



GUÍA para incluir la
**PERSPECTIVA
DE GÉNERO**
en proyectos de entidades
con las que colabora la
**FUNDACIÓN
BIODIVERSIDAD**



VICEPRESIDENCIA
TERCERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO



Dirección y coordinación:

Fundación Biodiversidad

Edita:

Fundación Biodiversidad
Calle de las Peñuelas, 10
28005 Madrid

Correo electrónico: biodiversidad@fundacion-biodiversidad.es

marzo 2022

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN A ESTE DOCUMENTO

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA BIODIVERSIDAD

PARTE 1: LA GUÍA

ETAPA DE FORMULACIÓN DE PROYECTO

PRIMER PASO: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN A TRANSFORMAR

SEGUNDO PASO: DISEÑO DEL PROYECTO

TERCER PASO: DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CUARTO PASO: LA GOBERNANZA Y LOS RECURSOS DEL PROYECTO

QUINTO PASO: LA COMUNICACIÓN

ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

PARTE 2: REPOSITORIO DE EJEMPLOS DE PROYECTOS REALES

PROYECTOS GENERALISTAS RELACIONADOS CON LA BIODIVERSIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PROYECTOS DIRIGIDOS A REDUCIR/CERRAR BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON LA BIODIVERSIDAD

PARTE 3. RECURSOS ÚTILES

PRESENTACIÓN



INTRODUCCIÓN A ESTE DOCUMENTO

El objetivo de este documento es ayudar a las entidades que desean presentar proyectos a convocatorias lanzadas por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a que incorporen la perspectiva de género en los proyectos que pretenden desarrollar.

Desde el año 1998 la **Fundación Biodiversidad** trabaja en la protección y recuperación de la naturaleza. En el contexto actual presta especial atención a los factores socioeconómicos, incluyendo los aspectos de género y de cambio de estilos de vida, reforzando el papel de la naturaleza en los entornos urbanos para mejorar la biodiversidad y la calidad de vida y la salud de sus habitantes, y apostando por la conservación, restauración y uso sostenible de los ecosistemas. También fomenta el enfoque de soluciones basadas en la naturaleza para abordar los retos derivados del cambio climático y de la recuperación verde.

Estos proyectos se centran en temáticas variadas relacionadas con la biodiversidad terrestre, marina y litoral, con el cambio climático y la calidad ambiental, y con la economía y el empleo verde. Si bien identificar los efectos y el impacto diferenciado en mujeres y hombres de algunos de los proyectos que se desarrollan puede resultar relativamente sencillo, como en el caso de los relacionados con el empleo (de mujeres y de hombres), en otros casos es mucho menos evidente y es necesario realizar análisis más dirigidos y profundos. De lo que no puede haber ninguna duda es que, siempre, en todos los casos, **hay una realidad de base marcada por desigualdades entre mujeres y hombres**, y existe un potencial inmenso para contribuir a reducir brechas de género y/o evitar que crezcan en actividades tan relevantes como las relacionadas con el medioambiente, el cambio climático o la biodiversidad.

Las desigualdades entre mujeres y hombres son **sistémicas**¹. es decir, son parte esencial de los sistemas en los que operan. Precisamente por eso son tan difíciles de eliminar. En el ámbito del medioambiente y la biodiversidad, hay ejemplos de desigualdades sistémicas entre mujeres y hombres, que se pueden encontrar en sistemas como el energético, el de la movilidad o el agroalimentario y pesquero. En estos sistemas, la participación de las mujeres en las tomas de decisiones, en la propiedad de los medios de producción, o en el empleo, en definitiva, en las relaciones de poder, es reducida. Esto limita las posibilidades de transformaciones sistémicas que permitan avanzar hacia una igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los proyectos promovidos por la Fundación Biodiversidad aspiran a producir transformaciones sistémicas, pero no las conseguirán si no incorporan adecuadamente la perspectiva de género en su diseño y desarrollo.

Esta Guía toma como referencia las **Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, publicadas por el Ministerio de Igualdad (Instituto de las Mujeres), y en particular la segunda de las guías, que se centra en apoyar la preparación de proyectos con perspectiva de género que responden a convocatorias gestionadas por entidades públicas. Si bien el proceso de diseño y desarrollo con perspectiva de género de proyectos medioambientales es exactamente igual al de proyectos de otros ámbitos, la Guía que presentamos en este documento está particularizada al ámbito de actuación de la Fundación Biodiversidad.

Esta Guía está estructurada en dos partes. La Parte I incluye la **Guía** propiamente dicha, en la que se distinguen, a su vez, dos apartados: el primero para la etapa de formulación de proyectos; y el segundo para la implementación de los proyectos. **La Parte II** ofrece un Repositorio de proyectos reales con perspectiva de género, que tienen el objetivo de inspirar cambios en proyectos. Y **la Parte III** contiene Recursos documentales útiles para la formulación e implementación de proyectos con perspectiva de género.

El objetivo del primer apartado de **la Guía**, referido a la **etapa de formulación del proyecto**, es orientar la incorporación de la perspectiva de género en todos los elementos del proyecto: los objetivos, las actividades, el sistema de seguimiento y evaluación, y la gobernanza y otros recursos del proyecto. Todo ello partiendo de un diagnóstico en profundidad que ayude a identificar el reto al que pretende dar respuesta el proyecto, en términos de las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto del proyecto. Esta parte de la Guía ofrece preguntas relevantes y recomendaciones, ilustradas con ejemplos, con el fin de apoyar a las entidades que se presentan a las convocatorias de proyectos que lanza la Fundación.

El objetivo del segundo apartado de **la Guía**, referido a la **etapa de implementación del proyecto**, es orientar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y estructuras del proyecto, esto es en los equipos de trabajo, las actividades y el seguimiento y evaluación. En este caso, ofrece recomendaciones, también acompañadas de ejemplos, para apoyar a las entidades cuyos proyectos hayan sido seleccionados y que, por lo tanto, vayan a implementarlos.

¹ Un sistema es un conjunto de elementos interconectados organizados de forma coherente para un fin concreto (*Thinking in Systems*, Meadows, 2008). Los actores, sus roles y relaciones de poder, los medios de producción, la regulación, la tecnología y las normas sociales están alineadas y se refuerzan: por eso es tan difícil conseguir cambios sistémicos.

De forma complementaria, el objetivo del **Repositorio de proyectos con perspectiva de género** es presentar **10 ejemplos de proyectos medioambientales reales**, -de los cuales seis han sido co-financiados por la Fundación Biodiversidad- que se han llevado a cabo, o incluso están en fase de implementación, en España y en países de nuestro entorno. Para cada proyecto, se presenta un breve diagnóstico, los objetivos, las actividades y los indicadores de seguimiento y evaluación que están relacionados con la perspectiva de género del proyecto, aunque esta no abarque de manera integral y transversal todos los aspectos que se recomiendan en esta Guía. En este sentido, en cada proyecto se han añadido algunos ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación adicionales -sin datos, puesto que no se dispone de ellos- para mayor ilustración de resultados e impactos que podrían medirse.

La Parte III, además, recoge una serie de **Recursos**, que pueden resultar de interés al personal de los equipos de trabajo que realicen la formulación y/o el desarrollo de proyectos medioambientales con perspectiva de género, con vínculos a otras guías, instituciones, organizaciones, fuentes estadísticas e informes (principalmente diagnósticos) relacionados con la biodiversidad y la igualdad de género.

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA BIODIVERSIDAD

Existe ya una vasta literatura académica y política que ha venido identificando las desigualdades de género originadas en procesos que atentan contra el medioambiente y la biodiversidad, como el cambio climático o la contaminación. Esta literatura destaca que el diferente papel asignado tradicionalmente a los hombres y a las mujeres en relación con el medioambiente, así como las normas estructurales (sistémicas) existentes, desembocan, en muchas ocasiones, en discriminación y constituyen obstáculos para el acceso de las mujeres a los recursos y a los medios que les permitirían gestionar la situación y adaptarse a la misma (*Informe sobre el papel de las mujeres en la economía verde, Parlamento Europeo*, 2012).

Por ejemplo, la infrarrepresentación de mujeres en la economía verde como se recoge en *El empleo verde para las mujeres*, Sánchez, 2019, entre muchos otros trabajos, tanto en el empleo como en la toma de decisiones, no es solo el reflejo de una injusticia, sino que, además, supone **una pérdida de talento, eficacia y eficiencia** en el objetivo de mejorar el medioambiente y contribuye a incrementar más las brechas de género. En ocasiones los temas relacionados con el medioambiente se centran en la tecnología y la ciencia, pero la importancia de los aspectos humanos, incluido el género, gana cada vez más peso, no solo por sus consecuencias éticas, sino también pragmáticas. Esto es así porque cuando se incorpora la perspectiva de género a políticas o programas relacionados con el medioambiente, se incrementa su eficacia (*Ecological restoration and gender, Singh*, 2016).

En los países más desarrollados, la importancia de incluir la perspectiva de género en proyectos medioambientales puede resumirse en que el deterioro medioambiental, por una parte, y las políticas relacionadas con el medioambiente, la biodiversidad y la transición hacia una economía sostenible, por la otra, **tienen impactos diferentes en las mujeres y en los hombres**. Además, las mujeres se enfrentan a roles y estereotipos, como los relacionados con los cuidados de niños, niñas y otras personas dependientes, que condicionan su posición en la economía y en el mercado de trabajo.

En particular:

1. Las mujeres pueden tener más dificultades para (re)insertarse en **empleos verdes**, porque a menudo carecen de la formación técnica adecuada, con lo que están menos representadas en sectores intensivos en ciencia y tecnología, en los que, paradójicamente, suele haber escasez de especialistas. En muchas ocasiones, los estereotipos de género en relación con los roles de mujeres y hombres impiden que ellas se interesen por empleos de esta naturaleza y/o que ellos cuenten con ellas en igualdad de condiciones para estas tareas.
2. El tiempo que dedican las mujeres a las tareas de **cuidados de personas dependientes** es muy superior al que dedican los hombres y condiciona su posición en la sociedad en general y en la economía y empleo verdes en particular. En efecto, su disponibilidad para el empleo o el emprendimiento verde se ve condicionada con frecuencia por las responsabilidades familiares.

3. El **emprendimiento de mujeres** en la economía verde y, más en general, en la transformación hacia la sostenibilidad ambiental y social es una vía que contribuye a mejorar la capacidad de las mujeres de tomar de decisiones y de participar en el empleo y la economía en igualdad de condiciones. El emprendimiento ejerce un efecto sobre el **empoderamiento y la capacidad de intervención**, convirtiendo a las mujeres en **agentes del cambio para la sostenibilidad**.
4. La transición desde la economía lineal hacia la economía circular conlleva transformaciones sistémicas. Estas transformaciones no serán posibles si las mujeres no participan en igualdad de condiciones en **la toma de decisiones estratégicas** para la transformación, en las empresas, en el empleo, en la educación y en los nuevos valores sociales y culturales. La traducción de esas decisiones estratégicas en políticas y proyectos que generen los cambios de comportamiento que se requieren debe ser hecha también por y para las mujeres en condiciones de igualdad, o en caso contrario no será eficaz.
5. Una de las claves de la sostenibilidad, incluida la economía circular, es la transformación de nuestros patrones de consumo, considerados insostenibles. Las mujeres y los hombres tienen **patrones de consumo diferentes**. Independientemente del nivel socioeconómico, las mujeres muestran una mejor predisposición hacia la conservación del medioambiente, por ejemplo, utilizando menos el transporte privado y más el público o haciendo uso de la energía de manera más eficiente (*Informe sobre brecha de género en el consumo*, L'Oréal España y ClosinGap, 2020). Además, **un elevado porcentaje de las decisiones de consumo de los hogares recae en las mujeres**, con lo que es imprescindible incorporar sus sensibilidades, necesidades y opciones en cualquier proyecto que tenga por objetivo la conservación del medioambiente y la gestión y conservación de la biodiversidad.

PARTE 1: LA GUÍA



ETAPA DE FORMULACIÓN DE PROYECTO

PRIMER PASO: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN A TRANSFORMAR

La lógica de intervención de cualquier proyecto obliga a comenzar la formulación del mismo analizando con precisión la realidad sobre la que se pretende intervenir, para poderla transformar. Esto requiere completar los focos de atención específicos del ámbito medioambiental con diagnósticos de la situación de las mujeres y los hombres en ese ámbito de intervención. Esto debe hacerse de **forma sistémica**, es decir, considerando el conjunto de elementos e interacciones del sistema en el que se enmarca el proyecto y no solo el contexto más inmediato del mismo. Para ello se debe identificar los actores del sistema, sus roles y relaciones de poder, los medios de producción, la normativa que lo regula, la tecnología y las normas sociales. Por ejemplo, algunos de los sistemas relacionados con la biodiversidad son el sistema de pesca, el sistema de áreas protegidas, el sistema del ciclo del agua... cada uno con sus propios actores, roles, normas o tecnología.

De este modo, y como resultado de este primer paso, será posible identificar las brechas de género existentes en el ámbito de intervención del proyecto a formular y a las que, por tanto, este debe dar respuesta, considerándolas junto al resto de los objetivos a abordar.

Es frecuente, sin embargo, que en el momento de formular el proyecto no se disponga de recursos para realizar este diagnóstico. En estas situaciones, debe buscarse información secundaria en informes y análisis ya existentes y dar pistas sobre las brechas de género prevalentes en el sistema de referencia.

Incluso, en ocasiones, la elaboración de un diagnóstico de la situación constituye una primera actividad del proyecto formulado, en el que ya se han fijado objetivos y otras actividades. En estos casos, es imprescindible que esta determinación de objetivos y actividades realizada antes de la elaboración del diagnóstico sea lo suficientemente flexible como para que puedan ser fácilmente adaptados a los resultados del diagnóstico.

PREGUNTAS RELEVANTES

RECOMENDACIONES

¿Se ha identificado y descrito correctamente el sistema en el que se enmarca el proyecto y sus elementos característicos?

Identificar el sistema en el que se enmarca el proyecto a formular y el funcionamiento de sus elementos

1. Los objetivos últimos del sistema.
2. El marco político y normativo (regulación, ejercicio de los derechos, ejercicio del poder y toma de decisiones).
3. Los agentes implicados, sus relaciones y sus roles (instituciones, empresas, organizaciones sin ánimo de lucro, personas y colectivos, grupos vulnerables, grupos de poder).
4. Los canales para producir, ofrecer, acceder, consumir los bienes y/o servicios de que se trate.
5. Los recursos disponibles (físicos, tecnológicos, institucionales, territoriales y económicos).
6. Las fuentes de conocimiento (académicas-científicas, técnicas, experiencia de agentes participantes, tradiciones y conocimiento local, ciudadanía).
7. Las normas sociales que imperan e influyen en comportamientos y actitudes.

¿Qué necesidades, funciones, usos y expectativas tienen las mujeres y los hombres en el sistema?

Identificar el papel de las mujeres y los hombres en el sistema en el que se enmarca el proyecto

¿Qué brechas de género existen en estos aspectos?

División del trabajo, necesidades, roles, responsabilidades, oportunidades, con respecto a:

1. La distribución, el uso y el control de los recursos (espacios, tiempos, información, tecnologías, servicios, formación, empleo, poder económico y político, dinero...).

PREGUNTAS RELEVANTES	RECOMENDACIONES
----------------------	-----------------

¿La información utilizada permite el análisis de la situación de partida de mujeres y hombres en este sistema y la identificación de diferencias/similitudes y desigualdades?

¿Los datos se recogen, analizan y presentan desagregados por sexo?

2. La existencia de posibles barreras a la participación por causas diversas (bajos niveles de educación, pobreza, mala salud, violencia contra las mujeres, cuestiones culturales...).
3. El ejercicio de los derechos (por ejemplo, el derecho a la educación).
4. La influencia de las normas y valores sociales sobre los comportamientos, las actitudes y las expectativas de las mujeres y los hombres.
5. Las interacciones de otras variables que puedan ser determinantes de desigualdades en el sistema (edad, educación, situación en el mercado laboral, tamaño del hogar, pertenencia a una minoría, discapacidad...)(análisis de género interseccional)

Recopilar la información suficiente y adecuada para realizar estos análisis

En el ámbito del medioambiente y la gestión y conservación de la biodiversidad, las estadísticas disponibles rara vez cuentan con datos desagregados por sexo, mucho menos sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres. Cuando no haya datos procedentes de estadísticas o fuentes de información oficiales, entonces la información que se necesita habrá de ser producida en el ámbito del proyecto. 1. La distribución, el uso y el control de los recursos (espacios, tiempos, información, tecnologías, servicios, formación, empleo, poder económico y político, dinero...).

1. Diversificar las fuentes de información (oficiales, organizaciones y colectivos implicados, academia y personas expertas...) y las técnicas de recogida y análisis (encuestas oficiales/específicas y técnicas cualitativas).
2. Explorar el uso de big data y de datos abiertos de las administraciones públicas (registros) en proyectos donde la disponibilidad de datos es complicada o costosa.
3. Incluir la variable sexo en todos los indicadores y dimensiones del análisis que sea posible e incorporar otras variables determinantes de desigualdades en el sistema en el que se enmarca el proyecto.

A continuación, se presentan extractos literales (o casi) de diagnósticos incluidos en proyectos reales relacionados con la biodiversidad, que incorporan la perspectiva de género. Estos ejemplos integran la relación entre biodiversidad y género en sus análisis, ilustrando así algunos de los aspectos que puede ser interesante analizar en diferentes ámbitos de la biodiversidad para identificar las brechas de género que existan. No se pretende presentar diagnósticos actuales, sino una selección de ejemplos que permiten visualizar las recomendaciones realizadas más arriba.

EL DESPOBLAMIENTO DE LAS ZONAS RURALES

Extracto del Informe Nacional sobre el Estado de la Biodiversidad para la Alimentación y la Agricultura, elaborado por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente en 2015

El proceso de despoblamiento del medio rural, que se lleva produciendo en las últimas décadas, ha dado como resultado demográfico el envejecimiento y la masculinización de la población. Como resultado, existe una sobrerrepresentación de población mayor de 65 años y una infrarrepresentación de mujeres menores de 65 años, así como de población joven (menor de 15 años). Frente a una tasa de envejecimiento media en España del 16,6%, en el conjunto del medio rural alcanza un 22,3%. El medio rural también presenta una tasa de masculinización (número de varones por cada 100 mujeres) superior a la media del país, que se agrava en la población que soporta la mayor parte del trabajo productivo y reproductivo (personas de entre 20 y 65 años): 103,9% frente a 113,4% en el total nacional. Por el contrario, se asiste a una feminización del envejecimiento (65 y más años).

Los condicionantes sociales y económicos existentes han llevado a que las mujeres hayan abandonado las zonas rurales en mayor medida que los hombres, permaneciendo los colectivos de mujeres de mayor edad. Además, entre la población activa hay un menor número de mujeres que de hombres y su tasa de actividad es inferior en todos los sectores económicos (en agricultura suponen en torno a una cuarta parte de la población ocupada total en España). La participación más alta se da en los municipios mayores de 20.000 habitantes, y la más baja en los menores de 1.000 habitantes.

En cuanto al empleo, la cifra de población activa en el país es de 22.954.600 personas, de las cuales están ocupadas 17.344.200. El sector primario, que engloba la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca ocupó en 2014 a 177.400 mujeres y 558.400 hombres (INE, 2015), es decir, el sector primario representa el 4,2% del empleo total y, dentro del sector primario, el 24,1% de las personas trabajadoras son mujeres.

Las mujeres rurales han jugado un papel clave en el territorio, pero ocupan un papel secundario en las explotaciones agrarias. Según el Censo Agrario de 2009 del INE, las mujeres titulares de explotaciones agrarias ascienden en 2009 a un 30,5%, mientras que los hombres jefes de explotación descienden a un 75,6%. El 58,80% de las mujeres son titulares de pequeñas explotaciones agrarias (con una superficie agrícola útil o SAU menor de 5 ha), y tan solo el 14,29% desarrollan su actividad en las que pueden considerarse económicamente viables (con una SAU de más de 20 ha). Además, se observa como la representación de las mujeres frente a los hombres titulares de explotaciones agrarias disminuye a medida que aumenta el tamaño de la explotación. Así, en explotaciones con una SAU mayor de 50 ha, las mujeres titulares representan únicamente el 5,48% y en aquellas con una SAU mayor de 100 ha apenas alcanzan el 2,17%.

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LA PESCA EXTRACTIVA

Extracto del *Diagnóstico sobre la presencia profesional de las mujeres en la pesca extractiva*, elaborado por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, 2017. Este diagnóstico forma parte una serie de análisis y diagnósticos en profundidad sobre los diferentes grupos profesionales de mujeres de la actividad pesquera y acuícola, realizados por La Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

La presencia de mujeres en la formación marítimo-pesquera es escasa, con un 10,2% del alumnado total. Por áreas formativas, las mujeres, al igual que los hombres, prefieren la formación en seguridad marítima y lucha contra la contaminación (el 44,4% del total de las mujeres alumnas), ámbito sanitario (30,1%) y acceso a certificados de especialidad en el sector marítimo pesquero (19,4%).

Con datos de 2016, las mujeres son el 5,4% de las personas afiliadas al Régimen Especial del Mar (22.879 en total), donde predominan en oficios realizados desde tierra, como el marisqueo o la elaboración y reparación de redes de pesca, constituyendo asimismo la única mano de obra entre las neskatillas y empacadoras. Además, la presencia de mujeres en la pesca extractiva es muy reducida, sin que se haya producido un incremento relevante en los últimos años.

Según la Encuesta Económica de Pesca Marítima 2015, en el sector de la pesca marítima trabajan 33.288 personas, de los cuales solo 693 son mujeres, el 2,1%; porcentaje ligeramente superior al de 2013 (1,5%). Del total de personas que trabajan en la actividad pesquera en tierra (1.229), el 33,6% son mujeres (413), por lo que, aunque la presencia masculina es mayor, en el ámbito terrestre sí se da un cierto equilibrio entre sexos, llegando a ser la presencia femenina superior en el Mediterráneo, donde el 57% son mujeres. Sin embargo, en el empleo a bordo, el desequilibrio entre sexos es total, con una casi total ausencia de mujeres, que solo representan el 0,87% del total (280), concentrándose casi exclusivamente en aguas del Atlántico Norte.

Faenan en el caladero nacional y, dentro de este, trabajan principalmente a bordo de barcos dedicados a las artes menores.

España es un país con una larga e importante tradición marítimo-pesquera. A lo largo de la historia, las mujeres han estado muy implicadas como mano de obra en actividades vinculadas a la pesca realizadas desde tierra (reparación de redes, industria de transformación, comercialización de productos pesqueros o trabajos de administración), pero su presencia en la extracción a bordo ha sido muy reducida, y sigue siéndolo en la actualidad.

Varios factores explican esta escasa participación de las mujeres en la pesca marítima: 1) La arcaica división de roles asociados al género, según la cual los hombres eran los que debían embarcarse; 2) Las difíciles condiciones laborales de la actividad (gran carga física, largas jornadas sin horarios marcadas por las mareas, escasos periodos de descanso, reducidos espacios de convivencia, condiciones climatológicas adversas, distanciamiento del hogar...), especialmente en la pesca de altura y gran altura, donde según las estadísticas casi no existen mujeres embarcadas; y 3) La escasa habitabilidad de los barcos para acoger a tripulaciones mixtas, pues muchos no disponen, por ejemplo, de camarotes o baños diferenciados.

EL EMPLEO EN EL SECTOR DEL AGUA

Extracto del Diagnóstico sobre la presencia profesional de las mujeres en Extractos del informe *Women in water utilities*, elaborado por el World Bank Group en 2019, y del artículo *El relevante papel de la mujer en el sector del agua: pasado, presente y futuro*, de la entidad iAgua

Tradicionalmente, el sector del agua ha sido un sector altamente masculinizado, en parte porque se encuentra muy vinculado a la ciencia, la ingeniería y la tecnología, que son formaciones con poca presencia femenina. No obstante, desde hace unos años se requieren otros perfiles profesionales relacionados con los recursos humanos y la administración en el tratamiento de aguas residuales, potabilización o temas más generales de gestión del agua, que permiten la formación de equipos multidisciplinares. Sin embargo, es una tarea pendiente promover la contratación de mujeres técnicas e ingenieras para lograr una paridad real en todos los puestos. Según el informe *Women in water utilities* (World Bank Group and GWSP, 2019), el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector a nivel global es considerablemente inferior al de los hombres, con un promedio del 18% de mujeres trabajadoras en empresas de agua.

En España la cifra no es mucho mejor, pues solo el 19% de los trabajadores del ciclo del agua son mujeres, cifra que sube hasta el 23% en cuanto al promedio de ingenieras y gerentes en las empresas del sector. El porcentaje más bajo por grupo profesional y sexo de todo el sector es el de mujeres clasificadas como capataces y encargadas, que suponen un 4,4% de las trabajadoras del agua y un 1,1% del conjunto del sector. Estos datos, sin embargo, contrastan con el mayor porcentaje de universitarias (27,1%) sobre el total de mujeres empleadas en el sector, que de universitarios (17,9%) sobre el total de hombres trabajadores también en el sector.

Otro ejemplo es la Asociación Española de Abastecimientos de Agua y Saneamiento (AEAS), donde existe un equilibrio real entre mujeres y hombres en el personal (5 mujeres y 6 hombres), con 2 mujeres en puestos de responsabilidad (comunicaciones y asuntos internacionales). (*El relevante papel de la mujer en el sector del agua: pasado, presente y futuro*, iAgua, 2019).

El estudio del Banco Mundial señala que una mayor participación de las mujeres en el sector del agua no solo beneficia a las propias mujeres, sino también a las empresas y a la sociedad. La mayor diversidad conlleva competencias más amplias, y por lo tanto mayor innovación. Además, se ha calculado que la desigualdad provoca pérdidas en la riqueza del capital humano de 160,2 billones de dólares. Por el contrario, en los países de la OCDE, una reducción del 50% en la desigualdad de género en el mercado laboral supondría un crecimiento adicional del PIB de alrededor del 6% en 2030.

TRANSICIÓN DEL EMPLEO HACIA UNA ECONOMÍA VERDE

Extracto del informe *Going Green. Preparing the UK workforce for the transition to a net-zero economy*, elaborado por Nesta, 2020

Para que la transición hacia una economía con cero emisiones sea un éxito, los sectores han de adaptarse con el fin de garantizar que su mano de obra esté cualificada para realizar un “trabajo verde”. Los empleos verdes (leaders y neutrals) corresponden a sectores cuya intensidad de carbono (CO2/producción) está por debajo de la media y los empleos marrones a actividades por encima de la media (followers y laggards).

En esta transición hacia el empleo verde es muy relevante el análisis de género.

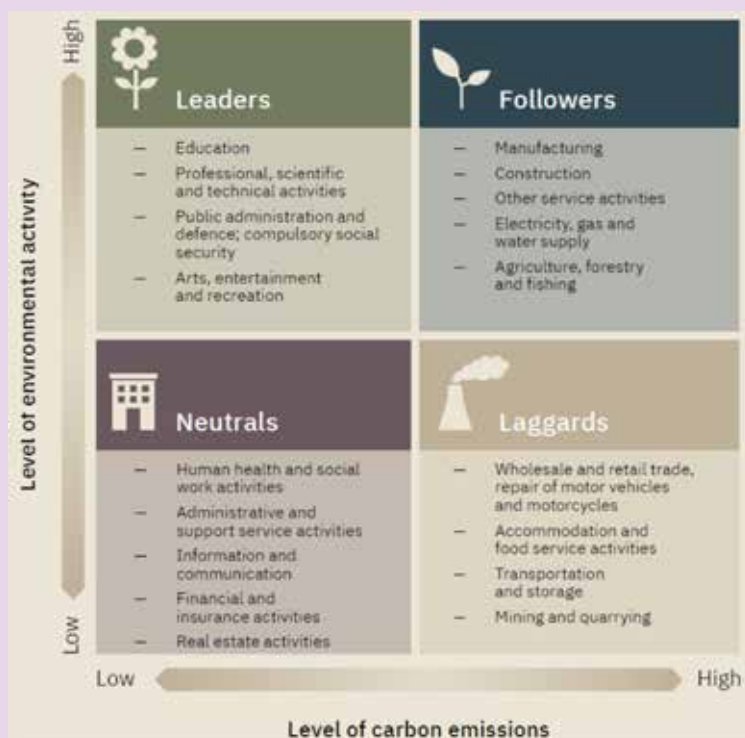
Por una parte, las mujeres ocupan casi el 57,9% de los empleos verdes, pero a menudo se trata de trabajo menos valorados, realizan trabajos de menor responsabilidad y están peor pagadas. Por ejemplo, en los centros de enseñanza secundaria financiados por el Estado (clasificados como sector verde), las mujeres representan el 87% del personal administrativo, el 73% del profesorado, el 53% de los puestos de subdirección y el 38% de los puestos de dirección.

Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres existe en casi todos los sectores del Reino Unido, la brecha es más del doble de media para las mujeres en los empleos verdes (20,9%) que en los marrones (9,9%), aunque las mujeres de los primeros tienen más formación (el 51,5% tiene estudios superiores) que las de los segundos (el 39,1% tiene estudios superiores).

Por otra parte, asumir que las mujeres son las únicas personas afectadas por las cuestiones de género en el lugar de trabajo ignora el hecho de que los hombres también pueden verse perjudicados en ocasiones. Esto es especialmente importante para la transición verde, porque los hombres representan el 66% de los empleos de color marrón.

Los hombres que ocupan puestos de trabajo de color marrón tienen un nivel de estudios más bajo. El 56,9% de los hombres de los sectores verdes tienen estudios superiores, pero solo el 32,3% de los hombres de los sectores marrones los tienen.

En cuanto a los accidentes laborales como porcentaje del empleo, el 1,1% de los hombres tienen accidentes en trabajos marrones, frente al 0,7% de las mujeres, y el 0,5% en trabajos verdes, frente al 0,3% de las mujeres. Incluso en los sectores en los que hay más mujeres empleadas, los hombres tienen más probabilidades de tener un accidente. Por ejemplo, los hombres representan el 21% de los puestos de trabajo en el sector sanitario, pero son responsables de un tercio de los accidentes.



SEGUNDO PASO: DISEÑO DEL PROYECTO

La pregunta que debe guiar el diseño del proyecto es **¿qué potencial de transformación tiene el proyecto para mejorar la igualdad de mujeres y hombres y reducir las brechas de género?** Recuérdese que los proyectos aspiran a transformar los sistemas en los que se enmarcan y que siempre cuentan con potencial de mejorar su impacto a través de la reducción de brechas de género.

Teniendo esta pregunta en mente, es importante establecer claramente la relación entre los objetivos del proyecto y las actividades que se plantean, esto es, **la lógica de la intervención**, y hacerla explícita: ¿por qué y cómo las actividades que se propongan contribuirán a la consecución de los objetivos a los que se aspira, incluida la reducción de brechas de género?

Es interesante también en este contexto diferenciar entre dos tipos de proyectos. Por un lado, los proyectos **generalistas relacionados con la biodiversidad que incorporan la perspectiva de género**, es decir, proyectos con objetivos relacionados con la biodiversidad y que tienen en cuenta las brechas de género para mejorar sus resultados. Por otro, los proyectos cuyo objetivo específico es cerrar/reducir brechas de género en un contexto relacionado con la gestión y conservación de la biodiversidad. Más adelante se presentan ejemplos de ambos tipos de proyectos.

PREGUNTAS RELEVANTES	RECOMENDACIONES
<p>¿Se visibiliza el compromiso del proyecto con el objetivo de igualdad de género?</p>	<p>Incluir la igualdad entre mujeres y hombres en los objetivos generales del proyecto, para fomentar el compromiso de todas las organizaciones y agentes implicados en él.</p> <p>Por ejemplo, en el proyecto Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos, que es una iniciativa dirigida a reducir/cerrar brechas de género relacionado con la biodiversidad, el objetivo general es promover el emprendimiento rural femenino aprovechando las oportunidades que se desarrollan en las áreas protegidas.</p> <p>Otro ejemplo es el proyecto Gendered Landscape 2, para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación urbana en siete ciudades europeas, incluida una española, que está dirigido a reducir/cerrar brechas de género en el ámbito de la renaturalización y la resiliencia urbana. Su objetivo general es garantizar que sus políticas, servicios y desarrollo sean igualitarios desde el punto de vista de género.</p>
<p>¿Se establecen objetivos orientados a reducir las brechas de género identificadas?</p>	<p>Establecer objetivos específicos cuantitativos y cualitativos y, cuando sea apropiado, metas específicas, que se vinculen directamente a la reducción de brechas de género identificadas en el diagnóstico.</p> <p>Por ejemplo, en el proyecto Red2: II Red para la recuperación de los ecosistemas marinos en el PNMT Illas Atlánticas de Galicia, que es un proyecto generalista relacionado con la biodiversidad que incorpora la perspectiva de género, uno de los objetivos específicos es: Integrar la igualdad y la sostenibilidad en la conservación de la biodiversidad.</p> <p>Otro ejemplo, en el proyecto REDMAR_II: Programa para el fomento de experiencias a bordo y mejora del intercambio de buenas prácticas en Red, en materia de igualdad de oportunidades, seguridad a bordo y medio ambiente, que es un proyecto dirigido a reducir/cerrar brechas de género relacionado con la biodiversidad, uno de los objetivos específicos es promover y realizar experiencias de embarque de tituladas en formación marítimo-pesquera a bordo de buques.</p> <p>Se recomienda también, en este contexto, establecer un escenario o línea de base, considerando la situación de partida de mujeres y hombres identificada en el diagnóstico, con el fin de tener una referencia para establecer objetivos cuantitativos.</p>

2. Este proyecto está descrito en las "Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia", p. 37.

PREGUNTAS RELEVANTES	RECOMENDACIONES
<p>¿Se incorporan actividades que contribuyan a reducir las desigualdades identificadas entre mujeres y hombres?</p>	<p>Es importante incluir actividades tanto transversales como específicas para, en el marco de los objetivos generales del proyecto, conseguir los objetivos específicos planteados de reducción de brechas de género.</p> <p>Por ejemplo, en el proyecto <i>Red2: Il Red para la recuperación de los ecosistemas marinos en el PNMT Illas Atlánticas de Galicia</i>, que es un proyecto generalista relacionado con la diversidad que incorpora la perspectiva de género, una de las actividades consiste en realizar sesiones formativas de sensibilización y formación sobre igualdad de género en el sector en centros educativo dirigidas a alumnado y profesorado.</p> <p>Otro ejemplo, en el proyecto <i>FEM4FOREST, Los bosques en manos de las mujeres (Forest in women hands)</i>, que es un proyecto dirigido a reducir/cerrar brechas de género relacionado con la biodiversidad, una de las actividades es el desarrollo de programas de formación de mentoring para mujeres en el sector forestal.</p>
<p>¿Se identifica adecuadamente la lógica de intervención entre la reducción de brechas de género en las actividades planteadas?</p>	<p>Identificar de forma clara y realista las relaciones causales entre las actividades planteadas y los objetivos de reducción de brechas de género</p> <p>Es preciso hacer explícita la lógica de intervención en relación a los objetivos de reducción de brechas fijados y las actividades planteadas: ¿por qué y cómo las actividades que se propongan van a contribuir a la consecución de los objetivos a los que se aspira?</p> <p>Por ejemplo, en el proyecto aludido anteriormente, <i>Red2: Il Red para la recuperación de los ecosistemas marinos en el PNMT Illas Atlánticas de Galicia</i>, las sesiones de sensibilización sobre igualdad de género y biodiversidad en centros escolares (actividad) son una de las acciones que responden al objetivo de integrar la igualdad en la conservación de la biodiversidad.</p> <p>Otro ejemplo: en el proyecto referido anteriormente, <i>FEM4FOREST, Los bosques en manos de las mujeres (Forest in women hands)</i>, el desarrollo de programas de formación de mentoring para mujeres emprendedoras en el sector forestal (actividad) es una de las acciones que responden al objetivo de aumentar las capacidades locales y regionales del sector forestal con la incorporación de más mujeres.</p>
<p>¿Se consideran las necesidades específicas de mujeres y hombres en las actividades propuestas?</p>	<p>Proponer actividades considerando las necesidades específicas y diferenciadas de las mujeres y los hombres en el contexto del proyecto, para corregir posibles desequilibrios de participación y de impacto entre ambos sexos, y asegurando una participación mínima de mujeres, para maximizar y visibilizar todo el talento disponible, invertir roles...</p> <p>Por ejemplo, en el caso de <i>BATEFUEGO. Silvicultura sostenible para la prevención de incendios forestales y desarrollo rural</i>, que es un proyecto generalista relacionado con la diversidad que incorpora la perspectiva de género, está previsto que las mujeres sean el 50% de las personas participantes.</p>

TERCER PASO: DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación de un proyecto son parte de un único proceso que comienza al inicio del proyecto. Es necesario recabar desde la puesta en marcha del proyecto, en función de los objetivos y las actividades del proyecto, la información necesaria para el análisis regular de los avances en la igualdad de género y para extraer aprendizajes.

El diseño del sistema de seguimiento y evaluación debe hacerse de forma simultánea a la formulación de los objetivos y actividades del proyecto: ningún objetivo debe ser formulado sin una metodología clara de obtención de la información que posibilite el seguimiento y la evaluación; y ninguna actividad debe ser planteada e iniciada sin haber articulado el sistema de información correspondiente. El seguimiento y la evaluación continua deben permitir detectar fallos en la lógica de intervención planteada y articular su corrección a tiempo, lo que se denomina evaluación formativa.

Recopilar la información necesaria y articular un buen sistema de seguimiento y evaluación no es sencillo y requiere recursos y conocimiento que no deben ser minusvalorados. Es muy recomendable contar con asesoramiento, interno o externo, de personas expertas en técnicas de evaluación y en igualdad entre mujeres y hombres, para que la evaluación y la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto se realicen con solvencia y se puedan extraer lecciones que mejoren su eficacia.

PREGUNTAS RELEVANTES	RECOMENDACIONES
<p>¿El sistema de seguimiento y evaluación permite medir los avances o retrocesos de los objetivos de igualdad de género del proyecto?</p> <p>¿Permite extraer lecciones sobre lo que ha funcionado bien y conviene replicar y sobre lo que conviene cambiar?</p> <p>¿Permite confirmar la relación entre las actividades y los objetivos de igualdad género?</p>	<p>Recopilar información suficiente y adecuada para construir los indicadores y realizar los análisis indicados.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar una metodología combinada de técnicas cualitativas y cuantitativas para recoger la información. 2. Incluir indicadores desagregados por sexo en todos procesos y dimensiones de seguimiento y evaluación que sea posible. 3. Incorporar variables personales y socioeconómicas determinantes de desigualdades entre mujeres y hombres en el marco del proyecto (edad, tamaño y composición del hogar...). <p>Por ejemplo, si se van a realizar consultas a personas y/o organizaciones para recoger información, se debe asegurar la participación igualitaria de mujeres y hombres (encuestas, entrevistas, grupos de discusión...), la participación de organizaciones expertas o comprometidas con la igualdad en el contexto del proyecto (de mujeres en áreas rurales, de mujeres en la pesca, de mujeres científicas...), etc.</p> <p>Incorporar herramientas específicas para hacer seguimiento y evaluación con perspectiva de género.</p> <p>Por ejemplo, informes de impacto de género o apartados específicos, datos desagregados por sexo, indicadores de brechas entre mujeres y hombres.</p> <p>Tomar como referencia de escenario o línea de base para medir el impacto del proyecto en la reducción de las brechas de género, la situación de partida de mujeres y hombres determinada en el diagnóstico.</p> <p>Incluir indicadores para medir la incorporación de la perspectiva de género en los procesos relacionados con la ejecución del proyecto (realización del diagnóstico, formulación de objetivos y actividades, dotación de recursos, implementación de actividades y procesos de seguimiento y evaluación) (indicadores de proceso, de orden interno).</p> <p>Por ejemplo, porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobernanza y toma de decisiones, los equipos técnicos, los sistemas de gestión y ejecución y de seguimiento y evaluación del proyecto.</p>

Incluir indicadores para medir la realización de las actividades del proyecto relacionadas con la igualdad (indicadores de producto)

Por ejemplo, porcentaje de mujeres y hombres en cursos de pilotaje de drones para agricultura de precisión, número de mujeres y hombres asistentes a talleres sobre emprendimiento verde en zonas rurales...

Incluir indicadores para medir los resultados asociados a los objetivos específicos del proyecto relacionados con la igualdad (indicadores de resultados)

Por ejemplo, nuevos emprendimientos derivados de la intervención en el sector pesquero y acuícola por sexo, nuevos empleos derivados de la intervención en zonas de parques nacionales por sexo...

Incluir indicadores para medir el impacto sobre la reducción de las brechas de género en el sistema objeto de intervención, más allá del proyecto (indicadores de impacto).

Por ejemplo, aumento del porcentaje de mujeres profesionales en el sector de la agricultura de precisión, aumento del porcentaje de mujeres emprendedoras en negocios verdes...

CUARTO PASO: LA GOBERNANZA Y LOS RECURSOS DEL PROYECTO

Es difícil formular y ejecutar un proyecto que tenga un impacto en la igualdad entre mujeres y hombres si el equipo de trabajo y/o la institución en la que se enmarca no están comprometidos y/o no tienen el conocimiento o experiencia suficientes para avanzar de forma decidida. Es importante para incorporar la perspectiva de género en la formulación del proyecto que el equipo encargado sea paritario y que la institución responsable se comprometa con el objetivo de igualdad de género. Poner a disposición los necesarios recursos de personas, conocimiento, económicos y organizativos forma una parte esencial de la formulación del proyecto.

PREGUNTAS RELEVANTES	RECOMENDACIONES
<p>¿Forman parte de los equipos de trabajo mujeres y hombres en condiciones de igualdad en los órganos de la gobernanza y en los diferentes niveles de responsabilidad y operativa?</p>	<p>Incorporar criterios que procuren una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los órganos de gobernanza y toma de decisiones, equipos de trabajo y sistemas de gestión, ejecución y seguimiento y evaluación del proyecto.</p> <p>Por ejemplo, establecer un objetivo de presencia paritaria (en torno al 40% - 60% de presencia de cada sexo), siempre que sea posible, o al menos asegurar una presencia mínima del sexo menos representado, en equipos, estructuras y procesos del proyecto.</p>
<p>¿Se asegura al menos una participación mínima de mujeres?</p>	
<p>¿Cuentan los equipos de trabajo con asesoramiento de personas formadas en igualdad entre mujeres y hombres y en análisis de impacto de género?</p>	<p>Contar con asistencia y asesoramiento especializado en materia de igualdad, tanto interno como externo, para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de vida del proyecto.</p> <p>Por ejemplo, contratar un equipo especializado en igualdad y/o proporcionar formación específica en la materia a personas del equipo del proyecto.</p>
<p>¿Se dispone de recursos materiales y financieros suficientes para abordar los objetivos y las actividades relacionadas con la igualdad?</p>	<p>Asignar de forma explícita recursos suficientes en el presupuesto del proyecto para realizar las actuaciones que aseguren la incorporación de la igualdad de género en el mismo.</p> <p>Por ejemplo, asignar un presupuesto específico para contratar un equipo o una persona experta en género y/o para ofrecer formación especializada en igualdad de género a las personas del equipo.</p>
<p>¿Se hace notar en el marco del proyecto el compromiso de las organizaciones involucradas con la igualdad entre mujeres y hombres?</p>	<p>Visibilizar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres de las organizaciones implicadas en el proyecto</p> <p>Otro ejemplo: acompañar los logos de la/s organizaciones implicada/s con los logos de los reconocimientos obtenidos por su compromiso con la igualdad de género (distintivos u otros).</p>

QUINTO PASO: LA GOBERNANZA Y LOS RECURSOS DEL PROYECTO

En ámbitos relativamente alejados de la incorporación de la perspectiva de género, como ocurre con algunos de los relacionados con la biodiversidad (por ejemplo, la protección de especies animales, la explotación y conservación de los bosques...), es especialmente importante una comunicación que apoye la tarea de visualizar y explicar las diferencias de género existentes en el ámbito del proyecto, de forma que sean asumidas por las personas involucradas y, más en general, por la sociedad. **Este 'puente' entre el mundo del medioambiente y la gestión y conservación de la biodiversidad y el de la igualdad entre mujeres y hombres puede ser considerado como la principal tarea de la comunicación del proyecto.**

PREGUNTAS RELEVANTES	RECOMENDACIONES
<p>¿Las acciones de comunicación del proyecto abordan los vínculos entre género y biodiversidad?</p> <p>¿Se ha previsto que las acciones de comunicación reflejen las brechas de género existentes y las actividades para reducirlas?</p>	<p>Describir las brechas de género y cómo el proyecto aspira a reducirlas, refiriendo de forma precisa la lógica de la intervención.</p> <p>Utilizar la lógica de la intervención para informar regularmente sobre los avances del proyecto en relación con las actividades que se van realizando y su relación con las brechas de género.</p> <p>Considerar como objetivo de la comunicación no solo a agentes relacionados con el medioambiente y la gestión y conservación de la biodiversidad, sino también a agentes relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>¿Se ha revisado que incorporen un lenguaje e imagen inclusiva y no sexista?</p>	<p>Asegurar el uso de un lenguaje e imagen inclusiva y no sexista en todos los materiales del proyecto (documentales y audiovisuales), en la página web, en los mensajes relacionados con el proyecto enviados a través de redes sociales y en todo evento de comunicación relacionado con el mismo.</p> <p>Por ejemplo, poner referentes de mujeres pioneras / trabajadoras / empresarias en sectores masculinizados.</p>

Para más información se puede consultar la *Guía para el uso no sexista del lenguaje*.

ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTO

Es evidente que, en la medida en que el proyecto esté bien formulado e incorpore adecuadamente la perspectiva de género, su implementación responderá a unos objetivos y se centrará en unas actividades que, en principio, permitirán avanzar en la dirección deseada. Además, un buen sistema de seguimiento y evaluación permitirá detectar a tiempo posibles desviaciones causadas por imprevistos o por errores en las hipótesis de partida. No obstante, siendo estas condiciones necesarias, no siempre son suficientes. Un proyecto bien formulado puede no conseguir sus objetivos si su implementación no se realiza de forma adecuada.

Las recomendaciones que se ofrecen a continuación para garantizar que la perspectiva de género está integrada adecuadamente en el desarrollo del proyecto están relacionadas con la contratación, formación del personal responsable del proyecto, investigaciones específicas, uso de herramientas, revisión de procedimientos, elaboración de materiales, etc. Estas recomendaciones son, en parte, un reflejo del cuarto paso de la fase de formulación del proyecto, pero conviene insistir en ellas.

RECOMENDACIONES

Equipos de trabajo que implementen el proyecto

Contar con personas con conocimiento especializado en género en el equipo del proyecto para asesorar en la materia durante todo el desarrollo del mismo

Por ejemplo, contratar a un equipo o una persona experta en género, impartir formación especializada a personas del equipo, proporcionar guías, manuales y buenas prácticas como materiales de consulta...

Procurar una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los equipos de trabajo vinculados a la ejecución del proyecto, en todos los niveles organizativos, de toma de decisiones, de gestión y operativos

Por ejemplo, en los procesos de selección: describir los requisitos del puesto de trabajo teniendo en cuenta las necesidades reales, redactar la oferta de trabajo con lenguaje e imágenes inclusivas, difundir la oferta por canales de comunicación de uso habitual para mujeres y hombres, considerar el currículum ciego en la selección de personas candidatas, negociar las condiciones laborales y salariales con criterios de igualdad ...

Contratar a empresas/entidades proveedoras comprometidas con la igualdad de género

Por ejemplo, empresas/entidades con reconocimiento de su compromiso con la igualdad, con medidas de igualdad incorporadas en su funcionamiento, con experiencia demostrable en igualdad de género...

Desarrollo de actividades

Garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en condiciones de igualdad a/de los recursos/servicios que ofrezcan las actividades que se implementen en el proyecto

Por ejemplo, tener en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres y ofrecer facilidades, a través de un servicio de apoyo a la movilidad en zonas rurales, la adaptación de horarios para permitir la conciliación, la celebración de actividades online siempre que sea posible (talleres, cursos, mentoring)...

Seguimiento y evaluación

Garantizar que existe un conocimiento especializado en evaluación y en igualdad de género en el equipo de seguimiento y evaluación del proyecto (persona/asistencia técnica externa y/o personal del equipo interno).

Procurar una participación equilibrada y en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el equipo de seguimiento y evaluación del proyecto, en todos los niveles de decisión, gestión y operativa (objetivos de paridad o al menos de participación mínima del sexo menos representado).

Garantizar que las mujeres y los hombres participan en igualdad en los procesos de recogida de información que se lleven a cabo para realizar el seguimiento y la evaluación del proyecto (encuestas, entrevistas u otras técnicas de recogida de información).

Realizar análisis de impacto de género (informes o apartados específicos) en el diagnóstico, las memorias de ejecución y las evaluaciones del proyecto.

Reportar periódicamente sobre la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto (indicadores de proceso), en las actividades realizadas (indicadores de proceso) y en las transformaciones conseguidas (indicadores de resultados y de impacto).

PARTE 2: REPOSITORIO DE EJEMPLOS DE PROYECTOS REALES



Los proyectos que se presentan a continuación son reales.

Se distinguen dos tipos de proyectos. **Los proyectos generalistas relacionados con la biodiversidad con perspectiva de género**, es decir, los que tienen objetivos relacionados con la biodiversidad, pero también tienen en cuenta brechas de género para mejorar sus resultados de biodiversidad. Y **los proyectos dirigidos a reducir/cerrar brechas de género en un contexto relacionado con la biodiversidad, que contienen específicamente objetivos de reducción de dichas brechas**.

De los 10 proyectos presentados, seis han sido financiados por la Fundación Biodiversidad.

Para cada proyecto, se muestra un breve **diagnóstico**, los objetivos y las **actividades** que responden al reto identificado en este, y ejemplos de **indicadores de seguimiento y evaluación** de los efectos resultantes. Todo ello relacionado con la dimensión de género incluida en el proyecto, aunque la misma no abarque todos los aspectos que se recomiendan en esta Guía.

Entre los **indicadores presentados**, se describen los que aparecen en la información disponible sobre el proyecto, con sus datos correspondientes. Además, se han añadido ejemplos de otros indicadores que podrían ser útiles para completar la perspectiva de género (en este caso sin datos, por no disponer de los mismos). De este modo, para cada proyecto se ofrecen ejemplos de indicadores de proceso, indicadores de producto, indicadores de resultados e indicadores de impacto **3.**, que son todos los tipos de indicadores que es recomendable incorporar para evaluar un proyecto, según se indica en el **Tercer paso: Diseño del sistema de seguimiento y evaluación de esta Guía**.

EJEMPLOS DE PROYECTOS GENERALISTAS RELACIONADOS CON LA BIODIVERSIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

- **Red2: Il Red para la recuperación de los ecosistemas marinos en el PNMT Illas Atlánticas de Galicia.**
- **BATEFUEGO. Silvicultura sostenible para la prevención de incendios forestales y desarrollo rural.**
- **Empleo, agricultura, biodiesel, transporte y cambio climático**
- **Fomento del emprendimiento sostenible en el medio rural hispano-luso**
- **Conservación y rehabilitación de la biodiversidad en la cuenca del río Myka (Biodiversity conservation and rehabilitation in the Myka river basin)**

EJEMPLOS DE PROYECTOS DIRIGIDOS A REDUCIR/CERRAR BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADOS CON LA BIODIVERSIDAD:

- **REDMAR_II: Programa para el fomento de experiencias a bordo y mejora del intercambio de buenas prácticas en red, en materia de igualdad de oportunidades, seguridad a bordo y medio ambiente**
- **Desde el Origen: revalorizando las Múltiples Contribuciones del Medio Rural**
- **Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos**
- **FEM4FOREST, Los bosques en manos de las mujeres (Forest in women hands) Bioligualdad – igualdad de género en la bioeconomía Nórdica (BioEquality – gender equality in the Nordic bioeconomy)**
- **Bioligualdad – igualdad de género en la bioeconomía Nórdica (BioEquality – gender equality in the Nordic bioeconomy)**

3. Indicadores de proceso: Indicadores para medir la incorporación de la perspectiva de género en los procesos relacionados con la ejecución del proyecto (realización del diagnóstico, formulación de objetivos y actividades, dotación de recursos, implementación de actividades y procesos de seguimiento y evaluación).

Indicadores de producto: Indicadores para medir la realización de las actividades del proyecto relacionadas con la igualdad.

Indicadores de resultados: Indicadores para medir los resultados asociados a los objetivos específicos del proyecto relacionados con la igualdad.

Indicadores de impacto: Indicadores para medir el impacto sobre la reducción de las brechas de género en el sistema objeto de intervención, más allá del proyecto.

EJEMPLOS DE PROYECTOS GENERALISTAS RELACIONADOS CON LA BIODIVERSIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Red2: Il Red para la recuperación de los ecosistemas marinos en el PNMT Illas Atlánticas de Galicia

El Colexio Oficial de Biólogos de Galicia, junto con el Parque Nacional Marítimo-Terrestre das Illas Atlánticas de Galicia y el Centro Oceanográfico de Vigo (Instituto Español de Oceanografía), y con un total de 40 entidades colaboradoras, desarrollan este proyecto en 2019-2020 en el marco del Programa Pleamar.

Diagnóstico

La supervivencia y el equilibrio de cualquier ecosistema se apoyan en la conservación de la biodiversidad, y en este sentido, el Parque Nacional Marítimo-Terrestre de las Islas Atlánticas de Galicia, con su impresionante biodiversidad, se convierte en un área protegida de la que se benefician sus ecosistemas, además de los sectores socioeconómicos de su propia área de influencia. Sin embargo, el aprovechamiento de sus recursos, junto con la convivencia de las especies presentes, conllevan una serie de amenazas que pueden romper el equilibrio ecosistémico y socioeconómico si no se toman las medidas apropiadas en tiempo y forma. La grave problemática que suponen las basuras marinas en todo el planeta es una realidad que también afecta al Parque Nacional. Por ello, y con el objetivo primordial de minimizar y prevenir la pérdida de biodiversidad, en el año 2018 se actuó en el archipiélago de Sálvora del Parque Nacional, donde se realizaron actividades encaminadas a abordar dicho reto. Tras el éxito de esta campaña, y con la experiencia adquirida, se ha extendido y focalizado esta actuación en los archipiélagos de Ons y Cortegada del Parque Nacional.

Objetivos

El objetivo general es recuperar la biodiversidad y los ecosistemas marinos del Parque Nacional desde la sostenibilidad, implicando a la población local, sobre todo, del sector pesquero, organismos y universidades gallegas, entidades del tercer sector, centros de enseñanza, voluntariado, ayuntamientos, etc.

Los objetivos específicos son:

1. Fomentar el conocimiento, la gestión y a conservación de los recursos biológicos marinos de las zonas marinas protegidas.
2. Recoger las artes de pesca perdidas y otros residuos marinos.
3. Fomentar la participación de los pescadores en la protección y recuperación de la biodiversidad.
4. Mejorar el estado de conservación y la capacidad de renovación de los recursos naturales y la biodiversidad.
5. Integrar la igualdad y la sostenibilidad en la conservación de la biodiversidad.

Actividades

- Creación de un grupo de trabajo multidisciplinar con representantes del sector pesquero de la ría de Arousa y ría de Pontevedra, GALP, centros de investigación del parque nacional y del tejido asociativo.
- Elaboración de un mapa territorial virtual con las actividades potenciales generadoras de basuras marinas.
- Realización de 7 limpiezas de playas, fondos y cuevas.
- Celebración de 5 jornadas informativas.
- Celebración de 11 talleres o jornadas de diversas temáticas relacionadas.
- Celebración de 2 sesiones formativas de sensibilización sobre igualdad de género en el sector, dentro del horario escolar, en dos centros educativos colaboradores, dirigidas al alumnado y profesorado.
- Difusión de pautas sobre igualdad de género para el voluntariado del proyecto con el objetivo de evitar estereotipos de género.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Número de mujeres y hombres de las organizaciones socias, por ocupación (puestos directivos, de gestión y técnicos).
- Número de entidades colaboradoras comprometidas con la igualdad de género.

Indicadores de producto:

Actividad: Jornadas sobre igualdad de género en centros educativos

- Porcentaje de centros escolares participantes: 2 de 4 entidades educativas colaboradoras.
- Número de niños y niñas participantes en cada una de las jornadas.
- Número de profesores y profesoras participantes en cada una de las jornadas.

Actividad: Acciones sobre perspectiva de género para el voluntariado

- Número de entidades de voluntariado participantes en el proyecto que colaboran con estas acciones.
- Número de voluntarias y voluntarios de estas entidades participantes en el proyecto.

Indicadores de resultados:

- Nuevas organizaciones participantes que se comprometen con la igualdad entre mujeres y hombres (por ejemplo, proporcionan formación a su personal, elaboran guías sobre igualdad...).

Indicadores de impacto:

- Nuevas organizaciones relacionadas con la recuperación de ecosistemas marinos que incorporan la perspectiva de género en estructuras y actividades.
- Nuevas entidades e instituciones comprometidas con la biodiversidad y la igualdad de género.
- Aumento del porcentaje de mujeres y hombres en estudios/carreras relacionadas con el medioambiente y la biodiversidad.

BATEFUEGO. Silvicultura sostenible para la prevención de incendios forestales y desarrollo rural

Proyecto financiado por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través del Programa Empleaverde, que pone en marcha Formagal Formación y Servicios S.L. en 2019-2020.

Diagnóstico

La gran oleada de incendios que afectó a Andalucía en 2017, en la que ardieron 15.254 hectáreas de arbolado y matorral, según datos del INFOCA, tuvo importantes consecuencias, en términos de cantidad y calidad y extensión de los incendios forestales y de la superficie forestal calcinada, pues la mayor parte del arbolado y pastizal quemados pertenecían a valiosos espacios protegidos. Esta realidad dejó al descubierto la necesidad de complementar la oferta formativa haciendo énfasis en las labores de prevención de incendios y silvicultura especializadas, incorporando conceptos y técnicas de las ciencias ambientales, ecología y el desarrollo rural.

Objetivos

1. Contribuir desde de la silvicultura y la bioeconomía a la resiliencia del territorio y a la creación de empleo verde, a través de la capacitación de personas desempleadas en el manejo de técnicas para la prevención de incendios y restauración de áreas quemadas.
2. Demostrar la capacidad que la economía verde ofrece para superar la escasez de oferta formativa especializada para colectivos especialmente vulnerables, y en sectores tradicionalmente masculinizados, dando respuesta a la falta de capacitación de personas con diversidad funcional, personas residentes en áreas rurales y el colectivo de mujeres.
3. Crear empleo en los territorios rurales de Andalucía y Castilla la Mancha y multiplicar las opciones de inserción socio-laboral además de ampliar la oferta formativa inclusiva a la que los colectivos prioritarios residentes en el medio rural pueden acceder, habitualmente segregada entre personas con y sin diversidad.

Actividades

- Cursos de formación especializada en el sector forestal y la silvicultura, en los que se amplía la oferta formativa con aspectos de prevención de incendios.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Número de profesores y profesoras que imparten la formación prevista.

Indicadores de producto:

Actividad: Jornadas sobre igualdad de género en centros educativos

- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada una de las acciones de formación: está previsto que el 50% de las personas participantes sean mujeres.

Indicadores de resultados:

- Porcentaje de personas participantes que encuentran empleo: Está previsto que el 10% de las personas destinatarias encuentren empleo. Desagregar por sexo y por tipo de contrato.
- Porcentaje de mujeres y hombres participantes que mejoran en el empleo (por ejemplo, mejores contratos).

Indicadores de impacto:

- Porcentaje de mujeres y de hombres en empresas/organizaciones/instituciones relacionadas con la prevención de incendios y restauración de áreas quemadas.

Empleo, agricultura, biodiesel, transporte y cambio climático

Proyecto financiado por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través del Programa Empleaverde, que lleva a cabo el Grupo de empresas agrarias & Gestión de energía agraria (GEA & GEA) en 2014, en Castilla-La Mancha y Extremadura.

Diagnóstico

El gasóleo que se utiliza para el transporte de mercancías por carretera es muy contaminante, por lo que se hace necesario investigar en energías alternativas que contribuyan a mitigar el cambio climático.

Objetivos

El objetivo general es usar aceite de colza como materia prima para fabricar biodiesel, con el fin de que pueda ser usado en el transporte de mercancías en sustitución del contaminante gasóleo fósil. La meta última es poner en valor la importancia del uso de energías renovables como medida de mitigación del cambio climático.

Los objetivos específicos son:

1. Informar y asesorar a propietarios/as de terrenos del potencial del cultivo de la colza para los usos indicados.
2. Implicar a las mujeres rurales en la manipulación y comercialización de la proteína de colza, producto que queda tras la extracción del aceite y que se destinará a la alimentación ganadera.

Actividades

- Creación de una página web con información del proyecto.
- Edición de dos vídeos sobre el cultivo de la colza y el uso de biodiesel en el transporte, y elaboración de una guía divulgativa del proyecto.
- Desarrollo de cuatro jornadas informativas dirigidas a agricultores, mujeres del mundo rural, personal de la Administración, transportistas, docentes universitarios y personal investigador.
- Realización de dos cultivos de colza como experiencia piloto en Extremadura y visita por parte de agricultores.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Personal del equipo de trabajo de la organización, por sexo y ocupación (directiva, de gestión y técnica).

Indicadores de producto:

Actividad: Jornadas informativas

- Número de mujeres y hombres entre las personas ponentes.
- Número de personas asistentes: 600 personas del mundo de la investigación, empresas de transporte y la universidad (desagregar por sexo y tipo de organización).

Actividad: Visita a los dos cultivos de colza

- Número de agricultores y agricultoras que realizaron la visita: 500 en total (desagregar por sexo).

Indicadores de resultados:

- Número de agricultores y agricultoras participantes en el proyecto que deciden cultivar colza en sus terrenos.
- Número de mujeres rurales participantes que se emplean en tareas de manipulación y comercialización de la proteína de colza.

Indicadores de impacto:

- Aumento (o disminución) del porcentaje de agricultores/as que se dedican al cultivo de colza.
- Empleo creado relacionado con la manipulación y comercialización de la colza, por sexo.
- Aumento del número de investigadores e investigadoras en estudios relacionados con energías renovables.

Empleo, agricultura, biodiesel, transporte y cambio climático

Proyecto financiado por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través del Programa Empleaverde, que se lleva a cabo por la Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) en 2018-2019 en cuatro comunidades autónomas: Andalucía, Galicia, Extremadura y Castilla y León.

Diagnóstico

El emprendimiento se presenta para las mujeres, especialmente para las jóvenes, como una importante vía de permanecer en sus lugares de origen cuando regresan al finalizar sus estudios, contribuyendo con ello a la creación de oportunidades en el medio rural y a luchar contra su despoblación. Así lo evidencian los datos que hablan de la importancia que están cobrando las emprendedoras en la economía rural: el 54% de las personas que deciden emprender un negocio son mujeres, muy por encima del porcentaje en entornos urbanos que se sitúa en un 30%.

Objetivos

El objetivo general es promover el desarrollo sostenible del medio rural a través del apoyo a la generación de emprendimiento verde en todo el territorio rural español, compartiendo y creando una comunidad de aprendizaje e intercambio de experiencias con actores rurales del país socio, Portugal.

También se pretende aprovechar el elevado potencial emprendedor de las mujeres en el medio rural para facilitar el acceso a este proyecto de mujeres rurales con ideas emprendedoras.

Actividades

- Sensibilización a la población joven sobre la necesidad del emprendimiento en el medio rural como uno de los pilares básicos para frenar el despoblamiento.
- Formación presencial y online adaptada e individualizada a la naturaleza del proyecto de la persona participante.
- Asesoramiento y apoyo de entidades (Centros de Desarrollo Rural) asociadas a COCEDER, que son incubadoras y personas mentoras de emprendimiento sostenible en el territorio en diferentes sectores (centros especiales de empleo, inclusión social, servicios, formación, educación etc.).
- Encuentro hispano-luso para intercambio de conocimientos y experiencias en materia de emprendimiento verde en ambos países, así como buenas prácticas de proyectos que fijan población en el medio rural desde una visión sostenible del territorio.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Porcentaje de mujeres y hombres en los centros de desarrollo rural colaboradores, por ocupaciones (directivas, de gestión y técnicas).
- Número de profesores y profesoras que imparten la formación prevista.
- Número de asesores y asesoras (mentores y mentores) que ofrecen asesoramiento (mentoring).

Indicadores de producto:

Actividad: Sensibilización

- Número de personas facilitadoras de actividades de sensibilización de los centros de desarrollo rural participantes, por sexo.
- Número de personas jóvenes participantes en las acciones de sensibilización, por sexo.

Actividad: Formación

- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada una de las acciones de formación.

Actividad: Encuentro hispano-luso

Número de experiencias y/o buenas prácticas presentadas de mujeres y hombres.

Indicadores de resultados:

- Porcentaje de personas participantes que ponen en marcha iniciativas sostenibles de emprendimiento en el medio rural, por sexo y edad.

Indicadores de impacto:

- Aumento del porcentaje de mujeres y de hombres emprendedoras de negocios sostenibles en el medio rural, por edad.

Fomento del emprendimiento sostenible en el medio rural hispano-luso

Proyecto financiado por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través del Programa Empleaverde, que se lleva a cabo por la Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) en 2018-2019 en cuatro comunidades autónomas: Andalucía, Galicia, Extremadura y Castilla y León.

Diagnóstico

El emprendimiento se presenta para las mujeres, especialmente para las jóvenes, como una importante vía de permanecer en sus lugares de origen cuando regresan al finalizar sus estudios, contribuyendo con ello a la creación de oportunidades en el medio rural y a luchar contra su despoblación. Así lo evidencian los datos que hablan de la importancia que están cobrando las emprendedoras en la economía rural: el 54% de las personas que deciden emprender un negocio son mujeres, muy por encima del porcentaje en entornos urbanos que se sitúa en un 30%.

Objetivos

El objetivo general es promover el desarrollo sostenible del medio rural a través del apoyo a la generación de emprendimiento verde en todo el territorio rural español, compartiendo y creando una comunidad de aprendizaje e intercambio de experiencias con actores rurales del país socio, Portugal.

También se pretende aprovechar el elevado potencial emprendedor de las mujeres en el medio rural para facilitar el acceso a este proyecto de mujeres rurales con ideas emprendedoras.

Actividades

- Sensibilización a la población joven sobre la necesidad del emprendimiento en el medio rural como uno de los pilares básicos para frenar el despoblamiento.
- Formación presencial y online adaptada e individualizada a la naturaleza del proyecto de la persona participante.
- Asesoramiento y apoyo de entidades (Centros de Desarrollo Rural) asociadas a COCEDER, que son incubadoras y personas mentoras de emprendimiento sostenible en el territorio en diferentes sectores (centros especiales de empleo, inclusión social, servicios, formación, educación etc.).
- Encuentro hispano-luso para intercambiar conocimientos y experiencias en materia de emprendimiento verde en ambos países, así como buenas prácticas de proyectos que fijan población en el medio rural desde una visión sostenible del territorio.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Porcentaje de mujeres y hombres en los centros de desarrollo rural colaboradores, por ocupaciones (directivas, de gestión y técnicas).

Número de profesores y profesoras que imparten la formación prevista.

Número de asesores y asesoras (mentores y mentores) que ofrecen asesoramiento (mentoring).

Indicadores de producto:

Actividad: Sensibilización

- Número de personas facilitadoras de actividades de sensibilización de los centros de desarrollo rural participantes, por sexo.
- Número de personas jóvenes participantes en las acciones de sensibilización, por sexo.

Actividad: Formación

- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada una de las acciones de formación.

Actividad: Encuentro hispano-luso

- Número de experiencias y/o buenas prácticas presentadas de mujeres y hombres.

Indicadores de resultados:

- Porcentaje de personas participantes que ponen en marcha iniciativas sostenibles de emprendimiento en el medio rural, por sexo y edad.

Indicadores de impacto:

- Aumento del porcentaje de mujeres y de hombres emprendedoras de negocios sostenibles en el medio rural, por edad.

Conservación y rehabilitación de la biodiversidad en la cuenca del río Myka (Biodiversity conservation and rehabilitation in the Myka river basin)

Proyecto desarrollado en el marco de Small Grants Programme (SGP), que, desde 2014 ha proporcionado apoyo financiero y técnico a Ecological Balance, una red de mujeres líderes y científicas en Ucrania.

Diagnóstico

La cuenca del río Myka, situada en la región de Zhytomyr del país, destaca por su rica biodiversidad. Sin embargo, algunas de sus especies arbóreas están en peligro de extinción, por lo que se hace preciso apoyar el desarrollo y plantación de nuevas especies y concienciar, sobre todo a la población joven sobre la importancia de la conservación de la biodiversidad, aprovechando asimismo el compromiso activo con el medio ambiente y la conservación de la biodiversidad de organizaciones lideradas por mujeres científicas.

Objetivos

El objetivo general es ayudar a conservar la rica biodiversidad y rehabilitar la cuenca del río Myka, situada en la región de Zhytomyr del país, aprovechando el talento de las mujeres científicas.

Actividades

- Crear un parque dendrológico con un territorio de 750 m². Realizar investigaciones sobre la flora de la cuenca del río Myka y poner en marcha un registro de especies.
- Plantar especies a lo largo de las riberas del río.
- Concienciar a la población joven sobre cómo combatir la pérdida de biodiversidad: clases magistrales y talleres.
- Plantar especies raras y en peligro de extinción por parte de niños/as de la comunidad local.
- Realizar una expedición de biólogos/as y científicos/as jóvenes para estudiar las especies en peligro de extinción.
- Desarrollar un plan de acciones prácticas para la conservación de las poblaciones en condiciones naturales de existencia.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Número de personas en puestos de responsabilidad, por sexo: la coordinadora del proyecto es una mujer.
- Número de personas de los centros científicos y de investigación involucrados, por sexo y ocupación (directiva, de gestión y técnica).

Indicadores de producto:

Actividad: Clases magistrales y talleres

- Número de participantes, por sexo: 200 personas de la comunidad, entre ellas estudiantes, profesores/as, científicos/as y público en general, por sexo.
- Número de personas jóvenes participantes en las acciones de sensibilización, por sexo.

Actividad: Expediciones de biólogos/as a la cuenca del río Myka

- Número de participantes: el 85% son jóvenes biólogas y científicas y el 15% jóvenes biólogos y científicos.

Indicadores de resultados:

- Nuevas oportunidades profesionales en actividades de conservación de la naturaleza de algunas mujeres participantes en el proyecto:

- 1 profesora desarrolló un trabajo académico sobre la investigación realizada en el proyecto y recibió un título de doctorado.

- 1 profesora se convirtió en experta del Climate Forum East II, financiado por la UE y la Cruz Roja austriaca.

- 1 diputada nacional de Ucrania realizó un proyecto para involucrar a jóvenes científicas en el desarrollo de una ruta ecológica para turistas verdes en el distrito de Radomyshl.

Indicadores de impacto:

- Aumento de porcentaje de mujeres y hombres en estudios relacionados con la conservación de la biodiversidad.
- Aumento de mujeres y hombres en empresas/organizaciones/instituciones relacionadas con la conservación de la biodiversidad.

PROYECTOS DIRIGIDOS ESPECÍFICAMENTE A REDUCIR/CERRAR BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON LA BIODIVERSIDAD

REDMAR_II: Programa para el fomento de experiencias a bordo y mejora del intercambio de buenas prácticas en Red, en materia de igualdad de oportunidades, seguridad a bordo y medio ambiente ⁴.

FUNDAMAR y la OPPC-3, con el apoyo de la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, en el marco del Programa Pleamar del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), desarrollan este proyecto en 2018, que surge como continuación de proyecto REDMAR.

Diagnóstico

Uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres para trabajar en los buques pesqueros es que, más allá de que no están adaptados a sus necesidades y el diseño y estructura están pensados únicamente para la vida a bordo de varones, las empresas armadoras no piensan en ellas como parte de su tripulación. Todavía existen muchos estereotipos de género que impiden que las mujeres vayan a bordo de los barcos. Por ello, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en todos los ciclos de Formación Profesional de la rama marítimo-pesquera.

Objetivos

El objetivo general es fortalecer la red REDMAR y promover la empleabilidad de las mujeres tituladas en formación marítimo-pesquera, así como el intercambio de buenas prácticas en materia de seguridad a bordo, medio ambiente e igualdad de género. Los objetivos específicos son:

1. Consolidar y ampliar la red establecida en el proyecto REDMAR.
2. Promover y realizar experiencias de embarque de tituladas en formación marítimo-pesquera a bordo de buques.
3. Fomentar el intercambio de buenas prácticas en materia de seguridad a bordo, medio ambiente y género.

Actividades

- Trabajo de la Red: Desarrollo de 3 jornadas de trabajo de intercambio de buenas prácticas y acciones de promoción de la igualdad y empleabilidad de las mujeres en el sector, relacionadas con: i) diagnóstico del sector y estrategia para que existan más tituladas náuticas y fomento de su empleabilidad; ii) gestión de residuos a bordo: normativa, formación y adaptación; iii) perspectiva de género en la prevención en riesgos laborales y seguridad.
- Experiencia vivencial del embarque de dos mujeres a bordo para recoger mejoras e impresiones desde la propia experiencia.
- Formación en buenas prácticas en materia de seguridad a bordo, igualdad de género y medio ambiente a las personas contratadas y a la empresa armadora.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Número de trabajadoras y trabajadores de las entidades de la Red por ocupación (directiva, de gestión y técnica).

Indicadores de producto:

Actividad: Jornadas

- Número de participantes ponentes en cada jornada, por sexo.
- Número de participantes oyentes en cada jornada, por sexo.

Actividad: Embarque de mujeres a bordo

- Número de mujeres que presentan solicitud: 25 mujeres.
- Número de mujeres que presentan solicitud y cumplen los requisitos: 8.
- Número de mujeres seleccionadas, por ocupación: 4 mujeres como oficiales de puente.

⁴. En el año 2020 se ha llevado a cabo el proyecto REDMAR III: Plataforma para el empleo de mujeres a bordo en el entorno de la Red REDMAR, tercera edición del proyecto REDMAR.

Actividad: Formación en seguridad a bordo, igualdad de género y medio ambiente

- Número de mujeres contradas participantes en la formación: 4.
- Número de participantes en la formación de cada empresa armadora, por sexo y ocupación (puestos directivos, de gestión y técnicos).

Indicadores de resultados:

- Número de nuevas entidades de la Red: actualmente hay 18.
- Número de nuevas entidades de la Red específicas de mujeres: al menos 4 del total.
- Número de nuevos empleos en el sector de mujeres participantes.

Indicadores de impacto:

- Aumento (o disminución) del empleo femenino en el sector pesquero, por ocupación (puestos directivos, de gestión y técnicos).
- Aumento (o disminución) del número de mujeres en formación profesional en actividades marítimo-pesqueras, acuicultura u otras relacionadas con el sector pesquero.
- Aumento (o disminución) del número de mujeres en carreras universitarias relacionadas con el sector marítimo-pesquero.

Desde el Origen: Revalorizando las Múltiples Contribuciones del Medio Rural

Proyecto financiado por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico a través del Programa Empleaverde, que lleva a cabo la Universidad de Salamanca en el año 2021, en cuatro comunidades autónomas: Castilla y León, Andalucía, Extremadura, y Castilla-La Mancha.

Diagnóstico

Algunas regiones de marcada tradición rural se están viendo afectadas por la despoblación y la falta de oportunidades laborales. Sin embargo, y a la vez que esto se produce, los habitantes del medio rural gestionan o tienen potencial para gestionar un rico patrimonio natural y cultural que aporta numerosas contribuciones ambientales, sociales y económicas al conjunto de la sociedad. No obstante, no se conocen estas contribuciones, que hay que cuantificar y visibilizar para convertirlas en un valor diferencial y competitivo que puede dotar de nuevas oportunidades a estos territorios y a sus habitantes, especialmente a las mujeres.

Objetivos

1. Caracterizar y cuantificar las contribuciones ambientales, sociales y económicas de diferentes tipologías de actividades económicas desempeñadas por mujeres en el medio rural, ligadas de una u otra forma al territorio y que contribuyen a la fijación de población en territorios afectados por la despoblación.
2. Identificar una línea de base que pueda emplearse como factor de diferenciación, puesta en valor y competitividad de esos productos y servicios, y de opciones de mejora a futuro.

Actividades

- Asesoramiento personalizado de 12 mujeres que trabajan en diferentes actividades ligadas al territorio.
- Formación semipresencial u online a las participantes:

Curso básico de "Contribuciones del medio rural a la sociedad" de 20 horas.

Curso avanzado de "Caracterización y valoración de las contribuciones ambientales, sociales y económicas asociadas a actividades rurales ligadas al territorio. Opciones de Mejora" de 30 horas.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Número de profesores y profesoras de la Universidad de Salamanca que van a impartir el asesoramiento y la formación: 7 personas, de las cuales 2 son mujeres.

Indicadores de producto:

Actividad: Asesoramiento y formación

- Número de participantes: 12 mujeres, únicas participantes en el proyecto.

Indicadores de resultados:

- Número de nuevos emprendimientos realizados por las mujeres participantes.
- Número de mujeres participantes que han mejorado su empleo (mejores contratos, puestos de responsabilidad...).

Indicadores de impacto:

- Aumento de la tasa de emprendimientos verdes y sostenibles en el medio rural, por sexo.
- Aumento del empleo verde y sostenible en el medio rural, por sexo.
- Aumento de la población en municipios rurales, por sexo y edad.

Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos

Proyecto realizado por la Fundación Fernando González Bernáldez y EUROPARC - España, junto a la cooperativa Altekio, S.Coop.Mad en 2014, y cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014.-

Diagnóstico

Se ha realizado un diagnóstico sobre el papel y relevancia de las mujeres en áreas protegidas, en el que se detectan las siguientes brechas de género:

Equipos de gestión:

- Mujeres directivas en las entidades de gestión de las áreas protegidas: 34%.
- Trabajadoras totales en las entidades: 39%.
- Mujeres técnicas en las entidades: 42%.

Equipos de gestión:

- Personas socias o propietarias: 43% de mujeres y 57% de hombres.
- Personal contratado: 56% de mujeres y 44% de hombres.
- Personas propietarias de los negocios donde trabajan: 29% de mujeres y 40% de hombres
- Personas con tareas de responsabilidad en la empresa: 47% de mujeres y 43% de hombres.

Objetivos

Promover el emprendimiento rural femenino aprovechando las oportunidades que se desarrollan en las áreas protegidas.

Los objetivos específicos son:

1. Conocer el papel y relevancia de las mujeres en las áreas protegidas en España.
2. Fomentar el emprendimiento de mujeres vinculado a las áreas protegidas potenciando el trabajo en red.
3. Informar y sensibilizar a los equipos de gestión y a la sociedad sobre la igualdad de género en áreas protegidas de España.
4. Identificar líneas prioritarias a futuro.

Actividades

- Conocer: diagnóstico "Igualdad de género y áreas protegidas".
- Formar: Jornadas de fomento del emprendimiento liderado por mujeres en 3 áreas protegidas españolas.
- Potenciar el trabajo en red: asesoramiento y promoción para la puesta en marcha de actividades emprendedoras en áreas protegidas.
- Sensibilizar: elaboración y difusión del "Cuadernillo de mujeres y áreas protegidas".

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de producto:

Actividad: Jornadas

- Número de participantes: 46 mujeres habitantes del entorno de áreas protegidas.
- Actividad: el 62% estaba empleada (31% por cuenta ajena, 21% como autónomas, y un 10% como funcionarias) y el 38% en situación de desempleo.
- Edad: edad media: 44 años. El grupo más numeroso está en el intervalo de 40 - 49 años.
- Formación: el 47% tiene formación universitaria (38% licenciatura y 9% diplomatura), el 41% título de formación profesional y el 12% educación secundaria.
- Emprendimiento: el 44% estaba comenzando su proyecto emprendedor, el 38% estaba en fase de definir la idea de negocio y una persona lo había finalizado.

Actividad: Asesoramiento

- Número de participantes asesoradas: todas las mujeres participantes en las jornadas.

Indicadores de resultados:

- Número de nuevos emprendimientos en áreas protegidas por mujeres participantes.

Indicadores de impacto:

- Tasa de nuevos emprendimientos en áreas protegidas, por sexo.
- Aumento (o disminución) de los datos de los indicadores de diagnóstico.

FEM4FOREST, Los bosques en manos de las mujeres (Forest in women hands)

Proyecto puesto en marcha en 2020 con duración hasta 2022 en la región del Danubio. Participan Alemania, Austria, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Eslovenia, República Checa, Rumanía, Serbia y Ucrania. Financiado con fondos europeos a través de Interreg Programa Transnacional Danubio (Interreg Danube Transnational Program).

Diagnóstico

Se ha realizado un diagnóstico sobre la presencia de mujeres en el mercado de trabajo del sector forestal en cada país de la región del Danubio, en el que se utilizan los siguientes indicadores:

- Mujeres y hombres en instituciones nacionales, regionales y locales relacionadas con el sector forestal.
- Mujeres y hombres en cámaras agrícolas nacionales, regionales y locales
- Mujeres y hombres en organizaciones sin ánimo de lucro en el sector forestal.
- Alumnas y alumnos en centros de formación, universidades y escuelas relacionadas con el sector forestal.
- Mujeres y hombres que trabajen en parques nacionales.
- Mujeres y hombres que trabajen en empresas del sector, distinguiendo entre puestos directivos, técnicos y administrativos.
- Mujeres propietarias de fincas forestales.

Objetivos

El objetivo principal es fortalecer el sector forestal a nivel local, regional e interregional, a través de una mayor integración de las mujeres en el mercado laboral y en los procesos de toma de decisiones del sector forestal de la región del Danubio.

Los objetivos específicos son:

1. Aumentar las capacidades locales y regionales del sector forestal con la incorporación de más mujeres.
2. Apoyar a propietarias de fincas forestales para mejorar sus oportunidades de creación de empleo y renta y de entrar en nuevos mercados.

Actividades

- Realización de informes de estado del arte sobre la situación actual y la posición de las mujeres en el sector forestal en la región del Danubio, así como sus necesidades.
- Presentación de buenas prácticas y de enfoques innovadores para reducir las disparidades de género.
- Realización de una campaña de sensibilización.
- Desarrollo de programas de mentoring para mujeres en el sector forestal.
- Implementación de experiencias piloto.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Mujeres y hombres representantes de las organizaciones participantes en el proyecto.
- Mujeres y hombres de los equipos de trabajo, por ocupación (directiva, de gestión, técnica).

Indicadores de producto:

Actividad: Elaboración de informes

- Mujeres y hombres participantes una encuesta a 880 personas.
- Mujeres y hombres participantes en 150 entrevistas.
- Mujeres y hombres participantes en 10 mesas redondas.

Actividad: Mentoring de mujeres en el sector forestal

- Número de mujeres y hombres mentoras/es.
- Número de mujeres participantes en acciones de mentoring en el sector forestal, por edad, nivel de estudios y zona de residencia (rural, entorno urbano).
- Número de mujeres seleccionadas, por ocupación: 4 mujeres como oficiales de puente.

Indicadores de resultados:

- Número de nuevos empleos en el sector forestal de las mujeres que han participado en las acciones de mentoring, por ocupación (directiva, de gestión y técnica).

Indicadores de impacto:

- Aumento (o disminución) de los datos de los indicadores de diagnóstico.

Biolgualdad – igualdad de género en la bioeconomía Nórdica (BioEqualitys–gender equality in the Nordic bioeconomy)

Proyecto estratégico de SNS (Nordic Forest Research o SamNordisk Skogsforskning), organismo de cooperación financiado con fondos nórdicos bajo los auspicios del Consejo Nórdico de Ministros, cuyos miembros son Islandia, Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca y las zonas independientes de Åland, Islas Feroe y Groenlandia. En este proyecto, que se lleva a cabo en 2020-2021, participan centros de investigación y universidades de los países miembros, así como alumnado de las mismas.

Diagnóstico

Los sectores de la silvicultura y la agricultura son partes importantes de la bioeconomía nórdica, pero son dos de los sectores de la región con mayor segregación de género. La digitalización y la mayor automatización del trabajo pesado podrían beneficiar a la igualdad de género en estos sectores. Sin embargo, esto aún no ha ocurrido. • Mujeres propietarias de fincas forestales.

Informe **Redefining digital bioeconomy**, revisión que constituye el primer paso del proyecto y servirá como base para debates informados y decisiones para la acción.

Objetivos

1. Analizar cómo la transformación digital afecta a la igualdad de género entre las personas jóvenes de la bioeconomía nórdica y cómo el desarrollo digital puede promover la igualdad de género.
2. Proporcionar una comprensión más profunda de cómo puede integrarse la perspectiva de la igualdad de género tanto en el ámbito académico como en el empresarial..
3. Elaborar un Manual de métodos para una vida cotidiana más igualitaria para la población trabajadora futura de la bioeconomía.

Actividades

- Mapeo y revisión de investigaciones sobre bioeconomía, digitalización y género.
- Diálogo crítico con las normas relacionadas en los diferentes países miembros.
- Elaboración del Manual de métodos.

Ejemplos de indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de proceso:

- Mujeres y hombres de los equipos de trabajo de las organizaciones participantes en el proyecto, por ocupación (puestos directivos, de gestión y técnicos).

Indicadores de producto:

Actividad: Mapeo y revisión de investigaciones

- Mujeres y hombres participantes en la investigación.

•Actividad: Discusiones con un grupo de estudiantes

- Estudiantes del grupo de referencia, por sexo.

Indicadores de impacto:

- Aumento (o disminución) de estudiantes en carreras relacionadas con la bioeconomía, por sexo.
- Aumento (o disminución) de empleo en sectores relacionados con la bioeconomía, por sexo.

PARTE 3: RECURSOS ÚTILES



Guías relacionadas con biodiversidad e igualdad de género

A guide to the integration of gender aspects in the OSCE's environmental projects. (OSCE, 2009) Gender and GIS: Guidance Notes (SERVIR-Mekong, 2015)

Guía práctica de género en las investigaciones (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2012) Guías para el uso no sexista del lenguaje (Instituto de las Mujeres)

Guide on gender mainstreaming energy and climate change projects (UNIDO Gender, 2014) Guidance to Advance Gender Equality in GEF projects and programs (Global Environment Facility, 2018)

Guidelines for Integrating Gender Analysis into Biodiversity Research (Sustainable Use of Biodiversity Program Initiative, 1998)

Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects (UN Women, 2018)

Mujeres Referentes del Emprendimiento Innovador en España (Alto Comisionado para España Nación Emprendedora, 2021)

Nota informativa sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2020)

UICN <https://www.iucn.org/es/tema/genero>

Instituciones relacionadas con biodiversidad e igualdad de género

Instituto de las Mujeres – Medio Ambiente y Cambio Climático

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación – Igualdad de Oportunidades

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico – Igualdad de Oportunidades European Institute for Gender Equality – Environment and climate change

World Meteorological Organization – Gender Equality

United Nations Climate Change – Gender

UN Women – Sustainable Development and Climate Change

UICN – Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

Organizaciones relacionadas con biodiversidad e igualdad de género

Centro de Investigaciones Científicas, Medioambientales y Tecnológicas – Igualdad Greenpeace – Perspectiva de género

Convention of biological diversity – Gender and biodiversity

International Institute for Environment and Development – Women champions of biodiversity International Union for Conservation of Nature (IUCN) – Género y Medio Ambiente Centro de Recursos

The Nature Conservancy – We Can't Save the Planet Without Women

World Resources Institute World Wild Fund (WWF) – Gender Policy

Fuentes estadísticas de datos relacionados con igualdad de género y biodiversidad

Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia – Recursos útiles – Fuentes estadísticas de datos relacionados con igualdad de género (Instituto de las Mujeres, 2021)

Informes sobre temáticas relacionadas con biodiversidad y género

Aproximación a la Situación del Sector de la Jardinería en Vitoria/Gasteiz respecto a la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Garbinguru Servicios Medioambientales) Conservation and natural resource management: where are all the women? (Open article, 2021) Ecological restoration and gender (Singh, 2016)

El empleo verde para las mujeres (Sánchez, 2019)

Gender balance in the Nordic Forest sector (Torfgård, L. et al., 2020)

Gender in environment and climate change (EIGE, 2016)

Género y cambio climático. Un diagnóstico de situación (Instituto de la Mujer, 2020)

Informe Nacional sobre el estado de la Biodiversidad para Alimentación y la Agricultura España (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2016)

Informe sobre brecha de género en el consumo (L'Oréal España y ClosinGap, 2020)

Informe sobre el papel de las mujeres en la economía verde (Parlamento Europeo, 2012) Mujer Rural (Red Española de Desarrollo Rural, 2021)

Mujeres rurales, emprendedoras y TIC (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015)

Persistent gender bias in marine science and conservation calls for action to achieve equality (Giakoumi et al., 2021)

The Environment and Gender Index (EGI) (IUCN, 2013)

Towards a Sustainable Blue Economy in the Mediterranean region (Union for the Mediterranean, 2021)

Women's Economic Empowerment and Climate Change: A Primer (Social Development Direct, 2021)

La Fundación Biodiversidad pretende contribuir a la construcción de un nuevo modelo de prosperidad, respetuoso con la naturaleza, descarbonizado, resiliente e inclusivo. Como sociedad, hemos sometido a los ecosistemas a una presión que sobrepasa su capacidad de regeneración natural, con la consiguiente pérdida de los servicios que nos proporciona, lo que a su vez tiene importantes efectos económicos y sociales. Para enfrentar este desafío, desde el año 1998 la Fundación trabaja en la protección y recuperación de la naturaleza, prestando especial atención a los factores socioeconómicos, incluidos los aspectos de género y de cambio de estilos de vida. Trabaja para la conservación, restauración y uso sostenible de los ecosistemas terrestres y marinos y en entornos urbanos, para mejorar la biodiversidad y la calidad de vida y la salud de sus habitantes. También fomenta el enfoque de soluciones basadas en la naturaleza para abordar los retos derivados del cambio climático y de la recuperación verde.

www.fundacion-biodiversidad.es

