



INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN EL MEDITERRÁNEO

Compendio de buenas prácticas en programas de inclusión



MedNC
Network

Edito

Las mujeres y los hombres representan casi la mitad de la población mundial, respectivamente. Sin embargo, a pesar de estos datos concretos, ambos desempeñan papeles desiguales en la sociedad. Aunque los avances en este ámbito son significativos, siguen existiendo claras disparidades de oportunidades, derechos y deberes entre mujeres y hombres que deben abordarse, por sus consecuencias en el desarrollo de la sociedad y los elevados costes económicos y sociales que conllevan, cuya verdadera magnitud aún se desconoce.

La igualdad para todos es la piedra angular de una sociedad democrática y un elemento crucial de su desarrollo. La discriminación no es aceptable. Sin embargo, los prejuicios y estereotipos de algunas personas permiten que otras reciban el trato justo al que tienen derecho. A muchas personas se les niegan las mismas oportunidades que a otras debido a su sexo, raza u origen étnico, religión, creencias, edad u orientación sexual. No cabe duda de que estamos en un nuevo siglo.

Los derechos humanos se basan en los valores democráticos, la justicia, la seguridad y la igualdad. Se ha avanzado mucho, pero aún queda mucho por cambiar.

La discriminación de género es una demostración de atraso estructural, inaceptable en cualquier sociedad moderna.

Hoy en día, hombres y mujeres deben formar parte de todas las esferas de la vida. ¡En igualdad!

Esta lucha requiere la participación efectiva de todos, de modo que se socaven los roles y estereotipos tradicionales de género, dando lugar al desarrollo de relaciones basadas en el respeto, la igualdad y los valores democráticos, en las que los procedimientos educativos formales y no formales desempeñan un papel crucial.

Debemos garantizar la coherencia y la coordinación entre las políticas internas y externas en materia de igualdad de oportunidades en el Mediterráneo. Para lograrlo, es esencial la intervención de los territorios, es decir, de los municipios, para instaurar una ciudadanía que, en colaboración con las ONG y la sociedad civil, ha sido fundamental para concienciar sobre el papel de la sociedad en la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación.

Manuel Albano

Vicepresidente de la Comisión
de Ciudadanía e Igualdad de Género, Portugal

Toda la infancia, niños y niñas por igual, deben tener los mismos derechos a la educación. Sin embargo, los análisis globales realizados hasta la fecha indican que, a pesar de los avances en la escolarización de las niñas, especialmente las que viven en zonas rurales y en los hogares más pobres, siguen existiendo grandes retos en cuanto a su acceso a la educación. Según el último informe de ONU Mujeres «Progress towards the Sustainable Development Goals: Focus on Gender Equality», se calcula que hay 130 millones de niñas en todo el mundo que no van a la escuela, y más de la mitad de ellas se encuentran en países afectados por crisis. El análisis de los datos de 29 países pone de manifiesto las desigualdades entre las propias niñas en función de su origen social; por ejemplo, las diferencias en la finalización del segundo ciclo de secundaria pueden llegar a ser de 72,2 puntos según procedan de las zonas rurales más pobres o de las zonas urbanas más acomodadas.

Además del impacto de la pandemia en todos los ámbitos, los efectos en la educación tendrán consecuencias duraderas, especialmente para las niñas más vulnerables. Por ejemplo, se observa que en las zonas rurales las pérdidas de aprendizaje de las niñas son superiores a las de los niños en todas las asignaturas. Abordar estas cuestiones requiere movilización y recursos, por lo que iniciativas como ésta son valiosas porque, además de retener a los niños, especialmente a las niñas, en la escuela, los enfoques desarrollados trabajan para reforzar el liderazgo, desarrollar la capacidad de pensamiento crítico, desafiar los estereotipos de género y empoderar.

Las herramientas de aprendizaje sobre la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres promovidas por los miembros de la red Mediterranean New Chance son un medio de promover la educación.

Es esencial que la educación prepare realmente a estas generaciones para el mundo futuro, para la innovación, para la ciencia, que les dé las herramientas para afrontar la incertidumbre y las armas para superar los retos más difíciles.

Al reforzar la educación de las niñas, la Red Mediterránea New Chance contribuye al fortalecimiento de las comunidades y ayuda a acelerar el ritmo hacia la consecución de la igualdad.

Leila Rhiwi,
Representante de ONU Mujeres en Marruecos
y activista marroquí

Resumen

1

p5 Introducción

2

p17 Análisis regional:
género y empleo
en el mediterráneo

3

p25 Tema 1. Cambio de
actitud ante el género
fuera de la organización
y desarrollo de una
cultura de género en el
entorno

4

p43 Tema 2. Desarrollando
infraestructuras con
perspectiva de género

5

p55 Tema 3: Integración
de la perspectiva
de género en
programas de
formación

6

p71 Tema 4. Adquirir
competencias para la
igualdad de género

7

p85 Conclusión

● Introducción

Acrónimos utilizados en esta Guía de Buenas Prácticas	6
La Red Mediterránea New Chance en pocas palabras	7
¿Por qué esta publicación?	11

ACRÓNIMOS

AE2O : Associação para a Educação de Segunda Oportunidade - Asociación para la Educación de Segunda Oportunidad (en Portugal).

CNOS-FAP : Entro Nazionale Opere Salesiane / Formazione Aggiornamento Professionale (Italia).

DCI : Directorate of International Cooperation of the Principality of Monaco.

DENF : Direction de l'Education Non formelle au sein du Ministère de l'Education Nationale au Maroc.

E2O España : Asociación española de escuelas de segunda oportunidad

E2C : Ecole de la deuxième chance (en Francia).

IECD : Instituto Europeo de Cooperación y Desarrollo.

MedNC : Nueva Oportunidad Mediterránea.

MEAE : Ministerio de Europa y Asuntos Exteriores de Francia.

MEFP : Ministerio de Empleo y Formación Profesional de Túnez.

ONG : Organización no gubernamental.

RAE2C – Maroc : Red de asociaciones de escuelas de 2ª oportunidad en Marruecos.

TAMSS : Asociación Tunecina para la Gestión y la Estabilidad Social.

UE : Unión Europea.

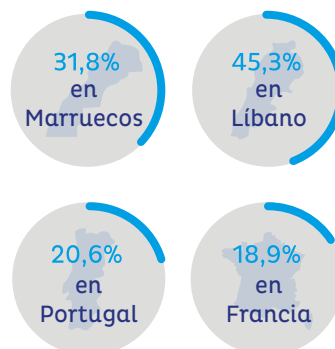
VTEC : Centro de formación profesional y empleo (Egipto).

VIS : Volontariato Internazionale per lo Sviluppo - Voluntariado Internacional para el Desarrollo (Italia).

LA RED MEDITERRÁNEA NEW CHANCE EN POCAS PALABRAS

La Red Mediterránea de Nuevas Oportunidades, cuyo principal objetivo es contribuir a la reducción del desempleo entre los jóvenes de 18 a 25 años de la cuenca mediterránea, se creó a raíz de una clara constatación. Según los organismos nacionales de estadística de los distintos países de intervención, la tasa de desempleo de los jóvenes de la zona de intervención es alarmante: el 31,8% de los jóvenes de 15 a 24 años están desempleados en Marruecos¹, el 45,3% de los jóvenes de 20 a 24 años están desempleados en Líbano², el 20,6% de los jóvenes de 15 a 24 años están desempleados en Portugal³, el 18,9% de los jóvenes de 18 a 25 años están desempleados en Francia⁴: crisis económica y financiera mundial, deudas soberanas, débil recuperación frente al crecimiento demográfico (300 millones de jóvenes entrarán en el mercado laboral en 2050 en el norte de África), pero también por las altas tasas de abandono escolar en el Mediterráneo.

Por ejemplo, Marruecos tuvo 1,7 millones de jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban (ninis) en su territorio en 2020⁵, 190.000 en Portugal⁶, o el Banco Mundial ha destacado recientemente que uno de cada tres jóvenes tunecinos de las zonas rurales (33,4%) y uno de cada cinco jóvenes tunecinos de las zonas urbanas pertenecen a la categoría de ninis⁷.



La red Mediterranean New Chance pretende dar respuesta a estos retos y mejorar la inserción socioprofesional de los jóvenes en situación de vulnerabilidad en ambas orillas del Mediterráneo, adoptando un enfoque específico y eficaz: reunir a los agentes euromediterráneos en el ámbito de la inserción y la formación profesional y promover la cooperación transnacional para reforzar sus capacidades y su visibilidad, estimular la innovación y acelerar la ampliación de las iniciativas innovadoras y exitosas.

¹Fuente: Haut-Commissariat au Plan, Reino de Marruecos https://www.hcp.ma/Taux-de-chomage-annuel-au-niveau-national-selon-les-tranches-d-age_a3005.html

²Fuente: Administración Central de Estadística, República de Líbano <http://www.cas.gov.lb/index.php/demographic-and-social-en/labor-force-en>

³Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Portugal https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCod=0010704&selTab=tab0

⁴Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE) https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498#figure1_radio4

⁵Fuente: NEET Study, UNICEF y ONDH, 2022 <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>

⁶Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Portugal https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCod=0010704&selTab=tab0

⁷Fuente: Banco Mundial https://www.banquemondiale.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking_the_barriers_to_youth_inclusion_fre_chap3.pdf

Actores comprometidos

Desde 2018, la red MedNC está liderada por el Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD) y reúne a 15 estructuras que trabajan por **la formación y la inserción profesional de jóvenes vulnerables que han abandonado los estudios**. Lo que tienen en común es un enfoque innovador para encontrar soluciones concretas para cada joven al que prestan apoyo. Su objetivo: encontrar soluciones para reintegrar a sus beneficiarios en una actividad económica o formativa. El papel de la red: permitirles compartir las buenas prácticas aplicadas en su sistema con resultados convincentes para ir más lejos.



9 PAÍSES

La Red Mediterránea New Chance está presente en 9 países de la cuenca mediterránea, tanto en la orilla sur como en la norte, y más concretamente en Argelia, Egipto, España, Francia, Italia, Líbano, Marruecos, Portugal y Túnez. Las estructuras que componen la red son:

- Asociaciones locales que ofrecen programas de reinserción de «2ª oportunidad» ;
- Redes nacionales de escuelas de segunda oportunidad, sobre todo en España, Francia y Marruecos;
- Agentes públicos que aplican políticas locales de reinserción;
- Actores privados que ofrecen soluciones de integración a través de una vía en la empresa.



En la página 90 de esta guía encontrará descripciones detalladas de los miembros de la red MedNC.

La Red Mediterránea New Chance también se ha rodeado de todos los actores que trabajan por la integración de los jóvenes en los distintos países de intervención: Instituciones públicas nacionales (como el Ministerio marroquí de Educación Nacional, el Ministerio tunecino de Empleo y Formación Profesional o el Ministerio francés de Europa y Asuntos Exteriores), estructuras supranacionales comprometidas con el Mediterráneo (la red está etiquetada por la Unión por el Mediterráneo desde 2014), autoridades locales (Región Sur en

Francia), organizaciones internacionales especializadas como UNICEF en Marruecos o Túnez, asociaciones que trabajan en el mismo ámbito en todos los países de intervención (socios asociados en todos los países), agentes académicos (Universidad Aix Marseille) y socios técnicos y financieros (Fundación Drosos de la Unión Europea, DCI Mónaco, AFD, MEAE francés)... Todos estos actores permiten a la red MedNC adoptar un enfoque holístico necesario para el éxito de sus programas.

Soluciones concretas y de gran impacto

La red MedNC acompaña indirectamente a más de **55.000 jóvenes en el Mediterráneo.**

Un espacio de colaboración entre profesionales

• Actividades :

Capitalización de conocimientos mediante la elaboración de guías de buenas prácticas, organización de cursos de formación, sesiones de intercambio de buenas prácticas y conferencias internacionales.

• Impacto :

- Evolución de las actividades y prácticas, ampliación de las perspectivas gracias a la movilidad de los agentes.
- Capacidades valoradas y transmitidas en el Mediterráneo
- Acceso a oportunidades y financiación internacionales
- Reforzar la credibilidad de los miembros ante los responsables de la toma de decisiones
- Cohesión de las partes interesadas en el Mediterráneo

Desarrollo de sistemas de integración eficaces

• Actividades :

Misiones entre expertos en temas clave (restauración del patrimonio, NTIC) para inspirar y reproducir, apoyo a soluciones nacionales mediante estudios y/o puesta a disposición de expertos.

• Impacto :

- Cambio de prácticas: apoyo a la creación y estructuración de una red nacional E2C en Marruecos.
- Evolución de las políticas públicas y apertura de mecanismos New Chance y una política pública en Túnez
- Identificación de soluciones y agentes clave

Acciones por y para los jóvenes

• Actividades :

Organización de intercambios de jóvenes, acciones de comunicación para el público en general, desarrollo de una acción de sensibilización para hacer oír la voz de los jóvenes.

• Impacto :

- Mejores perspectivas de formación profesional y empleo gracias a un mayor apoyo.
- Una apertura mediterránea para los jóvenes
- Valoración de las trayectorias de los jóvenes ninis y de su potencial
- NINIs: reconocidos y considerados por las políticas públicas.

Un mecanismo de apoyo a las OSC en el Mediterráneo

• Actividades :

Financiación en cascada a través de la iniciativa «Apoyo a la Juventud en el Mediterráneo», con el apoyo del MEAE y el ICD.

• Impacto :

- 180 OSC+ apoyadas financiera y técnicamente en el desarrollo de proyectos juveniles en el Mediterráneo (educación, formación profesional, integración, movilidad, cultura, medio ambiente, género)
- Más de 7.000 beneficiarios de esta financiación en cascada
- Fortalecimiento de la cooperación euromediterránea mediante la creación de consorcios
- La sociedad civil en el sur del Mediterráneo sólida, confiada y fuerte en sus propuestas.

La red MedNC en imágenes



Jóvenes aprendices, Egipto (2021)



Trabajo en grupo durante una reunión del comité directivo (Roma, febrero de 2020)



Misión de expertos entre miembros de MedNC, intercambiando buenas prácticas (Marsella 22)



Los miembros de la red MedNC: visita a la E2C Marsella, (21 de noviembre)



Momento de la firma oficial de un programa de New Chance por el IECD en Túnez (Ministerio de Empleo, Agencia Francesa de Desarrollo, Embajada de Francia, e IECD, abril de 2022)

Para más información, visite :

- Página web de la Red Mediterránea de Nuevas Oportunidades: www.mednc.org
- Página web de la convocatoria de proyectos «Apoyo a la juventud mediterránea» : www.aap-jmed.org
- Y únase a nosotros en las redes para seguir nuestras novedades LinkedIn (@mednc-network) y Twitter (@Mednc_network)

¿POR QUÉ ESTA PUBLICACIÓN?

Un testamento de los miembros de la red

Todas las actividades llevadas a cabo por la red MedNC, y en particular la publicación de guías temáticas de buenas prácticas, son producto de un largo proceso de análisis de necesidades, consulta con los miembros, trabajo en grupo durante los comités directivos y también a distancia.

El tema de la integración de la perspectiva de género en los regímenes gestionados por los miembros ha estado en el centro de los debates y discusiones desde 2019 y se confirmó durante la reunión del comité directivo en Roma (febrero de 2020), donde el primer grupo de trabajo decidió sobre la necesidad de proponer soluciones innovadoras a los desequilibrios de género observados en los regímenes de integración en el Mediterráneo.



Comité Directivo, Red MedNC, Roma 2020

Desequilibrios de género, ¿qué queremos decir con eso?

Los desequilibrios entre hombres y mujeres y la voluntad de integrar la dimensión de género en los planes de integración requieren un vocabulario preciso, cuyas definiciones figuran en el glosario, véase la página 86. La voluntad de elaborar esta guía se basa en una constatación de los miembros: la representación de hombres y mujeres en sus planes de integración está desequilibrada a varios niveles. Desequilibrio en la inscripción entre hombres y mujeres, desequilibrio en las ofertas de formación que pueden estar sesgadas según estereotipos de género, desequilibrio en el personal implicado (formadores, responsables de proyectos)⁸ ... Los miembros deseaban por tanto formarse e inspirarse en otras estructuras para integrar la dimensión de género en sus programas y sus métodos de gestión, y reequilibrar así las desigualdades observadas.

Las tendencias observadas en las estructuras de la red MedNC se inscriben también en un contexto en el que persisten las desigualdades económicas y de acceso al empleo entre hombres y mujeres. Para más información, consulte el análisis del contexto en la página 7.

⁸ Propuestas recogidas durante los distintos comités de dirección, entrevistas de análisis de necesidades y talleres de formación con los miembros de la red MedNC.

¿Por qué es importante reducir estos desequilibrios de género?

Los desequilibrios de género en el acceso a la formación tienen efectos muy concretos en el acceso de mujeres y hombres al empleo. Existe discriminación de género en el acceso al empleo, lo que se traduce en una infrarepresentación de las mujeres en algunos sectores técnicos, pero también de los hombres en otros sectores relacionados con los cuidados sociales o personales. Son muchos los obstáculos que se interponen en el camino de las mujeres y los hombres que deciden formarse en campos que sufren prejuicios sexistas, lo que provoca un importante fenómeno de abandono: falta de interés por la discriminación y la violencia de género, lejanía de los centros de formación, infraestructuras inadecuadas, etc.

Por lo tanto, hay que llevar a cabo una labor fundamental de sensibilización, en primer lugar entre las jóvenes, mediante la difusión de modelos femeninos en los sectores científico, profesional y técnico, pero también prestando atención a la formación de todos los implicados en el continuo educativo: educadores, profesores, formadores, orientadores, directores y personal administrativo de los centros, etc. para combatir los estereotipos de género.

¿Cómo se pueden reducir estos desequilibrios de género?

La integración de la perspectiva de género en un proyecto implica evaluar las posibles desigualdades de género y tener en cuenta sus diferentes necesidades, para evitar que un proyecto cree o agrave estas desigualdades. Esto significa, en primer lugar, hacer balance de estas desigualdades en un contexto determinado y, a continuación, adoptar medidas correctoras que promuevan la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos, las oportunidades y las decisiones. El último paso es poner en marcha mecanismos de seguimiento y evaluación para valorar el impacto del proyecto en estas desigualdades.

Muchas soluciones disponibles, fácilmente reproducibles

Basándose en sus experiencias y en sus métodos de capitalización del conocimiento (véase aquí la guía de buenas prácticas sobre el uso de la tecnología digital), la red Mediterranean New Chance ha decidido elaborar una guía que recoja las buenas prácticas aplicadas por las asociaciones de integración del Mediterráneo. El principio ha demostrado su eficacia: poner a disposición de los demás las buenas prácticas de cada uno, especificando todas las claves del éxito, para que otras estructuras puedan inspirarse en la buena práctica o reproducirla tal cual. La información está normalizada y las prácticas recopiladas tienen algo en común: son inspiradoras y fácilmente reproducibles. El objetivo último de la guía es que las organizaciones adquieran todas las herramientas necesarias para integrar la dimensión de género en sus proyectos y reequilibrar así las desigualdades de género observadas en la formación e integración profesional de hombres y mujeres.

La guía de buenas prácticas, un reflejo de las realidades actuales en el Mediterráneo

La guía que está a punto de leer debe considerarse una instantánea de la situación actual de los planes de integración a ambos lados del Mediterráneo. Los testimonios, prácticas y recomendaciones que descubrirá son los que están actualmente en vigor en las distintas geografías, y que se integran cada vez en un contexto, una cultura, una historia y unas posibilidades económicas diferentes. Se enumeran aquí para que sirvan de inspiración y se adapten en función de las posibilidades de cada estructura de inserción. No dudes en reproducirlos integrándolos en tu realidad. Por último, es también y sobre todo una forma de promover las acciones llevadas a cabo en los 9 países de la red Mediterranean New Chance, que merecen ser reconocidas, difundidas y puestas al alcance de todos a través de esta herramienta.

El objetivo de este manual es recopilar buenas prácticas de expertos de ambas orillas del Mediterráneo, a la vez que alertar sobre una creciente necesidad de apoyo técnico y financiero de aquellas organizaciones de la sociedad civil que tengan la voluntad de reducir las desigualdades de género en sus proyectos. Todavía queda mucho camino por recorrer, la Red Mediterránea New Chance es consciente de ello: esta guía es el primer paso de un proceso de cambio a largo plazo.

ANÁLISIS REGIONAL: GÉNERO Y EMPLEO EN EL MEDITERRÁNEO

¿Cuáles serán las cifras de desempleo en los países mediterráneos en 2021?

Las cifras de desempleo se dispararon tras la crisis de los años 80-19, los países de la ribera norte del Mediterráneo, en particular España, Italia, Francia y Portugal, es superior a la media europea⁹. Cabe señalar que esta tendencia también se aplica a los países de la ribera sur de la cuenca mediterránea, especialmente Marruecos, Túnez, Egipto y Argelia. Esta tendencia ha seguido creciendo en países afectados por crisis políticas y/o económicas, como Líbano y Túnez. La tasa de desempleo en Líbano ha aumentado del 11,4% en 2019 al 29,6% en 2021 con el desarrollo del llamado empleo «informal» en los últimos años. Se calcula que el trabajo informal representa el 66%¹⁰ de la población activa, lo que precariza a los trabajadores y los excluye de las protecciones sociales existentes.

Líbano no es el único país de la región que ha visto dispararse su tasa de desempleo durante varios años. La tasa de desempleo en Túnez también se ha disparado desde la crisis sanitaria y las reformas políticas en curso, alcanzando una tasa de paro del 18,4%¹¹. Una segunda tendencia se observa en el Mediterráneo, con una tasa de desempleo femenino más elevada en todos los países, con una ligera excepción en el caso de las mujeres francesas. En 2021, la tasa de desempleo definida por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para las mujeres trabajadoras es del 7,8% en Francia y del 7,4% en el conjunto de la UE-27. El desempleo femenino en Grecia, España e Italia es el más elevado de la Unión Europea¹², alcanzando el 18,9% en Grecia en 2021.

¿Cuál es la situación de los ninis en la región?

Los países de las orillas norte y sur del Mediterráneo se enfrentan a retos comunes, con una tasa de ninis entre las más altas del mundo. Uno de cada cuatro jóvenes de la región está en paro, son los llamados NEET (Not in Employment, Education or Training, por sus siglas en inglés), sin empleo, educación ni formación. Los países del sur del Mediterráneo tienen una población muy joven: el 70% de la población está en edad de trabajar y tiene menos de 30 años. Las tasas de desempleo juvenil en la misma región son del 40,5% para las mujeres jóvenes

y del 22,8% para los hombres jóvenes del mismo grupo de edad, según la Unión por el Mediterráneo. Esta elevadísima tasa de desempleo se debe al abandono escolar y a la falta de acceso a la formación para un empleo digno. Para ilustrar mejor este punto, la tasa de desempleo juvenil en el Líbano es del 47,8%, casi el doble que la tasa de desempleo de los adultos, del 25,6% en enero de 2022¹³. Esta tendencia se observa en muchos países, especialmente en el Magreb.

⁹Fuente : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) Employment and Unemployment in Europe - Employment, Unemployment, Labour Income, Insee

¹⁰Administración Central de Estadística de Líbano, <http://www.cas.gov.lb/index.php/did-you-know-category-en/94-did-you-know-5>

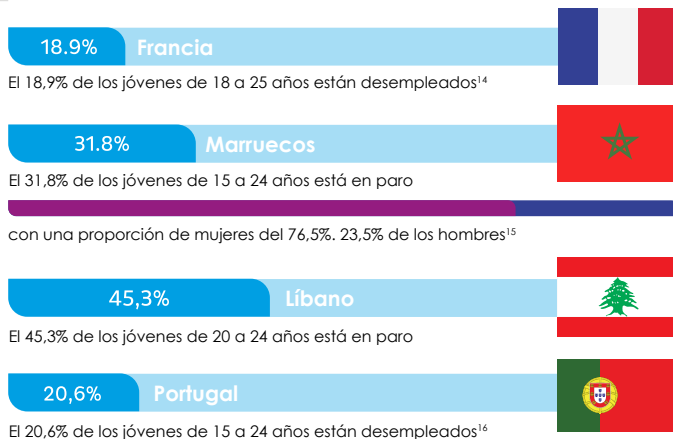
¹¹Estadísticas Túnez, <http://www.ins.tn/publication/indicateurs-de-lemploi-et-du-chomage-troisieme-trimestre-2021>

¹²INSEE <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412614#:text=Lecture%20%3A%20en%202021%2C%20le%20taux,Union%20europ%C3%A9enne%20%C3%A0%2027%20pays>.

¹³Administración Central de Estadística del Líbano, <http://www.cas.gov.lb/index.php/did-you-know-category-en/94-did-you-know-5>

¿Algunas cifras para comprender la magnitud del desempleo en el Mediterráneo?

Valoración global :
40.5%
está en paro



¿Se enfrentan los hombres y las mujeres en igualdad de condiciones frente a este fenómeno? ¿Existe un desequilibrio de género cuando se habla de los ninis en el Mediterráneo?

Este trabajo es el resultado de la observación de que las mujeres tienen más probabilidades de verse afectadas por el desempleo y, en particular, las jóvenes ninis. Para reducir esta brecha, las fichas de buenas prácticas de la guía pretenden encontrar soluciones a este fenómeno y permitir su reducción a escala mediterránea.

Los datos estadísticos nacionales muestran que la tasa de ninis entre las mujeres de 15 a 24 años supera el 30% en la mayoría de los países de la Unión por el Mediterráneo (UpM) 17 (frente al 11% estimado en la UE). En la mayoría de los países, esta tasa es entre 1,5 y 2 veces superior a la de los hombres del mismo grupo de edad.

Algunas cifras para comprender mejor este fenómeno :

- 22,9% de desempleo entre las mujeres jóvenes de Marruecos y 22,1% entre los hombres jóvenes.
- 45,6% de desempleo entre las mujeres jóvenes en Argelia y 26,4% entre los hombres jóvenes.
- 53,4% de desempleo entre las mujeres jóvenes en Egipto y 18,2% entre los hombres jóvenes.

¹⁴Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498#figure1_radio4

¹⁵Estudio NEET, UNICEF y ONDH, 2022 <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>

¹⁶Instituto Nacional Estatísticas, Portugal https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contacto=pi&indOcorrCo-d=0010704&selTab=tab0

¹⁷Unión por el Mediterráneo, Visión y acciones para promover el empleo en el sur del Mediterráneo Papel y contribución de la Unión por el Mediterráneo <https://ufmsecretariat.org/fr/publication-speech/promote-employment-southern-mediterranean/>

¿Cuál es el perfil de las jóvenes ninis del Mediterráneo?

El perfil de las ninis varía según los países mediterráneos, pero muchos coinciden en una interpretación interseccional de la tipología de las mismas. En Marruecos, las mujeres jóvenes que viven en zonas rurales y han abandonado el sistema escolar a una edad muy temprana representan el 54,3% de ninis18. Esto puede explicarse por las diferentes formas de discriminación estructural que sufren, el hecho de ser mujer, joven, vivir en zonas rurales y haber abandonado el sistema escolar a una edad temprana, a menudo también por su bajo capital económico.

En Francia, las jóvenes ninis también son más numerosas que los hombres a partir de los 22 años, continúan sus estudios más tiempo que los hombres, pero cuando llega el primer hijo, la diferencia aumenta. En 2019, en Francia, el 12,9% de las mujeres jóvenes de entre 15 y 29 años se consideran ninis.

En Túnez, la brecha también es muy grande entre las jóvenes que viven en zonas urbanas y rurales. Una de cada dos mujeres jóvenes de las zonas rurales se encuentra en la categoría de nini, frente a una de cada tres de las zonas urbanas (32,4%¹⁹). La falta de acceso a la formación, la escasez de ingresos y el abandono escolar son factores agravantes de la inserción profesional de los ninis.

¿Ha tenido la crisis sanitaria mundial un mayor impacto en las jóvenes nini?

A escala mundial, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres²⁰. Esta tendencia se ha visto exacerbada por la crisis sanitaria mundial, que ha puesto de relieve las disparidades entre hombres y mujeres, sobre todo en el acceso a un trabajo digno y no precario. Las personas con empleos precarios son intrínsecamente las primeras víctimas de la recesión económica mundial, lo que provoca un aumento de la precarización de las mujeres en el mercado laboral. El impacto ha sido mayor para las mujeres jóvenes ninis que se encuentran fuera del

mercado laboral, lo que pone de relieve las desigualdades estructurales. Aunque a nivel mundial el empleo informal es más frecuente entre los hombres (63%) que entre las mujeres (58%)²¹, en los países de renta baja y media ocurre lo contrario. Esta tendencia es aún más marcada en el caso de las jóvenes ninis del Mediterráneo. A escala mundial, la pérdida de puestos de trabajo para las mujeres ascendió al 5% en 2020, según la Organización Internacional del Trabajo²², frente al 3,9 % para los hombres.

¹⁸Estudio NEETs, UNICEF y ONDH, 2022 <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>

¹⁹Banco Mundial

https://www.banquemondiale.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/tunisia/breaking_the_barriers_to_youth_inclusion_fre_chap3.pdf

²⁰UNWOMEN <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/fr/index.html#portfolioModal2>

²¹Mujeres y hombres en la economía informal, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_734075.pdf

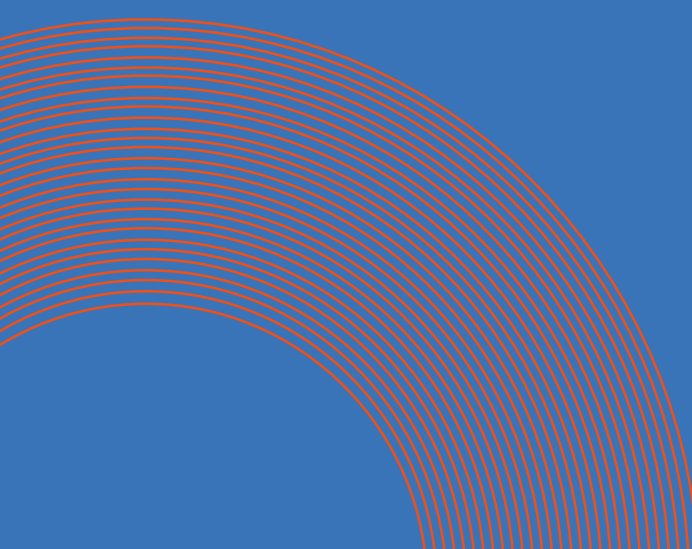
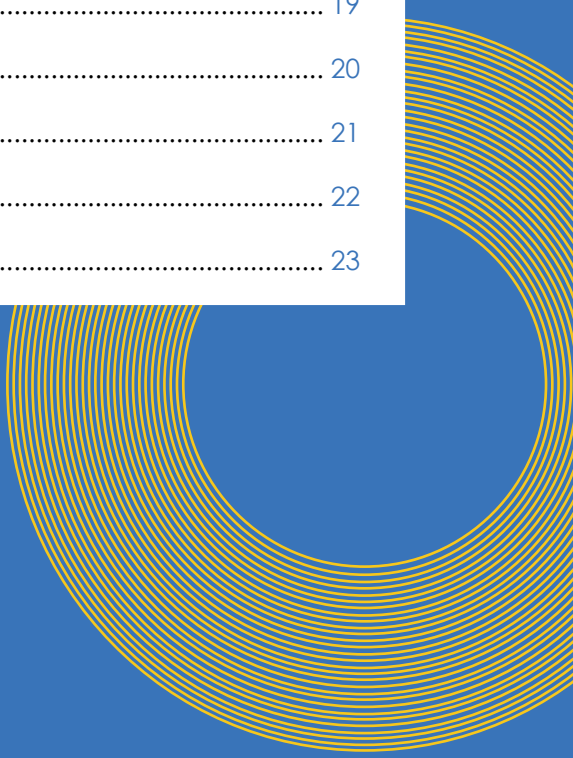
²²Organización Internacional del Trabajo [wcms_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_767028.pdf) (ilo.org)





◦ Recomendaciones

Presentación de Anna Rodriguez	18
Recomendación 1.....	19
Recomendación 2	20
Recomendación 3	21
Recomendación 4	22
Recomendación 5	23



Presentación de Anna Rodriguez Experta en Género y Ninis en el Mediterráneo

Licenciada por la Universidad de Jordanstown (Reino Unido), Anna ha trabajado en el Reino Unido en el sector de la formación profesional de adultos y en programas europeos sobre inclusión e igualdad de género. Participó en la creación de la primera Escuela de la Segunda Oportunidad en Marsella. Ocupó el cargo de Directora de Desarrollo y después el de Directora de Vida Comunitaria y Contratación. Licenciada universitaria en «Estudios de Género» por la Universidad de Rennes II, es una apasionada de los

estudios de género desde hace más de veinte años. Anna Rodríguez fundó Valeur Égale para acompañar a organizaciones y particulares en su comprensión de las cuestiones de igualdad de género y ayudarles a poner en marcha las herramientas necesarias para aplicar una política de igualdad (ver los programas de formación aquí). Anna Rodríguez apoyó el diseño general de esta guía, acompañando a los miembros en la redacción de recomendaciones y sugiriendo acciones para «ir más allá».



Las recomendaciones que van a leer a continuación han sido redactadas por nuestra experta en cuestiones de género, Anna Rodríguez, con el apoyo de los miembros de la red Mediterranean New Chance. Estas recomendaciones se emitieron tras leer las 24 buenas prácticas recogidas en esta guía. Lo mismo ocurre con los 4 ejes temáticos de esta guía: han sido creados por Anna Rodríguez y validados por el comité editorial para formalizar y clasificar mejor los distintos tipos de apoyo y ayudar al lector a orientarse.

1ª Recomendación

Adoptar una estrategia global

Del mismo modo que las actividades de formación constituyen parte de un proyecto pedagógico, las actividades de integración de la perspectiva de género tienen sentido cuando se pilotan desde una estrategia global, integrada en el proyecto escolar.

Este enfoque global confiere a cada una de las acciones:

- **Más fuerza**

Se perciben como la transformación sobre la base de una supuesta voluntad política y evitan así el "efecto Gadget"

- **Más peso**

Se sitúan en el ecosistema de la estructura y están naturalmente vinculadas a otras funciones (educación, contratación, comunicación, etc.), lo que permite transformaciones efectivas en la práctica y en las actitudes.

- **Más impacto**

Tanto interna como externamente, afirman la realidad de la integración de la perspectiva de género en el ADN de la institución.

Si bien la estrategia global puede basarse en un ciclo de proyecto «clásico» -diagnóstico, planificación estratégica, implementación, monitoreo y evaluación-, hay dos elementos que le son específicos:



1. Análisis de los datos desglosados por sexo:

Durante la fase de diagnóstico: hace visible la realidad de una situación, revela la existencia de diferencias de trato y puede poner de manifiesto la discriminación. Esto lleva a preguntarse por qué existen estas cifras, basándose en las diferencias socialmente aceptadas entre mujeres y hombres. En el caso de la integración, por ejemplo, se recopilarán y analizarán los índices de asistencia de chicos y chicas, los índices de éxito, los índices de abandono, la orientación hacia un trabajo concreto, los tipos de violencia sufridos y su incidencia.

Durante la fase de planificación estratégica: Este análisis determina a continuación la elección de las acciones que deben emprenderse; por ejemplo, siempre en el caso de la integración, una acción prioritaria específica para un grupo de mujeres, como el empoderamiento. Durante la fase de Monitoreo y Evaluación: Este análisis ayuda a evaluar la eficacia de las medidas aplicadas.

2. Realizar un diagnóstico en equipo:

El compromiso con la integración de la perspectiva de género desafía los hábitos individuales y colectivos. Todos pueden temer perder sus privilegios. Antes de cualquier anuncio, interrogar a los equipos sobre el tema ayuda a identificar las palancas y a desactivar los obstáculos existentes. El simple hecho de «poner» el tema sobre la mesa, de hablar de él, puede poner de manifiesto falsos obstáculos y hacer que la gente se plantee procesos de adaptación.

◉ 2ª Recomendación

Compromiso con un entorno de aprendizaje seguro

Esta recomendación aborda la violencia y el acoso sexuales. Esta forma de violencia de género afecta al personal y a jóvenes beneficiarios, las cuales son mujeres de forma desproporcionada, y a los hombres en un grado estadísticamente menor.

El compromiso de desterrarlo de la rutina diaria del apoyo educativo ayuda al:

- derecho a la educación para todos
- desarrollo de todas y cada una de las personas

Porque aprender, enseñar, desarrollar el propio potencial, requiere sentirse seguro, protegido y escuchado.

Algunos pasos a seguir para garantizar un «espacio de formación seguro» :

Designar un “compañero o compañera de referencia frente al acoso”:

Para organizar turnos de servicio de apoyo fuera de horarios laborales, recibir las consultas y quejas del personal y de los becarios de ambos sexos, con total confidencialidad. Este referente debe recibir formación sobre cómo tratar los problemas y las quejas de forma atenta y confidencial, así como sobre la prevención de la violencia y el tratamiento de las víctimas de la misma. Deben practicar la escucha y la comunicación empática para ayudar y apoyar a las víctimas.

Formar equipos en :

- La identificación, prevención y gestión de la violencia de género, legislación vigente en este ámbito, la acogida de las víctimas
- Comprensión y expresión del consentimiento

Esta formación tiene dos objetivos: desarrollar nuevos comportamientos del personal hacia el personal y del personal hacia los jóvenes.

Formar a los jóvenes :

Su contenido es idéntico al de la formación impartida al personal, pero difiere en la forma de impartirla.

Pensar, diseñar y mantener un espacio que refuerce la sensación de seguridad

Desarrollar apoyos de confianza en este aspecto

Cualquier miembro de la organización debe poder remitir a una víctima de violencia a los servicios de expertos.

3ª Recomendación

El nivel más alto de la estructura organizativa se compromete y lo hace saber

La aplicación de un enfoque de género requiere tanto competencias técnicas y operativas relacionadas con las acciones que hay que llevar a cabo como competencias de mediación para hacer que la gente entienda y acepte la necesidad de estas acciones.

Cuanto más arriba en la jerarquía de la organización esté la persona con la responsabilidad de incidir en este aspecto, más fácil será el trabajo. Por tanto, en aras de la eficacia, siempre es preferible que sean los altos directivos los que estén personalmente comprometidos con el asunto. También corresponde a la alta dirección comunicar este compromiso de forma inclusiva:

- Internamente, a todos y cada uno de los miembros del equipo y a los beneficiarios (información colectiva e individual), oralmente, por escrito, en reuniones, en la intranet, en publicaciones...
- Externamente, a los socios actuales y futuros, a los proveedores, a los futuros miembros del personal, a las personas a las que se atiende hoy y a las que se atenderá mañana. También aquí, oralmente, por escrito, en las redes sociales, en el sitio web de la organización, en un boletín informativo, durante una emisión de radio o televisión.

El mensaje transmitido es contundente: más allá de apoyar la igualdad de género y decir «No» a la discriminación de género, refleja una aplicación efectiva de la igualdad de género. La integración de la perspectiva de género forma ya parte del ADN de la organización. Empieza el trabajo.

◉ 4ª Recomendación

Espera Resistencia y Afróntala

La integración de la perspectiva de género y su éxito dependen del apoyo y la participación de todos.

Imaginemos una organización cuya dirección acaba de anunciar su compromiso con la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. En general, todo el mundo parece estar de acuerdo con el principio. Sin embargo, en sus clases, la Sra. B. sigue entrevistando más a niños que a niñas, y el responsable de logística se sorprende de que la mujer de un colega no recoja a los niños del colegio para que él pueda asistir a la reunión de las 18.00h.

Este ejemplo caricaturesco subraya el hecho de que nuestro tema provoca una resistencia consciente e inconsciente. Fomentar una orientación hacia un campo profesional que aún no es mixto es un gran paso adelante en el campo de las posibilidades. Un comentario sexista que se deja de lado por insignificante cierra este campo de posibilidades. Para ganar tiempo, energía y eficacia, es esencial el apoyo y la participación de todos en cada uno de los niveles de la estructura organizativa – desde miembros del equipo hasta el público en general – supervisado por los equipos directivos.

Algunos elementos clave para que todo el mundo se suba al carro:

- ◉ **Desdramatizar el tema y tranquilizar:** la integración de la perspectiva de género es una estrategia de inclusión y los mandatos de género también perjudican a los hombres.
- ◉ **Aplicar un enfoque participativo** al empoderamiento individual, colectivo y organizativo:
 - Consultar a equipos, beneficiarios y socios clave: Reconocer la experiencia de cada persona y elegir acciones conjuntas fomentan el compromiso.
 - Sensibilización y formación: Para empoderar a todos a integrar el género en sus prácticas cotidianas, sociales y profesionales, independientemente de su estatus. De hecho, el recordatorio diario de estereotipos de género en el entorno escolar contribuye a confinar a las jóvenes al espacio doméstico y a la limitación de su futuro profesional. Por lo tanto, es importante sensibilizar a profesores, educadores, formadores y orientadores para que adopten una postura que no se ajuste a los estereotipos de género ni refuerce las desigualdades de género.
 - Adaptar los programas y contenidos de formación para que no transmitan mensajes sexistas, sino que presenten modelos alternativos femeninos y masculinos.
 - Garantizar que las instalaciones de la escuela o centro de formación sean seguras, inclusivas y apropiadas para niñas y mujeres.
 - Fomentar, coordinar y supervisar: Proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para llevar a cabo su misión (alcanzar sus objetivos), con una presupuestación con perspectiva de género.

Mantener y desarrollar apoyos de confianza

Cuanto más sabemos sobre el género y sus repercusiones, más cambia nuestra perspectiva. Esta mini revolución saca a la luz nuevas necesidades en los jóvenes a los que servimos y en nuestros equipos, necesidades a las que hay que responder. Hasta cierto punto, podemos actuar sin apoyo externo: revisar el contenido de nuestros cursos para eliminar cualquier sexismo inconsciente, asegurarnos de equilibrar el tiempo dedicado a hablar con mujeres y hombres, crear nuevos módulos de formación...

Sin embargo:

- Ninguna organización funciona en el vacío
- Las nuevas necesidades identificadas pueden requerir el apoyo de estructuras externas
- Cuanto más apoyo tengamos, especialmente a nivel local, más consolidada y sostenible será nuestra política de integración de la perspectiva de género.

¿Cómo podemos garantizar la confianza de nuestros colaboradores? He aquí algunas ideas:

- **Echa un vistazo con perspectiva de género a las asociaciones actuales:** ¿también participan en la integración de la perspectiva de género o, al menos, se preocupan por la igualdad de género?
- **Busca el apoyo activo de los miembros de la comunidad,** las familias, las estructuras, el sector privado, comprometidos con la promoción de la igualdad de género.

En este contexto, y en función de las necesidades, la estructura desarrolla colaboraciones con:

- Asociaciones locales de defensa de los derechos de la mujer,
- Los servicios policiales de los alrededores,
- Estructuras jurídicas y servicios sanitarios,
- Servicios de transporte que garanticen a las niñas un desplazamiento de ida y vuelta seguro a su centro de formación,
- Empleadores que tengan en cuenta la igualdad de género.

Dado que la integración de la perspectiva de género se basa en un doble enfoque relativo a la estructura y a los beneficiarios, determinadas asociaciones estarán al servicio tanto del personal como del público.



● Tema 1

Cambiar mentalidades acerca del género fuera de la organización y desarrollar una cultura de género en el propio entorno

A.SENSIBILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD 26

Política contra el acoso y la explotación sexuales 26

Mentoring-acelerado, inspirar a las chicas y crear los empleos del futuro..... 28

Jugar para contrarrestar las desigualdades de género30

Aprovechar la experiencia local para promover la igualdad de género 32

B.FORMACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES 34

Promover la diversidad de género en los equipos de trabajo 34

Enseñar y aprender desde la experiencia 36

Educar en la prevención de la violencia de género y crear recursos..... 38



تونس وجهتنا
TOUNES WJHETOUNA

En partenariat avec
المنتدى التونسي
Tunisian Forum

« Hago un llamamiento a todos para que realicen los gestiones necesarias y respeten los procedimientos. Tenemos que hacernos oír »



POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUALES

Proteger a sus empleados y beneficiarios.



Nombre de la estructura:
TAMSS (Tunisian Association For Management And Social Stability)
Ciudad: Túnez
País: Túnez



Nombre de la estructura : Red de Asociaciones de Escuelas de 2ª Oportunidad en Marruecos
Ciudad: Rabat
País: Marruecos

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Nació del deseo común de las organizaciones de proteger a sus empleados y beneficiarios. Las agencias de la ONU también exigen que las organizaciones reciban formación.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Implementación de un código de conducta y formación para la protección de los empleados y beneficiarios.

Beneficiarios



Los miembros de las asociaciones y los beneficiarios de los proyectos.

Metodología de la implementación

Aplicación de procedimientos legales, firma de una cláusula en el contrato. La dimensión jurídica debe ir necesariamente acompañada de una sensibilización de los equipos.

Medios financieros, humanos y técnicos

La política debe ser elaborada por una comisión. Para garantizar su correcta aplicación se designan dos puntos focales (un hombre y una mujer).

Factores clave del éxito

- Formación colaborativa y en grupo para una mejor integración
- Realización periódica de formaciones
- Apoyo de ayuda externa, acompañamiento.

Resultados

- Se sensibiliza a empleados y beneficiarios.
- Esta práctica ayuda a integrar a los nuevos empleados y a crear un clima de confianza, para que se sientan protegidos.

Impacto

- Los miembros conocieron y sintieron protegidos sus derechos. El objetivo es que más adelante se desarrolle esta herramienta para los jóvenes

Para saber más sobre la Red de Escuelas de la 2ª Oportunidad en Marruecos

Red de Escuelas de 2ª Oportunidad en Marruecos. Red de 40 asociaciones de escuelas oportunidad en Marruecos. Se creó en 2020.



Salima Haloui



sahaloui@gmail.com



Más información sobre TAMSS

TAMSS es una asociación de desarrollo comunitario cuyo objetivo es contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables. Funciona desde 2006 en la zona desfavorecida de Borj Louzir, en Ariana, pero trabajan todo Túnez (Gafsa, Kasserine, Kef, Sfax, Zaghouan, Sidi Bouzid...).



darine.elouaer@gmail.com



«Es importante inspirar a las niñas pero también destacar a las mujeres, las buenas prácticas tienen un doble efecto»



“SPEED-MENTORING”, INSPIRANDO A LAS NIÑAS Y CONSTRUYENDO LOS TRABAJOS DEL FUTURO

La solidaridad intergeneracional como remedio contra el abandono escolar



Nombre de la estructura :
Inspiring Girls Marruecos



Ciudad: Rabat
País: Marruecos

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

La buena práctica se inspira en el movimiento internacional Inspiring Girls, y se adapta al contexto marroquí, tras constatar que las jóvenes y las niñas de las zonas rurales y urbanas no eran suficientemente conscientes de sus posibilidades de futuro.

Descripción de la buena práctica

Poner a las jóvenes en contacto con modelos femeninos para que compartan experiencias. Organizar conferencias sobre carreras del futuro para dar a conocer nuevas salidas profesionales a las jóvenes. En el contexto de la pandemia, nos hemos adaptado utilizando la tecnología digital para llegar a un público más amplio.

Objetivo



Reducir la tasa de abandono educativo temprano en chicas jóvenes a través de la posibilidad de conocer a personas inspiradoras.

Beneficiarios



Las jóvenes más vulnerables (zonas rurales remotas), pero también jóvenes (chicos y chicas) de los PSC más acomodados. En Marruecos, el abandono escolar de las niñas empieza a una edad muy temprana, por lo que la tutoría rápida (speed mentoring) comienza con las niñas de 10 años. 23.443 beneficiarios en los últimos 2 años han sido sensibilizados en formación presencial y a distancia.

Factores clave del éxito

- Adaptación al contexto nacional
- Asociaciones estratégicas con internados femeninos y redes de mujeres para disponer de una reserva de mujeres.
- Supervisar la relación: Mentor/aprendiz
- Implicar a los padres, a los directores de los internados y a los profesores.
- Para la versión digital, formación de las escuelas en el uso del zoom.

Resultados

- Las niñas se inspiran en modelos femeninos y también se les valora el tiempo que dedican. Esto contribuye a crear y fomentar carreras profesionales.

Impacto

- Se reduce el número de niñas que abandonan la escuela y se valoriza la voz de las mujeres inspiradoras. Iniciación de modelos y dirigirse a un público joven.

Para Saber Más

Una ONG que trabaja para inspirar a las niñas y animarlas a elevar sus aspiraciones poniéndolas en contacto con modelos femeninos. Inspiring Girls opera en muchos países.

 Yasmine Bellakhdim

 yasmine.bellakhdim@gmail.com



« Depende de los jóvenes
ir a formarse, hay que dar
el paso, juntos podemos
llegar muy lejos. »

مسار الشباب
كفاءات للعمل

drosos (...)



JUGAR PARA CONTRARRESTAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Sensibilizar a las partes interesadas con la ayuda de juegos interactivos.



Nombre de la organización :
Association Jeunesse Plus



Ciudad: Argel
País: Argelia

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Se realizó una encuesta sobre el terreno para conocer las necesidades de las asociaciones en materia de género. Esta encuesta reveló la existencia de lagunas en la comprensión del género en el trabajo de los miembros de las asociaciones.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Los formadores organizaron sesiones de sensibilización sobre cuestiones de género en forma de juegos interactivos, mesas redondas con una valoración del aprendizaje previo en forma de cuestionario de evaluación (antes y después). 230 personas se beneficiaron de esta formación.

Beneficiarios



Actores de la sociedad civil. 230 personas se beneficiaron de esta capacitación.

Metodología de implementación

Los beneficiarios son activos lo que hace posible que se apropien de la formación y los temas tratados.

Medios financieros, humanos y técnicos

Las sesiones se basan en la "Guía de la Violencia de Género" elaborada y publicada por la Liga para la Prevención y Salvaguarda de la Juventud y la Infancia.

Factores clave del éxito

- Establecer un respeto por la palabra dada.
- Hacer que la formación sea interactiva y animada.
- Continuidad y asistencia durante los distintos módulos de formación.

Resultados

- Los beneficiarios aprecian un enfoque innovador de la formación, son conscientes de los estereotipos y desigualdades de género. Los módulos están contruidos de forma participativa.

Impacto

- Los beneficiarios están sensibilizados y pueden aplicarlo en sus asociaciones. La asociación desea duplicar su trabajo en todo el país.

Para Saber Más

La asociación trabaja en el ámbito de la infancia y la juventud. Pusimos en marcha una serie de actividades (formación, jornadas de sensibilización sobre derechos humanos y del niño, etc.) con el objetivo principal de abrir el diálogo entre los jóvenes ciudadanos y los representantes electos locales.

 Sarah Gherbi

 sarah.gherbi.2020@gmail.com



« La clave del éxito es crear una interacción con los jóvenes que les permita apropiarse de los temas tratados. »



APROVECHAR LA EXPERIENCIA LOCAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las organizaciones locales como palanca para la igualdad de género y la sexualidad en las escuelas de segunda oportunidad



Nombre de la organización :
Associação para a educação de segunda oportunidade



Ciudad: Matosinhos
País: Portugal

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

La necesidad de concienciación fue identificada durante los consejos escolares por los profesores y el personal de la escuela y la institución.

¿Cómo se ha concebido la buena práctica?

La necesidad fue identificada durante los consejos escolares por los profesores y el personal de la institución. La escuela recurrió a asociaciones locales que dominaban los conceptos tratados en la sesión.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Sensibilizar sobre la igualdad de género y sexualidad.

Beneficiarios



Alumnos de la escuela de segunda oportunidad, profesores y equipo social. 78 alumnos que abandonan los estudios

Metodología de aplicación

Ayudar a la organización local a comprender las necesidades de la escuela y los alumnos para promover sesiones informales e interactivas.

Recursos Humanos

1 profesor y 1 persona del equipo social se movilizan además de la organización que interviene.

Factores clave del éxito

- Grupos de unos diez estudiantes para sesiones no superiores a 45 minutos.
- Sesiones repartidas en varias semanas.
- Sesiones interactivas que permiten el diálogo entre alumnos y ponentes.

Resultados e Impacto

Es difícil medir el impacto de las sesiones a corto plazo, pero cuando los estudiantes están interesados y realizan preguntas, el resultado se considera positivo. Las sesiones interactivas también crean un debate entre los alumnos de la escuela. Por lo tanto, las sesiones repercuten en las relaciones dentro de la escuela, pero también fuera de ella.

Para Saber Más

El objetivo de la asociación es promover la educación de segunda oportunidad, trabajando en particular con jóvenes desfavorecidos, poco cualificados, desempleados y en riesgo de exclusión social.



Patrícia Martins



patriciamartins@segundaoportunidade.com



CHEZ ACTA VISTA, LES FEMMES SE RÉVÈLENT

MYLÈNE, DEVENUE MAÇONNE

© Anthony Micallef

« No debemos prohibir nada, la observación es que el acompañamiento es humano, la diferencia a menudo hace la dinámica.»

PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD ENTRE LOS EQUIPOS DE PERSONAL

Establecer la hermandad en los equipos para acabar con los estereotipos de género



Nombre de la estructura :
ACTA VISTA



Ciudad: Marsella
País: Francia

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Se observa que tener varias mujeres en un equipo es un vector de vínculos sociales y de buena cohesión para todo el equipo.

¿Cómo se ha concebido la buena práctica?

Nació del deseo de los responsables del proyecto de crear equipos mixtos preocupados por el bienestar de las mujeres y su integración.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Incluir a las mujeres en los equipos, para reforzarlos. Promover la diversidad en los equipos, integrando a varias mujeres en un mismo equipo, crea un espíritu de hermandad, un clima de confianza y ayuda mutua. El impacto es múltiple, las mujeres se integran en el equipo y esto también sensibiliza a las mujeres para integrar las profesiones de revalorización del patrimonio. También se produce una disminución de los estereotipos de género y su integración en los equipos.

Metodología

ACTA VISTA ha iniciado la creación de una unidad de lucha contra la discriminación para adoptar una perspectiva a largo plazo y poner en marcha iniciativas como esta buena práctica. Esta buena práctica la aplican los jefes de proyecto encargados de la contratación y cuenta con el apoyo de todo el equipo.

Beneficiarios



Todos los equipos donde se han integrado mujeres. 10% de mujeres en zonas de construcción.

Principales Factores de Éxito

- No se detenga en los estereotipos de género.
- Realización de campañas de sensibilización entre los contratadores, pero también entre las mujeres.
- Organización de jornadas de puertas abiertas para presentar a las mujeres su futuro trabajo.

Resultados

- Las mujeres se muestran más entusiastas a la hora de unirse a un equipo mixto. También ayuda a sostener las carreras de las mujeres, al crear un espacio de confianza en su trabajo.

Impacto

- Trabajar en un equipo mixto fortalece el vínculo social. Contar con varias mujeres en el equipo anima a las mujeres a unirse a él.

Para Saber Más

ACTA VISTA es uno de los principales agentes de la inclusión activa a través del patrimonio, situando al individuo en el centro de sus preocupaciones. La asociación lleva a cabo proyectos en Francia, pero también en la cuenca mediterránea y en Europa.

 Coline Pélissier

 coline.pelissier@actavista.fr





« Vemos que hay un movimiento feminista por parte de las niñas, ellas son las primeras que toman conciencia de la necesidad de un cambio. »

ENSEÑAR Y APRENDER DE LA EXPERIENCIA

Cómo trabajar para dismantlar los roles de género en las prácticas cotidianas.



Nombre de la estructura :
TELCA



Ciudad: Zaragoza
País: España

La idea surgió de los profesores cuando detectaron la necesidad de trabajar en cuestiones de género. Habían observado estereotipos de género en el aula, en el trabajo con las familias e incluso en el proceso de inscripción en talleres de formación con una vertiente de género. La cultura y la interiorización de los prejuicios de género pesaron más que la voluntad de ver otras opciones y de cambiar. Todo ello les motivó a tomar iniciativas y diseñar medidas para paliar la si-

tuación. La implicación del equipo pedagógico, que se convierte en un modelo a seguir, es fundamental para el diseño de la práctica y su implementación. Cuando los voluntarios o becarios llegan a la entidad, se les informa de la filosofía de TELCA.

Los principales obstáculos son los contrastes entre las distintas culturas y los prejuicios inconscientes así interiorizados en profesores y alumnos.

Objetivo



El objetivo es cambiar la tendencia de matriculación en formaciones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y desarrollar una cultura de género en el entorno (estudiantes y sus familias).

Beneficiarios



Una media de 30 personas y sus familias.

Metodología

- Modificar la instrucción de inscripción, dando preferencia al género menos representado en este taller de formación si la demanda supera la oferta.
- Implicación y compromiso de todo el equipo educativo para que sus propias experiencias vitales sean un referente para los alumnos en su vida cotidiana y compartir ejemplos de vida.
- Aprovechar cualquier circunstancia para introducir el tema.
- Elaborar y poner en marcha un plan de igualdad para los alumnos.

Principales Factores de Éxito

- La implicación y motivación de todo el equipo docente.
- La practicidad e integración en los ejemplos del día a día sin necesidad de recursos o medios económicos.

Impacto

Es una práctica que alcanza a todos los alumnos matriculados, e indirectamente a sus familias a través de las tutorías, y a sus propios hijos o alumnos tutelados. Se tiende a cambiar la percepción de las profesiones. Los alumnos son receptivos, al menos, a escuchar.



Presta atención al proceso de solicitud y da prioridad al sexo menos representado para que el género nunca determine la formación que deseas recibir. Rodéate de un equipo dispuesto a implicarse.

testimonios

«Toda circunstancia sirve para transmitir desde la experiencia, por ejemplo, dar un taladro a una niña en lugar de a un niño para que haga un agujero».

«La Asociación de Vecinos reconoce el trabajo que hacemos y estamos rompiendo estereotipos porque los jardineros de los huertos sociales ven a las chicas labrando y trabajando el huerto y se sorprenden positivamente».

Para Saber Más

La Asociación «TALLER EDUCATIVO LABORAL DE CASETAS» (TELCA) es una entidad sin ánimo de lucro y su financiación depende de entidades públicas y privadas.

✉ asociación@telca.es





EDUCAR PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y CREAR RECURSOS

Desarrollo de sesiones prácticas exclusivas para chicos sobre prevención de la violencia de género y sensibilización sobre cuestiones de género en el programa escolar.



Nombre de la organización :
GENTIS



Ciudad: Amosta
País: España

La igualdad de género es un pilar fundamental de GENTIS y por eso llevan años trabajando en ello. La práctica que aquí se presenta surge de la necesidad de abordar la violencia machista detectada durante las observaciones en el aula. Durante las reuniones, los profesores debatieron los problemas surgidos y decidieron trabajar este tema de forma específica. Para ello, se unieron a un proyecto iniciado por organismos públicos en el que participaban varios profesores.

Varias entidades recibieron formación sobre violencia machista y fueron supervisadas y acompañadas por expertos en violencia para adaptarla a las circunstancias específicas de su centro durante un año y medio. La entidad diseñó y creó las sesiones de formación y los materiales que se utilizarían. El mayor reto fue adaptar los recursos al perfil de los estudiantes (teniendo en cuenta también la barrera lingüística) e impartir la formación en un momento en el que estuvieran receptivos y abiertos a ella.

Objetivo



Sensibilizar a los hombres sobre la violencia machista y prevenir situaciones derivadas de ella trabajando sobre masculinidades.

Beneficiarios



100 hombres/año

Metodología

Se trata de un programa de formación sobre violencia machista dirigido exclusivamente a hombres, con dos fases:

- Fase 1: Aproximadamente 2 sesiones de adaptación y creación del espacio para analizar el punto de partida y el contexto.
- Fase 2: Aproximadamente 4 sesiones al año (de 2 a 2,5 horas) diseñadas y adaptadas al perfil de los jóvenes del centro. Para llevar a cabo este proyecto, los profesores dedicaron un año y medio a formarse y a diseñar las sesiones y los materiales con el apoyo de un experto en violencia de género para diseñar un plan específico para su centro. Los materiales creados y cada sesión se evalúan y retroalimentan mediante un proceso de mejora continua.

Factores clave del éxito

- Realización de un análisis previo de la situación en su centro concreto y formación en violencia machista.
- El trabajo desde la inteligencia emocional y la deconstrucción de las masculinidades para poder acercarse al alumnado.

Impacto

- Mayor reconocimiento de las profesoras.
- Mejora de la convivencia en el centro al compartir sus experiencias con sus compañeros.
- Mejora de la gestión emocional y, en particular, del nivel de violencia dentro y fuera del aula.
- Una mayor capacidad para abrirse y expresar sus sentimientos.



Trabajar sobre lo que necesitan los jóvenes y sensibilizar a la sociedad. Es importante deconstruir y cuestionar la masculinidad.

Para Saber Más

La Fundación Gentis es una empresa social. Entidad de referencia y de calidad para el desarrollo de competencias profesionales y personales y para la mejora de la empleabilidad y el empleo de las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad social y profesional.

✉ nsabater@gentis.org



PARA IR

MÁS

ALLÁ



Más visibilidad

- Aumentar la visibilidad de las mujeres en el empleo, y su impacto en los jóvenes
- A través de «modelos femeninos» que ilustren la interseccionalidad, sean conscientes de las barreras específicas de las niñas y las mujeres y sean accesibles; esto aumentará el impacto que tienen en los jóvenes.
- Desarrollar un programa de coaching «modelo/joven» (por ejemplo, creación conjunta de un coaching «vida profesional/carrera plenamente exitosa»).
- Tómese el tiempo necesario con las familias y el entorno inmediato.
- La relación con las familias es crucial para el éxito de los proyectos. Pero cambiar los hábitos y las opiniones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y el género puede llevar tiempo.
- Invita a la gente a participar de forma muy concreta en la vida de la organización -por ejemplo, pintando los locales-, gánatelos, sorpréndelos, sin tratar de convencerlos, sin comprometer sus valores y siendo responsables.
- Testifica escuchando y teniendo en cuenta eficazmente las necesidades de todas las personas y los beneficios de la igualdad de género para todos.

¿Y la masculinidad?

- Trabaja sobre las masculinidades con los jóvenes beneficiarios varones y considera la formación entre iguales.
- Haz el mismo trabajo con los hombres que son parte del equipo de personal.
- Ten como objetivo crear un nuevo tipo de modelo masculino responsable y humanista.

Saberse legítimo y darlo a conocer

- Cada una de las organizaciones enumeradas en esta guía tiene experiencia en la integración de los jóvenes con dificultades teniendo en cuenta las cuestiones de género.
- ¿Por qué no poner estas competencias al servicio de estructuras menos avanzadas sobre el terreno, por ejemplo, las empresas, para facilitar el éxito de la mezcla de equipos?





○ Tema 2

Desarrollando una Infraestructura con Conciencia de Género

Creación de una infraestructura de género	44
Escuelas inclusivas para niñas en Palestina	46
Adaptación a las necesidades de las mujeres	48
Talleres de sensibilización y reflexión sobre cuestiones de género	50

«Los talleres afectivo-sexuales también son muy populares entre las familias de los jóvenes.»



UNA INFRAESTRUCTURA PARA CUESTIONES DE GÉNERO

Ofrece diferentes servicios y herramientas para trabajar el género en toda la entidad



Nombre de la estructura :
ADUNARE



Ciudad : Zaragoza
País : España

La Fundación Adunare tiene entre sus principios y valores el de la igualdad y aplica la perspectiva de género de forma transversal en todos los ámbitos de su actuación: actividades y proyectos, a través de actos y talleres específicos; a través de servicios específicos como el que se describe a continuación; a nivel organizativo en la política de recursos humanos, así como en sus relaciones con el entorno y la comunidad; y a nivel de la propia organización.

El Plan Estratégico incluye varias medidas focalizadas en el género que les permiten unir y centrar sus acciones. El impacto de las distintas acciones se mide a través de cuestionarios de satisfacción y tutorías mensuales y muestra que son bien recibidas por los estudiantes. Además, los profesores reciben formación sobre cuestiones de género dentro del plan de formación de la entidad.

Objetivo



Promover la igualdad de género en el mercado laboral y en la formación. La fundación ofrece diferentes servicios y herramientas para trabajar la igualdad de género en toda la entidad. Por ejemplo creando espacios para los niños.

Beneficiarios



Más de 400 personas

Metodología

Estas son algunas de las prácticas llevadas a cabo por la entidad:

- Desarrollar e implementar un Plan Estratégico transversal en la entidad.
- Incorporar mujeres formadoras en talleres de profesiones masculinizadas.
- Introducir la formación en perspectiva de género e igualdad de forma integrada; elaborar materiales didácticos y sensibilizar en cada área.
- Ofrecer espacios/talleres a estudiantes de entidades expertas en género sobre diferentes temas dentro del horario escolar.
- Ofrecer servicios de conciliación y espacios para personas en procesos de formación e inserción.
- Para la puesta en marcha del espacio infantil se requieren materiales de juego y estimulación para 0-3 años.

Factores de Éxito

- Incorporar medidas transversales a través del Plan Estratégico de la entidad.
- Escuchar las necesidades de la población.
- El personal está implicado y formado en cuestiones de género.

Impacto

- Mayor aceptación de las mujeres en otros sectores tradicionalmente dominados por los hombres.
- Implicación de todo el personal y los estudiantes, con un impacto en más de 400 jóvenes adultos.
- Más de 15 mujeres pueden seguir formándose y/o trabajando cada año gracias a los servicios de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Los alumnos valoran positivamente todas las acciones.



Presta atención a las necesidades y demandas del grupo y su entorno. Escúchales activamente y da respuestas eficaces implicando y comprometiendo a los profesionales.

Para Saber Más

Promover la integración social, educativa, cultural y profesional, favoreciendo el desarrollo de las personas en situación o riesgo de exclusión y de la comunidad, desde un compromiso de justicia social.

✉ calidad@adunare.org





ESCUELAS INCLUSIVAS PARA NIÑAS EN PALESTINA

Cómo mejorar el entorno escolar y hacerlo más adecuado para las niñas de zonas remotas de Palestina.



Nombre de la organización:

VIS - Volontariat international pour le development



Ciudad: Distrito de Hebrón

País: Palestina

Antecedentes y evaluación de necesidades: ¿por qué se puso en marcha la buena práctica?

Se realizaron 3 evaluaciones de necesidades diferentes para 3 proyectos (2019, 2020 y 2021) y un estudio de género en 2020 a través del cual surgieron las necesidades de los alumnos y, en particular, de las alumnas, con vistas a un proceso psicosocial que se llevaría a cabo en favor de los jóvenes y de las niñas vulnerables en particular.

¿Cómo se diseñó la buena práctica?

Los alumnos fueron entrevistados en grupos de discusión y expresaron sus ideas sobre la escuela. La rehabilitación de las estructuras escolares se planificó en función de las necesidades de los alumnos y, en particular, de las alumnas.

Description de la bonne pratique

Objetivo



Facilitar los procesos educativos de las niñas mediante un entorno de aprendizaje adecuado

Beneficiarios



Al menos 5.000 niñas de la región del distrito de Hebrón de un total de 10.000 beneficiarias

Metodología

Los proyectos se caracterizan por la participación activa de alumnos y profesores en la evaluación de las necesidades y en la definición del proceso de rehabilitación escolar, la formación del profesorado y la gestión de los centros.

Recursos humanos

Varios coordinadores y consultores, expertos palestinos y personal local.

Factores clave del éxito

- Realización de un estudio de género especializado en la zona de intervención.
- Participación activa de los jóvenes en el diseño de las escuelas y en la aplicación práctica de los resultados de la consulta.
- Formación de directores de escuela, trabajadores sociales y profesores.

Resultados

- 10 escuelas situadas en zonas remotas y sensibles del distrito de Hebrón ya han sido renovadas, y 4 siguen en curso, en función de las necesidades de los alumnos y de las niñas.
- 10.000 alumnos (50% niñas) implicados en actividades de apoyo psicosocial.
- Se ha formado al personal escolar (directores, profesores y personal de apoyo).

Impacto

Mejora de las condiciones de vida, la resiliencia y los servicios básicos de las comunidades vulnerables.



Tener siempre en cuenta la opinión de las mujeres en el proceso de desarrollo.

Más información

VIS - Voluntariado Internacional para el Desarrollo es una organización no gubernamental de cooperación al desarrollo y solidaridad internacional que promueve y organiza actividades de sensibilización, educación y formación para el desarrollo y la ciudadanía global.



Emanuela Chiang



e.chiang@volint.it





« La formación es un
arma para afrontar
cualquier dificultad. »

ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES

Adaptar la ejecución del programa a las necesidades y condiciones de las mujeres.



Nombre de la Organización: Semeurs d'Avenir
Nombre del programa - si procede: Maharat Li Loubnan (Competencias para El Líbano)



Ciudad: En todo el Líbano (Trípoli & Norte, Beirut/Mount Lebanon, Saida & Sur, Beqaa)
País: Líbano

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿ por qué se ha puesto en marcha la buena práctica ?

La idea de adaptar la realización de las actividades de formación profesional breves surgió principalmente de 3 principales obstáculos identificados para que las mujeres asistan a las formaciones :

- Limitaciones familiares: las mujeres se encargan de cuidar a los niños cuando están en casa, de las tareas domésticas por lo tanto, no son flexibles en cuanto a las horas de formación y a las horas de trabajo.
- Tradición familiar/social que no permite a las mujeres trabajar fuera de casa o en un entorno con hombres.
- Tradición familiar/social que no permite a las mujeres tener una actividad independiente (ir a una formación, trabajar...)

La idea partió del equipo operativo de las distintas regiones de implementación, basándose en su experiencia. Era una demanda de los estudiantes (y más tarde del personal).

Descripción de la buena práctica

Adaptar la ejecución del programa a las necesidades de las mujeres, aprovechando las barreras para facilitar su acceso a la formación y apoyar su empoderamiento.

Objetivo



Capacitación de las mujeres mediante integración en el mercado laboral

Beneficiarios



Mujeres vulnerables de 15 a 35 años, libanesas y refugiadas, en un proyecto de formación profesional de corta duración, unos 600 beneficiarios al año.

Metodología

- Adaptar el horario de las formaciones a las limitaciones de las mujeres (formaciones por la mañana)
- Ofrecer especializaciones atractivas para las mujeres que les permitan trabajar desde casa, tener horarios flexibles y evolucionar en un entorno femenino
- Implicar a las familias para que dejen de ser un obstáculo

Factores clave del éxito

- Compromiso del equipo operativo
- Flexibilidad
- Buena escucha y comprensión de los beneficiarios

Resultados

- El 50% de los beneficiarios del proyecto son mujeres
- Más de 900 mujeres formadas entre 2017 y 2021
- Tasa de abandono no superior a la de los hombres

Impacto

- Impacto positivo en la inserción laboral: 54% de mujeres trabajando o estudiando 6 meses después de la formación
- El 41% de las mujeres que trabajan tienen su propia actividad y trabajan desde casa (frente al 28% de la media del proyecto)
- Impacto positivo en el desarrollo personal, empoderamiento de las mujeres basado en comentarios cualitativos/historias de éxito

i Estas adaptaciones fueron iniciativa del equipo operativo. Requiere implicación, flexibilidad y toma de iniciativa por su parte.

Más información

Semeurs d'Avenir es una ONG libanesa creada en 2010 y socia ejecutora del IECD en el Líbano. El objetivo de Semeurs d'Avenir es planificar, mejorar y fomentar todas las iniciativas sociales, pedagógicas, económicas y culturales que permitan el progreso de las personas satisfaciendo sus necesidades materiales e intelectuales. Gracias a su colaboración con el IECD, Semeurs d'Avenir lleva a cabo seis proyectos en los ámbitos de la educación, la formación profesional y la orientación profesional.



Maya Boustani



maya-boustani@iecd.org



« Los talleres de sensibilización también permiten crear una narrativa común dentro de los equipos y un espíritu de equipo. »

LA

La Lettre de Solidarité Laïque
Prix : 5€ - 2^e trimestre 2021

n°73

LETTRE



ÉDITO



Samia Frawes

Coordinatrice Actions Bassin Méditerranéen, Référente genre chez Solidarité Laïque

Combattre les inégalités, Construire l'humanité !

Dans ce contexte de pandémie, les femmes, les filles et les personnes LGBTQIA+, victimes déjà de l'imbrication des systèmes d'oppression dont le patriarcat, le racisme, l'homophobie et le capitalisme, sont les plus impactées par les effets socio-économiques de la COVID-19.

La crise a mis à nu les dominations dont souffrent les femmes et les personnes minorées. En pleine polémique sur les masques, les gels et les vaccins, les petites filles, les femmes et les personnes de genre non binaire, en plus de tous les risques sanitaires encourus, se retrouvent en quête de sécurité et de dignité. Renvoyées à l'espace privé, isolées avec leurs agresseurs, empêchées d'accéder à la justice et aux services de protection, privées de l'école, de formation et de travail, elles sont les plus touchées par les violences, le chômage, la déscolarisation et l'exclusion sociale. Depuis un an, les privilèges ont été renforcés, de plus en plus acceptés et banalisés. Les leviers de résistance au patriarcat, au racisme et à l'exclusion sont fragilisés. Les replis identitaires nourrissent les systèmes de domination, alors que les leviers de l'égalité et du vivre ensemble ont été déstabilisés. C'est ce qui fait la légitimité de notre combat au quotidien.

Dans ce dossier dédié à l'égalité de genre, nous mettons le curseur sur le rôle de l'éducation inclusive et de qualité pour reconquérir le vivre ensemble et rappeler notre attachement à l'égalité, à la solidarité et à la laïcité. Face à ces défis, mobilisons-nous pour l'éducation et engageons-nous dans la construction de sociétés égalitaires et solidaires.

Alida Ymele Letchehie, 26 ans, artiste plasticienne Camerounaise, traite les notions de précarité et de fragilité via l'image des femmes migrantes ou domestiques et met en lumière les difficultés d'intégration auxquelles elles font face.



DOSSIER

L'ÉGALITÉ EST UNE
PRIORITÉ MAJEURE !
PAS DE DROITS
SANS ÉGALITÉ !

TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN Y REFLEXIÓN SOBRE CUESTIONES DE GÉNERO

Entablar un debate estructurado sobre el género en las organizaciones de la sociedad civil



Nombre de la organización: Solidarité Laique

País: Varios países - países foco: Cuenca mediterránea, África Occidental

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Existe un compromiso real de luchar contra todas las formas de discriminación y promover la igualdad a través de la educación, como reza el lema de la asociación "Educado Hoy, Más Libre Mañana".

¿Cómo se ha concebido la buena práctica?

La buena práctica es el resultado del trabajo conjunto de los equipos y de la aplicación de una estrategia de género específica para Solidarité Laique. Es importante establecer una estrategia para comprender los objetivos de la formación.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Desarrollar el pensamiento crítico y la concienciación de los equipos sobre cuestiones sociales relacionadas con el género. Acercar a los equipos en el intercambio entre líneas de negocio.

Metodología

Distribución de un cuestionario a los equipos para medir sus necesidades y desarrollo de una estrategia para organizar la formación, iniciar un debate sobre las cuestiones de género a nivel interno y con los socios de la asociación, y promover la integración de esta dimensión en todas las acciones y proyectos de la asociación.

Medios financieros, humanos y técnicos

Una persona se encarga de este tema en la sede, pero todo el equipo se moviliza.

Factores clave del éxito

- Diseñar objetivos previos y una estrategia
- Intercambio en torno a los temas, conocer los contextos, diseñar conjuntamente las acciones: «No llegar con soluciones predefinidas»
- Apoyarse en expertos locales para adaptarse a las necesidades de cada país

Resultados

El debate estructurado y la reflexión compartida sobre el género generan un doble resultado. En primer lugar, la concienciación en materia de género de todos los equipos de la estructura, esencial en la lucha contra las desigualdades. De este modo, todos pueden apropiarse del asunto y llevarlo a la práctica. En segundo lugar, federa a los equipos aportando diversidad de puntos de vista y creando un espacio de intercambio, al reunir a los empleados en torno a un tema común.

Impacto

La formación tiene un impacto a medio y largo plazo. A medio plazo, se sensibiliza a los equipos, pero a largo plazo esto repercutirá en los proyectos y en los beneficiarios de los mismos, al repercutir en la redacción y ejecución de los proyectos.

Para conocer más

Solidarité Laique es un colectivo de 48 organizaciones vinculadas a la escuela pública, la educación popular y la economía social y solidaria. Para la asociación, la educación es un derecho fundamental, pero también la clave de la emancipación individual y del desarrollo social, cultural y económico. Contribuye a construir la paz en el respeto de las diferencias.

 Samia Frawes

 sfrawes@solidarite-laique.org



PARA IR

MÁS

ALLÁ



El género en el día a día

Integra la dimensión de género en el funcionamiento cotidiano (prestación de servicios, proveedores masculinos y femeninos, intervención equilibrada en las reuniones, tomando en consideración las atenciones y preocupaciones de mujeres y hombres, participación equilibrada en la toma de decisiones, etc.).

Género para todos

Forma a todo el personal -seguridad, logística, catering- para identificar la violencia de género, sus repercusiones y su prevención.

Un discurso común

En aras de la eficacia, garantiza que el compromiso, planes de acción y resultados en materia de igualdad de género se comuniquen de forma equilibrada.

Irradia

Impulsa la conciencia de género en los viajes «casa-centro de formación, centro de formación-empresa», porque las mujeres y los hombres se enfrentan a obstáculos diferentes en su camino y se mueven de forma distinta:

- Consulta a los jóvenes y a los equipos sobre sus necesidades de seguridad en el camino de ida y vuelta al centro, al centro y a la empresa,...
- Incluye a las familias y las comunidades en la búsqueda de soluciones y la prevención de la violencia de género (por ejemplo, paseos exploratorios, acompañamiento en viajes, etc.)

Conocer y ser

Elabora una carta «sensible al género» con el personal, los jóvenes y las familias, firmada por todos. Incluye la aplicación efectiva de la igualdad de género en las evaluaciones del personal. Empieza por los jefes de equipo.



● Tema 3

Integrando el género en los programas de formación

Discriminación positiva:	
Formación e integración de las mujeres en el mercado laboral	56
Formación, intercambio y aplicación a ambos lados del Mediterráneo	58
La oratoria como palanca para el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres	60
El diálogo como herramienta para la capacitación financiera de las mujeres ...	62
La democracia participativa: un activo para la igualdad de género	64
Movilización e integración para la inclusión	66

« Debería haber un taller de género para cada estructura y para cada miembro del personal y para los nuevos miembros del personal. »



DISCRIMINACIÓN POSITIVA: FORMACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Fomentar la selección de mujeres beneficiarias en centros socioeducativos y en el mercado laboral para aumentar su empleabilidad.



Nombre de la estructura:
Al Jisr



Ciudad: Casablanca
País: Marruecos

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

La buena práctica se puso en marcha a raíz de las peticiones de varias empresas y de la importancia dada por Al Jisr a la inserción de la mujer en el mercado laboral.

Descripción de la Buena Práctica

Objetivo



Formar e integrar económicamente a las mujeres en el mercado laboral. El proyecto de Al Jisr aplica discriminación positiva en la elección de los beneficiarios de su formación, pero también en la selección de perfiles para las empresas. También contribuye a satisfacer la creciente demanda de las empresas de contratar a mujeres y aumentar la tasa de empleabilidad de las mujeres.

Beneficiarios



Una persona se encarga de este tema en la sede, pero todo el equipo se moviliza.
104 mujeres formadas (de 138)

Metodología de Implementación

La orientación se realiza en sentido ascendente por los empleados, lo que permite una discriminación positiva para la formación, pero también en el perfil de propuestas enviadas a las empresas asociadas.

Principales factores de éxito

- Crear un diálogo de confianza con las empresas que desean contratar personal.
- Tomar conciencia de la importancia del papel de la mujer en la sociedad.

Resultados

El 75% de las personas beneficiarias de este proyecto son mujeres en este proyecto de empleabilidad.

Impacto

- Cambio gradual de mentalidad para las empresas también para las familias y los beneficiarios.
- Aumento de la tasa de empleabilidad de las mujeres en el laboral.

Para conocer más

La misión de Al Jisr es implicar al sector privado en el proceso educativo acercando la escuela a la empresa y reforzando el concepto de asociación. Esta buena práctica pretende incluir especialmente a las mujeres.

 Adam Hamidi

 a.hamidi@aljizr.ma



« La red MedNC está comprometida con la integración de la perspectiva de género en el Mediterráneo porque estamos convencidos de que la integración de la perspectiva de género promueve la inclusión de todos los ninis del Mediterráneo.» »



FORMACIÓN, INTERCAMBIO Y APLICACIÓN A AMBOS LADOS DEL MEDITERRÁNEO

Cómo integrar el enfoque de género en el propio proyecto de formación e inserción profesional gracias al trabajo en red en el Norte y el Sur del Mediterráneo.



Nombre de la estructura:

Instituto Europeo de Cooperación y Desarrollo

Nombre del programa:

Mediterranean New Chance Network (MedNC)



Ciudad: Marsella

País: Francia

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

El enfoque de género y el plan de acción de la red MedNC (intercambio de buenas prácticas, formación, ejecución de proyectos concretos) se priorizaron en función de las necesidades expresadas por los miembros en los actos de la red o durante las consultas personales.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Intercambiar y formar a los miembros de la red para que integren la perspectiva de género en sus proyectos, mediante la creación de puntos de referencia comunes para construir proyectos innovadores en todos los países miembros de MedNC. El objetivo último es contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en las estructuras miembros y en su oferta de formación.

Beneficiarios



Los 15 miembros de la red MedNC e indirectamente los 55.000 jóvenes.

Metodología de la Implementación

3 niveles de intervención: la elaboración de una guía de buenas prácticas inspiradoras y fácilmente reproducibles, la formación de los miembros en materia de integración de la perspectiva de género y el desarrollo y/o ensayo de proyectos concretos con una fuerte dimensión de género.

Medios Humanos, Técnicos y Financieros

Un equipo de cuatro personas con base en Marsella y en contacto directo con los miembros de la red.

Claves del Éxito

- Estar atento a las necesidades de los miembros de la red.
- No dudar en recurrir a consultores externos cuando el equipo no disponga de medios internos.
- Competencia para apoyar y reforzar a los miembros.
- Prestar atención a las diferencias culturales, conocer la región para comprender mejor las necesidades y obstáculos de cada estructura.

Testimonios

«Compartir buenas prácticas es realmente el ADN de la red MedNC, y esta guía es un ejemplo perfecto de ello.»

«La integración de la perspectiva de género es muy importante porque sabemos que el 80% de los niños de Marruecos son chicas. No es un lujo, sino una necesidad vital integrar el género para llegar a todos.»

Para conocer más

La red reúne a los actores de la integración profesional que, a ambos lados del Mediterráneo, desarrollan mecanismos locales para responder a estos retos. Al aunar los puntos fuertes y la experiencia de sus miembros, el proyecto pretende reforzar su capacidad de acción, reproducir a escala mediterránea soluciones probadas y multiplicar su impacto. La red también fomenta y moviliza el apoyo de las autoridades públicas.



 Adélie Breil

 adelie.breil@iecd.org

«Es importante que los beneficiarios se apropien del problema, que compartan su éxito. Contando su historia se pueden despertar ideas en todos.»

DÉBAT DE CLOTURE



Entrepreneurs



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

Maavjee

Widoobiz

Un partenaire
Groupe
Les Echos
Le Parlem

Entre



LA ORATORIA COMO PALANCA PARA EL DESARROLLO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL DE LAS MUJERES

El desarrollo personal de las mujeres es esencial para que tomen conciencia de su legitimidad y confíen en ella.



Nombre de la estructura:
Moovjee



Ciudad: Túnez
País: Túnez



Ciudad: París
País: Francia

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Esta buena práctica se puso en marcha tras la observación general de que las mujeres empresarias se consideran menos «ambiciosas» que los hombres. Hemos querido destacar sus perfiles para proyectarse en este papel modélico. Queríamos demostrar que cada mujer tiene el poder de inspirar.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Que cada mujer se convierta en embajadora de sus acciones permitiéndole inspirar a otras mujeres en su elección.

Beneficiarios/as



En Moovjee Francia, 50 mujeres han participado en los talleres a lo largo de 3 años. En Túnez se han realizado 5 retratos.

Metodología de Implementación

Se imparten 3 talleres sobre cómo hablar en público:

- Presentación de modelos.
- Los valores que los beneficiarios quieren destacar.
- El mensaje que quieren difundir.

Medios Humanos, Financieros y Técnicos

La asociación recurre a un entrenador especializado en este tema. Es importante que algunos de los talleres se celebren cara a cara.

Factores clave del éxito

- Al crear un sentimiento de grupo, el primer taller rompe el hielo entre los beneficiarios. Se sienten más libres para compartir.
- Permanecer disponible después, continuando el acompañamiento.
- Hablar delante de otros beneficiarios les permite ganar confianza.

Testimonio de los/as jóvenes

«El programa me da mucha confianza y legitimidad. Me ayuda a posicionarme como líder, me ayuda a ser más estratégica en mis decisiones y mi visión, y me hace querer inspirar a otras mujeres para que estén en esa misma dinámica.»

Doris Arnold

Para conocer más

La misión de Moovjee es permitir a todos los jóvenes de 18 a 30 años que lo deseen crear o hacerse cargo de una empresa durante o al final de su formación, apoyar a los jóvenes empresarios de 18 a 30 años en su desarrollo personal y en el crecimiento de su empresa.

 Lucile Guez

 lucile@moovjee.fr



«Hay que atreverse a llegar hasta el final para obtener resultados maravillosos.»

Aziza Bettaibi



EL DIÁLOGO COMO HERRAMIENTA PARA LA CAPACITACIÓN FINANCIERA DE LAS MUJERES

El diálogo con las familias de las beneficiarias, facilitador de la capacitación financiera de las mujeres rurales.



Nombre de la estructura:
Asociación para el Desarrollo de la Mujer Rural
(ADFR – por sus siglas en francés)



Ciudad: Kasserine
País: Túnez

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Esta buena práctica nació de la constatación de que algunas familias prohíben a las mujeres asistir a cursos de formación debido a su sexo.

¿Cómo se ha concebido la Buena Práctica?

Las buenas prácticas responden a una necesidad y una demanda directas de los beneficiarios.

Descripción de la Buena Práctica

La asociación establece un diálogo entre las familias y las mujeres que desean beneficiarse de una formación profesional que les permita ganar un sueldo después. La familia y los amigos de la beneficiaria están tranquilos gracias a los servicios de la asociación. Esta buena práctica también proporciona apoyo psicológico a las 25 mujeres que reciben formación.

Metodología de Implementación

Construir la confianza colectiva. Todos los miembros participan en las buenas prácticas, que contribuye a mejorar la imagen de la asociación.

Próximo Paso

Creación de un centro de apoyo psicosocial para mujeres en Kasserine, para reforzar y permitir un impacto sostenible.

Claves de Éxito

- Movilizar a todo el equipo.
- Estar atento a las necesidades de las mujeres beneficiarias.

Resultados

25 de las 30 mujeres seleccionadas han completado con éxito la formación en ADFR. Ahora se les forma en un oficio y también en habilidades empresariales.

Impacto

Las mujeres beneficiarias han adquirido conocimientos técnicos y disponen de unos ingresos fijos para ayudar a sus familias. Gracias a la formación, las beneficiarias han desarrollado su capacidad de decisión autónoma y de convencimiento.

Para conocer más

ADFR es una ONG local que contribuye al desarrollo de todas las actividades socioeconómicas y medioambientales de las mujeres y las poblaciones de las zonas rurales a través de la formación profesional.

 Aziza Bettaibi

 aziza.bettaibi1987@gmail.com





«Elaborados de forma concertada con la sociedad civil, los Presupuestos con Enfoque de Género desarrollados por una autoridad local expresan su compromiso político en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, pero también de la democracia participativa.»

LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA: UN ACTIVO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Establecer un diálogo entre las autoridades públicas y la sociedad civil que permita integrar con éxito la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo local.



Nombre de la estructura:

Migración y Desarrollo

Nombre del programa:

«Desarrollo Rural Integrado en Marruecos 3» (DRIM 3)



Ciudad: Souss-Mass

País: Marruecos

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

La buena práctica parte de la constatación de una falta de conocimiento o incluso de interés por el género en los proyectos puestos en marcha por los municipios, pero también del hecho de que para avanzar en la cuestión de género en los proyectos de desarrollo es necesario trabajar más con las autoridades públicas y la sociedad civil para mover ficha.

Descripción de la Buena Práctica

Objetivo



Establecer un clima de diálogo entre los municipios y la sociedad civil que permita la sensibilización y la integración de la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo. Esta buena práctica implica la formación de la sociedad civil y de los funcionarios municipales, electos y civiles. Es una auténtica palanca para la igualdad de género.

Beneficiarios



12 municipios y 1 provincia con 32 representantes de municipios

Metodología de Implementación

Para aplicar esta buena práctica, es importante aportar una considerable dosis de pedagogía explicando más claramente el deseo del gobierno de establecer una presupuestación con perspectiva de género y el diálogo con la sociedad civil en los municipios. Para promover la sostenibilidad del proyecto, es necesario crear una caja de herramientas dentro de cada autoridad local (diagnóstico presupuestario y planificación con enfoque de género)...

Factores Clave de Éxito

- Formación de calidad para atraer la curiosidad y la envidia de los beneficiarios a favor de la asunción de apropiación del enfoque;
- Seguimiento regular con la creación de un grupo de WhatsApp necesario para el apoyo local;
- Valorar a cada parte interesada durante la formación y las consultas para que quieran continuar el trabajo (inteligencia colectiva).

Testimonio

El Vicepresidente de la Colectividad Territorial de Tiznit: «Después del trabajo regular con Migración y Desarrollo, integramos todos los conocimientos y logros en los programas de la Colectividad Territorial, para que tengan en cuenta las cuestiones de género. También hemos adoptado la participación de mujeres y hombres en las políticas y decisiones tomadas por el municipio, para ver el impacto de éstas en el presupuesto y en las prácticas de los responsables políticos».

Para conocer más

Migración y Desarrollo se basa en tres principios: participación de las poblaciones en las decisiones y la financiación de los proyectos, la solidaridad de los pueblos y la asociación con las autoridades locales. En formación de los actores (cargos electos, ejecutivos de asociaciones de pueblos, administraciones locales, cooperadores) es uno de los ejes principales de las intervenciones de la ONG. Las acciones se localizan principalmente en Souss Massa (Marruecos).



 Sarah De Oliveira

 sarah.deoliveira@migdev.org

«Para mejorar el futuro de los jóvenes, hay que hacer un gran esfuerzo para integrar el enfoque de género en los distintos proyectos.»



MOVILIZACIÓN E INTEGRACIÓN PARA LA INCLUSIÓN

El impacto de la contratación de un recurso humano móvil dedicado a la contratación de jóvenes y mujeres jóvenes.



Nombre de la organización:
L'Heure Joyeuse



Ciudad: Casablanca
País: Marruecos

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Durante sus 13 años de existencia en la Unidad de Orientación e Inserción Profesional, la captación de jóvenes ha sido responsabilidad de un agente de movilización que sale y se reúne con la población de los barrios desfavorecidos. Les informa de las distintas posibilidades que ofrece Heure Joyeuse. En algunos casos, acercarse a las chicas jóvenes y a las mujeres jóvenes ha resultado difícil debido a las normas y convenciones sociales, sobre todo en algunos barrios de Casablanca.

Descripción de la Buena Práctica

Objetivo



Para promover la inclusión de las mujeres en los centros de formación, la asociación ha contratado a una agente de movilización femenina que se desplaza para reunirse con las familias de las jóvenes. Esto permite movilizar la integración de las mujeres en los centros de formación. Esta responsable de movilización trabaja en contacto directo con la población, lo que no sólo les tranquiliza sino que crea un clima de confianza para las jóvenes y sus familias.

Beneficiarios



La tasa de acogida ha aumentado un 50% tras el compromiso del funcionario de movilización.

Metodología de Implementación

Reclutar a un oficial de movilización

Factores Clave de Éxito

- Identificar los barrios desfavorecidos donde los ninis tienen una fuerte presencia.
- Establecer una relación de confianza con las familias de las jóvenes.

Testimonio

«Antes de integrar un enfoque de género en nuestro contacto con las poblaciones afectadas, la presencia de mujeres en los centros de formación era muy baja, pero desde que integramos el enfoque de género y nos autorizaron para movilizar a las jóvenes de los barrios desfavorecidos, hemos observado un notable aumento de la tasa de mujeres en el centro de formación de aprendices».

Zineb, responsable de movilización de Heure Joyeuse.

Para conocer más

La asociación l'Heure Joyeuse es una asociación reconocida de utilidad pública, sin ánimo de lucro, comprometida en la lucha contra la exclusión social y profesional.



Abdelmajid Lakhouri



abdelmajid.lakhouri@heurejoyeuse.ma



PARA IR

MÁS

ALLÁ



No olvides nada

- Realiza una evaluación sistemática y con perspectiva de género de los métodos y contenidos pedagógicos de los módulos impartidos, independientemente de la materia impartida y del taller desplegado.
- Revisar los módulos de formación existentes.
- El equipo educativo audita sus prácticas, su forma de dirigir, sus materiales de formación

Cuidado con los frenos

Ten en cuenta las barreras de los beneficiarios y el personal. Por ejemplo:

Identifica los obstáculos a la asistencia regular y propón métodos de seguimiento y enseñanza variables (horarios flexibles, enseñanza a distancia, cursos descargables).

Impón un prerequisite

Como requisito previo para la formación específica (por ejemplo, la feminización de las profesiones), proporciona un módulo genérico, que comprende:

- Conocimiento de los principales mitos sexistas existentes (remuneración y pagas extraordinarias de las mujeres, incompatibilidad de las mujeres y el poder, celos de las mujeres entre sí, rendimiento de los hombres...), prejuicios inconscientes y dominación.
- Conocimiento del derecho de paso.
- Formación en autodefensa verbal.

Cambiando el juego

- Piensa el género y la interseccionalidad.
- Constituye grupos de beneficiarios que ilustren una mezcla social, cultural e intergeneracional.
- Reflexiona sobre género y poder.

En una lógica inversa a la adaptación de las mujeres a la organización, forma a los beneficiarios sobre los obstáculos a las entrevistas con perspectiva de género.

Desarrolla módulos de liderazgo, gestión y creación de redes y prepara la contratación de mujeres para puestos de mayor responsabilidad.

Como parte de la formación empresarial, desarrolla redes de mujeres empresarias.



● Tema 4

Capacitación para la Igualdad de Género

Implementando un Plan Municipal de Igualdad de Género	72
Deconstruir los Estereotipos de Género con Ayuda de la Realidad Virtual.....	74
Formación de Profesores y Personal Escolar en Cuestiones de Género	76
Formación que Rompa los Estereotipos de Género	78
Puesta en Común y Capitalización para Afrontar los Retos de la Integración de la Perspectiva de Género.....	80

Es muy guapa para ser e inteligente



É muito bonita e
~~para ser~~ inteligente.

APLICACIÓN DE UN PLAN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Una campaña para promover la igualdad de género entre los jóvenes, llamada Iguallgua



Nombre de la Organización:
Municipalidad de Matosinhos



Ciudad: Matosinhos
País: Portugal

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

La igualdad, la ciudadanía y la no discriminación son para nosotros principios fundamentales para el desarrollo sostenible, igualitario e integrador de una sociedad justa y democrática, respetuosa con los derechos humanos y las libertades, en la que la participación de todos esté garantizada. Matosinhos está implementando un plan municipal para la igualdad de género con el objetivo de trabajar este tema desde una perspectiva más cercana y adecuada a la población, a través de una red que involucra a más de 160 organizaciones que forman la red social de Matosinhos.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



El Ayuntamiento de Matosinhos lanzó esta campaña en 2020, a través de las redes sociales, con el objetivo de contribuir a la transformación de las perspectivas y comportamientos inadecuados que perpetúan modelos desiguales en los roles sociales, basados en la desigualdad de género que conducen a discriminación, exclusión social, victimización, abuso de poder e incluso episodios de violencia en las relaciones».

Beneficiarios



Dirigido a jóvenes de 15 a 25 años. Concuraron 69 obras desde dibujos, vídeos, representaciones teatrales, pinturas, poesía, y las dos obras ganadoras reflejan la necesidad de deconstruir los estereotipos.

Factores clave del éxito

- Contar con personas influyentes conocidas por los jóvenes.
- Comunicar a través de las redes sociales.
- Trabajar en colaboración con la sociedad civil.

Testimonios

manelmarques : ¡Estoy muy orgulloso de ser de Matosinhos! ¡Gracias por esta campaña/iniciativa! ❤️

monnetgm : 🧡 Gran/Increíble mensaje/idea. 🧡

luisnascimento : excelente/sublime iniciativa. 🧡🧡🧡

whiteroseoutfits : Estoy trabajando para poder participar/Estoy trabajando para formar parte de esta gran iniciativa.

Para conocer más

Matosinhos es una ciudad y municipio del distrito norte de Oporto, Portugal, que limita al sur con la ciudad de Oporto (a 8 km del centro de la ciudad). En 2020, Matosinhos recibió el premio «Vivir en Igualdad» de la Comisión de Ciudadanía e Igualdad. El municipio es miembro asociado de la nueva red mediterránea.

✉ igualdadeconselheir@cm-matosinhos.pt



« Ve a por ello, no te lo
cuestiones, simplemente
inténtalo. »



DECONSTRUIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO CON AYUDA DE LA REALIDAD VIRTUAL

Cambiar la imagen sexista de los empleos con ayuda de la tecnología



Nombre de la organización:
Fundación de Aprendices de Auteuil
(Apprentis D'Auteuil)



Ciudad: Picardie
País: Francia

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Voluntad de deconstruir los estereotipos de género y crear empleo para más jóvenes.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Reunirse con jóvenes de barrios prioritarios para presentarles empleos a través de testimonios en vídeo de mujeres jóvenes que han triunfado en empleos señalados por estereotipos de género (por ejemplo soldadura o empaquetado de pedidos). Esto permite mostrar que todo es posible y responder a la tensión existente en el mercado laboral de determinadas profesiones.

Beneficiarios



Mujeres y hombres jóvenes de 16 a 30 años de Picardie. 122 beneficiarios (representación 50/50)

Metodología de implementación

Los vídeos muestran los primeros gestos de los oficios para que los jóvenes se proyecten mejor.

Medios financieros, humanos y técnicos

4 equipos de 2 personas: que van al encuentro de los jóvenes.

Principales factores de éxito

- Reunirse con los jóvenes.
- No tener sede, pero tener un autobús en su lugar y trabajar a través de las asociaciones locales.
- Primera acción no vinculante (esto tranquiliza).
- El hecho de creer en la acción y que no hay límites.

Resultados

El primer resultado es la creación de un debate entre jóvenes, se cuestionan y más tarde algunos se interesan por la profesión.

Impacto

El interés de esta buena práctica está creciendo, nos gustaría reproducirla y abrirla a otras profesiones.

Para conocer más

Presente en la región de Hauts-de-France desde 1954, Apprentis d'Auteuil acoge y forma actualmente a cerca de 2.000 niños y jóvenes, de edades comprendidas entre los 4 y los 30 años. Sus 16 establecimientos e instalaciones ofrecen soluciones a las dificultades que los jóvenes y las familias pueden encontrar en su educación y formación.

 Julie Millien

 julie.millien@apprentis-auteuil.org





« Realmente hay que desafiar a los profesores, primero son personas, la cuestión de género es personal. »

FORMACIÓN DE PROFESORES Y PERSONAL ESCOLAR EN CUESTIONES DE GÉNERO

Ofrecer actividades interactivas para fomentar la sensibilización sobre cuestiones de género.



Nombre de la organización:
Instituto Europeo de Cooperación y Desarrollo (IECD) Egipto



Ciudades: El Cairo y Alejandría
País: Egipto

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

La voluntad del IECD y de sus socios es sensibilizar a los profesores para reducir el abandono escolar, sobre todo entre las chicas. El reto consistía en adaptarse a una sociedad conservadora.

Descripción de la buena práctica

Objetivo



Impartir formación sobre sensibilización en materia de género a los profesores y al personal escolar y elaborar contenidos de formación que los profesores puedan consultar. Este contenido incluye terminologías relacionadas con el género, definiciones y actividades para realizar con los alumnos. El objetivo es crear comprensión de estereotipos de género de otras maneras.

Beneficiarios



50 profesores/as y 3 escuelas públicas

Metodología de Implementación

Las actividades interactivas facilitan la interpretación de los géneros y contribuyen a una mayor sensibilización. También es interesante sensibilizar sobre el género a través del deporte y el teatro interactivo. Es una forma de externalizar, de expresarse uno mismo. Para tener éxito en esta buena práctica, es importante mezclar los grupos. Que no basta con formar a los formadores en materia de género, hay que tratar primero sus estereotipos personales, sus prejuicios y sus suposiciones. El género no es un tema técnico, es vivencial, y para poder tratarlo y transmitirlo de forma adecuada, los profesores deben enfrentarse a sus propias creencias y actitudes.

Factores de éxito

- Formar a los profesores y sensibilizarlos.
- Contextualizar las buenas prácticas en cada país de intervención.
- Desarrollar herramientas (definición básica, etc.).

Testimonio

«A veces es difícil hablar de género en una sociedad conservadora, tenemos que adaptarnos al país y a las personas con las que hablamos.»

«Enseñar, explicar a través de otros canales, es la filosofía que queremos implantar.»

Para conocer más

El IECD Egipto apoya a los jóvenes en formación técnica y profesional, así como a los propietarios de microempresas y pequeñas empresas. En Egipto, el 25% de los jóvenes egipcios de entre 16 y 25 años están desempleados.



Nuria MASDEU



nuria.masdeu@iecd.org





« Cuando entré en el mercado laboral, me veía diferente de mis compañeros, ahora estoy por encima de mi pasado. »

FORMACIÓN QUE ROMPA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Atraer, formar y emplear a mujeres en ámbitos profesionales tradicionalmente masculinos.



Nombre de la organización:
INICIATIVES SOLIDÀRIES



Ciudad: Valencia
País: España

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

Tras detectar que había profesiones/campos de futuro relacionados con la mecánica o la electricidad a los que las chicas no querían dedicarse, la asociación se planteó cómo ofrecer alternativas a las chicas sin caer en la típica formación feminizada. Decidieron actuar rompiendo estereotipos en la formación.

Esta visión es compartida por todo el equipo de INICIATIVES SOLIDÀRIES, por lo que se trabaja en coherencia y unidad en materia de igualdad. Las familias de las niñas siguen ejerciendo cierta presión para que trabajen en los sectores femeninos. No ocurre lo mismo con las empresas. De hecho, si las chicas tienen las aptitudes que buscan, las contratarán, y deben seguir promoviendo esa contratación. El mayor reto es seguir derribando estereotipos y tabúes sobre las mujeres.

Descripción de la Buena Práctica

Recursos

30 empleadas, voluntarias y becarias (que se someten a un proceso de selección). Los cursos de formación están subvencionados por organismos públicos. No hay presupuesto adicional.

Beneficiarios



Todos los jóvenes a los que forman y apoyan (de 14 a 29 años). Aproximadamente 400 al año.

Metodología de Implementación

Contratar a profesoras en profesiones masculinizadas (mecánica, electricidad, etc.) para que sirvan de referencia; organizar cursos de formación mecánica exclusivos para mujeres; informar a las estudiantes de sus derechos como mujeres en el mundo educativo y profesional en el momento de la selección; ofrecer tutorías individualizadas y asesoramiento sobre cuestiones de género para acabar con estereotipos y tabúes, así como formación en grupo en otros programas de la entidad.

Claves de Éxito

- Hacer de las cuestiones de género una prioridad de la entidad. Coherencia en todas las acciones.
- Implicar a todas las personas (equipo, voluntarios y becarios) y proporcionarles formación continua en materia de género.
- Trabajar individualmente y en grupo para acabar con los estereotipos de género.

Impacto

- Incorporar al mercado laboral a mujeres formadas en otros sectores.
- Cambiar las estructuras de las empresas integrando a las mujeres en sectores dominados por los hombres.
- Capacitar a las mujeres rompiendo tabúes y estereotipos.
- 400 beneficiarios



Atraviéndonos a buscar profesoras en estas profesiones para presentar una perspectiva diferente. Aprovechando el apoyo gubernamental a las cuestiones de género.

Para conocer más

La asociación Iniciatives Solidàries es una iniciativa de un grupo de personas sensibilizadas con la situación de exclusión de los jóvenes desfavorecidos y privados de libertad en la ciudad de Valencia.

✉ mati@iniciativessolidaries.com





semeurs d'avenir
جمعية خيرية لتأهيل الشباب

semeurs d'avenir
جمعية خيرية لتأهيل الشباب

semeurs d'avenir
جمعية خيرية لتأهيل الشباب

PUESTA EN COMÚN Y CAPITALIZACIÓN PARA AFRONTAR LOS RETOS DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Realización de un diagnóstico y un plan de acción para integrar el enfoque de género en los proyectos de Formación e Inserción Profesional (FPI).



Nombre de la organización: Groupe FIP

Miembros del Grupo FIP: ESSOR, Apprentis d'Auteuil, Acting for Life, GRET, IECD

País: Varios países

Contexto y evaluación de las necesidades: ¿por qué se ha puesto en marcha la buena práctica?

El grupo FIP ha lanzado dos herramientas (diagnóstico y plan de acción) para ayudar a sus socios a integrar la dimensión de género en sus proyectos de integración. De hecho, la formación para realizar un diagnóstico con el fin de planificar las actividades más pertinentes que deben ponerse en marcha para ajustar los desequilibrios de género era una necesidad compartida por las 5 organizaciones, en Francia y en los países de intervención.

Descripción de la Buena Práctica

Objetivo



Promover la integración de un enfoque de género en los proyectos de formación y formación profesional.

Metodología de Implementación

1. Preparación a distancia: presentación/validación del enfoque.
2. Intercambios sobre el marco del enfoque, trabajo sobre el marco del enfoque, corrección de los cuestionarios, validación de la herramienta de consolidación de datos, elección de los entrevistados, definición del calendario.
3. Entrevistas con el personal de la asociación y con uno de sus socios.
4. Consolidación de datos: gracias a una herramienta desarrollada por la Fondation des Apprentis d' Auteuil (herramienta de consolidación de entrevistas).
5. Elaboración del plan de acción por parte de la asociación socia con el gestor de proyectos de Apprentis d'Auteuil como facilitador (herramientas de identificación de líneas de actuación).

Factores claves del éxito

- Definir con precisión el marco del diagnóstico con la dirección: el sujeto puede ser sensible y puede cuestionar los valores de una organización, por lo que es imperativo validar el marco y las herramientas con la dirección.
- Construir una herramienta de consolidación de datos y de elaboración de un plan de acción, que deberá ser validada por la dirección de la estructura.
- Administrar el cuestionario por una persona introducida en el enfoque de género.
- Reflexionar previamente sobre los métodos de administración de los cuestionarios: favorecer las entrevistas individuales en lugar de entrevistas en grupo, respetar la línea jerárquica, prever un lugar que permita la confidencialidad.

El proceso de investigación y desarrollo del plan de acción permitió:

- Despertar o reforzar la comprensión del personal de la organización sobre las cuestiones de género dentro de la estructura. Realizar un diagnóstico y un plan de acción para integrar el enfoque de género en los proyectos del PIF.

- Empezar a reforzar el marco de referencia y las prácticas relacionadas con el género en las estructuras y los proyectos.

Para conocer más

El Grupo IFP está formado por cinco ONG francesas y se ha fijado como objetivo mejorar las prácticas de los agentes del IFP basándose en el aprendizaje cruzado y la reflexión conjunta. Así, desde 2013, Acting for Life, Apprentis d'Auteuil, ESSOR, GRET e IECD han desarrollado herramientas y notas metodológicas accesibles para todos. En 2020, el Grupo FIP trabajó en un «diagnóstico de género». Una vez realizado el diagnóstico, permite a las organizaciones, en función de sus prioridades y recursos, establecer un plan de acción destinado a integrar concretamente el enfoque de género en su proyecto.



Mathieu LEBAS



mathieu.lebas@apprentis-auteuil.org

PARA IR

MÁS

ALLÁ



La prueba en la práctica

Para superar el argumento de que «éste no es un trabajo ni para chicas ni para chicos», incorpora el descubrimiento de trabajos que ilustren la segregación profesional, la realización de una tarea u objeto específico por parte de las chicas para un trabajo mal-llamado masculino, y por parte de los chicos para trabajos aún considerados femeninos. Los chicos y chicas se van con una foto de lo «imposible hecho posible» o con el objeto reparado/fabricado.

Demostración con ejemplos

Formar una reserva de jóvenes que hayan sido previamente beneficiarios de la entidad integradora y que trabajen en un sector considerado aún reservado a uno u otro sexo. Implícalos para que aporten testimonios concretos sobre su vida profesional cotidiana y sobre la forma en que la viven sus familiares.

Exigir más a las empresas

En la mayoría de los casos, las empresas dicen estar dispuestas a contratar a hombres y mujeres por igual, pero no siempre saben cómo hacerlo. Es importante explicarles la necesidad de una estrategia proactiva para lograrlo. Por ejemplo:

- Pídeles que consideren la posibilidad de comunicarse de forma inclusiva (por ejemplo, al redactar anuncios de contratación, ya que hombres y mujeres no son sensibles al mismo vocabulario)
- Comunicar sus prácticas reales o previstas en materia de igualdad de oportunidades.

Contar la historia de los oficios y su género

Explica el origen construido de la segregación de oficios a través de la historia y la cultura. Podríamos hablar de la informática, que era una profesión de mujeres y se convirtió en una profesión de hombres a partir de los años 80, o del bordado, que se considera una profesión de mujeres en Europa y de hombres en India o Pakistán, etc.

Atrévete a Empoderar

El descubrimiento de los obstáculos colectivos y/o individuales acumulados en el contexto de la orientación profesional puede considerarse un primer paso. Nos permite plantearnos ir más allá, reflexionar de forma más global sobre el papel de cada persona en la sociedad, en la familia, sobre sus capacidades y aspiraciones más profundas y sobre lo que le impide desarrollar todo su potencial.



CONCLUSIÓN

Hoja de ruta de la red MedNC sobre el enfoque de género

Esta guía de buenas prácticas sobre integración de la perspectiva de género es uno de los primeros pasos en el compromiso de la red MedNC para reducir las desigualdades de género en la integración de la perspectiva de género en el Mediterráneo. Los próximos años estarán marcados por acciones concretas sobre el terreno derivadas de la identificación de buenas prácticas:

- **Formación de los miembros de la red:** directores, gestores de proyectos, formadores y supervisores recibirán formación sobre la integración del enfoque de género en cada fase de un proyecto de integración. El objetivo es contar con equipos mixtos, crear infraestructuras que tengan en cuenta las cuestiones de género, integrar las especificidades de género en la redacción de los proyectos, desarrollar programas dirigidos a mujeres u hombres.
- **La creación de herramientas de sensibilización y formación** para garantizar la continuidad de esta guía: desarrollo de un enfoque ludo-pedagógico para ayudar a las estructuras de integración del Mediterráneo a integrar el enfoque de género.
- **Apoyo a la elaboración de estrategias y planes de acción** que integren la dimensión de género: los miembros de la red podrán beneficiarse de apoyo externo sobre este tema, y luego desarrollar su propia experiencia para apoyar a otras organizaciones de la sociedad civil en el Mediterráneo, posicionándose como un actor de referencia en el tema de género aplicado a la integración de los ninis en el Mediterráneo.

El posicionamiento de la red MedNC sobre el enfoque de género

La red MedNC es una red de profesionales implicados en la integración de los ninis en la región mediterránea que promueve el refuerzo de las competencias técnicas y transversales. Al redactar esta guía con la contribución de los 15 miembros y ponerla gratuitamente a disposición de todos, reafirmamos nuestro compromiso: ¡estamos disponibles para llegar más lejos con vosotros, queridos lectores! Cada buena práctica descrita en esta guía es aplicada por una estructura mediterránea que está disponible para compartir más sobre los entresijos de la aplicación de actividades relacionadas con la reducción de las desigualdades de género. No dude en ponerse en contacto con las asociaciones que han contribuido a esta guía para obtener orientación, asesoramiento y apoyo para aplicar las buenas prácticas que considere que pueden reproducirse en su organización.

¡La contribución de todos es necesaria!

Por último, esta guía de buenas prácticas es sólo una herramienta y refleja las actividades llevadas a cabo por las asociaciones miembros o próximas a la red. Somos conscientes de que los planteamientos elegidos evolucionan constantemente. Además, la reducción de las desigualdades de género en los planes de integración en el Mediterráneo, y en nuestras sociedades en general, es papel y responsabilidad de todos. Esta guía es, por tanto, un trabajo en curso y esperamos tus comentarios, recomendaciones y participación para mejorar las prácticas de integración de la perspectiva de género en el Mediterráneo. ¡Escuchamos tus ideas!

DEFINICIONES

¿Qué significa «integración de la perspectiva de género»?

La adopción de un enfoque de integración de la perspectiva de género hace de la igualdad de género una prioridad transversal de las políticas públicas de desarrollo. Implica tener en cuenta el género en todas las dimensiones de todos los proyectos o programas.

Todas las definiciones presentadas en esta guía proceden del centro de formación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, UNWOMEN. Se ha hecho una selección para mantenerla concisa, pero para más información, consulte aquí (glosario en inglés, francés y español).

Análisis de género

El análisis de género es un examen crítico de cómo las diferencias en los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos y beneficios de género afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en una determinada situación o contexto. El análisis de género examina las relaciones entre hombres y mujeres, su acceso a los recursos y el control sobre ellos, y las limitaciones a las que se enfrentan entre sí. Debe integrarse un análisis de género en todas las evaluaciones sectoriales y estudios de situación para garantizar que las desigualdades e inequidades de género no se vean exacerbadas por las intervenciones y que, en la medida de lo posible, se promueva una mayor igualdad y justicia de género.

Empoderamiento económico de las mujeres

La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igualitario por parte de mujeres y hombres de sus derechos y beneficios, facilitado por políticas propicias, el entorno institucional y la capacitación económica. La capacitación económica es un pilar de la igualdad de género que se refiere a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente y al poder de tomar decisiones y actuar en consecuencia. La capacitación económica de las mujeres es un derecho esencial para lograr la igualdad de género y objetivos de desarrollo más amplios, como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la mejora de la sanidad, la educación y el bienestar social.

Presupuestos con enfoque de género

Los presupuestos con enfoque de género son un método para determinar en qué medida el gasto público se ha alejado o acercado al objetivo de la igualdad de género. Un presupuesto con enfoque de género no es un presupuesto separado para las mujeres, sino una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias, el gasto público y la fiscalidad desde una perspectiva de género y puede utilizarse posteriormente para abogar por una reasignación de las partidas presupuestarias que responda mejor a las prioridades de las mujeres y de los hombres.

Discriminación contra niñas y mujeres

Discriminar a las niñas y las mujeres significa tratarlas, directa o indirectamente, de forma diferente a los niños y los hombres, impidiéndoles disfrutar de sus derechos. La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa contra las niñas y las mujeres suele ser más fácil de reconocer, ya que la discriminación es bastante obvia. Por ejemplo, en algunos países, las mujeres no pueden poseer propiedades legalmente; la ley les prohíbe ocupar determinados puestos de trabajo; o las costumbres de una comunidad pueden no permitir que las niñas cursen estudios superiores. La discriminación indirecta contra las niñas y las mujeres puede ser difícil de reconocer. Se refiere a situaciones que pueden parecer imparciales pero que dan lugar a un trato desigual de niñas y mujeres. Por ejemplo, un puesto de agente de policía puede tener unos requisitos mínimos de altura y peso que a las mujeres les resulte difícil cumplir. En consecuencia, las mujeres no pueden convertirse en agentes de policía.

Discriminación Múltiple

Concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo, también conocido como «aditivo», «acumulativo», «compuesto», «interseccional», «sesgo complejo» o «desigualdades multidimensionales». Aunque la terminología puede parecer confusa tiende a describir dos situaciones: (1) Situación en la que un individuo se enfrenta a más de una forma de discriminación basada en motivos (por ejemplo, discriminación por sexo más discapacidad, o por género más orientación sexual). En tales circunstancias, todas las mujeres y todas las personas con discapacidad (tanto hombres como mujeres) son potencialmente objeto de discriminación. (2) Situación en la que la discriminación afecta únicamente a los miembros de más de un grupo (es decir sólo a las mujeres con discapacidad y no a los hombres con discapacidad), también conocida como discriminación interseccional.

Género

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos y oportunidades sociales asociadas a ser hombre o mujer y a las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. El género también se refiere a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Dependen del contexto y del tiempo y pueden cambiar. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto dado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades emprendidas, el acceso a los recursos y su control, así como en la toma de decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc.

División sexual del trabajo

Se trata de un concepto importante en el análisis básico de género que ayuda a profundizar en la comprensión sobre las relaciones sociales como punto de entrada al cambio sostenible a través del desarrollo. La división del trabajo se refiere a la forma en que cada sociedad divide el trabajo entre hombres y mujeres, niños y niñas, según los roles de género socialmente establecidos o lo que se considera adecuado y valioso para cada sexo. Cualquiera que planifique una intervención comunitaria debe conocer y comprender la división del trabajo y la asignación de bienes en función del sexo y la edad de cada comunidad afectada por intervenciones de desarrollo. Dentro de la división del trabajo, hay varios tipos de roles:

- **Roles productivos:** Actividades llevadas a cabo por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios para la venta, el intercambio o para satisfacer las necesidades de subsistencia de la familia.
- **Roles reproductivos:** Actividades necesarias para garantizar la reproducción de la mano de obra de la sociedad. Esto incluye el trabajo doméstico como la limpieza, la cocina, la maternidad, la crianza y el cuidado de los miembros de la familia. Estas tareas las realizan principalmente las mujeres.
- **Función de gestión comunitaria:** Actividades llevadas a cabo principalmente por mujeres a nivel comunitario, como extensión de su función reproductiva, para garantizar el suministro y mantenimiento de los escasos recursos de consumo colectivo, como el agua, la atención sanitaria y la educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado durante el tiempo «libre».
- **Función política comunitaria:** Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, a menudo en el marco de la política nacional. Este papel de liderazgo oficialmente reconocido puede ser remunerado directamente o dar lugar a un aumento de poder o estatus.
- **Triple papel:** Se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar jornadas más largas y fragmentadas que los hombres, ya que suelen desempeñar tres funciones diferentes: reproductiva, productiva y trabajo comunitario.

Igualdad de género (Igualdad entre mujeres y hombres)

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán del sexo con el que han nacido. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres reconociendo la diversidad de los distintos grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una cuestión de mujeres, sino que debe concernir y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.

Las normas de género

Las normas de género son ideas sobre cómo deben ser y actuar las mujeres y los hombres. actuar. Asumimos y aprendemos estas «normas» a una edad temprana. Estas normas establecen un ciclo de socialización y creación de estereotipos de género. En otras palabras, las normas de género son las normas y expectativas a las que se ajusta generalmente la identidad de género, en el marco específico de una sociedad, una cultura o un país. específico de una sociedad, una cultura y una comunidad determinadas en ese momento concreto.

Roles de género

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de comportamiento que, dentro de una cultura específica, se consideran socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. A menudo determinan las responsabilidades y tareas tradicionales asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). Los papeles específicos de cada sexo suelen estar condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, las repercusiones específicas de la economía mundial, la aparición de conflictos o catástrofes y otros factores locales, como las condiciones ecológicas. Al igual que el propio género, los roles de género pueden evolucionar con el tiempo, en particular mediante el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

Trabajo decente

El trabajo decente es la disponibilidad de empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad humana y dignidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente implica oportunidades laborales que sean productivas y proporcionen unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas también ha formulado una Observación General que define el trabajo decente y exige el cumplimiento del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Violencia de Género

La violencia de género es un término genérico que engloba cualquier acto dañino perpetrado contra la voluntad de una persona y que se basa en diferencias (de género) socialmente atribuidas entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían según las culturas, los países y las regiones. Por ejemplo, violencia sexual, incluidos la explotación/abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; tráfico de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales nocivas como la mutilación genital femenina; crímenes de honor y herencia de viudas.

AGRADECIMIENTOS

Queremos dar las gracias a todos los miembros de **la red Mediterranean New Chance** que han contribuido a la elaboración de esta guía de buenas prácticas y, en particular, al grupo de trabajo sobre la integración de la perspectiva de género en las estructuras de inserción, compuesto por la asociación Al Jisr, la Réseau des Associations des Ecoles de la Seconde Chance au Maroc, el municipio de Matosinhos, así como la asociación TAMSS, VIS, Semeurs d'Avenirs, AE20 Portugal y E2O España.

También queremos dar las gracias a las estructuras mediterráneas que nos han apoyado:

Bellakhdim Yasmine - Cátedra Inspiring Girls Marruecos, Marruecos

Bettaibi Aziza - Animadora de la Asociación para el Desarrollo de la Mujer Rural, Túnez

Coupez Carole - Delegada General Adjunta Solidarité Laïque, Francia

De Oliveira Sarah - Coordinadora del Programa de Migración y Desarrollo, Marruecos

Dussert Anne - Coordinadora de proyectos Acta Vista, Francia

Four Marion - Responsable de programa, IECD, Francia

Frawes Samia - Coordinadora de Acción de Cuenca Mediterránea y Referente de Género, Francia

Gautier Camille - Coordinadora del Programa de Educación e Integración Socio-Profesional, IECD, Francia

Gherbi Sarah - Responsable del proyecto Youth Plus, Argelia

Guedira Margaret - Apoyo a la Red Mediterránea New Chance, Marruecos

Guez Lucile - Responsable de Desarrollo Moovjee, Francia

Kouamé Pascal - Director de Operaciones para África Subsahariana - América Latina y el Caribe en Solidarité Laïque

Lebas Mathieu - Responsable de Programas para África Occidental, Fondation des Apprentis d'Auteuil

Masdeu Nuria - Country Director Egypt IECD, Egipto

Millien Julie - Directora del proyecto Potenti'elles, Fondation des Apprentis d'Auteuil, Francia

Pelissier Coline - Responsable de Desarrollo Europeo de Acta Vista, Francia

Rodriguez Anna - Experta en género y NEETs en el Mediterráneo, Francia

«...la igualdad no significa que las mujeres quieran ser hombres, ni que los hombres quieran ser mujeres. Igualdad significa respeto mutuo, reconocimiento de la identidad individual, respetados porque son seres humanos. La igualdad de oportunidades no significa que todos deban ser iguales, borrando las diferencias y las identidades, al contrario, debe ofrecer a las personas las condiciones para desarrollar sus propios talentos y capacidades».

Ana Vicente

MIEMBROS DE MEDNC



AE2O / PORTUGAL

Creada en 2008, AE2O (Associação para a Educação de Segunda Oportunidade) dirige la Escuela de Segunda Oportunidad de Matosinhos, que ayuda a jóvenes vulnerables con baja cualificación educativa y profesional en riesgo de exclusión social. También ha desarrollado una innovadora metodología de coaching basada en las artes (pintura, danza, música, teatro) para ayudar a los jóvenes a recuperar la confianza en sí mismos: un modelo de enseñanza reconocido por el Gobierno portugués en agosto de 2019.

www.segundaoportunidade.com



AL JISR / MARRUECOS

Situada en Casablanca, la asociación Al-Jisr (El Puente) promueve el vínculo entre la escuela y la empresa a través de dos grandes programas: el programa Greenship, que consiste en acompañar a los jóvenes hacia la formación y la inserción en las profesiones informáticas y de mantenimiento digital, y el centro 2nd Chance, cuyo objetivo es acompañar a los jóvenes que han abandonado los estudios en distintos tipos de carreras.

www.aljizr.ma



ANC TÚNEZ / TÚNEZ

La Association Nouvelle Chance Tunisie fue fundada por profesores universitarios con el objetivo de mejorar la empleabilidad de jóvenes licenciados en paro y facilitar su inserción profesional. El programa «New Chance», que se aplica en seis instituciones académicas, tiene tres líneas de actuación principales: formación, prácticas y apoyo personal.



APRENDICES DE AUTEUIL / FRANCIA

La Fundación Apprentis d'Auteuil, fundación católica francesa creada en 1866 y reconocida de utilidad pública, apoya a cerca de 30.000 jóvenes y 6.000 familias en situación vulnerable en Francia. Opera a través de 240 establecimientos en todo el país: guarderías, escuelas, centros para niños y familias, escuelas de formación profesional y programas de integración.

www.apprentis-auteuil.org



CNOS-FAP / ITALIA

A través de sus 56 escuelas y centros de formación, el Centro Nacional de Obras Salesianas/ Formación Profesional de Perfeccionamiento (CNOS-FAP) ofrece diversos cursos de formación profesional que van desde la formación básica para jóvenes de 14 a 18 años hasta la formación superior y especializada en el sector industrial. La asociación formó a 28.000 jóvenes en 2020.

www.cnos-fap.it



E2O ESPAÑA / SPAIN

Fundada en 2016, la Asociación Española de Escuelas de Segunda Oportunidad tiene como objetivo ofrecer soluciones concretas y eficaces a los jóvenes desempleados a través del desarrollo de un modelo innovador y reconocido de Escuelas de Segunda Oportunidad (E2O) en España. Durante el curso 2020-2021, los E2O acompañaron a más de 7.900 jóvenes.

www.e2oespana.org



ESCUELA DE VENTAS MIFTAH ENNAJAH / ARGELIA

La Escuela de Ventas Miftah Ennajah fue creada por el Grupo Cevital, Danone Djurdjura, Danone Ecosystem y la Cámara de Comercio e Industria de Argelia para formar a jóvenes que han abandonado el sistema escolar y ayudarles a adquirir las competencias básicas necesarias para trabajar en el sector de las ventas, especialmente en las empresas del socio fundador. Se han creado cuatro centros en distintas partes de Argelia.

MUNICIPIO DE MATOSINHOS / PORTUGAL



Desde 2017, el Ayuntamiento de Matosinhos se ha fijado el objetivo de contribuir a alinear a Portugal con los principales compromisos europeos en materia de educación. Para ello, está organizando varias acciones de incidencia, entre las que se incluyen la promoción de momentos de encuentro y reflexión y la construcción de medidas concretas para reducir las tasas de abandono escolar y desempleo juvenil a escala local y nacional.

● <https://www.cm-matosinhos.pt>

L'HEURE JOYEUSE / MARRUECOS



Fundada en 1959 en Marruecos, L'Heure Joyeuse lucha contra la exclusión social y profesional. Para ello, ofrece un apoyo adaptado a los jóvenes con dificultades de integración a través del proyecto COIP (unidad de orientación profesional e integración) y una formación de calidad en sus propias escuelas CFA y en las escuelas asociadas.

● www.heurejoyeuse.ma



RED E2C FRANCE / FRANCIA

Creada en 2004, la red francesa de escuelas de 2ª oportunidad ofrece un apoyo personalizado y adaptado a los jóvenes que abandonan los estudios para animarles a volver a la escuela, la formación o el empleo. En 2019, la red E2C France reunió a 133 centros escolares de toda Francia que, en conjunto, formaron a más de 15.600 estudiantes.

● www.reseau-e2c.fr



RED DE ASOCIACIONES DE ESCUELAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD / MARRUECOS

Fundada en 2020, la red reúne a 74 asociaciones y 89 centros E2C en Marruecos

● Facebook : Red de asociaciones de escuelas de segunda oportunidad - Marruecos

SEMEURS D'AVENIR / LÍBANO



Fundada en 2010, Semeurs d'Avenir (Sembradores de Futuro) acompaña a jóvenes en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad ayudándoles a definir su proyecto profesional, así como ofreciéndoles acceso a formaciones cortas, formaciones largas certificadas y oficios por cuenta propia.

● www.sda-lb.org

TAMSS / TÚNEZ



La Asociación Tunecina para la Gestión y la Estabilidad Social se creó en 2006 en Túnez con el objetivo de contribuir al desarrollo regional de Túnez mediante la integración económica, política y social de mujeres y jóvenes. Sus actividades se centran en la educación, la asistencia a la infancia y la formación profesional. Desde 2011, la TAMSS también se ha implicado a fondo en la reestructuración institucional y el desarrollo de capacidades del país.

● www.tamstn.org

VIS / ITALIA



Fundada en 1986, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo es una organización italiana que trabaja en el Mediterráneo (Territorios Palestinos, Egipto, Túnez, Siria y Líbano) en el campo de la formación e integración profesional de jóvenes desfavorecidos, excluidos, en peligro, violentos y afectados por la guerra. La ONG colabora con la congregación salesiana en la creación de escuelas, la formación de profesores y la creación de talleres técnicos de formación profesional.

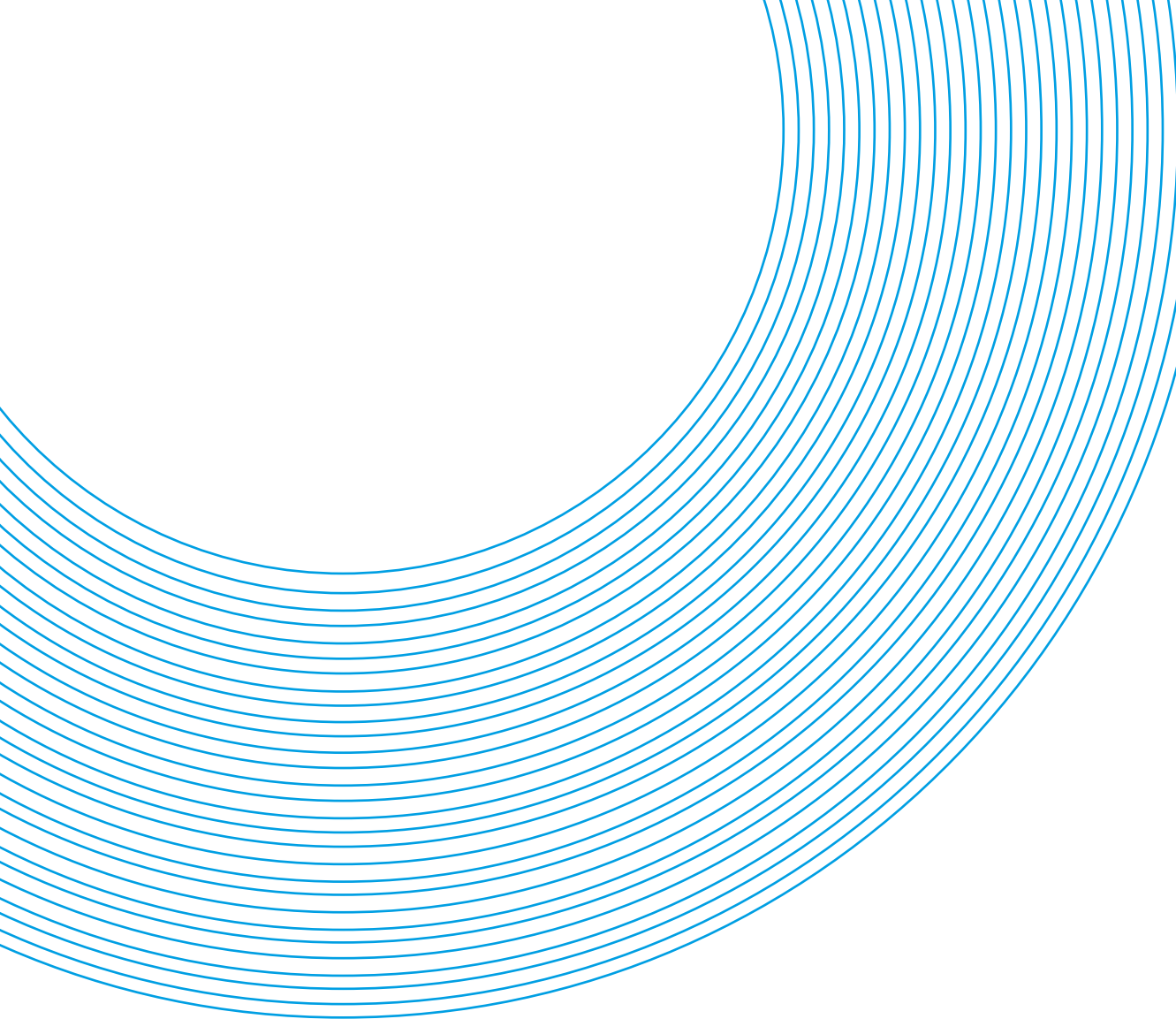
● www.volint.it

VTEC / EGIPTO



Con sede en Alejandría, la asociación Centro de Formación Profesional y Empleo (VTEC) se esfuerza por acercar a los demandantes de empleo al mercado laboral ofreciéndoles formación y mejora de sus competencias, así como actividades de intermediación laboral.

● www.aba-vtec.com



La Red Mediterránea de Nuevas Oportunidades, MedNC, está coordinada por el Institut Européen de Coopération et de Développement (IECD), organización sin ánimo de lucro fundada en 1988. Etiquetado por la Unión por el Mediterráneo, MedNC está cofinanciado por la Fundación Drosos, la Unión Europea y la Dirección de Cooperación Internacional de Mónaco.

Contacto : Adélie Breil adelie.breil@iecd.org

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



drosos (...)



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



Union pour la Méditerranée
Union for the Mediterranean
الإتحاد من أجل المتوسط