3S-EN IGUALDAD

INFORME RESULTADOS 2020

PROYECTO "TERCER SECTOR EN IGUALDAD"

3ª EDICIÓN

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

POR SOLIRARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización no gubernamental de ámbito estatal y declarada de utilidad pública, que cuenta con una experiencia de más de 30 años en la defensa de los derechos de las mujeres, la visibilización de las principales discriminaciones que sufren en todos los ámbitos (laboral, familiar, social, etc.) y la puesta en marcha de medidas para erradicarlas. Y lo hacemos desde nuestras asociaciones, federaciones y demás colectivos de ámbito nacional, autonómico, provincial y municipal, que llega a conformar un tejido asociativo cercano a las 23.000 personas.

El proyecto **TERCER SECTOR EN IGUALDAD**, es un proyecto financiado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, desarrollado en 2020 y que ha tenido como objetivo sensibilizar y formar tanto a profesionales como a voluntariado del Tercer Sector, para promover la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizativa, en las acciones y en la intervención.

Además, ha promovido la creación de una red colaborativa entre profesionales que han participado en el proyecto, para generar conocimiento compartido más allá de las acciones puntuales desarrolladas en el proyecto, potenciando así el aprendizaje con experiencias propias, jornadas, recursos disponibles y buenas prácticas.

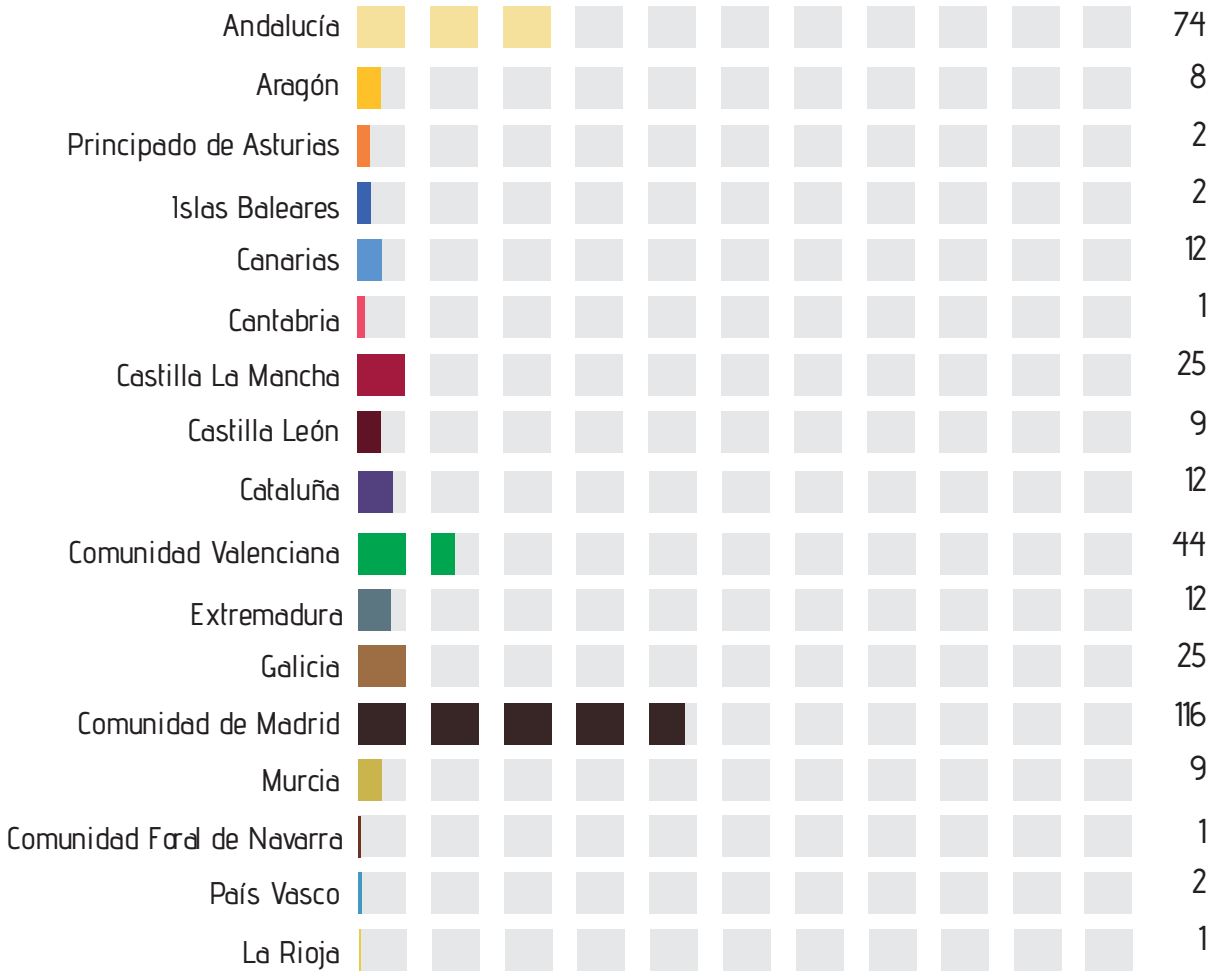
Por último destacar nuestro agradecimiento por la alta demanda del proyecto pese a la crisis sanitaria y el esfuerzo de muchos profesionales del Tercer Sector por desarrollar su trabajo en la situación de alta vulnerabilidad que vivimos. No son tiempos fáciles, pero el Tercer Sector está altamente concienciado sobre la necesidad de incorporar la igualdad más que nunca.

Si de algo se ha caracterizado siempre el Tercer Sector es por su dinamismo y versatilidad dando respuesta a las necesidades surgidas, y en este contexto no ha sido menos, trabajando para mejorar la calidad de vida de las personas y paliar los efectos devastadores de esta pandemia.

2. ALCANCE DEL PROYECTO: PARTICIPANTES

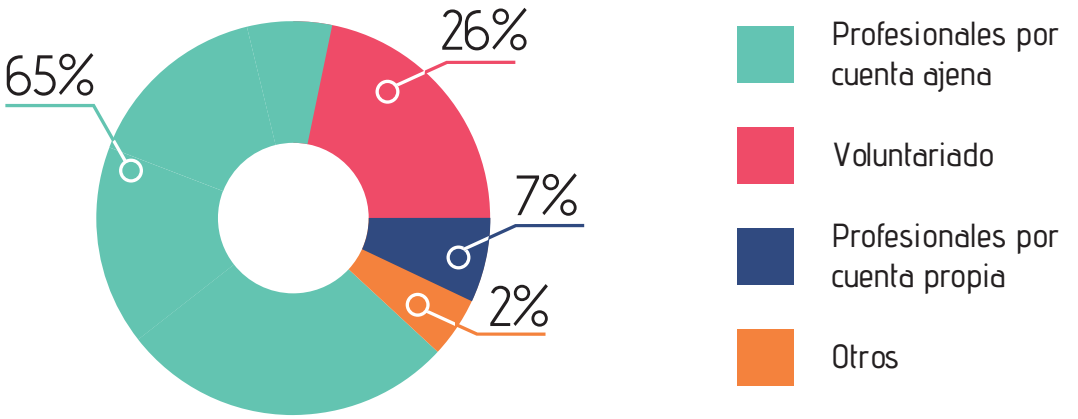
Han participado en algunas de las actividades del proyecto **358 profesionales y voluntariado** de casi todas las Comunidades Autónomas. El proyecto ha tenido mayor impacto en Comunidades como Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana. Dichos profesionales pertenecen a 186 entidades diferentes.

Participantes por Comunidades Autónomas

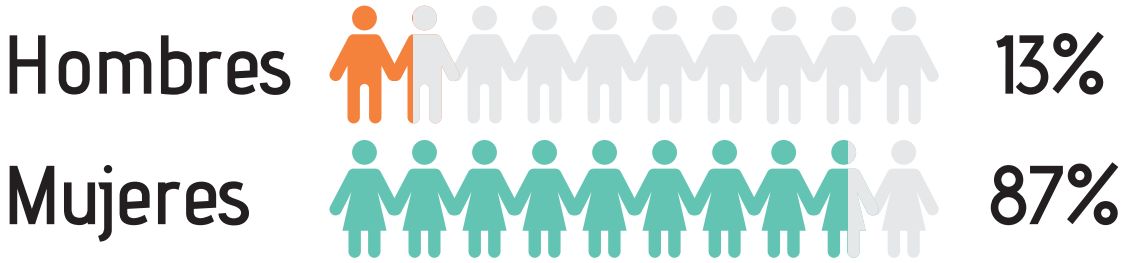


Han participado fundamentalmente **profesionales por cuenta ajena, el 64%**, y muy significativo es el porcentaje de mujeres y hombres que han participado en el proyecto: **87% de mujeres y tan solo un 13% de hombres.**

Vinculación laboral de los y las profesionales

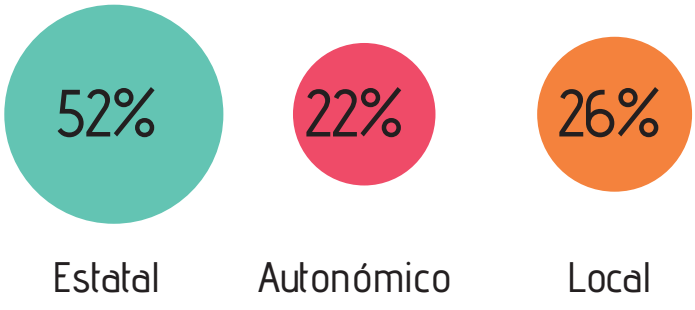


Participantes por sexo



Así mismo han participado 186 entidades, siendo la mayoría de ámbito estatal, el **52%**. De ámbito local suponen el 26% y de ámbito autonómico el 22%.

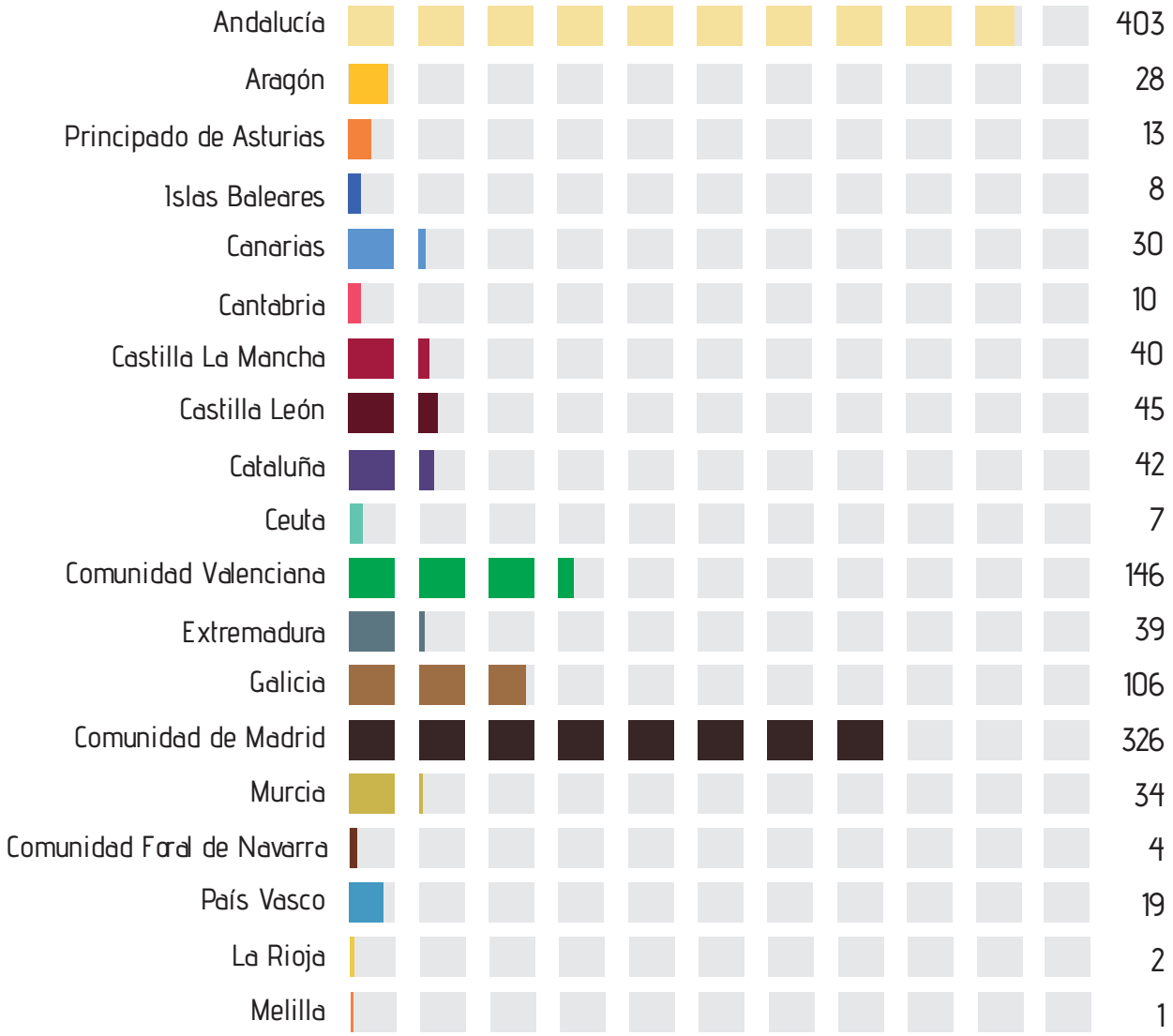
Ámbito de actuación



3. SOLICITUDES

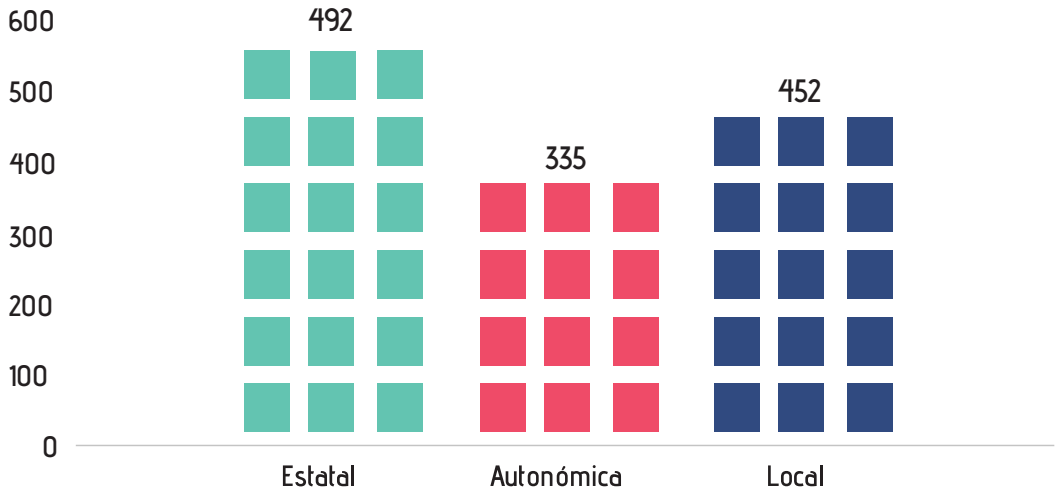
Las solicitudes recibidas este año para realizar alguna de las acciones formativas del proyecto han sido **1381**.

Intereses por la formación

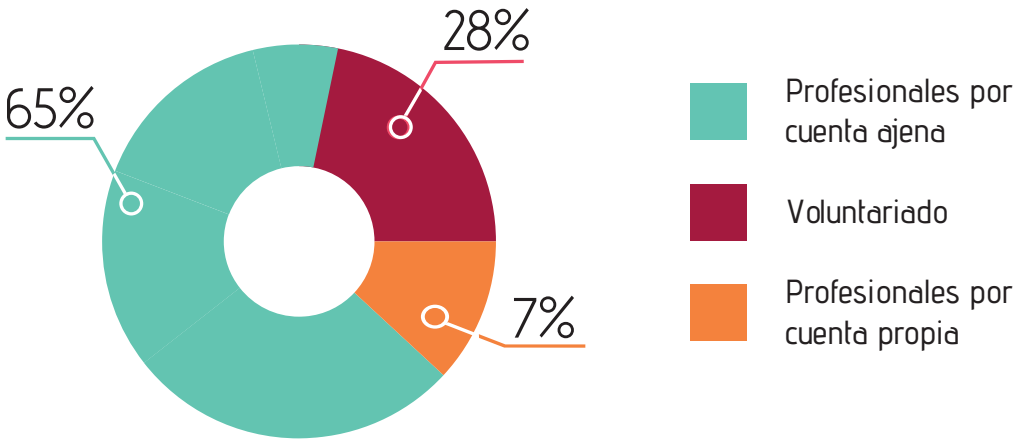


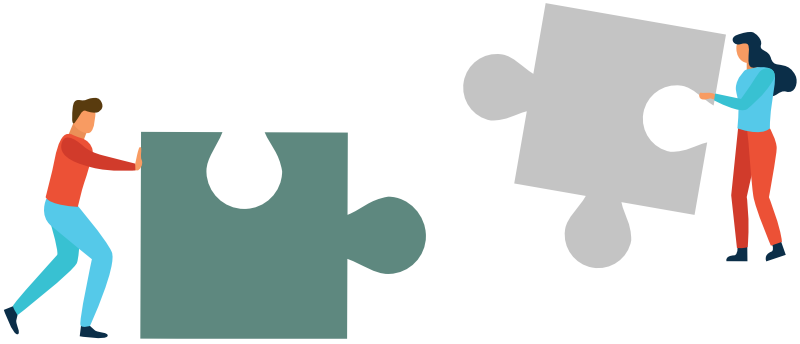
De las cuales destacamos que el porcentaje mayoritario pertenece a profesionales que trabajan en entidades de ámbito estatal por cuenta ajena.

Ámbito de actuación



Vinculación laboral de los y las profesionales





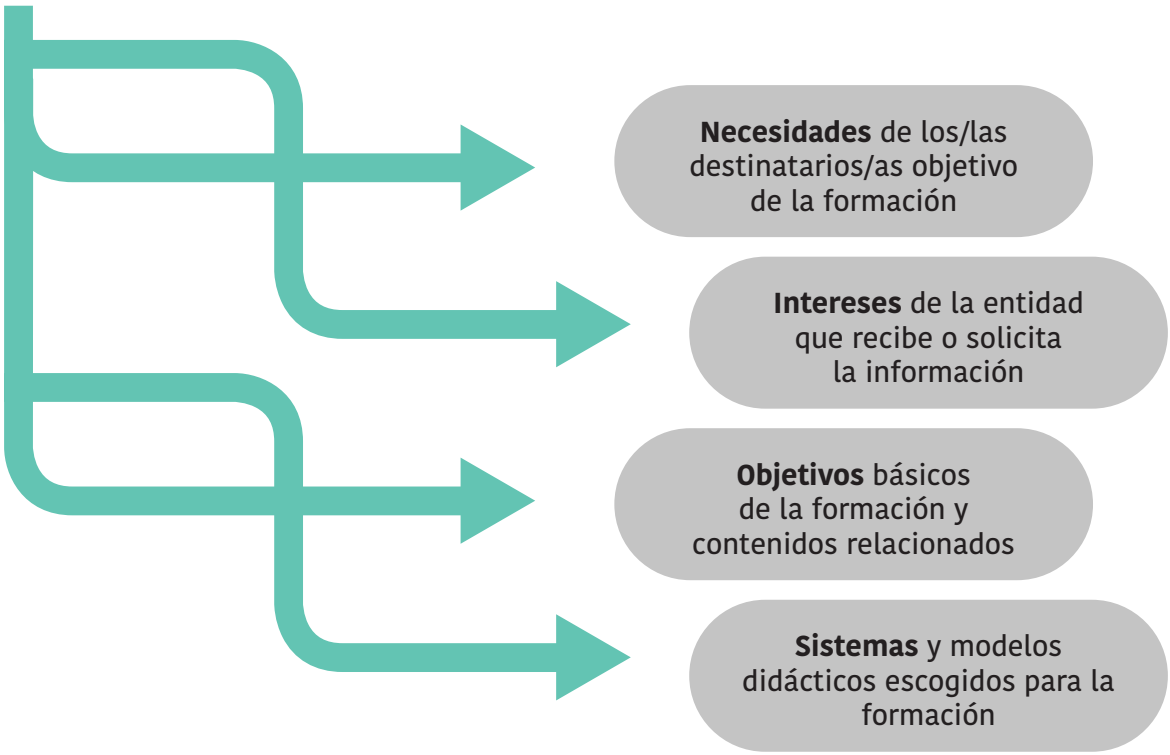
4. ACTIVIDADES

Las acciones realizadas se han desarrollado en torno a cuatro ejes principales:

- Formación on line.
- World- Café.
- Red profesional.
- Seminarios on line

4.1. FORMACIÓN ON LINE

Se ha diseñado en función de las necesidades detectadas en los cuestionarios previos de participación que hemos realizado al inicio de cada formación.

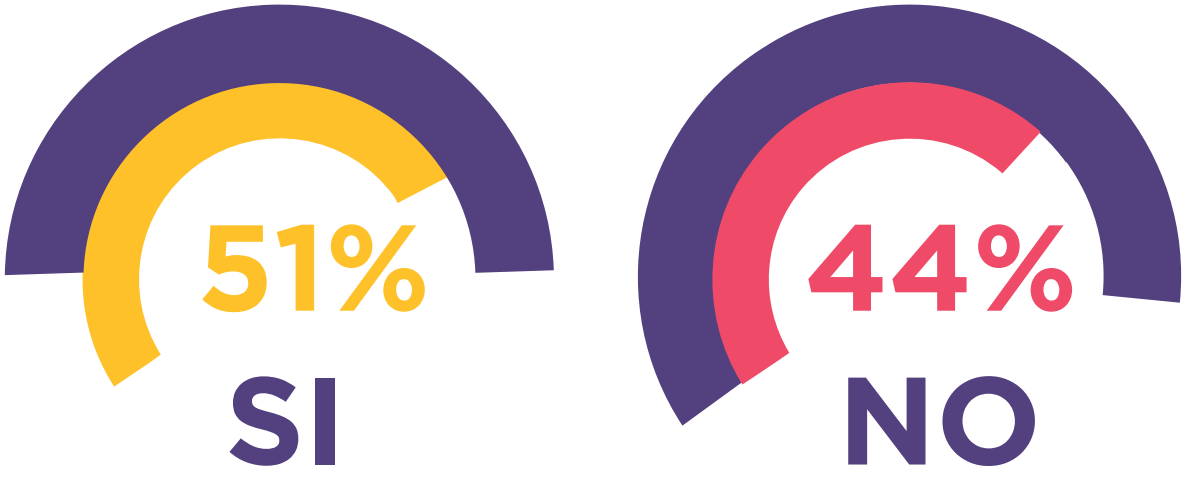


Los resultados de estos cuestionarios nos han resultado muy significativos, puesto que pone de manifiesto que los/as profesionales y voluntariado en su mayoría cuentan con formación básica previa en género.

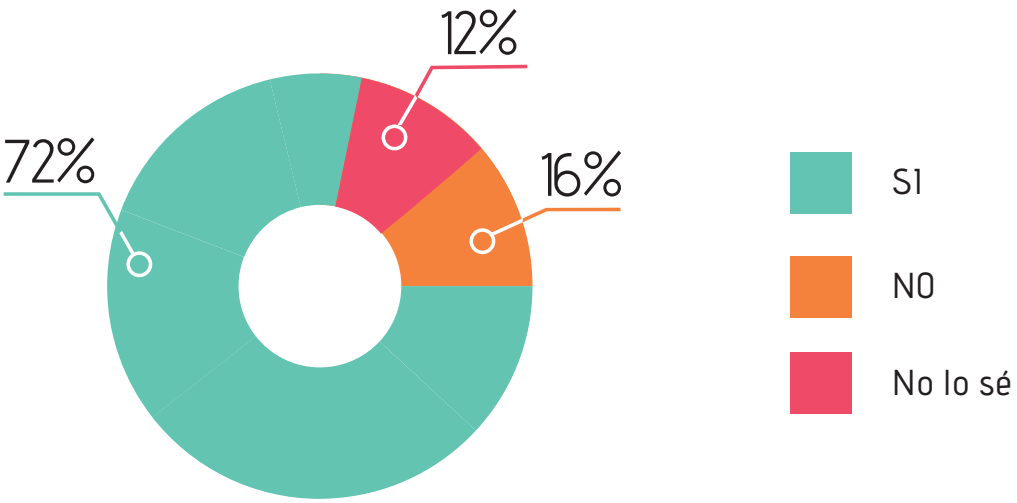
Profesionales con formación previa en género

También hemos recogido con carácter previo, el número de organizaciones que cuentan en la aplicación de los procedimientos con perspectiva de género, así como el porcentaje de organizaciones que cuentan con Plan de Igualdad.

Entidades que cuentan con Planes de Igualdad

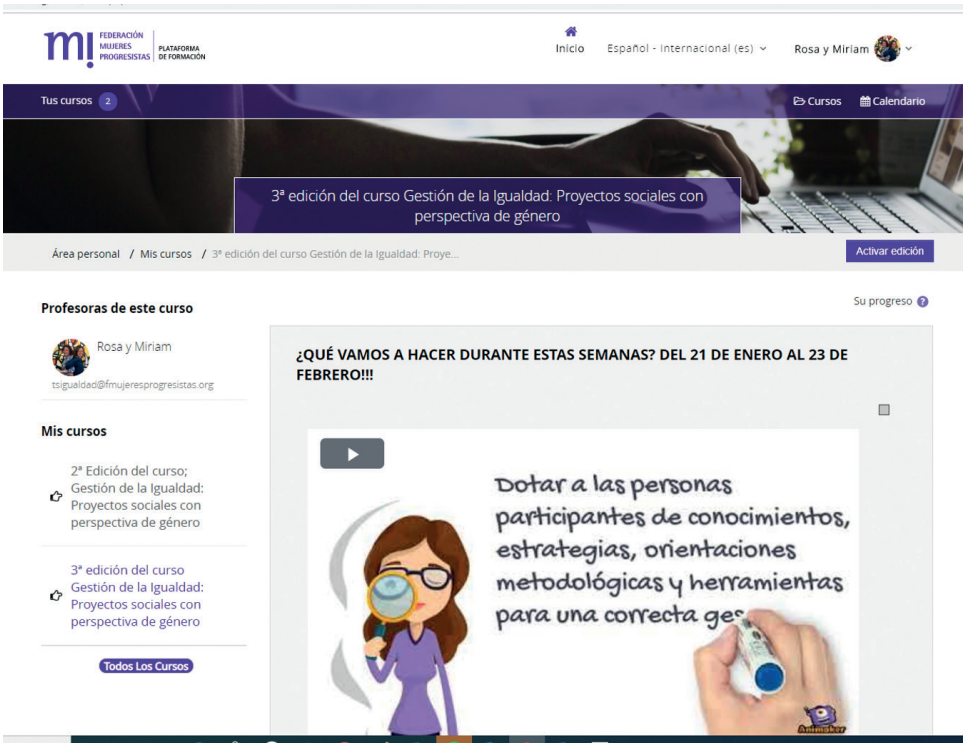


Aplicación de la perspectiva de género en los procedimientos de la entidad



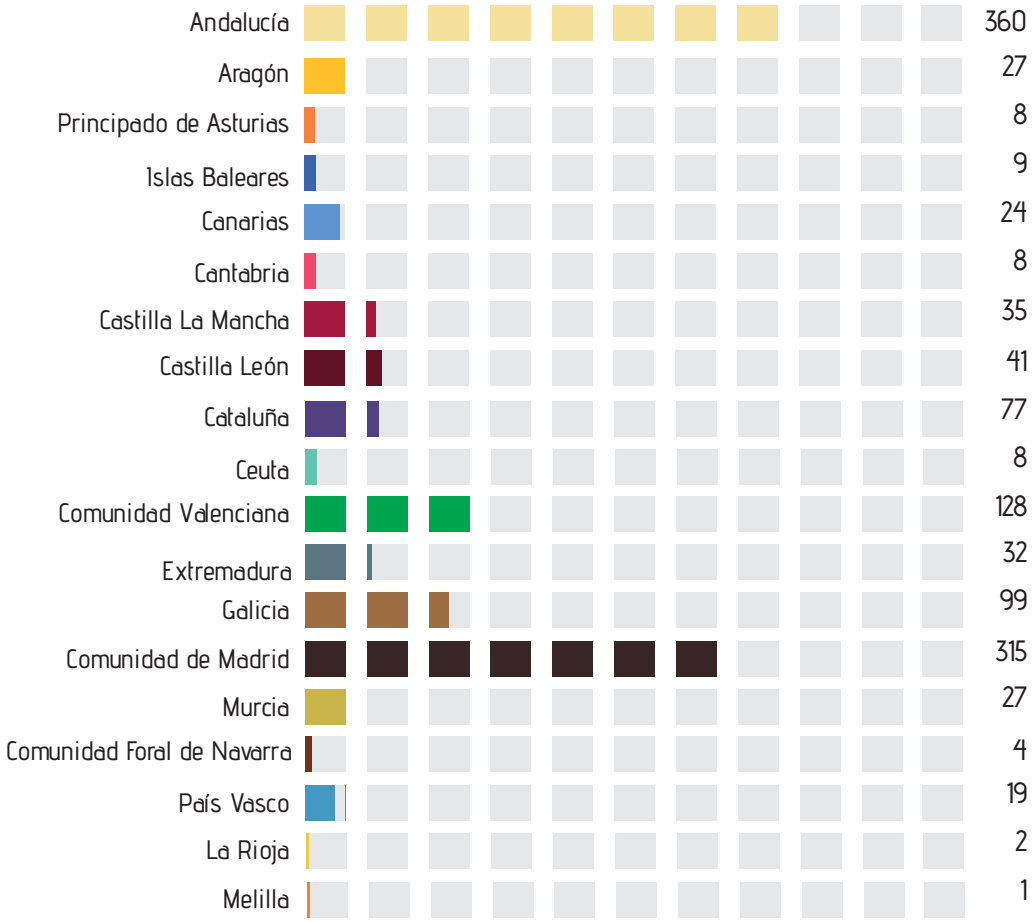
4.1.1. Gestión de la Igualdad: Proyectos Sociales con perspectiva de Género

A lo largo de 2020 hemos realizado tres ediciones del curso **Gestión de la Igualdad: Proyectos sociales con perspectiva de género**, cuyo objetivo era dotar a las personas participantes de conocimientos, estrategias, orientaciones metodológicas y herramientas para una correcta formulación y gestión de proyectos sociales desde una perspectiva de género.



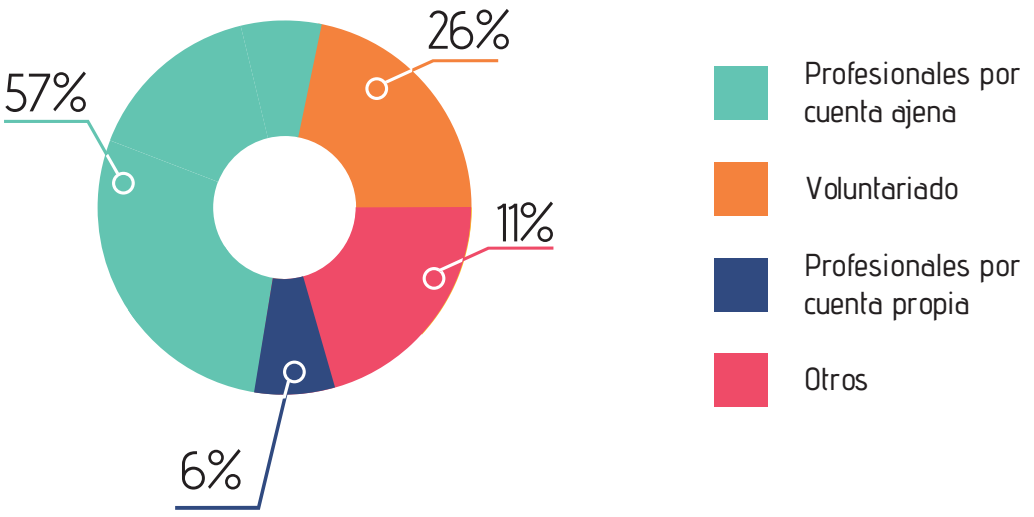
Esta formación ha tenido implantación en 19 Comunidades Autónomas, recibiendo solicitudes para la formación en la proporción que aparece en el gráfico.

Solicitudes por Comunidades Autónomas



El número de solicitudes para participar en las **tres ediciones** ha sido de **1234 participantes**, de los cuales el 57% han sido profesionales por cuenta ajena, el 26% voluntariado, y el 6% por cuenta propia.

Vinculación laboral de los y las profesionales



El número total de participantes que han desarrollado las **tres ediciones** del curso han sido **217**:

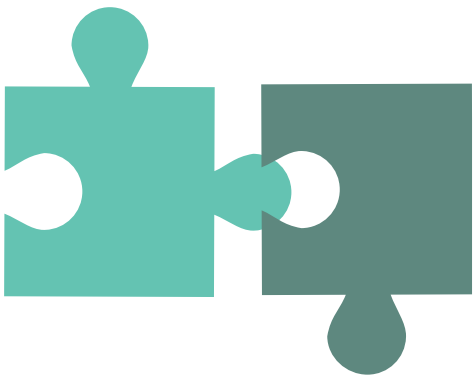
- La primera edición tuvo lugar del 27 de enero al 02 de marzo del 2020 y el total de participantes de la formación fueron: **77**
- La segunda edición tuvo lugar del 27 de abril al 01 de junio del 2020 y el total de participantes de la formación fueron: **62**
- La tercera y última edición tuvo lugar del 14 de septiembre al 19 de octubre del 2020 y el total de participantes de la formación fueron: **78**

Esta formación ha tenido una duración de 25 horas on line.

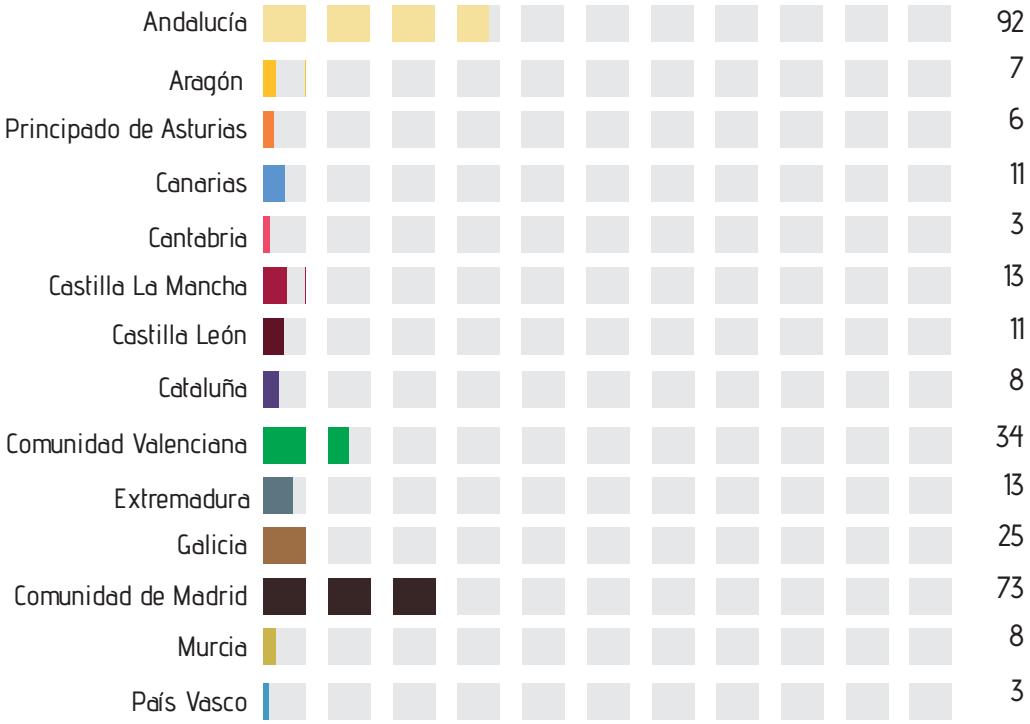
4.1.2. Estrategias directivas en igualdad: Beneficios para el tercer sector.

El planteamiento de esta formación era sensibilizar a altos responsables de las organizaciones de la necesidad de implantar la igualdad de forma explícita y efectiva. Esta igualdad debe estar incorporada estratégicamente en cada organización para que tanto sus acciones, decisiones, programas y estructuras sean igualitarias.

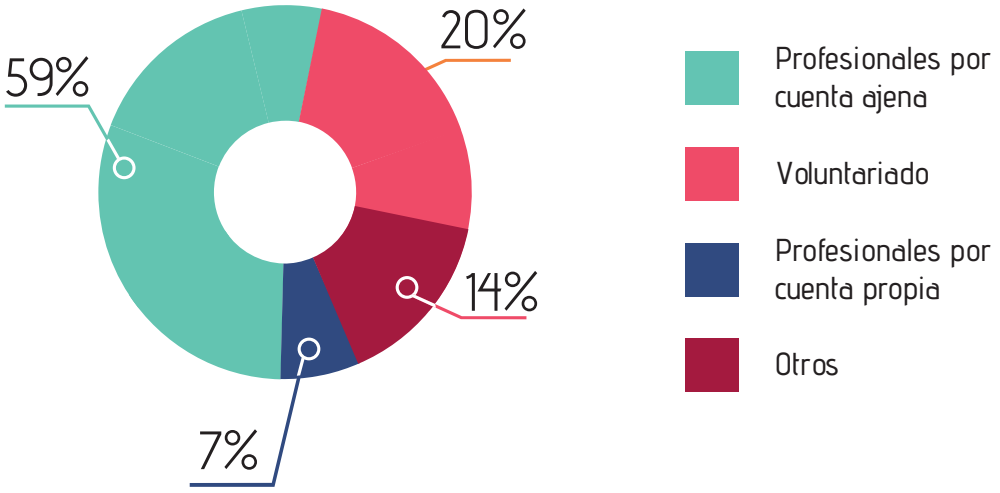
El número de solicitudes para participar en las **dos ediciones** ha sido de **310 participantes**, de las 14 Comunidades Autónomas, siendo nuevamente la mayoría alumnado por cuenta ajena, 59% y aumentando significativamente el número de profesionales voluntarios/as a un 20%.



Solicitudes por Comunidades Autónomas



Vinculación laboral de los y las profesionales



El número total de participantes que han desarrollado las **dos ediciones** del curso han sido **76**:

- La primera edición tuvo lugar del 09 de marzo al 13 de abril del 2020 y el total de participantes de la formación fueron: **50**
- La segunda edición tuvo lugar del 10 de junio al 15 de julio del 2020 y el total de participantes de la formación fueron: **26**

Esta formación ha tenido una duración de 25 horas on line.

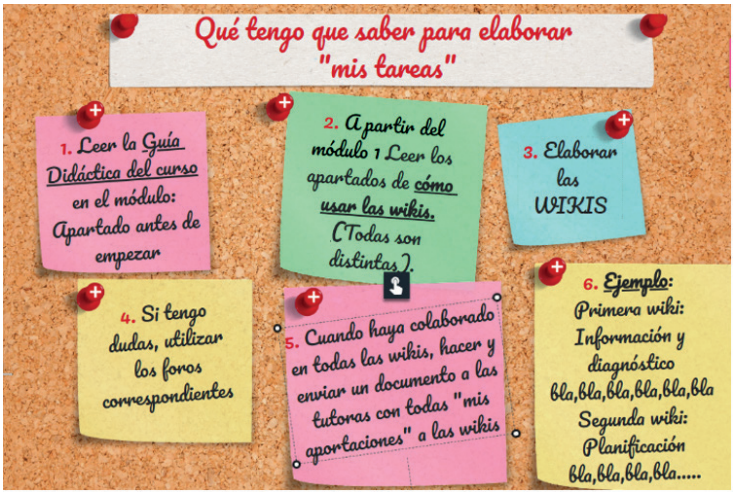
4.1.3. Metodología de la formación

La metodología ha sido uno de los elementos mejor valorados en la formación, basada en el siguiente modelo:

La metodología de trabajo ha sido especialmente activa y participativa, ya que el trabajo que el alumnado ha efectuado requería de un gran esfuerzo personal y de una alta capacidad de autonomía.

Destacamos las actividades grupales, donde el alumnado organizado por mini grupos realizaba tareas de análisis y reflexión conjuntas. Tareas que estimulaban el trabajo colaborativo y la evaluación entre pares, o lo que también se llama coevaluación: La coevaluación es un proceso a través del cual el alumnado y el profesorado participan en la evaluación del trabajo del propio alumnado.

Este tipo de talleres han ayudado a identificar las propias fortalezas y debilidades, así como desarrollar habilidades personales y meta cognitivas transferibles a otras áreas.



También destacar las Wikis, herramienta colaborativa utilizada en todas las formaciones, como sistema de trabajo que permite al alumnado modificar o crear su contenido de forma rápida y sencilla, visualizando las aportaciones de todo el grupo.

La metodología implementada en nuestra formación on line, ha sido muy bien valorada: la presentación de los contenidos, los recursos, las actividades propuestas, etc., y lo más importante, el acompañamiento del alumnado en su proceso de aprendizaje, ha determinado en parte el éxito de nuestra formación.

La función básica que hemos tenido como equipo docente y dinamizador de nuestra formación on line ha sido enseñar a aprender, proporcionando una serie de herramientas que han facilitado su proceso de aprendizaje. Herramientas que han ayudado a entender y aprender.

Cuando se trabaja en entornos virtuales formativos, no percibimos los diferentes elementos por separado de la pantalla, sino que debemos percibir la formación como un todo que nos ayuda a acceder a la información. Donde todos esos elementos estén integrados, y relacionados, y formen parte de una misma estructura. Y esto es lo que ha permitido que nuestros cursos hayan alcanzado un nivel de usabilidad adecuado.

4.2. WORLD CAFÉ

El proyecto ha contemplado además de la formación on line, World Café virtuales y uno presencial en los que se ha trabajado como eje clave de los proyectos sociales la corresponsabilidad y el liderazgo de las mujeres en el tercer sector.

Han sido tres los World Cafés realizados:

WORLD CAFÉ 1 (Virtual a través de Teams)

Entidad que colabora:
PVE (Córdoba)
02 de junio

Asistentes:

15 Profesionales

Del Tercer Sector

Ejes de trabajo:

Barreras externas

Barreras internas

Corresponsabilidad

Cierre:

Devolución de un documento final con el análisis y las propuestas de mejora de cada eje

Participación de la red colaborativa: **Yammer**

WORLD CAFÉ 2 (Virtual a través de Teams)

Entidad que colabora: ASDE (Extremadura)
02 de julio

Asistentes:

7 Profesionales

Del Tercer Sector

Ejes de trabajo:

Barreras externas

Barreras internas

Corresponsabilidad

Cierre:

Devolución de un documento final con el análisis y las propuestas de mejora de cada eje

Participación de la red colaborativa: **Yammer**

WORLD CAFÉ 3

Entidad que acoge:
Inciso Integración (Ciudad Real)
11 de septiembre

Asistentes:

10 Profesionales

Del Tercer Sector

Ejes de trabajo:

Barreras externas

Barreras internas

Corresponsabilidad

Cierre:

Devolución de un documento final con el análisis y las propuestas de mejora de cada eje

Participación de la red colaborativa: **Yammer**

El objetivo común ha sido la creación de un espacio de reflexión conjunta y participativa para potenciar el liderazgo de las mujeres en las entidades sociales a través del diagnóstico de la situación actual en el Tercer Sector, y profundizar sobre las barreras externas, internas y las medidas de corresponsabilidad a incorporar en las entidades para implantar la Igualdad efectiva.

Todos/as los/as participantes, trabajaron sobre cada uno de los ejes temáticos reflexionando sobre las barreras internas y externas en torno a liderazgo en las entidades sociales y la corresponsabilidad, y en la creación de propuestas de mejora. Finalmente después del tiempo de trabajo, la relatora nombrada en cada mesa exponía a todo el auditorio las conclusiones más interesantes. Toda esta información es recogida por las técnicas de la FMP que crean un documento recopilatorio del trabajo realizado para enviárselo a todos/as los/as participantes del World Café.

Uno de los aspectos que más destacamos de la evaluación tras la celebración de la realización de los World Café, son:

- El 100% considera que los contenidos trabajados en el World Café fueron interesantes y necesarios.

- El 100% también considera que son necesarios estos espacios de encuentro y reflexión para las entidades del Tercer Sector.

4.2.1. MESAS DE TRABAJO EN FORMATO WORLD-CAFÉ DIRIGIDO A PRESIDENTES/AS Y RESPONSABLES DE ENTIDADES DEL TERCER SECTOR: BENEFICIOS DE LA IGUALDAD EN EL TERCER SECTOR.

El planteamiento de la formación que se ha hecho ha sido sensibilizar a altos responsables de las organizaciones de la necesidad de implantar la igualdad de forma explícita y efectiva. Esta igualdad debe estar incorporada estratégicamente en cada organización para que tanto sus acciones, decisiones, programas y estructuras sean igualitarias.

La formación tuvo lugar el día 09 de mayo, y fue en formato digital al que acudieron 21 responsables, pertenecientes a juntas directivas de distintas organizaciones de ASDE.

A través de la herramienta virtual Teams, realizamos un encuentro con una metodología altamente participativa y novedosa, caracterizada por la gran capacidad de interactuar y trabajar de forma colaborativa. Desde el proyecto lo que se quiere es invitar a la reflexión y a la participación para generar conocimiento colaborativo que enriquezca a todas las entidades.

En el desarrollo de la formación trabajamos de forma específica, un tema que ya se nos ha demandado en convocatorias anteriores, y son las reuniones inclusivas. Como responsables de las entidades han detectado que existen sesgos de género y eso condiciona en gran medida la participación y toma de decisiones de las entidades; por esta razón trabajamos sobre conceptos generales de igualdad, viendo como interfieren a una herramienta tan esencial en la marcha de las organizaciones como son las reuniones de trabajo.

Con el objetivo de fomentar la reflexión y participación creamos distintos canales en teams, simulando las distintas mesas de trabajo con la metodología World Café.

- Estereotipos.
- Roles de género
- Usos de tiempos y espacios.

En esos canales (grupos de trabajo) se reflexionaba sobre el diagnóstico y propuestas de mejora de cada eje y como interfieren en las reuniones de trabajo.

Todos/as los/as participantes iban rotando por cada canal como si de mesas de trabajo presenciales se tratarán. Al final de la sesión, teníamos un documento de trabajo para posteriormente implementarlo en cada entidad.

4.3. TEJIENDO REDES: RED PROFESIONAL

La red social que se ha incorporado en el programa ha sido Yammer, creada hace tres años en anteriores convocatorias del proyecto. Se trata de una herramienta de comunicación diseñada para las organizaciones participantes en el programa. Es una red privada, únicamente con personas que son invitadas para participar a través de su correo electrónico, y una vez aceptadas pueden acceder a la red.

¿Por qué Yammer?

La elección de Yammer está motivada por tratarse de un entorno de colaboración profesional que permite avanzar de una forma adecuada en la mejora de las entidades:

- Conectar a las personas (sensación de pertenencia a una red, con un objetivo claro, interno, donde compartimos recursos y temas específicos de las entidades), motivación, reconocimiento implícito, etc.

- Gestionar el conocimiento no estructurado: Documentación contextualizada, eliminación de correos electrónicos, generación de espacios de debate específicos, etc.

- Nos permite una búsqueda selectiva de información: Por etiquetado, por personas, por temas de interés, etc.

- Optimizar la comunicación entre las distintas personas participantes para lograr una mayor eficacia y eficiencia.

- Incentivar a las personas para desarrollar iniciativas en red en materia de Igualdad de oportunidades.

La evaluación que hacemos del uso de esta herramienta es positiva, ha sido muy bien aceptada entre los y las profesionales que forman parte de la red (350). El uso de este tipo de herramientas supone un cambio de esquema mental, ya que forma parte de nuestra cultura digital, es pensar y relacionarse de otra manera, es fortalecer la clave del intercambio, de la participación, del trabajo en red.

El objetivo es seguir fortaleciendo la red, y ampliar iniciativas de trabajo colaborativo en materia de género.

4.4. SEMINARIOS ON LINE

En el desarrollo de esta convocatoria consideramos necesario realizar actividades en línea como mejora del proyecto que respondiera a los objetivos del mismo y que nos permitiera interconectar profesionales de distintos territorios en tiempo real.

El primero de estos seminarios se realizó el pasado 14 de mayo, cuyo título fue: **Nuevos retos del Tercer Sector: Planes de Igualdad**, cuyo objetivo fue trabajar las claves de implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad en las entidades, y participaron 30 profesionales del Tercer Sector.

Inicialmente se realizó una presentación con los contenidos y posteriormente se dio lugar a preguntas que iban formulando los/as profesionales sobre los contenidos aportados.

El segundo webinar fue el 10 de noviembre, en el que pudimos contar con una profesional de la Administración Pública, en concreto del Instituto de la Mujer, para trabajar la evaluación de la perspectiva de género de los proyectos sociales que se presentan desde las entidades del Tercer Sector. El título de este seminario fue: **Webinar para el Tercer Sector sobre la perspectiva de género en los proyectos.**

El total de personas participantes fueron 30 de las 72 inscritas, en un inicio, que mostraron interés por su participación en el evento.

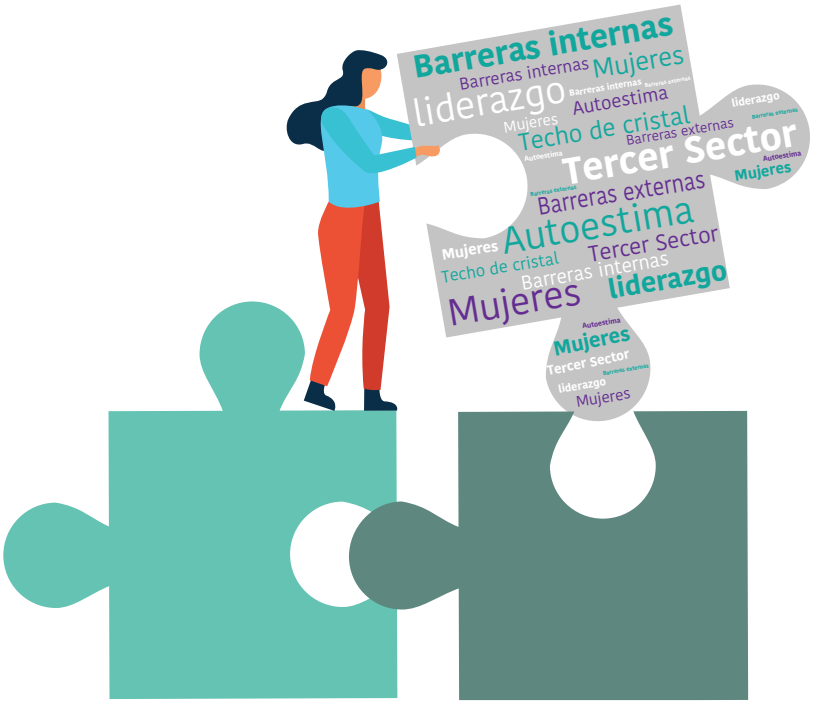
5. JORNADA FINAL

Y como no podía ser de otra manera, finalizamos este informe de resultados con la presentación de la Jornada Final virtual del proyecto el 18 de diciembre.

El objetivo principal de la misma es poner en valor el trabajo realizado por los/as profesionales que han participado en el proyecto y visibilizar algunas de las buenas prácticas que se están desarrollando en la actualidad por entidades que apuestan firmemente por la igualdad.

La jornada consta de dos partes, la entrega de una mención especial por su firme apuesta por la Igualdad, a tres de las entidades comprometidas e implicadas en el proyecto, y una segunda parte donde una mesa de expertas compartirá buenas prácticas sobre la incorporación de la Igualdad en sus organizaciones, y a nivel de la Administración local. Las organizaciones a las que se entrega menciones en esta convocatoria son:

- Mujeres de Cuidado: La Salud tiene Género.
- Fundación Secretariado Gitano.
- ASDE Scouts de España.


Barreras internas
Barreras internas
Mujeres
liderazgo
Autoestima
Mujeres
Techo de cristal
Barreras externas
Tercer Sector
Barreras externas
Autoestima
Mujeres
Mujeres
Techo de cristal
Autoestima
Tercer Sector
Barreras internas
liderazgo
Mujeres
Mujeres
Tercer Sector
liderazgo
Mujeres

3S-EN IGUALDAD

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL
POR SOLIRARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL