/Educacio>

L96: http://www.oficinatreball.net/socweb/opencms/socweb_es/home.html

L97: <http://www.gencat.cat/temes/cat/salut.htm>

L98: <http://www.ceuta.es/>

L99: <http://www.ciceuta.es/consejerias/csj-biensocial/cam/cam.htm>

L100: <http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?c=Page&pagina=1111409919130>

L101: <http://www.inem.es/>

L102: <http://www.ceuta.es:8080/sanidad/principal/>

L103: <http://www.juntaex.es/>

L104: <http://www.juntaex.es/consejerias/bienestar-social/>

L105: <http://www.mujerextremadura.com/>

- L106: <http://www.juntaex.es/consejerias/educacion/>
- L107: <http://www.empleaextremadura.com/>
- L108: <http://www.syc.juntaex.es/home.html>
- L109: <http://www.xunta.es/>
- L110: <http://galiciaaberta.xunta.es/conselleria/>
- L111: <http://www.xunta.es/auto/sgi/>
- L112: <http://www.edu.xunta.es/portal/>
- L113: https://emprego.xunta.es/portal/?set_language=gl&cl=gl
- L114: <http://www.sergas.es/>
- L 115: <http://www.larioja.org/npRioja/default/index.jsp>
- L116: <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=445565>
- L117: http://www2.larioja.org/pls/dad_des/G01.uo_datos?p_coduos=1609
- L118: http://www2.larioja.org/pls/dad_des/G01.uo_datos?p_coduos=2029
- L119: <http://www.educarioja.org/educarioja/home.jsp>
- L120: <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=423403>
- L121: <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=444603>
- L122: <http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=ComunidadMadrid/Home>
- L123: http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1114194029876&idConsejeria=1114194029876&idListConsj=1109265444710&language=es&pagename=ComunidadMadrid/Estructura
- L124:
http://www.madrid.org/cs/Satellite?language=es&pagename=Portallnministrante/Page/INMI_home

L125: http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1109266187284&idConsejeria=1109266187284&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228570&language=es&pagename=ComunidadMadrid/Estructura

L126: http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1109266187254&idConsejeria=1109266187254&idListConsj=1109265444710&language=es&pagename=ComunidadMadrid/Estructura

L127: http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home

L128: http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1109266187266&idConsejeria=1109266187266&idListConsj=1109265444710&language=es&pagename=ComunidadMadrid/Estructura

L129: <http://www.melilla.es/melillaPortal/index.jsp>

L130: http://www.melilla.es/melillaPortal/p_25_menu.jsp?codMenu=179&language=es&codMenuPN=5

L131: http://www.melilla.es/melillaPortal/lacc_d3_v1.jsp?codMenu=5&language=es

L132: <http://www.inem.es/>

L133: http://www.melilla.es/melillaPortal/p_37_menu_nivel_3a.jsp?codMenu=154&language=es&codMenuPN=2

L134: <http://www.carm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=1&IDTIPO=180>

L135: <http://www.carm.es/ctra/inmigracion/>

L136: <http://imrm.es/im001.asp?ipag=1>

L137: <http://www.carm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=77&IDTIPO=140>

L138: <http://www.sefcarm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=8&IDTIPO=180>

L139: [http://www.carm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=81&IDTIPO=140&RASTRO=c\\$m](http://www.carm.es/neweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=81&IDTIPO=140&RASTRO=c$m)

- L140: http://www.navarra.es/home_es/
- L141: http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Asuntos+Sociales+Familia+Juventud+y+Deporte/Organigrama/Estructura+Organica/INAI/
- L142: <http://educacion.pnte.cfnavarra.es/portal/>
- L143: http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Default.htm
- L144: http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/
- L145: <http://www.euskadi.net/r33-2220/es>
- L146: <http://www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net/r40-2190/es>
- L147: <http://www.emakunde.es/>
- L148: <http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-2591/es/>
- L149: <http://www.inem.es/>
- L150: <http://www.lanbide.net/>
- L151: <http://www.osanet.euskadi.net/r85-13492/es/>
- L152: <http://www.gva.es/jsp/intro.jsp?idi=1>
- L153: http://www.cic.gva.es/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1
- L154: <http://www.portaldelinmigrante.es/>
- L155: <http://www.bsosial.gva.es/portal/portal?id=5309>
- L156: <http://www.gva.es/jsp/portalgv.jsp?br=2&re=1&co=es-ES&chflash=true&force=si>
- L157: <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/inicio>
- L158: <http://www.san.gva.es/>
- L159: <http://www.accem.es/>
- L160: <http://www.caritas.es/>

L161: <http://www.flujosmigratorios.org/index.php>

L162: <http://www.cepaim.org/>

L163: <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Migraciones>

L164: http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=659,12331049&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

L165: http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=33,12620&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

L166: <http://www.fundacionmujeres.es/>

L167: <http://www.integratexxi.es/>

L168: <http://www.integratexxi.es/html/legislacion.asp>

L169: <http://www.redacoge.org/>

L170: <http://www.migrar.org/>

L171: http://obrasocial.lacaixa.es/inmigracion/inmigracion_es.html

L172: <http://www.ugt.es/inmigracion/foro inmigracion.html>

L 173: <http://www.emakumeak.org/cdoc/RED/>

L174: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>

L175: http://www.fulp.ulpgc.es/articulos/vp28_05_articulo03.pdf

L 176: http://www.femp.es/index.php/femp/documentaci_n

L177: http://www.femp.es/index.php/femp/documentaci_n

L178: http://www.emakunde.es/images/upload/guia_cast.pdf

L179: http://www.femp.es/index.php/femp/revistas_y_libros/libros/mujer/documento_marco_para_la_gesti_n_de_pol_ticas_locales_de_igualdad

L180: http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/igualdad/Mainstream_Adm.pdf

L181: http://www.interculturaldialogue2008.eu/406.0.html?&L=3&redirect_url=my-startpage-eyid.html%C3%A7

L182: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/71/en/2/EF0871EN.pdf>

L183: http://www.aulaintercultural.org/article.php3?id_article=961

L184: <http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/PoliticMigratorias/ContenidosEspecificos/RedesInterculturales?entrada=tematica&tematica=63>

L185: <http://www.aulaintercultural.org/IMG/pdf/guia-3.pdf>

L186: http://www.femp.es/index.php/femp/revistas_y_libros/libros/mujer/gu_a_para_elaborar_planes_locales_de_igualdad

L187: <http://www.aulaintercultural.org/>

L188: <http://www.lamiaproducciones.com/extranjeras/indexextranj.html>

L189: http://www.afrol.com/es/Categorias/Mujeres/especial_marroqui.htm

L190: http://www.zabaldi.org/documentos/mujeres_inmigrantes.doc



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INDICADOR
TPI 1.A.2019