

PROYECTO ELABORADO POR:

Helena Ortiz de Lejarazu

PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN:

Dirección de Promoción Social. Diputación Foral de Álava

TRABAJO DE CAMPO:

Junio 2014

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.....	5
2. CUESTIONES PREVIAS A TENER EN CUENTA A LA HORA DE ELABORAR UN PROYECTO	8
3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	10
3.1. CÓMO ELABORAR LA JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	10
3.2. CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	11
4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS DEL PROYETO.....	22
4.1. CÓMO DISEÑAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	22
4.2. CÓMO INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS	25
5. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN APARTADO DE ACTIVIDADES, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN	30
5.1. COMO REALIZAR EL APARTADO DE ACTIVIDADES, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN	30
5.2. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL APARTADO DE ACTIVIDADES, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN.....	32
6. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO	37
6.1. COMO DEFINIR LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO ...	37
6.2. COMO DEFINIR LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	39
7. CONSIDERACIONES FINALES	43
ANEXO. FUENTES DE INFORMACIÓN	45

INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta a continuación pretende ser una guía para introducir la perspectiva de género en las propuestas o proyectos de actividad que se presenten a las convocatorias de subvenciones de la Dirección de Promoción Social de la Diputación Foral de Álava.

Si bien originalmente se ha diseñado teniendo en cuenta las convocatorias del servicio de Igualdad, y de Interculturalidad, dirigidas tanto a Ayuntamientos y Cuadrillas como a Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, las recomendaciones que contiene son extensibles al resto de convocatorias de subvenciones de la Diputación Foral de Álava de similares características.

El objetivo es ayudar a aquellas personas responsables de la planificación, diseño y redacción de la propuesta técnica, a visibilizar en sus ámbitos respectivos las desigualdades entre mujeres y hombres, plantear objetivos para reducirlas o eliminarlas y diseñar actividades en cuyo desarrollo se contemplen medidas adecuadas para ello.

A tal efecto se dan también algunas pautas de cómo desarrollar la propuesta técnica, en concreto sobre los contenidos y estructura de organización de la información que puede utilizarse en cada apartado.

Para ello se comienza realizando una definición de qué es introducir la perspectiva de género, se continúa con una serie de recomendaciones previas sobre cómo plantear un proyecto o propuesta de actuación a una convocatoria de subvenciones, y posteriormente se describe qué contenido incluir en cada uno de los apartados requeridos (justificación, definición de objetivos, descripción de actividades, metodología y planificación y evaluación) y cómo introducir en ellos la perspectiva de género.

Finalmente se realizan unas reflexiones y recomendaciones y se propone un pequeño listado con algunas de las principales fuentes de información.

1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

Integrar la perspectiva de género en un proyecto, consiste en **identificar qué desigualdades entre mujeres y hombres pueden afectar** a su planteamiento, contenido y desarrollo, y establecer medidas para eliminarlas, en todas sus fases.

La perspectiva de género **debe ser integrada** en todos los proyectos realizados por o para las administraciones públicas en los que, **de forma directa o indirecta**, intervengan las personas.

Esto se debe a que, pese a que se ha conseguido una igualdad formal, y muchos avances en materia de igualdad, **las mujeres siguen viviendo en peores condiciones y ocupando posiciones menos influyentes** en los distintos ámbitos de la sociedad, tal y como se viene demostrando en datos estadísticos, informes y estudios, realizados por administraciones públicas, universidades, empresas, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro. Así mismo, pese a que muchos hombres han asumido tareas domésticas y cuidado de sus mayores y sus hijas e hijos y pese a que en muchos ámbitos se está modificando el estereotipo de lo que significa “ser hombre” para dar cabida a nuevos modelos, más flexibles (lo que se llaman “nuevas masculinidades”), todavía persisten los roles sociales tradicionales, y en muchos casos las empresas y administraciones siguen presentando una cultura organizativa que no facilita que sean ellos quienes se acojan a excedencias, reducciones de jornada o permisos para realizar tareas de cuidado.

Las medidas que no incorporan la perspectiva de género no son neutras sino ciegas con respecto al género, y pueden perpetuar o agravar una situación de desigualdad.

Para que la igualdad de derechos se traslade a una igualdad de condiciones y posiciones vitales, es necesario que se **actúe desde todas las líneas y a todos los niveles de las administraciones** públicas, incluyendo claro está, los proyectos subvencionados.

En ocasiones, se afirma que un proyecto no es pertinente con respecto al género, que es “neutro” porque no puede influir sobre las desigualdades. Esto ocurre especialmente cuando ese proyecto en vez de tener como objetivo una actuación que involucre directamente a las personas (como impartir un curso de formación o dar una subvención) tiene como objetivo crear una infraestructura o



un servicio (como hacer una carretera o una página web o un buzón de recepción de propuestas ciudadanas). En el primer caso es más fácil identificar si hay o no desigualdades entre hombres y mujeres, porque sólo hay que cuantificar cuantas personas de cada sexo están recibiendo la formación o la subvención. En el segundo caso en cambio puede parecer que la infraestructura o el servicio no tiene sexo, sin darnos cuenta de que sí lo tienen las personas que elaboran el recurso y las que lo usan (cabe analizar el número de ingenieros e ingenieras que elaboran una carretera, y el número de hombres y mujeres con carné de conducir para usarla, y cabe analizar cuantos hombres y mujeres informáticos trabajan elaborando una web y también el número de hombres y mujeres que la usan y los dispositivos que utilizan).

Así que introducir la perspectiva de género implica tener en cuenta que la mayoría de los proyectos realizados por o con las administraciones públicas, generan o modifican recursos que están realizados y/o dirigidos por personas, hombres y mujeres, con desigual capacidad para convertirse en destinatarias de esos recursos (no hay igual número de ingenieros que de ingenieras, de conductores que de conductoras, de informáticos que de informáticas y no es igual el uso que hombres y mujeres hacen de internet, ni los dispositivos que usan para conectarse).

Si no se hacen análisis de partida que identifiquen las desigualdades entre sexos, si no se plantea como objetivo su corrección y no se dispone de las medidas necesarias para ello, **las medidas no son neutras sino ciegas con respecto al género, y pueden perpetuar o agravar una situación de desigualdad.**

El objeto de integrar la perspectiva de género es por tanto ver que tras medidas aparentemente neutras al género:

- Existen **posiciones, situaciones y necesidades de partida diferentes**, entre mujeres y hombres.
- Pueden existir **impactos diferentes, positivos y negativos**, sobre mujeres y hombres **a causa de la intervención.**
- Pueden existir **contenidos y acciones**, en el planteamiento del proyecto, **que reproduzcan el rol tradicional de género.**

Para ello es necesario seguir los siguientes pasos:

1. **Análisis del punto de partida: antecedentes y breve diagnóstico sobre la situación inicial** que se refleja en la justificación del proyecto. En esta



fase se debe identificar si la situación y posición de mujeres y de hombres presenta desequilibrios o desigualdades.

2. **Definición de qué se quiere conseguir, qué se refleja en los objetivos del proyecto.** En ellos se debe reflejar qué queremos cambiar en relación a las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres y en qué medida podemos y aspiramos a modificarlas o influir sobre ellas.
3. **Análisis del contenido de la intervención.** A la hora de plantear las actividades es necesario realizar un análisis sobre cómo se va influir sobre la igualdad y en su caso introducir medidas correctoras¹.
4. **Evaluación.** Es necesario recabar datos cuantitativos y cualitativos que reflejen la presencia de las mujeres y hombres, su influencia en el desarrollo del proyecto, la distribución de acceso de los recursos que pone en marcha y como el planteamiento de la actividad contribuye a modificar estereotipos, roles y valores sociales..

¹Entendemos como “medidas”; las propuestas para plantear actividades -o rediseñarlas-, de modo que incorporen la perspectiva de género.



2. CUESTIONES PREVIAS A TENER EN CUENTA A LA HORA DE ELABORAR UN PROYECTO

Antes de abordar cómo introducir la perspectiva de género en un proyecto presentado a una convocatoria de subvenciones, conviene considerar una serie de condiciones que, si no se tienen en cuenta, pueden no sólo dificultar la integración de la perspectiva de género sino también una adecuada comprensión-y por tanto valoración- del mismo.

El proceso de elaboración de proyectos **consiste en trasladar a papel una idea**, en la que es necesario que quede claro:

- **Qué problema** o situación hay que requiera una intervención.
- **Por qué** esa situación es importante o prioritaria, describiendo como afecta negativamente al ámbito en que se produce;
- **Qué es lo que se pretende conseguir** y de qué va a servir;
- **Cómo se va a intervenir, especificando cuál es la mejor estrategia**, o la actuación más adecuada y **concretando** al máximo posible:
 - o **En qué consistirá.**
 - o **Quién la hará.**
 - o **A quién se dirigirá.**
 - o **Cómo y dónde se desarrollará.**
 - o **Cómo afectará a la situación inicial.**

Hay ocasiones en las que alguna o varias de estas cuestiones no están claras desde el principio y otras en las que sí están claras pero no se trasladan adecuadamente al papel.

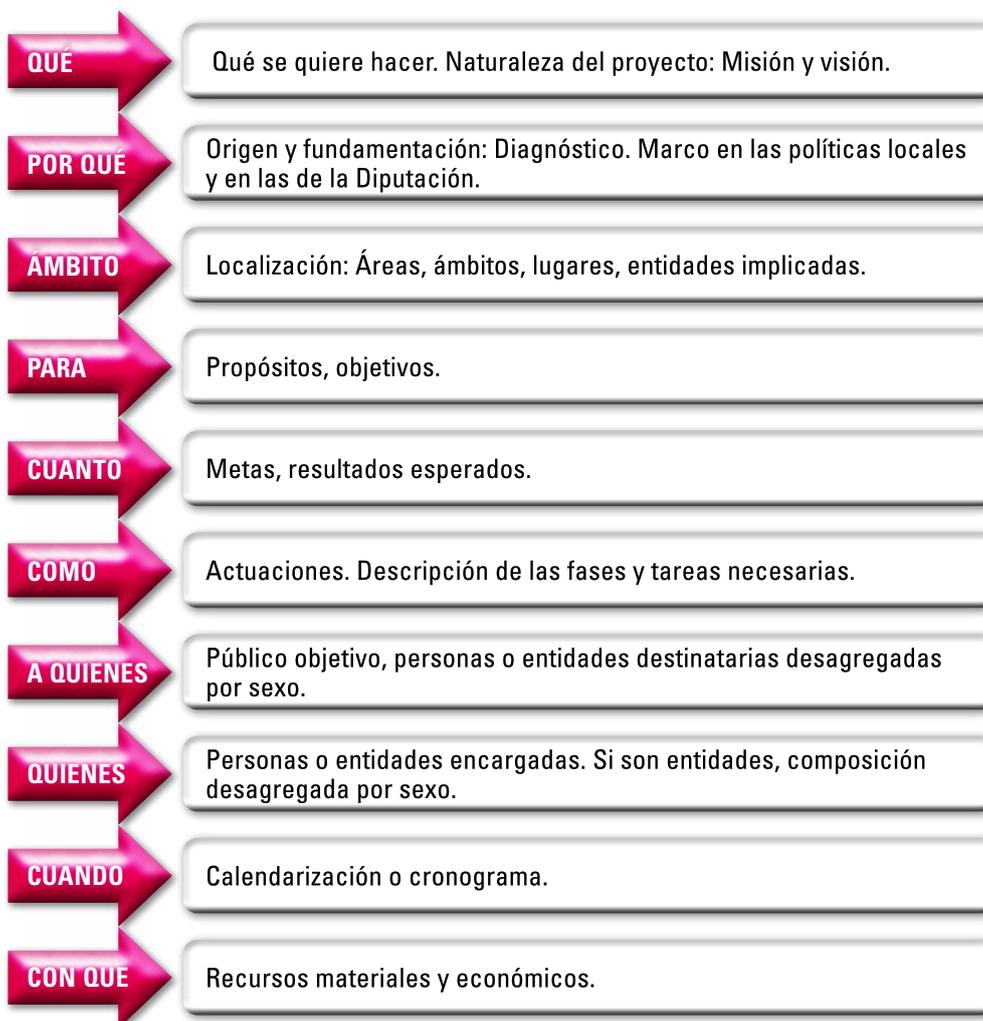
Ambos pasos, la reflexión previa sobre cómo contestar a todas las preguntas básicas de un proyecto y su plasmación sobre papel, son imprescindibles, puesto que en sentido estricto, los elementos de valoración de proyectos son únicamente los contenidos en el formulario y no las ideas que están detrás, ni las experiencias previas o modos de hacer o trabajar de una determinada persona o institución.

Por ese motivo, **a la hora de plantear la propuesta, es fundamental tener en cuenta las preguntas básicas, para después estructurarla y organizarla de un modo coherente**, en el que el diagnóstico lleve a entender para qué sirven los objetivos y por qué se han escogido, y las actuaciones respondan claramente a los retos y resultados esperados, dejando claro por qué es la manera más adecuada para abordarlos.



Resumiendo para elaborar un proyecto:

- Hay que explicar en **qué y por qué** es necesario intervenir.
- Es necesario definir a dónde se quiere llegar, para qué se interviene y **qué se pretende conseguir**: Definición de metas/objetivos y de resultados esperados.
- En el apartado de actividades hay que describir **cómo se va a trabajar para conseguir los objetivos, lo que implica**:
 - Antes de elegir la actividad, valorar qué posibles actividades pueden realizarse y cuál es la más adecuada para los objetivos que nos planteamos y la situación que hemos descrito en el diagnóstico.
 - Una vez hemos elegido la actividad que consideramos más adecuada, describirla en detalle, de modo que una persona ajena al proyecto, pueda hacerse una idea exacta de lo que se va a hacer.



3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

3.1. CÓMO ELABORAR LA JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La justificación del proyecto es el **apartado en el que se plantea la situación sobre la que se va a intervenir, se establecen sus causas y se explica por qué es necesario actuar sobre ella.** A la hora de explicar por qué, conviene enmarcarlo dentro de las prioridades establecidas en los planes y programas de la administración ejecutante y/o financiadora, -en lo relativo a igualdad y, en su caso, a interculturalidad,- explicando cómo contribuye el proyecto a lograr los objetivos.

Es importante que la información del apartado esté ordenada, que se presente el objeto del proyecto de forma clara y concreta, y que describa exactamente de forma lo más cercana, precisa y específica posible los diagnósticos y evidencias que demuestran la importancia de esa situación detectada.

Conviene evitar generalidades, y corta pegas y, cuando sea necesario acudir a fuentes de información menos cercanas (por falta de datos o por necesitar una referencia externa que demuestre la importancia de la cuestión que se aborda), **debe relacionarse con el objeto del proyecto y su plasmación en el ámbito o localidad en la que se va a desarrollar la actividad.**



Igualmente, a la hora de explicar cómo se relaciona con los planes y prioridades en **materia de igualdad y/o de interculturalidad** -en su caso-, habrá que acudir a los planes o líneas estratégicas **de la localidad en la que se trabaja y de la Diputación** -o el Gobierno Vasco en caso de que la Diputación trabaje de acuerdo a sus líneas estratégicas-.



3.2. CÓMO INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Para integrar la perspectiva de género en la fase de diagnóstico de elaboración del proyecto, es necesario plantearse en qué medida se pueden observar diferencias o brechas de género en cuanto a::

- Presencia directa e indirecta de hombres y mujeres.
- Participación social –del movimiento asociativo u ongs y/o la ciudadanía- en aportaciones al proyecto y en la toma de decisiones.
- Acceso a recursos.
- Modificación de valores, estereotipos y normas sociales.

No necesariamente todas las propuestas de actividades tienen capacidad de influencia o presentan desigualdades de género en estos cuatro aspectos, pero se trata de reflexionar y valorar si nuestra actividad -o actividades- afecta a uno de estos ámbitos de desigualdad.

3.2.1. PRESENCIA DE PERSONAS BENEFICIADAS DIRECTA O INDIRECTAMENTE

Consiste en identificar **si hay personas afectadas o beneficiadas, directa o indirectamente**, por las actuaciones que se van a poner en marcha, y establecer sus principales características.

Las personas beneficiadas **directamente son las personas que van a participar en la actividad o se van a beneficiar de ella en primera instancia**. Una simple cuantificación puede evidenciar la presencia (o ausencia) significativa de mujeres y hombres. **En el caso de que el público objetivo de la actuación sea diverso** (por ejemplo las personas extranjeras) **será conveniente cuantificar el número de hombres y mujeres en cada segmento** (por ejemplo los distintas nacionalidades de las personas extranjeras) con el fin de poder asegurar en nuestro proyecto una presencia realista y proporcional –aunque más igualitaria- que la que se observa en la composición social (ya que puede ser que, por ejemplo, encontremos que entre las personas latinoamericanas, la presencia de mujeres es igualitaria o incluso mayoritaria, mientras que la presencia de mujeres africanas, puede ser menor, quizá inferior al 40%).

En otro ejemplo, supongamos que un ayuntamiento, propone crear un espacio de encuentro y relación para promover la participación en la sociedad de las mujeres. En este caso, las mujeres son el colectivo que se va a beneficiar de manera directa, pero será necesario profundizar en sus características de edad, relación con la



actividad remunerada (si tienen empleo o no y de qué tipo), si tienen responsabilidad de cuidado o no (hijos e hijas y personas mayores) y quiénes de ellas participan en el movimiento asociativo de la localidad o no, ya que todos estos factores determinarán con qué tipo de mujeres podemos contar y a quiénes debemos buscar para desarrollar nuestra actividad. Si ya participan en las asociaciones del municipio mujeres mayores, con hijos e hijas ya emancipados, podemos realizar esta actividad dirigida a otra tipología de mujeres diferente, como chicas jóvenes o mujeres con hijos e hijas. En cada caso los contenidos, métodos de trabajo y horarios que luego propongamos al describir la actividad, deberán adaptarse a sus necesidades.

Por otro lado **también hay que tener en cuenta que puede haber población afectada o beneficiada indirectamente**, por dos motivos principales:

- Porque al poner en marcha una actividad se pueden **generar empleos o contrataciones**. En ese caso, pueden producirse en sectores de empleo con presencia igualitaria de mujeres y hombres o en sectores con presencia mayoritaria de hombres (como por ejemplo, informática o industrias culturales, que son sectores con presencia mayoritaria masculina). Cuando la actividad vaya a ser ejecutada en este tipo de sectores, podemos contribuir a la igualdad asegurando que se empleará a una proporción paritaria de ambos sexos, que la empresa contratada tiene un plan de igualdad y/o que está homologada para trabajar en Igualdad.
- Porque realizamos actividades dirigidas a personas dependientes, tanto criaturas, como personas mayores o con diversidad funcional. En este caso, **la actividad puede afectar –positiva o negativamente- a quienes les cuidan**, en su mayoría, mujeres. Por ese motivo en la justificación del proyecto habrá que describir tanto la situación de las personas dependientes como la de las personas cuidadoras.

A continuación **planteamos un ejemplo práctico**, realizado a partir de un caso real, para ilustrar cómo tratar en el diagnóstico la presencia de personas beneficiadas, -y que posteriormente seguiremos desarrollando a lo largo de la guía-. Para ello, nos basaremos en un proyecto que tiene como objetivo crear un espacio de participación estable (un consejo asesor), para diseñar e implantar unas líneas de actuación en materia de interculturalidad y convivencia. En ese espacio se busca la implicación de todo el tejido asociativo del municipio.

Para trabajar el ejemplo, adjuntamos extractos del proyecto tal y como se redactó (en rosa), indicando los aspectos más positivos y señalando las ideas de mejora que resultan de aplicar la teoría:



El Ayuntamiento de ----- cuenta con una población total de 4.884 personas de las que 2.478 son hombres y 2.406 son mujeres. En los últimos años se ha producido un aumento de la población extranjera en el municipio con características culturales muy diferentes.

En la actualidad la población extranjera supone casi el 10% de la población total, en concreto 613 personas son de origen extranjero, de los cuales el 53,34 % son hombres y el 46,66 % son mujeres. Las principales nacionalidades representadas en el municipio son Marruecos, Argelia, Sahara, Republica Dominicana, Rumanía, Panamá, Bolivia, Perú. En un momento de crisis como el que se está viviendo, la percepción de la sociedad respecto a la inmigración es cada vez más negativa, sintiéndolo más como una amenaza que como un enriquecimiento cultural.

Al final de la justificación se añade:

Para ello, se tendrán en cuenta los diversos aspectos culturales y las diferencias de género presentes en la comunidad, para tratar de unificar criterios favorecedores de relación entre las personas, y lograr la consecución de los objetivos igualitarios entre hombres y mujeres independientemente de la procedencia y origen. A tal efecto la empresa contratada para el desarrollo del programa posee el reconocimiento como Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres por parte de Emakunde.

Como aspectos positivos cabe destacar:

- Se contempla la población desagregada por origen y por sexo (público beneficiario indirecto).*
- Se contempla el número de hombres y mujeres beneficiarios directos desagregado por sexo.*
- Por otra parte la presencia de hombres y mujeres puede referirse a quienes gestionarán el proyecto. En este caso se contempla que la empresa encargada tendrá el reconocimiento de Emakunde como empresa colaboradora en materia de igualdad.*

¿Qué se podría mejorar?

- Se podría analizar la composición por sexo en función de las distintas nacionalidades, porque puede haber países en los que la proporción de mujeres extranjeras sea mayor o menor. Este análisis incidiría a la hora de plantear objetivos de cuántas mujeres de cada nacionalidad podemos aspirar a que formen parte del Consejo y por qué los problemas de convivencia y género son distintos.*



3.2.2 PRESENCIA EN LA PARTICIPACIÓN Y EN LA TOMA DE DECISIONES:

Consiste en realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de:

Presencia de mujeres y hombres en las estructuras y procesos de participación social.

Entendemos como tales al movimiento asociativo, consejos, comisiones, foros de participación ciudadana, y/o procesos de participación puntuales, implicados en el proyecto o que formen parte de las actividades.

Requiere analizar en qué participan más unos y otras (por ejemplo, si se involucra a todo el movimiento asociativo de una localidad, ver en qué asociaciones hay más hombres, en cuales más mujeres y cuales están equilibradas) y qué funciones desempeñan unos y otras (quién preside el movimiento asociativo, quién hace trabajo de campo o administrativo, quién acude a las convocatorias de participación del ayuntamiento....).

Para efectuar este análisis pueden plantearse las siguientes preguntas:

- 1. ¿El proyecto implica al movimiento asociativo?
- 2. ¿Qué asociaciones están implicadas y a qué se dedican?
- 3. ¿Su composición es equilibrada en cuanto a presencia de mujeres y hombres? -entendiendo como tal que la presencia de cada uno de los sexos es de al menos el 40% aproximadamente.
- 4. La presidencia, vocalía, o cabeza visible de la asociación -persona de contacto- ¿Es un hombre o una mujer?
- 5. En caso de que estén implicados Consejos, Comisiones o Foros ¿Qué asociaciones forman parte de ellos?
- 6. ¿Quiénes las componen? ¿tienen una representación de al menos el 40% de cada sexo?
- 7. ¿Cómo influye la actividad planteada en favorecer la participación de las mujeres en los ámbitos donde están infrarrepresentadas?



Presencia de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

También se incluye en este punto, el análisis de la toma de decisiones relacionadas con la elaboración, ejecución y evaluación de los resultados de la actividad o actividades planteadas.

Consiste en analizar cómo se distribuirán los puestos de responsabilidad en el desarrollo del proyecto, valorando si las jefaturas o puestos de responsabilidad de las instituciones y entidades que van a participar, son ejercidas por mujeres y hombres de manera equilibrada.

Para efectuar este análisis pueden plantearse las siguientes preguntas:

- 1. *¿Cuál es la estructura jerárquica que existe en la gestión de la actividad?*
- 2. *¿En qué medida participan las mujeres en la toma de decisiones? (Dentro de la administración pública o en los procesos de participación ciudadana)*
- 3. *¿Por qué motivos participan de manera desigual?*
- 4. *¿Dónde están situados los hombres y las mujeres en los puestos de decisión de las estructuras u organismos que estamos apoyando o con las que contamos?*
- 5. *¿Por qué motivos?*
- 6. *¿Cómo influye la actividad planteada en modificar la estructura de toma de decisiones?*

Siguiendo con el ejemplo anterior, vamos a analizar qué se ha tenido en cuenta y qué puntos de mejora surgen al aplicar estas propuestas:



La información recogida en la propuesta establecía que:

El camino recorrido, ha hecho llegar a la conclusión de la necesidad de crear espacios de debate y reflexión participativos en los que no sólo formen parte asociaciones que trabajen con personas extranjeras, sino cualquier entidad del municipio que pueda trabajar de forma transversal el tema de la convivencia interculturalidad.

Para la realización del programa se hace la convocatoria a todas las asociaciones culturales, deportivas, sociales del municipio, para acudir a tres sesiones de reflexión sobre la mejora de la convivencia en el municipio. En este programa se trabaja la convivencia desde todos los aspectos teniendo en cuenta los aspectos de género.

Hay que destacar que en el municipio (...) la mujer tiene una representación importante, haciéndose presente en la mayor parte del movimiento asociativo en mayor número que los hombres. Así mismo, esta participación se visibiliza en la población extranjera donde las mujeres son las que más participan de los recursos comunitarios y los hombres se mantienen al margen, huyendo de la asunción de otras responsabilidades sociales que supongan una implicación personal.

En este sentido, se pretende con este proyecto, conseguir que la mujer mantenga su presencia en todos los ámbitos, empoderando su papel de protagonista en los procesos y dinamizadora de cambios, por un lado, y por otro motivar a hombres a colaborar en los procesos de transformación de la comunidad destinados hacia la construcción de una sociedad de convivencia e igualdad.

Como aspectos positivos, observamos que:

- Se incluye a todo el movimiento asociativo en el proyecto.
- Se analiza la presencia de mujeres y hombres en el movimiento asociativo.
- Se plantea cómo se pretende influir, a través del proyecto, en modificar y hacer más igualitaria la participación social.

Como aspectos de mejora, sin embargo, cabe destacar que:

- Se analiza la presencia de las mujeres en el movimiento asociativo en conjunto, pero no se analizan por tipos de asociaciones. Los datos del Eustat evidencian que las mujeres son mayoría a nivel de la CAE en asociaciones de tipo asistencial, educativo, cultural o de cuidado, pero tienden a ser minoría en asociaciones medioambientalistas, profesionales, sindicales o deportivas. Si el movimiento asociativo del municipio presenta mayoría de asociaciones del primer tipo, se explica la fuerte presencia de las mujeres, pero, para fomentar una presencia igualitaria, sería necesario ver si hay entidades con mayoría de hombres, especialmente en el caso de que sean organizaciones sindicales o profesionales (asociaciones de comercio por ejemplo), a las que también sería conveniente invitar a las sesiones de reflexión, procurando que acudan mujeres.
- Por otro lado, sería también interesante analizar **quién tiene los puestos de decisión** en las asociaciones participantes y cómo se va a determinar quién acude a las jornadas de reflexión, con el fin de asegurar una composición paritaria (con representación de al menos un 40% de cada uno de los sexos).



3.2.3 ACCESO A LOS RECURSOS

Se trata de analizar la **distribución entre mujeres y hombres de los recursos cruciales** para el desarrollo de la actividad o actividades programadas, entendiendo como tales los **recursos más convencionales**:

- Dinero y recursos económicos.
- Servicios asistencia sanitaria.
- Empleo remunerado.
- Vivienda.
- Nuevas tecnologías.
- Ocio.
- Medios de transporte.

Y otros **más intangibles o que es menos frecuente considerar**, pero igualmente importantes para asegurar un acceso igualitario:

- Tiempo.
- Espacio.
- Información.
- Trabajo doméstico/cuidado.
- Educación y formación.

El objetivo en este punto es **valorar si, la posesión o ausencia de posesión de estos recursos, puede influir en el acceso a las actividades que estamos planeando**, y en caso de que así sea, **si hombres y mujeres están en la misma disposición respecto a ellos**.

Por ejemplo, si ofrecemos un recurso en el que hay que inscribirse a través de internet, habría que tener en cuenta que, aunque la brecha digital se va reduciendo, aún afecta a las mujeres mayores de ámbito rural, por lo que, si el proyecto involucra a este perfil, habría que implantar medidas de inscripción y difusión complementarias dirigidas a ellas. También habría que tener en cuenta que las mujeres se conectan mayoritariamente a través de dispositivos móviles, tablets o teléfonos, por lo que la web o blog que se disponga tendría que estar adaptada a ese tipo de dispositivos.

Otro ejemplo de recurso que puede condicionar el acceso a la actividad, es el transporte. Las mujeres, especialmente las más mayores, tienen en menor proporción carné de conducir y menor acceso a los vehículos privados. Por ese motivo, conviene tener en cuenta dónde se van a hacer las actividades planteadas, y si están bien conectadas tanto a la hora de inicio como de fin mediante transporte público.



Ejemplos de recursos más intangibles y/o que se tienen en cuenta con menos frecuencia -y que afectan a la mayor parte de actividades- son el uso del tiempo, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, o el acceso a la información. Todas ellas influyen sobre las posibilidades que hombres y mujeres tienen para acudir a una convocatoria o evento de cualquier tipo.

Los análisis de uso de tiempo indican que las mujeres emplean, de media, unas dos horas al día más que los hombres en la realización de tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Esto condiciona sus horarios y su disponibilidad de tiempo, por lo que al planear una actividad, conviene hacerlo conociendo los horarios de las mujeres que queremos que acudan y las responsabilidades de cuidado que tienen, con el fin de realizarla a la hora más adecuada y si es posible ofreciendo un servicio de guardería.

Por otra parte, el uso que las mujeres y los hombres hacen de los medios de comunicación no es el mismo: las mujeres dedican menos tiempo diario a la lectura de prensa escrita y, en cambio, ven más la televisión y la radio. Además tampoco se mueven de la misma manera ni por los mismos lugares en la ciudad. Por lo tanto, al difundir información sobre la actividad, habrá que utilizar, los medios de comunicación más diversos que sea posible, y si se utilizan carteles, habrá que colocarlos en lugares -colegios, servicios sociales, locales de clases municipales- cuya asistencia sea mayoritariamente femenina.

Preguntas para analizar el acceso a los recursos:

¿Qué recursos ofrece el proyecto? ¿Qué recursos es necesario tener para poder acceder al proyecto?

¿Cómo se distribuye el uso de esos recursos? ¿Existen diferencias entre sexos? ¿Quiénes tienen mayor probabilidad de beneficiarse de la iniciativa, ellas o ellos?

¿A qué recursos tienen acceso cada uno de los sexos? ¿Por qué, cuáles son los factores claves que influyen en esas diferencias?

En los medios de comunicación y difusión que se utilizan en la actividad, ¿se facilita el acceso por igual a los hombres y las mujeres?

En las actividades que se desarrollen ¿se tendrá en cuenta la conciliación y la corresponsabilidad para que el acceso a la actividad sea igualitario?



En el ejemplo que estamos trabajando, se pretenden organizar tres jornadas de reflexión con el movimiento asociativo del municipio para promover la convivencia entre personas autóctonas y extranjeras.

No se analizan los recursos que son necesarios para acceder a las tres jornadas de reflexión, entre las que cabe destacar:

-El transporte. Como ya se ha mencionado, tendrá que realizarse en un lugar bien comunicado por transporte público o accesible de forma peatonal desde la mayor parte de la localidad, ya que las mujeres y las personas extranjeras tienen en general menor disponibilidad de acceso al vehículo privado (más cuando se cruzan ambas variables). En caso contrario habría que plantear iniciativas como transporte compartido para asegurar que esta cuestión no sea un obstáculo a la participación.

-Las diferentes responsabilidades de trabajo remunerado y no remunerado (tareas domésticas y de cuidado). Sería conveniente conocer cuáles son las características de las personas que pertenecen a los movimientos asociativos con los que vamos a contar, si tienen empleo remunerado o no y si tienen responsabilidades de cuidado o no. Si no se conoce el dato, se puede contactar con los y las representantes de cada asociación para que caractericen o describan a sus asociados y asociadas y nos cuenten en qué horarios suelen reunirse y qué dificultades tienen para ello. De esta manera tendremos la información necesaria para saber a qué hora y día deben hacerse estas jornadas y si es necesario o no plantear medidas complementarias como servicios de guardería o de cuidado de personas dependientes.

-El acceso a la información sobre las jornadas. En ese mismo proceso de caracterización del movimiento asociativo, se puede averiguar cómo suelen difundir la información y solicitar sugerencias para realizar una comunicación de las jornadas más eficaz (carta, mail, explicación presencial de la iniciativa...).



3.2.4 MODIFICACIÓN DE ESTEREOTIPOS ROLES SOCIALES Y VALORES

Los estereotipos sexuales son creencias, valores y normas ampliamente compartidas por los miembros de una sociedad, y formados a lo largo del tiempo. Estos estereotipos establecen **características y formas de conducta “adecuadas”** para cada género y se van interiorizando a lo largo de nuestra vida, especialmente en la infancia y adolescencia, en el proceso de socialización. Se constituyen así como mecanismos ideológicos que refuerzan la desigualdad. A partir de estos **estereotipos se generan los roles de género**, que son las funciones para las que cada uno de los sexos están asociados y/o legitimados.

Los **roles femeninos** tienen que ver con las tareas asociadas a la reproducción, cuidado de hijos e hijas, cuidado emocional, etc; se inscriben en el ámbito de lo privado, y a menudo son trabajos no valorados. Los **roles masculinos** se corresponden con tareas productivas, de mantenimiento y sustento económico. Su ámbito es el espacio público donde se desarrollan las funciones más valoradas y reconocidas socialmente.

Al hacer la justificación del proyecto, es **necesario tener en cuenta en qué medida se relaciona o va a influir sobre los valores y normas sociales** en general y en concreto con:

- Los **roles**, las actitudes y comportamientos de mujeres y hombres.
- Las **desigualdades en el valor** que se concede a los hombres y a las mujeres y a lo que unos y otras hacen y las **características** asociadas a “lo masculino” y “lo femenino”.

Se trata de preguntarse:

¿En qué medida puede contribuir a reproducir o cambiar roles sociales tradicionales?

¿Cuáles son los principales roles de género que afectan a las personas con las que vamos a trabajar?

¿En cuáles puede incidir más?

¿En qué medida el proyecto puede afectar o modificar estereotipos de género?

¿Cuáles son los principales estereotipos de género que afectan a las personas con las que vamos a trabajar?

¿En cuáles puede incidir más?

¿Cómo se difunde, se da a conocer o se trabaja durante la actividad? ¿Se utilizan imágenes o contenidos sexistas? ¿Se utiliza un uso no sexista del lenguaje?



En el ejemplo de interculturalidad que estamos trabajando, esto se plasmaría de la siguiente forma:

La justificación hace referencia al trabajo con valores y normas sociales en estos párrafos:

... se pretende con este proyecto, conseguir que la mujer mantenga su presencia en todos los ámbitos, empoderando su papel de protagonista en los procesos y dinamizadora de cambios, por un lado, y por otro motivar a hombres a colaborar en los procesos de transformación de la comunidad destinados hacia la construcción de una sociedad de convivencia e igualitaria.

Para ello, se tendrán en cuenta los diversos aspectos culturales y las diferencias de género presentes en la comunidad, para tratar de unificar criterios favorecedores de relación entre las personas, y lograr la consecución de los objetivos igualitarios entre hombres y mujeres independientemente de la procedencia y origen.

Como aspectos positivos, cabe destacar que se pretende trabajar en la ruptura de estereotipos, no sólo a través del contenido de las jornadas de reflexión, sino también a través de la búsqueda activa de una presencia paritaria (rompiendo con el rol que asigna las actividades de corte social, asistencial y a favor de los derechos humanos a las mujeres).

Como aspectos de mejora, sería necesario aclarar exactamente qué “aspectos culturales y las diferencias de género” se van a trabajar. Por ejemplo, puede realizarse un listado de los principales estereotipos asociados a las personas extranjeras. Según el “Índice de tolerancia a la inmigración extranjera” de Ikuspegi abarcaría los siguientes:

- *Afectan a la seguridad*
- *Se benefician en exceso de nuestro sistema de bienestar*
- *La religión de las personas extranjeras pone en riesgo nuestro estilo de vida*
- *Pagan menos impuestos.*

Estos puntos pueden analizarse desde la perspectiva de género - si afectan igual a hombres y mujeres de las distintas nacionalidades en cada caso-.

También puede analizarse quienes tienen mayor tendencia a reforzar esos estereotipos, trabajando las características de religión, estudios e ideología política, desagregadas por sexo, de las personas con actitudes más- menos tolerantes ante la población extranjera.



4. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO

4.1 CÓMO DISEÑAR LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO.

El primer paso a la hora de diseñar los objetivos es asegurarse de que cumplen condiciones básicas:

La primera es que sean concretos, claros y medibles. Para saber que el objetivo es suficientemente concreto, se debe intentar que sea cuantificable y debe visibilizar y dibujar el resultado final. Se trata de dejar claro el cambio que se pretende conseguir a través del proyecto, qué se pretende hacer con la situación que hemos descrito, y qué se pretende alcanzar, dibujando una meta clara para todas las personas implicadas.

Incluso cuando lo que se pretenda sean objetivos más difícilmente cuantificables como, informar, sensibilizar o formar, se debe describir cuántas personas pretendemos que accedan a nuestro proyecto y qué queremos conseguir con ellas: qué información queremos dar, qué consideramos que es sensibilizar y que cambios queremos que se produzcan en las personas sensibilizadas, o qué tipo de capacitaciones van a adquirir las personas que vayan a recibir la formación.

En ese sentido es conveniente dejar claros todos los conceptos que utilicemos en el enunciado. Por ejemplo, si queremos “empoderar” a las mujeres es importante que el objetivo establezca qué es empoderar, o al menos qué dimensiones del empoderamiento vamos a trabajar: ¿Vamos a fomentar que las mujeres participen en el movimiento asociativo del municipio o en las actividades del ayuntamiento? ¿Vamos a trabajar para que se cuiden a sí mismas, se valoren y valoren su contribución a la sociedad, sea remunerada o no? ¿Vamos a trabajar para que deleguen y compartan las tareas de cuidado?...

La segunda es que la cantidad y el alcance de los objetivos propuestos sea coherente con el proyecto: con las circunstancias que explicamos en el diagnóstico, con las actividades que vamos a plantear y con los recursos materiales y humanos de que se dispone.

Se trata de evitar plantear muchos objetivos u objetivos muy ambiciosos que claramente no vamos a poder conseguir.

Con el ejemplo de interculturalidad que hemos ido desarrollando a lo largo del documento, vamos a clarificar como aplicar estas premisas:



Los objetivos planteados originalmente eran:

- *Mejorar entre la población de ... la cohesión social.*
- *Sensibilizar a la población sobre la existencia de culturas diferentes y favorecer el entendimiento entre las partes.*
- *Considerar la pluralidad del municipio como una riqueza y oportunidad favoreciendo la construcción colectiva de una sociedad Igualitaria.*
- *Fortalecer la personalidad de... promoviendo la adopción de una política social más justa y adaptada a las necesidades de las personas independientemente de su origen o procedencia.*

El proyecto pretende establecer las bases para poder diseñar actuaciones específicas acerca de la convivencia, creando para ello un espacio de reflexión sobre la diversidad y la convivencia destinado a la realización de proyectos de trabajo favorecedores de la relación entre las personas.

Desde comienzo del año 2013 se inició el proceso de identificación de necesidades y la planificación de lo que serían las sesiones de encuentro, sensibilización y reflexión entre diversas asociaciones del municipio y cuyo objetivo primordial ha sido el acordar y establecer junto con la ciudadanía y con los agentes locales las bases del plan para el fomento de convivencia en el municipio, bajo la consideración de la diversidad del municipio y de los ciudadanos y ciudadanas como una oportunidad y un patrimonio.

Tras el espacio de participación se recogerán las conclusiones y se establecerán propuestas coordinadas de trabajo que marcarán las pautas para intervenir a favor de la convivencia entre las personas que residen en el municipio.

Se pretende que los encuentros fomenten por un lado el conocimiento de las personas que comparten vivencias en el municipio y las experiencias diferentes de trabajo, y por otro utilizar este conocimiento para crear ideas y planes conjuntas unidos por un objetivo común: crear las bases de una convivencia partiendo de la realidad cultural del municipio y de las diferencias que existen entre hombres y mujeres.

Este proyecto servirá para la concienciación de toda la población acerca de la necesidad de implicarse de forma directa en los procesos de construcción de la sociedad en la que queremos vivir, intentando no delegar funciones de participación en los otros. En definitiva, se trataría de empoderar a la sociedad para ser capaz de producir cambios positivos teniendo en cuenta las diferencias de género y la relación que tienen estas diferencias y las distintas culturas, creando espacios de encuentro y de relación entre las personas.



Como valoración, aunque el proyecto en general está bien planteado y finalmente se termina entendiendo qué se pretende conseguir, los objetivos que establecen en este apartado no son claros, ni concretos, ni medibles. No avanzan a describir qué alcance pretenden que tengan las tres jornadas de reflexión ni qué quieren conseguir de ellas. Los que se consideran como objetivos: mejorar la cohesión social, sensibilizar a la población, considerar la pluralidad del municipio.... son en el mejor de los casos beneficios indirectos del proyecto, ya que su consecución no depende únicamente de la actividad sino también de otro conjunto de factores externos. Es decir, se trata de planteamientos muy generales que no dependen del desarrollo o la ejecución del proyecto.

Los objetivos deben clarificarnos qué logros vamos a obtener entre la fase de inicio y la fase de fin. Podría plantearse algo como esto:

- Realizar tres jornadas de reflexión para el diseño, gestión y desarrollo del trabajo a favor de la interculturalidad y la convivencia. Se implicarán a asociaciones de todas las tipologías: de personas de origen extranjero, de mujeres, AMPAS, asistenciales y culturales o deportivas. La composición de las jornadas será paritaria.*
- Realizar un análisis, a modo de diagnóstico de tipo cualitativo, en el que se definan los principales problemas de convivencia y cohesión que afectan al municipio en relación a: acceso al empleo; formación y éxito escolar; acceso y gestión de los programas públicos; acceso a la participación e implicación en la vida sociocultural; y afeción y tratamiento de la discriminación, el racismo y la xenofobia. El análisis se realizará teniendo en cuenta la perspectiva de las personas nacionales y extranjeras, y teniendo en cuenta las diferentes opiniones, necesidades y perspectivas de hombres y mujeres, mediante análisis desagregado por sexo y lugar de procedencia.*
- Priorizar, a partir del diagnóstico, las principales líneas de actuación y acciones concretas en materia de interculturalidad. Las líneas y acciones definidas tendrán en cuenta los diagnósticos desagregados por sexo -en su definición y planteamiento de objetivos y medidas-, y se incluirán líneas de trabajo específicas en materia de interculturalidad y género.*
- A partir del trabajo anterior, crear un grupo de seguimiento que actuará como impulsor para el desarrollo de medidas de interculturalidad. Será seleccionado atendiendo a la representación de personas extranjeras de diferente procedencia, representación de movimiento asociativo de distinta tipología y composición paritaria.*



4.2 CÓMO INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS.

Para introducir la perspectiva de género en los objetivos hay dos posibilidades:

- Definir **objetivos específicos** para incrementar la igualdad de mujeres y hombres -en los ámbitos de trabajo del proyecto que consideremos prioritarios-.
- Introducir **la perspectiva de género de forma transversal** en los objetivos que vamos a trabajar con la población en general..

En el ejemplo de las tres jornadas de reflexión sobre convivencia e interculturalidad, por ejemplo, un objetivo específico que podríamos haber añadido hubiera podido ser “analizar los problemas específicos de integración de las mujeres extranjeras”. Hemos optado sin embargo por introducir la perspectiva de género de forma transversal en todos los objetivos, explicando en cada uno cómo vamos a tener en cuenta la perspectiva de género (buscando una composición paritaria del grupo, creando dinámicas de trabajo que permitan escuchar la voz de las mujeres y de los hombres de forma separada para poder hacer un análisis desagregado por sexo, creando líneas de trabajo específicas para las igualdad en el marco de las líneas de trabajo en materia de interculturalidad...).

Estas **dos formas no son en absoluto excluyentes**, puede optarse por la que se considere más adecuada o utilizar una mezcla de ambas.

En cualquier caso, los objetivos para la igualdad que nos marcaremos, **serán eliminar o reducir las desigualdades o brechas de género que hemos detectado en el diagnóstico**: El diagnóstico nos introduce al por qué es necesario actuar, y el objetivo concreta qué solución se le va a dar y en qué medida, a esa necesidad que hemos detectado.

Esto, trasladado a cada uno de los cuatro niveles de análisis significa lo siguiente:

4.2.1 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS EN RELACIÓN A LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES.

En los casos en los que la presencia de mujeres y hombres no sea igualitaria, hay que analizar si se prevé que los resultados derivados de la actividad contribuirán a la disminución de las desigualdades en el sector.

Se entenderá que un IMPACTO ES POSITIVO CUANDO:



Se plantee como objetivo una representación mayor del sexo que parte de una situación de desigualdad, o al menos, una presencia de mujeres y hombres similar a la de su presencia en el ámbito.

Supongamos que, como decíamos en el ejemplo, en el punto sobre presencia del apartado de la justificación, queremos crear un espacio participativo con personas extranjeras. Decíamos que habría que cuantificar, no sólo mujeres y hombres, sino también cuántos hombres y cuántas mujeres hay de las distintas nacionalidades, porque teníamos la hipótesis de que las mujeres de origen latinoamericano podrían tener más presencia que las mujeres de origen africano.

Si nos encontramos con que las primeras son un 53% del total de la población latinoamericana y las segundas un 30% del total de la población africana (por ejemplo), el objetivo para con las mujeres latinoamericanas es alcanzar una presencia similar a la composición social en el proceso participativo (50% hombres y 50% mujeres) mientras que el objetivo con las mujeres africanas sería aspirar a una presencia igual o superior al 30% de mujeres africanas que hay en el municipio.

4.2.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS EN CUANTO A LA PARTICIPACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES

En este punto el objetivo debe asegurar la presencia de mujeres:

- En los **procesos de participación social**, en caso de que se vaya a realizar algún tipo de proceso participativo como grupos de trabajo, foros, comisiones, consejos.
- En la **toma de decisiones** con respecto al diseño y resultado de las actividades, especialmente cuando estas tengan como producto esperado un plan de actuación, líneas estratégicas de trabajo a futuro, evaluaciones, o en general, conclusiones de las que se deriven consecuencias posteriores a la actividad..

Hay que aclarar por qué en este punto se menciona específicamente a las mujeres cuando las políticas de igualdad tienen como objetivo favorecer la igualdad tanto entre mujeres como entre hombres. En este caso, el sexo que ha sido y es sujeto de discriminación, especialmente en lo relativo a toma de decisiones es el femenino, ya que son las mujeres las que, según demuestran todos los datos, a pesar de haberse incorporado al ámbito público, siguen sin acceder a puestos de poder y responsabilidad. Por lo tanto, y dado que en este punto lo que se está tratando es el acceso a los puestos de participación y decisión **en la esfera pública**, los objetivos para favorecer la igualdad deben marcar acciones positivas



dirigidas especialmente a las mujeres. Los hombres, deben ser sujetos de acción positiva (se debe velar específicamente por su presencia y participación), **en actividades o procesos de participación social destinadas al cuidado de personas dependientes, o en general, que tengan como objetivo favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de las tareas en el ámbito familiar.**

Se considerará que UN IMPACTO ES POSITIVO CUANDO:

- **Se prevea una participación equilibrada de mujeres y hombres** (entendida como una presencia no inferior al 40% de ambos sexos).
- **Cuando se promueva que los puestos de responsabilidad o decisión del proyecto incluyan mujeres.**
- Cuando se asegura, mediante dinámicas oportunas, que las **propuestas de las mujeres son escuchadas e incorporadas a la toma de decisiones.**

No sólo se trata de que en las actividades participen mujeres, que haya mujeres de los movimientos asociativos con los que se cuenta en el proyecto, o que se promueva la presencia de mujeres en los puestos de la toma de decisión, también es necesario que las actividades que se planteen cuenten con dinámicas en las que se dé espacio de participación específico para escuchar la voz de las mujeres. En el ejemplo que estamos trabajando en materia de interculturalidad, podemos observar, en los nuevos objetivos propuestos:

- Que se promueve una participación equilibrada, al establecer este criterio como condición en la composición de las jornadas.
- Que se asegura que las propuestas de las mujeres van a ser escuchadas, al proponer como objetivo un análisis de desagregado por sexo en la jornada dedicada al diagnóstico, y líneas de trabajo específicas en materia de interculturalidad y género, en la jornada dedicada a diseñar las líneas de actuación.
- Que se tiene en cuenta la participación de las mujeres en la toma de decisiones, al incorporar el criterio de paridad en la futura Comisión de Seguimiento.

4.2.3 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS EN CUANTO AL ACCESO A RECURSOS

Se introduce la perspectiva de género en la definición de objetivos cuando, en ellos, se prevé que se produzcan la eliminación o una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos detectada en el diagnóstico.



Se VALORA UN IMPACTO POSITIVO CUANDO:

- **Se prevea la eliminación o, al menos, la reducción de las diferencias detectadas** (de la brecha entre mujeres y hombres).
- **Siempre y cuando esa reducción afecte a la mayor parte de los recursos** o a los recursos más importantes.

Por ejemplo, si estamos ofreciendo espacio de interrelación cultural para toda la población (el recurso son las plazas del de la actividad) y en el diagnóstico hemos detectado que a este tipo de actividades acceden mayoritariamente hombres, el objetivo será que al menos el 40% de las plazas de la actividad sean ocupadas por mujeres.

Para eso podemos haber realizado, además, un diagnóstico complementario de por qué no acceden, en el que observamos problemas de falta de interés en los temas que se tratan, disponibilidad, horarios y transporte. Podemos mejorar el acceso a los recursos marcándonos como objetivo mejorar la accesibilidad de las mujeres al servicio, mediante: revisión de objeto de la intervención, guarderías, horarios adecuados, uso de espacios cercanos a transporte público, o implantar una opción para acudir mediante coche compartido.

4.2.4 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS EN CUANTO A ESTEREOTIPOS, NORMAS SOCIALES Y VALORES

Una vez detectados los estereotipos, roles de género o normas sociales diferentes para mujeres y hombres, el traslado a los objetivos supondrá una propuesta concreta para reducir o eliminar su influencia en un determinado colectivo de personas o un ámbito concreto.

El impacto ES POSITIVO CUANDO:

- Se detecta **qué estereotipos o roles están operando** y se concreta **cómo se pretenden modificar**, qué tipo de modificación se aspira a conseguir y sobre qué público objetivo concreto.
- Se plantea **modificar las estructuras y los mecanismos que contribuyen a reproducir las normas sociales de género**. Es decir, si se aspira a modificar la **división sexual** del trabajo en la **organización de la vida privada de las familias (fomentando la corresponsabilidad de los hombres y el incremento de la autonomía de las mujeres)** o si se fomenta, en el espacio público un **mayor reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a la sociedad y al ámbito productivo, o**



si se trabaja para eliminar la imagen que la sociedad tienen de ellas como víctimas, sumisas, dependientes, etc.

En el ejemplo de las jornadas de reflexión sobre interculturalidad, aplicamos esta recomendación concretando qué estereotipos vamos a trabajar, -que son los que Ikuspegui ha definido como los de mayor incidencia entre la sociedad de acogida-

- Afectan a la seguridad;
- Se benefician en exceso de nuestro sistema de bienestar;
- La religión de las personas extranjeras pone en riesgo nuestro estilo de vida;
- Pagan menos impuestos.

Estos estereotipos se analizan viendo como recaen de manera diferenciada sobre hombres y mujeres extranjeras de distintas nacionalidades, y también observando su distinta incidencia entre hombres y mujeres locales.

Otro posible ejemplo para clarificar qué es “modificar las estructuras y mecanismos que contribuyen a reproducir las normas sociales de género”. Supongamos que un área de igualdad presenta un proyecto para, crear, o continuar la actividad, de una escuela de empoderamiento, dirigida a mujeres con pareja y/o hijos e hijas. El objetivo en este caso podría ser:

“Crear una escuela de empoderamiento, con aforo para entre 30 y 40 mujeres del municipio con responsabilidades familiares, con el fin de dotarles de mecanismos y estrategias para:

- Mejorar la organización familiar, incrementando el reparto de tareas domésticas y de cuidado, de modo que al final del curso, el tiempo de tareas domésticas de las participantes se haya repartido entre todas las personas del núcleo familiar.
- Incrementar el autocuidado en materia de salud, alimentación y tiempo de ocio, de modo que al final del curso las mujeres dediquen más tiempo al cuidado de su propia salud, a alimentarse de forma sana y a mantener sus propios espacios de ocio en la misma medida en que disponen de ellos sus parejas.”

En este caso la estructura que reproduce los roles sociales de género es la familia, y en concreto el reparto de tiempos y tareas en el seno familiar. También podría trabajarse esta misma cuestión con hombres, en un grupo de apoyo para fomentar y ayudar a la corresponsabilidad masculina en tareas domésticas y de cuidado.



5. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN APARTADO DE ACTIVIDADES, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN

5.1 COMO REALIZAR EL APARTADO DE ACTIVIDADES, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN

La ejecución de cualquier proyecto supone la necesidad de implantar una serie de actividades, lo que a su vez implica la realización de un conjunto de tareas concretas. Lo que materializa la realización de un proyecto es la ejecución secuencial y coordinada de diversas actividades.

Esto implica que en el diseño del proyecto se ha de indicar, de manera concreta, precisa y ordenada, cuáles son las actividades que hay que ejecutar para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Para ello debe explicarse la forma en que se organiza, suceden, complementan y coordinan las diferentes tareas, de modo que el encadenamiento de las mismas no sufra desajustes graves que influyan negativamente en la realización del proyecto.

Se trata por tanto de concretar la organización, estructuración, gestión y coordinación en el tiempo y en el espacio de todas las tareas que hay que realizar para llegar a conseguir las metas y objetivos del proyecto.

Esto implica los siguientes apartados:

1. **Esquema o listado de las actividades a realizar:** Esquema resumen que presente la actividad o actividades a realizar y la relación entre ellas -en caso de que haya más de una actividad y estén relacionadas entre si-.
2. **Descripción del proceso de trabajo:** distribución de las actividades en tareas, entendidas como fases del diseño, planificación, ejecución y desarrollo de las actividades. Además del proceso de trabajo será necesario incluir una descripción de:
 - o **Métodos y técnicas a utilizar.** Se trata de especificar los procedimientos y herramientas o instrumentos, que vamos a desarrollar para realizar las diferentes actividades. Si, por ejemplo se va realizar un diagnóstico, hay que determinar si se hará con fuentes secundarias, con entrevistas, con encuestas o con grupos de discusión y describir las fuentes a utilizar o los temas a abordar en cuestionarios y guiones. Si se va a realizar un proceso participativo hay que explicar si será on line,



presencial o una mezcla de ambos, explicando la dinámica de trabajo que se va a desarrollar con las personas participantes y los temas que se van a trabajar. Si se van a realizar video forums habrá que explicar el material de partida escogido –la película-, por qué se escoge esa película y cómo se va a trabajar con las personas asistentes después de visualizarlas (que dinámicas de grupo se van a desarrollar). Si se realizan juegos habrá que explicar qué juegos se van a hacer, cuál es su contenido pedagógico y qué materiales se van a necesitar.

- o **Las personas responsables.**
- o **Los recursos necesarios** (recursos humanos, servicios, equipos, dinero, etc.) involucrados en cada actividad.
- o **El público objetivo involucrado** y los resultados esperados en cada actividad.

De lo que se trata es de no limitarse a un simple listado de actividades y tareas, sino de establecer una trayectoria que permita entender la dinámica del proyecto, visualizando la manera en que van a ir materializándose los resultados esperados y cómo éstos responden a los objetivos.



5.2 INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL APARTADO DE ACTIVIDADES, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN

La introducción de la perspectiva de género en el apartado de actividades consiste en plantear medidas que permitan conseguir los objetivos que nos hemos propuesto en el apartado correspondiente en relación a la igualdad, planteándolas de forma que se correspondan -con respecto a intensidad y dimensiones- con la menor o mayor situación de desigualdad que se haya detectado. A continuación se establece un listado de posibles medidas a considerar en el marco de la planificación de actividades:

5.2.1 MEDIDAS A INCLUIR EN LAS ACTIVIDADES PARA ASEGURAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES

- En actividades dirigidas a la población en general, en los casos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, plantear cuotas que aseguren una presencia:
 - Equilibrada, aproximada al reparto 50-50%..
 - De al menos, el 40% de mujeres en la actividad.
 - De al menos, un porcentaje de mujeres igual o superior al que hayamos detectado en nuestro público objetivo.
- Lo mismo para fomentar la implicación de los hombres, en actividades tradicionalmente asignadas a, o realizadas por, mujeres.
- En los casos que la actividad pueda ser de su interés, facilitar y promover la presencia de mujeres que sufren múltiple discriminación, por ser mujeres y;
 - Por edad.
 - Por clase social.
 - Por opción sexual.
 - Por discapacidad.
 - Por etnia y/o raza.
 - Por origen nacional. .
- En los casos que la actividad pueda ser de su interés, facilitar y promover la presencia de mujeres en especial situación de vulnerabilidad:
 - Mujeres víctimas de violencia de género.
 - Mujeres que encabezan familias monoparentales.
 - Mujeres cuidadoras de personas dependientes.



5.2.2 MEDIDAS A INCLUIR EN LAS ACTIVIDADES EN RELACIÓN CON LA PARTICIPACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES

- Asegurar que los espacios de participación social en los que se requieran a representantes de asociaciones (foros, consejos, comisiones, grupos de trabajo, etcétera), hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, bien sea:
 - pidiendo una persona de cada sexo
 - buscando presencia equilibrada de asociaciones encabezadas por hombres y por mujeres
 - consensuando con las asociaciones otras vías para establecer un resultado equilibrado
- Asegurar que, en los procesos de participación social mencionados en el punto anterior, se realizan dinámicas de trabajo que aseguren que se escucha la voz de las mujeres (tiempos propios para cada participante o grupos específicos de mujeres y de hombres).
- Prohibir la participación de toda aquella organización que incurra en sus estatutos o normas de funcionamiento en discriminación por razón de sexo.
- Asegurar la presencia equilibrada en puestos de responsabilidad en empresas organizadoras de la actividad o en movimientos asociativos
- Fomentar la presencia de la concejalía responsable de Igualdad y del o la agente de igualdad.
- Si la actividad implica algún concurso o similar, asegurar que el jurado tenga una composición paritaria (si son tres personas, al menos una de cada sexo, si son cinco, dos, si son más, al menos el 40% de cada sexo).

5.2.3 MEDIDAS A INCLUIR EN LAS ACTIVIDADES EN RELACIÓN CON EL ACCESO A RECURSOS

- Asegurar que las diferencias de los recursos de que disponen hombres y mujeres del municipio, no afectan al acceso a la actividad, y en caso de que lo hagan, disponer medidas de apoyo para las mujeres que carezcan de ellos, por ejemplo:
 - Transporte público o vehículo para acceder a la actividad.
 - Servicio de guardería.
 - Servicio de traducción (para mujeres extranjeras, en caso de que ellas conozcan el idioma menos que ellos).
 - Servicios de acompañamiento o recogida para personas mayores o discapacitadas.
 - Amplitud de horarios u horarios compatibles con la conciliación de tareas domésticas y de cuidado



- En caso de que la actividad propuesta esté dirigida a la población en general y dé como resultado un recurso (formación, asesoramiento, información, estudios o diagnósticos, planificación de acciones públicas...), disponer medidas para asegurar que responden por igual a las necesidades de hombres y mujeres, y que del recurso se benefician ambos sexos por igual.

5.2.4 MEDIDAS A INCLUIR EN LAS ACTIVIDADES EN RELACIÓN CON ESTEROTIPOS, NORMAS SOCIALES Y VALORES

- Hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en toda la actividad.
- Incluir en la actividad, espacios de reflexión o metodologías de trabajo que fomenten:
 - La corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.
 - La visibilización de mujeres en puestos de responsabilidad o en tareas o en actividades tradicionalmente realizadas por hombres..
- En los casos en los que la actividad dé como resultado un avance en la ruptura de estereotipos o roles sociales por razón de género, establecer medidas para difundirlas y darlas a conocer al conjunto de la población, como ejemplo de buenas prácticas.

Aplicando lo anterior al ejemplo que estamos trabajando resultaría lo siguiente:

FASE PREPARATORIA.- Se analiza la realidad del municipio y se elabora un listado con los posibles participantes, en las que se fijó el interlocutor para cada una de las personas que aparecían en la relación. El Ayuntamiento se encargó de realizar las invitaciones y notificaciones entre el personal técnico y concejales del área de política social. Las invitaciones se realizaron a todas las asociaciones culturales existentes.

FASE I: Contextualización y comprensión del tema. Percepciones al respecto.- Entre los aspectos que se trabajaron están los siguientes: el conocimiento y desarrollo de las posibilidades que ofrece la diversidad existente en el municipio, exponer y compartir las percepciones sobre la diversidad, profundizar en los conceptos y puesta en común. Se trabajan los mismos conceptos en dos grupos de trabajo, subdivididos a su vez en pequeños grupos de 4-5 personas para debatir los temas planteados

FASE 2.- Trabajar acuerdos para la convivencia. Establecimiento de un punto de partida para empezar a superar los tópicos que existen en torno a este tema, 'establecimiento de objetivos y líneas de trabajo. Para ello, las personas participantes trabajaron en torno a grupos de trabajo en los que se marcó un objetivo principal y las primeras líneas metodológicas.

FASE 3.- Establecimiento de las líneas generales y acciones para el Plan de Convivencia.- Para esta última fase se han unido los dos grupos grandes de trabajo



en un solo grupo y se trabajó la percepción en torno al proceso y al municipio. Se acordaron las líneas generales del plan de convivencia y se llegó a proponer en grupo algunas de las acciones para el plan.

FASE 4,- Cierre del proceso.- Esta sesión se realizó con representantes políticos municipales y personal técnico del Ayuntamiento. Se compartieron las conclusiones del proceso y se estudió la forma de llevar adelante la petición realizada al Ayuntamiento por parte de las personas participantes en el proceso.

Posteriormente, la empresa encargada de realizar el proyecto, ha hecho llegar a todas las personas participantes un resumen de las conclusiones y propuestas a trabajar y se realizara una nueva reunión en septiembre para retomar los temas pendientes y crear un grupo impulsor de las actividades.

Ondoren, proiektua egiteaz arduratu zen enpresak ondorioen eta landu beharreko proposamenen laburpen bat igorri die partaide guztiei eta beste bilera bat egingo da irailean geratu diren gaiiei berriro heltzeko eta jarduerak sustatzeko talde bat sortzeko.

La empresa contratada para el desarrollo del programa posee el reconocimiento como Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres por parte de Emakunde.

A nivel global, habría que introducir un esquema inicial del proceso de trabajo, y en cada fase, una descripción más en profundidad de cómo se desarrollan las actividades para conseguir los objetivos planteados: cómo se va a elaborar el diagnóstico, cómo se va a realizar el proceso de priorización de líneas y medidas y a través de qué técnicas, con qué personas, en qué lugares, en reuniones de cuánto tiempo y cómo se estructuran esos tiempos para conseguir lo deseado.... Para introducir la perspectiva de género, sería necesario al menos especificar la composición por sexo de los y las representantes de asociaciones y del personal municipal; las disposiciones establecidas para asegurar la atención a las necesidades específicas de las mujeres durante la participación en el proceso; y las dinámicas de trabajo dispuestas, para tener en cuenta en los contenidos los estereotipos y roles de género.

Más concretamente, en cada una de las fases planteadas cabría especificar lo siguiente:

EN LA FASE DE PREPARACIÓN:

Comunicar con perspectiva de género:

- *Hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en todo el proceso.*
- *Establecer mecanismos para que la información llegue a todas las mujeres potencialmente interesadas en el proyecto (habría que describir las vías de comunicación que se utilizarán para la actividad (mail, carta, teléfono...)).*
- *Informar de que se realizará en una ubicación accesible con transporte público.*
- *Informar de que se facilitará servicio de guardería a las personas interesadas en participar.*



Al elegir las personas participantes:

- Favorecer la participación equilibrada solicitando a cada entidad un hombre y una mujer.
- Para asegurar la participación de mujeres con discriminación múltiple, solicitar la presencia de asociaciones que trabajen a favor de la integración de distintos colectivos (evidentemente se han buscado los de personas inmigrantes, pero también parece que se van a tener en cuenta otras asociaciones, como personas con discapacidad, colectivo gitano, asociaciones de personas mayores o jubiladas...

EN LA FASE 1- CONTEXTUALIZACIÓN Y COMPRENSIÓN DEL TEMA:

- Proponer una dinámica de trabajo que asegure que se recogen las aportaciones tanto de mujeres como de hombres y que se les da a unas y otros el espacio propio para hablar. Por ejemplo dando un tiempo concreto a cada participante y recogiendo el sexo de las aportaciones o haciendo grupos separados de hombres y mujeres para después reunirse y poner en común las conclusiones.
- Asegurar que el análisis se hace desagregado por sexo, recogiendo y comparando los aspectos en los que las visiones son comunes y en los que hay percepciones y valoraciones de la situación diferentes, con el fin de analizar las causas.

EN LAS FASES 2 Y 3 ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS PARA LA CONVIVENCIA Y DE LAS LÍNEAS GENERALES Y ACCIONES PARA EL PLAN DE CONVIVENCIA.

- Al igual que en la fase de comprensión del tema, se deberían establecer metodologías de dinámicas de grupo que den espacios de aportación propios a cada integrante o grupos separados de trabajo entre hombres y mujeres, para posteriormente ponerlas en común.
- Asegurar que se introducen líneas de actuación específicas en materia de igualdad (las que se hayan establecido en los objetivos)
- En el resto de líneas, asegurar que se tienen en cuenta el análisis de la situación y las propuestas de las mujeres, en las líneas de actuación y en las acciones propuestas.

EN LA FASE 4- CIERRE DEL PROCESO:

Al igual que en la convocatoria:

- Hacer un uso no sexista del lenguaje al difundir el mensaje.
- Asegurar que la difusión tiene en cuenta los canales adecuados para que lleguen a las mujeres potencialmente interesadas.
- Asegurar que el grupo impulsor tiene una presencia equilibrada.



6. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO

6.1 COMO DEFINIR LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO.

Si bien la evaluación del proyecto se realiza al finalizar el mismo, en la fase de planificación es fundamental prever y concretar tanto el proceso que se va a utilizar para evaluar como los indicadores de evaluación que se van a utilizar.

A la hora de definir el proceso de evaluación es necesario especificar:

- **Quién va a realizar la evaluación**, concretando si se trata de una evaluación interna (realizada por las personas que han impulsado el desarrollo del proyecto) o externa (una empresa o profesional experto).
- **Qué tipo de evaluación** se va a realizar, indicando si va a ser una evaluación continua o una evaluación final; si va a realizarse a través de metodologías cuantitativas (encuestas) o cualitativas (grupos de discusión o entrevistas) y si la evaluación va a ser de impacto, de proceso o gestión, de realización o de resultados (las bases establecen que debería hacerse una evaluación de los cuatro tipos).
- **Qué fuentes de información se van a utilizar**: en caso de que se trate de análisis cuantitativos, si se trata de fuentes primarias (encuestas que se han realizado expresamente para esto) o secundarias (estadísticas oficiales disponibles o datos preexistentes). En caso de que se trate de análisis cualitativos, las fuentes serán primarias si se harán grupos o entrevistas específicas para la evaluación y secundarias si se utilizaran otras fuentes de información ya disponibles (por ejemplo valoraciones de comisiones de seguimiento o información de foros estables de participación ciudadana).
- **Qué indicadores** erabiliko diren lau ebaluazio motetako bakoitzean (eragina, kudeaketa, burutzapena eta emaitzak).

A la hora de establecer los indicadores, el primer paso es plantearnos qué queremos medir, para optar por un tipo de indicadores u otro. En la convocatoria de subvenciones se solicitan cuatro tipos de indicadores:

- **De impacto de la actividad o valoración general**: Miden los efectos que la actividad ha tenido en el conjunto de la población a la que va dirigida.
 - Efectos de la actividad (formación o información o asesoramiento que se ha dado).
 - Modificaciones en las condiciones, recursos, opiniones, actitudes... En general, cambios observables en el público beneficiado por la actividad.



- **De gestión de la actividad o valoración de la entidad:** Miden si la actividad ha sido bien planificada, organizada y desarrollada, de acuerdo a las especificaciones previstas en el proyecto. Ejemplos de indicadores de gestión son:
 - % de tareas realizadas según establece el cronograma.
 - % de presupuesto ejecutado.
 - N° de reuniones de coordinación desagregado por sexo.
 - Grado de satisfacción con la gestión del programa desagregado por sexo.

- **De realización de la actividad o valoración de profesionales del proyecto:** Miden si hemos realizado la actividad o no de acuerdo a lo que teníamos especificado. Ejemplos de indicadores de realización son:
 - N° de personas potencialmente beneficiarias de la actividad, desagregadas por sexo.
 - N° de plazas ofertadas desagregadas por sexo.
 - Características de los servicios que se ofrecen.
 - Requisitos de acceso a la actividad.
 - N° de profesionales que han intervenido en la realización de la actividad, desagregados por función o niveles jerárquicos y por sexo.
 - Grado de satisfacción de los y las profesionales que han intervenido con respecto al resultado del proyecto, desagregado por sexo.

- **De resultados de la actividad o valoración de participantes:** Miden si hemos conseguido o no los objetivos previstos en nuestro proyecto en cuanto a cantidad y calidad. Ejemplos de indicadores de resultados serían:
 - N° de personas beneficiarias, desagregado por sexo.
 - Tasa de cobertura de la demanda, desagregada por sexo.
 - Grado de satisfacción con la actividad, desagregado por sexo.
 - Grado de satisfacción de las personas que han realizado la actividad, desagregado por sexo.



6.2. COMO DEFINIR LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Para introducir la perspectiva de género en los indicadores de evaluación, además de desagregar los datos por sexo, se pueden tener en cuenta los siguientes factores:

6.2.1 LOS INDICADORES DE IMPACTO

Son los indicadores que miden la efectividad de ese programa y resultan especialmente útiles para analizar la situación de hombres y mujeres como consecuencia del desarrollo del proyecto. Se obtienen únicamente a partir de que ha finalizado el proyecto y ha transcurrido el tiempo necesario para comprobar el efecto de las actividades realizadas.

En concreto en el caso de las convocatorias de subvenciones, implicaría, **analizar, en caso de que el proyecto les afecte, aspectos de roles o ruptura de estereotipos**. La finalidad última desde el punto de vista de género es alcanzar la situación de equidad entre hombres y mujeres, por lo que en este caso, pueden establecerse indicadores para valorar la ruptura de roles tradicionales de género (como por ejemplo evolución de las estadísticas del tiempo por sexo o reparto de las horas de trabajo y empleo por sexo).

6.2.2 INDICADORES DE GESTIÓN

Sirven para valorar el grado de adecuación del proyecto a lo planificado. En ese sentido, introducir la perspectiva de género supone valorar en qué medida se ha gestionado el proyecto de acuerdo al principio de igualdad, lo que implica realizar:

- **Análisis de la creación de trabajo** a través de las actividades. Oferta de empleo para la realización de los proyecto y facilidad de acceso a estos puestos para hombres y mujeres.
 - Hay que tener en cuenta cantidad de hombres y mujeres a los que se va a dar empleo a través de los proyectos.
 - Motivos para un eventual acceso desigual.
 - Ámbitos –niveles de decisión- a los que acceden.
- **Análisis de número de reuniones** eta emakume eta gizonen parte hartzea banatuta.
- **Análisis del grado de satisfacción** con la gestión del proyecto.



6.2.3 INDICADORES DE REALIZACIÓN

En tanto sirven para controlar los logros en el curso de la ejecución de un proyecto, será necesario que introduzcan los mecanismos para valorar la presencia real de la igualdad de oportunidades en la implementación de las actividades. Supone considerar el proyecto teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- **Análisis del interés o necesidad de la actividad.** Supone incluir indicadores que analicen la demanda de la actividad desagregada por sexo y/o las razones que pueden causar distintos niveles de demanda entre sexos (ejemplo: nº de personas demandantes desagregado por sexo).
- **Cobertura de las necesidades de cuidado en el proyecto.** Consiste en introducir indicadores para valorar si la actividad ha tenido en cuenta las necesidades de cuidado de las personas que participan. La implantación de servicios específicos para responder a tareas tradicionalmente realizadas por mujeres (tareas de cuidado) son en sí datos de realización adecuada a la respuesta de necesidades sociales. Su creación puede facilitar la incorporación de mujeres a la actividad. Así podría incorporarse un indicador que sea peso del presupuesto asignado a la dotación de servicios del cuidado (ejemplo: presupuesto del servicio de guardería).
- **Análisis de la movilidad y accesibilidad.** La ubicación de las infraestructuras usadas puede condicionar el acceso de las mujeres a la actividad, en la medida que éstas estén situadas en el entorno de movimiento de las mujeres o se encuentren debidamente comunicadas a través de transporte público (son ellas las que utilizan servicios públicos con más frecuencia). Un ejemplo de indicador es “distancia a pie al transporte público más cercano desde el lugar donde se realiza la actividad” o “% de población que puede acceder a la actividad de forma peatonal o a través de transporte público”.

6.2.4 INDICADORES DE RESULTADOS

Estos indicadores miden el alcance de las medidas para hombres y mujeres. Miden cuál es el resultado a corto plazo de las actividades del proyecto, el número de hombres y mujeres que se han beneficiado. El interés de crear indicadores de género en este caso, es conocer si las actividades planteadas afectan equitativamente a hombres y mujeres en lo que a la ejecución se refiere. Algunos aspectos a considerar serían:



- **Análisis de presencia en la actividad.** Se trataría de observar la equidad en la participación de hombres y mujeres. El indicador cuantitativo puede plantearse en términos absolutos (N° de personas beneficiarias -hombres y mujeres- que han sido participantes de la actividad) o, con mayor validez, en términos relativos.
- **Análisis de acceso:** Otro tipo posible de indicadores serían los que interpreten la desigual presencia de hombres y mujeres en los proyectos evaluados, como por ejemplo tasas de incorporación (demanda / oferta, desagregada por sexo), y razones de esa desigual incorporación.
- **Análisis de satisfacción.** La satisfacción de las personas involucradas en el proyecto, sirve para identificar posibles mejoras de calidad. Pueden crearse indicadores en forma de baremo (mayor a menor satisfacción) tomando como variable analítica el género: Un ejemplo, es el grado de satisfacción por sexo (respecto a la actividad, a la accesibilidad, a las características, etc.).



Aplicado al ejemplo de interculturalidad, los indicadores podrían ser:

	GESTIÓN	REALIZACIÓN	RESULTADOS	IMPACTO
Crear comisión interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> Personas gestoras del proyecto desagregadas por funciones (administrativas, técnicas o directivas) y sexo. % de tareas realizadas según establece el cronograma % de presupuesto ejecutado Nº de reuniones de coordinación desagregadas por sexo Grado de satisfacción con la gestión del programa desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones o entidades invitadas a participar Nº de personas pertenecientes a las asociaciones interesadas desagregado por sexo. % de presupuesto destinado a servicios de guardería para asistentes Distancia en minutos del local al transporte público más cercano. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociaciones participantes Nº de personas pertenecientes a las asociaciones participantes desagregado por sexo. Razones para no participar desagregadas por tipo de asociación, entidad y sexo Grado de satisfacción con el funcionamiento de la comisión desagregado por sexo. 	Percepción social de evolución de los estereotipos analizados desagregados por sexo y por nacionalidad.
Realizar análisis cualitativo de factores que afectan a interculturalidad y convivencia		<ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres y hombres participantes en la dinámica de diagnóstico Nº de aportaciones realizadas desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de aportaciones incluidas en el diagnóstico desagregadas por sexo. Grado de satisfacción con el resultado de la fase de diagnóstico desagregado por sexo. 	
Diseñar líneas estratégicas de actuación y acciones específicas en materia de interculturalidad		<p>Nº de mujeres y hombres participantes en la dinámica de elaboración de líneas de trabajo y acciones</p> <p>Nº de aportaciones realizadas desagregadas por sexo.</p>	<p>Nº de aportaciones incluidas en las líneas de trabajo y acciones desagregadas por sexo</p> <p>Grado de satisfacción con el resultado de la fase de diseño de líneas y acciones desagregado por sexo.</p>	<p>Percepción social de evolución de los estereotipos analizados desagregada por sexo y nacionalidad</p> <p>Percepción social de mejora de las condiciones de convivencia entre culturas desagregada por sexo y nacionalidad.</p>
Crear Comisión de Seguimiento de las líneas y acciones diseñadas		<p>Nº de asociaciones o entidades invitadas a participar y Nº de personas pertenecientes a las asociaciones interesadas desagregado por sexo.</p>	<p>Nº de asociaciones participantes y Nº de personas pertenecientes a las asociaciones participantes desagregado por sexo.</p> <p>Razones para no participar desagregadas por tipo de asociación, entidad y sexo.</p>	



7. CONSIDERACIONES FINALES

Para, finalizar, existen una serie de errores frecuentes en los proyectos a las convocatorias de subvención de actividades de igualdad e interculturalidad, que es necesario evitar;

- El más común es que **no haya una correlación clara** entre el diagnóstico o justificación, los objetivos y las actividades.
- **No se concretan los objetivos**, son difíciles de entender.
- Relacionado con lo anterior, las **actividades que se describen no son lo suficientemente claras y detalladas**, no se sabe qué resultado va a obtenerse, ni cómo contribuyen a los objetivos que se marcan o a mejorar la situación planteada en el diagnóstico descrito en la justificación.
- En lo **relativo a la introducción de la perspectiva de género**, un error común **es tenerlo en cuenta únicamente en la fase de justificación**, sin plantear después objetivos y actividades, para eliminar las desigualdades detectadas. Desarrollarla correctamente, implica una consideración continua, a lo largo del planteamiento del proyecto y el diseño de las actividades subvencionables, de las diferentes condiciones y posiciones de mujeres y hombres, estableciendo los mecanismos para eliminarlas.

Por otra parte, antes de empezar el proyecto es necesario plantearse una serie de cuestiones previas que nos aseguren que vamos a poder desarrollar y dar respuesta al esquema de trabajo que se establece desde la convocatoria de subvención:

- ¿Tenemos datos estadísticos desagregados por sexo?
- ¿Tenemos indicadores de género?
- ¿De dónde podemos obtener información?

Para ello, ofrecemos en el apartado siguiente, un listado de posibles fuentes, en forma de documentación disponible o personas expertas en Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres. No obstante, no siempre vamos a encontrar información detallada y, en este caso, se puede echar mano de:

- Mujeres y hombres informantes clave relacionadas y relacionados con el tema.
- Mujeres y hombres que usan o se benefician de esa actividad, recurso, etc.
- Especialistas y personas expertas en género que nos puedan aportar su opinión al respecto.



Una vez hemos obtenido las fuentes necesarias, estaremos en disposición de iniciar el proceso de trabajo que planteamos en este documento.

A continuación y para finalizar, presentamos un esquema resumen de las fases y de los pasos necesarios para incorporar la perspectiva de género en los proyectos a presentar:

<p>1. JUSTIFICACIÓN: Identificación de la situación y posición de Mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantificar presencia de hombres y mujeres. • Identificar si acceden en igualdad: <ul style="list-style-type: none"> ◦ En cuanto a recursos ◦ En cuanto a participación y toma de decisiones ◦ En cuanto a estereotipos, roles de género y valores sociales relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.
<p>2. OBJETIVOS DEL PROYECTO: Identificación de posibles efectos del proyecto sobre mujeres y hombres y/o sobre la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el resultado: si las actuaciones tendrán repercusión positiva o negativa sobre la igualdad. • Plantear objetivos con una repercusión positiva en materia de igualdad en relación a la presencia de mujeres y hombres, la participación y la toma de decisiones, el acceso a recursos y la modificación de estereotipos y roles de género.
<p>3. ACTIVIDADES DEL PROYECTO, METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN: Diseño de actividades para un impacto positivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esquema de actividades a plantear y relación entre ellas. • Descripción del proceso de trabajo conjunto de tareas para desarrollar la actividad incluyendo: Metodología de trabajo, personas responsables, recursos necesarios y público objetivo. • En el planteamiento de la actividad, introducir medidas para la igualdad de forma que respondan a los objetivos.
<p>4. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN: Definición de indicadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definir indicadores desagregados por sexo de: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Impacto (Valoración global) ◦ Gestión (Valoración de la entidad) ◦ Realización (Valoración de profesionales) ◦ Resultados (Valoración de participantes).



ANEXO. FUENTES DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD E INTERCULTURALIDAD

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

- Diputación Foral: Plan de Igualdad y apartado de Estudios y Estadísticas.
http://www.alava.net/cs/Satellite?c=Page&cid=1223986461804&pagename=DiputacionAlava/Page/DPA_listado
- Técnicas de Igualdad e Interculturalidad de DFA (Teléfono 945 18 18 18, Dirección De Promoción Social-Servicio de Igualdad e Interculturalidad).

EUSTAT

- Apartado de Igualdad de Eustat y datos desagregados en todos los sectores. Posibilidad de pedir información desagregada si no está disponible on line.
http://www.eustat.es/estadisticas/idioma_c/tipo_10/arbol.html#axzz2troce1ka

EMAKUNDE

- En el apartado de Documentación on line: estudios y guías.
<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-subhome6/es/>
- Anualmente Mujeres en Cifras.
http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2012_es.pdf

GOBIERNO VASCO

- Agentes de igualdad departamentales en Gobierno Vasco (945 018 000, preguntar por la agente de igualdad del Departamento que nos interese).
- Ikuspegi: Observatorio de Inmigración e Interculturalidad.
<http://www.ikuspegi-inmigracion.net/es/>
- III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural.

