

# PERSPECTIVA DE GÉNERO Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS PROYECTOS

2024 / Octubre



DONOSTIA  
SAN SEBASTIÁN



**Nork emandako  
ikastaroa**  
Curso impartido por:  
**ERROTİK**  
[www.errotik.org](http://www.errotik.org)



## **ELKARTEENTZAKO IKASTAROAK**

**CURSOS PARA ASOCIACIONES**

**Aurkezpen honen helburua elkarteei informazio orokorra eskaintzea da.**


**Testu honek dibulgazio xedea du soilik eta ez du izaera ofizialik.**

El objetivo de esta presentación es ofrecer información general a las asociaciones. Este texto tiene una finalidad exclusivamente divulgativa y

no tiene carácter oficial

[www.donostia.eus/partaidetza/formazioa](http://www.donostia.eus/partaidetza/formazioa)

# CONTENIDO

- 01** INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES
  - 02** CONCEPTOS BÁSICOS
  - 03** CUESTIONES PREVIAS
  - 04** INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN
  - 05** OBJETIVOS
  - 06** METODOLOGÍA
  - 07** EVALUACIÓN
- 

# PRESENTACIÓN

- ¿Cuáles son los objetivos de nuestra asociación y cómo suelen ser nuestras acciones/proyectos?
- ¿Qué dudas/preguntas/dificultades solemos tener para incorporar la perspectiva de género y/o promover la igualdad?

# DE QUÉ HABLAMOS

## **Comprender e integrar la perspectiva de género**

¿Qué es el género?

¿Qué es la perspectiva de género?

¿Qué es la igualdad?

¿Y la interseccionalidad?

# DE QUÉ HABLAMOS

**SEXO BIOLÓGICO:** una clasificación que define caracteres sexuales básicos y secundarios, cromosomas, hormonas y genitales. *Hembra Intersexual Macho*

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** diferentes formas de expresar acuerdo/desacuerdo con una identidad de género esperada/prometida por la sociedad en un entorno concreto. *Femenino-Masculino*

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** identificación con el sexo asignado al nacimiento. Es un sentimiento íntimo que se enfrenta con lo que la sociedad espera a través de dos categorías contrapuestas: mujeres y hombres. Si una persona no se identifica con el sexo asignado al nacer será "trans"; y si lo hace, "cis". CIS - TRANS *Transgénero - Género Variable – Queer*

**ORIENTACIÓN DEL DESEO SEXUAL:** identidades sexuales y de género a las que se dirige "principalmente" el deseo sexual/romántico. *Heteronorma-LGTBI+*

## ¿CÓMO LO HACE EL PATRIARCADO?

División del trabajo por sexo y capitalismo

Heterosexualidad obligatoria y familia nuclear:  
relaciones de parentesco

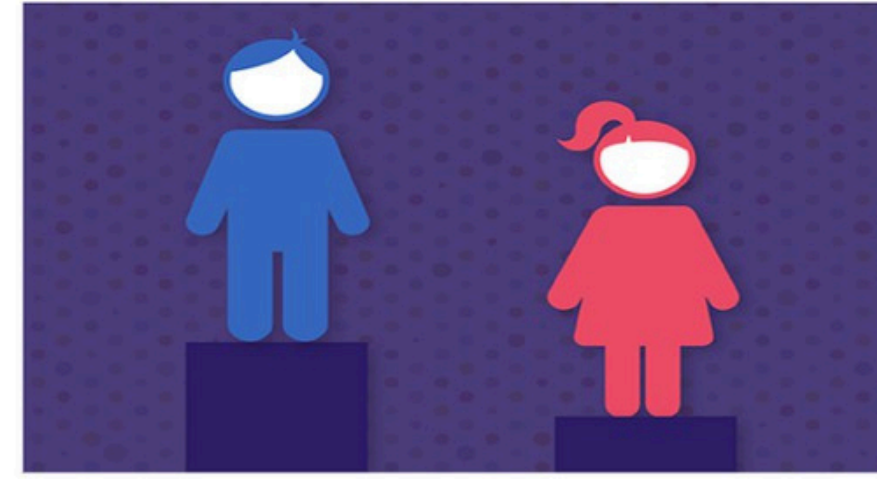
contrato sexual

Socialización de género y violencia simbólica

Violencia machista



# DICOTOMÍA Y JERARQUÍA

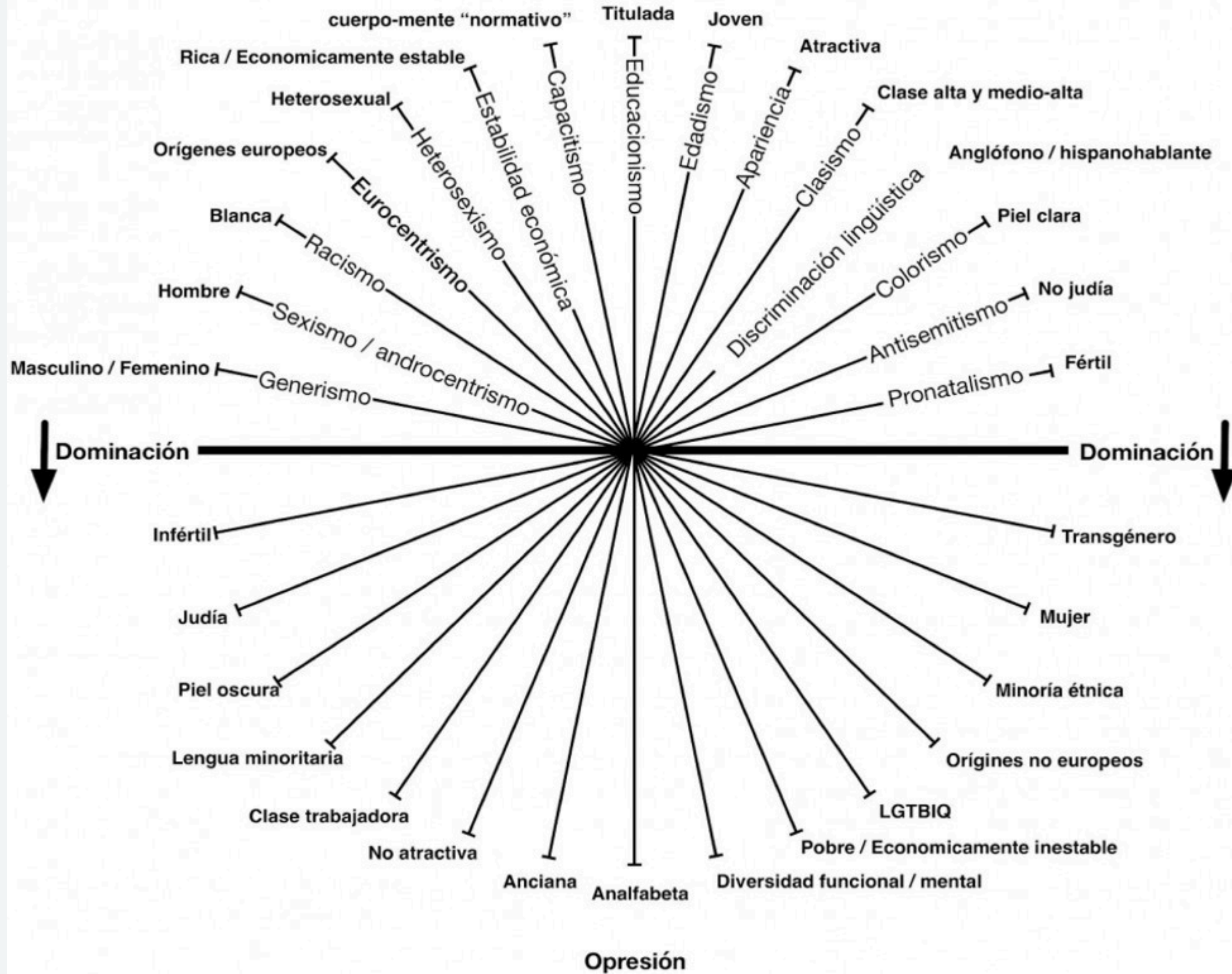


Categorías excluyentes y  
exhaustivas

PRODUCCIÓN  
OBJETIVO  
UNIVERSAL  
RACIONAL  
ABSTRACTO  
PÚBLICO  
HECHOS  
MENTE  
LITERAL

REPRODUCCIÓN  
SUBJETIVO  
PARTICULAR  
EMOCIONAL  
CONCRETO  
PRIVADO  
VALORES  
CUERPO  
METAFÓRICO

# Privilegios / Normas sociales





# CONCEPTOS BÁSICOS

## CONSECUENCIAS DEL SISTEMA PATRIARCAL DE GÉNERO

**¿Puedes identificar en tu entorno situaciones de discriminación o agresión por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual?**

**¿Puedes identificar cómo afecta el sistema de género a la realidad y a las personas de tu asociación?**

Sistema de género y salud/discapacidades

Sistema de género y cultura Sistema de género y deporte

Sistema de género y participación

---

**VIDEO** [Un sistema pensado para el hombre campeón](#)



# PROYECTO

**Definiremos proyecto como un plan de trabajo que tiene como misión la de prever, orientar y preparar bien el camino de lo que se ~~varía~~ puede entender como un conjunto de acciones, que están organizadas e interrelacionadas de forma coherente, y que permiten a un grupo de personas transformar un aspecto de la realidad que considera**

**Surge al identificar una situación o problemática colectiva que queremos mejorar y/o transformar mediante acciones concretas.**

- 1.Diagnóstico: identificación de un problema, en el que se procura entregar antecedentes de su magnitud mediante fuentes oficiales de información. Indica las razones por las que se necesita realizar el proyecto**
- 2.Formulación: definición de objetivos generales, objetivos específicos, metas, actividades y gastos.**
- 3.Implementación: ejecución de lo planificado de acuerdo con los objetivos, metas, actividades y gastos definidos inicialmente.**
- 4.Evaluación: etapa en la que se constata lo logrado. Se elabora informe final.**

# CONCEPTOS BÁSICOS

- **Definición y necesidad:** la integración de la perspectiva de género en proyectos implica identificar y abordar las desigualdades de género que pueden influir en su planificación, contenido y desarrollo, con el objetivo de eliminar dichas desigualdades en todas las fases del proyecto.
- **Obligatoriedad en administraciones públicas:** esta perspectiva debe ser integrada en todos los proyectos realizados por o para las administraciones públicas, tanto en los que las personas intervienen directa como en los que intervienen indirectamente.
- **Desigualdades persistentes:** a pesar de los avances en igualdad formal, las mujeres continúan viviendo en condiciones menos favorables y ocupando posiciones menos influyentes en diversos ámbitos de la sociedad. Esto se evidencia en estadísticas y estudios realizados por diferentes entidades.

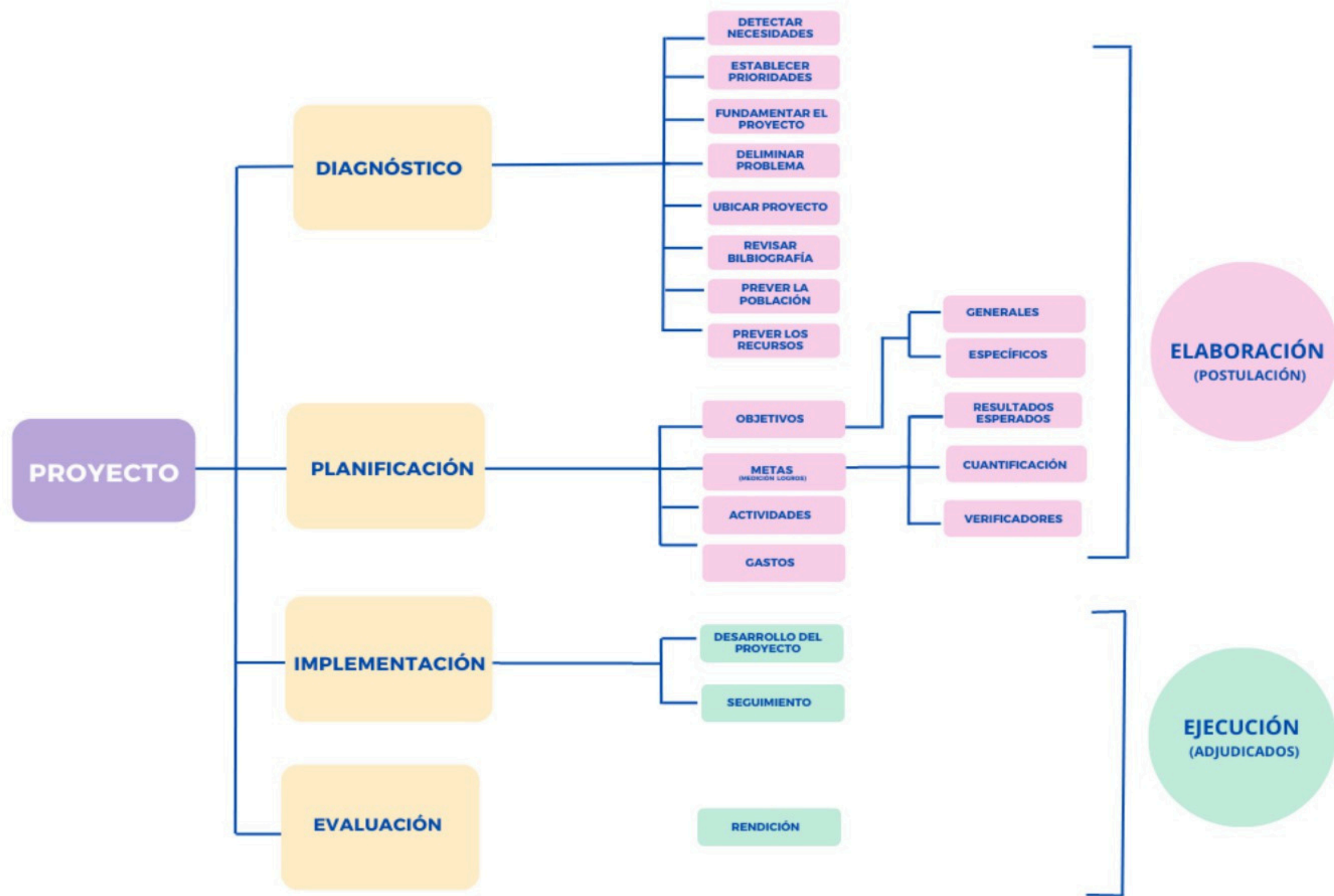


Fig.1: Elaboración propia con información extraída de Pérez (1999); y en base a los procesos concursales del MSGG.



# CONCEPTOS BÁSICOS

**¿Cuándo se aplica la perspectiva de género en un proyecto?** No solamente ha de incorporarse cuando el desafío planteado sea abordar la igualdad de género, sino en cualquier tipo de iniciativa, independiente de la temática a tratar. Lo anterior, bajo la premisa de que las acciones dirigidas a un colectivo afectarían de distinta manera a hombres y mujeres. Por tanto, cuando realizamos la formulación de un proyecto que no involucra necesariamente a mujeres, es necesario integrar la perspectiva de género toda vez que involucra vínculos con comunidades y personas en donde el género es parte de sus relaciones diarias.

**¿Cuándo un proyecto tiene enfoque de género?** Un proyecto incluye el enfoque o perspectiva de género cuando son consideradas tanto las necesidades como las diferencias de mujeres y hombres, además de su participación en la problemática que les afecta.

**¿Por qué es importante?** Es preciso considerar que la perspectiva de género no es solamente un componente del proyecto, sino que es un proceso transversal a lo largo del mismo. La incorporación de dicha perspectiva permitirá dar una respuesta apropiada a las necesidades de hombres y mujeres, evitando la reproducción de condiciones de desigualdad.



# CONCEPTOS BÁSICOS

- **Roles de género y cultura organizativa:** persisten roles sociales tradicionales de género. Aunque hay cambios en los estereotipos y roles masculinos (nuevas masculinidades), muchas organizaciones todavía mantienen culturas que no fomentan la igualdad en tareas de cuidado y responsabilidades familiares.
- **Necesidad de acción integral:** para lograr una igualdad real de derechos, condiciones y posiciones vitales, es necesario actuar desde todas las líneas y niveles de las administraciones públicas, incluyendo proyectos subvencionados.
- **Errores de percepción en la pertinencia de género:** a veces se considera que un proyecto es "neutro" en términos de género, especialmente cuando su objetivo no involucra directamente a las personas. Sin embargo, es crucial analizar quiénes están detrás de la creación de un recurso y quiénes lo utilizan, ya que las desigualdades de género pueden influir en estas áreas.
- **Impacto en recursos y personas destinatarias:** la mayoría de los proyectos influyen o modifican recursos que son creados y/o dirigidos por personas de diferentes sexos, quienes tienen capacidades desiguales para beneficiarse de estos recursos. Es importante considerar la representación de género en roles profesionales y el uso diferenciado de recursos entre hombres y mujeres.

# 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. Además de dar cuenta de los aspectos de la realidad que se desea cambiar, pueda responder a preguntas tales como:

¿ Cuántas mujeres y hombres se ven afectados/ as por este problema?

¿ Cómo se ven afectadas las mujeres, los hombres y la niñez por este problema?

¿ Enfrentan las niñas y/ o mujeres situaciones de desigualdad, subordinación o discriminación en esta comunidad/ organización?

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 con las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres y en qué medida podemos y aspiramos a modificarlas o influir sobre ellas. Los objetivos del proyecto tienen las siguientes características: tienen un tiempo, se plantean con un verbo en infinitivo, se alcanzan a mediano y largo plazo, están orientados al cumplimiento de logros, son medibles y cuantificables.

Estos pueden proponerse o no conseguir la igualdad de género. Los objetivos son establecidos en función del diagnóstico; y están orientados a contribuir parcial o totalmente a la problemática identificada. Existirán proyectos donde la problemática abordada sea exclusivamente sobre temas de género. En estos casos el objetivo general deberá apuntar a transformarla.

Los objetivos específicos del proyecto estarán orientados a conseguir el objetivo general y, en función del diagnóstico, a solucionar situaciones específicas donde se evidencian inequidades.

### 3 . **Análisis del contenido de las acciones:**

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 de discriminación positiva.

Para definir las actividades, es importante considerar las características de las personas beneficiarias, desde una perspectiva de género (tener en cuenta características relativas a hombres y mujeres, como disponibilidad por sexo, acceso a recursos, oportunidades, etc.). Asimismo, se recomienda analizar en qué condiciones podrán participar las personas beneficiarias del proyecto y si existen diferencias por sexo ( disponibilidad de tiempo, cuidado de criaturas o personas dependientes, etc.).

. **Planificar y definir los gastos:** estos tienen relación con los recursos considerados y corresponderá a los medios con los que se llevará a cabo el proyecto. Para efectos de estos proyectos se podrán definir gastos operacionales, de honorarios (recursos humanos) y de inversión. Respecto de la selección de profesionales, en esta fase se deberá evitar cualquier tipo de discriminación por sexo o género.

En este sentido, para aquellos proyectos que aborden en su totalidad una temática relativa al género, se deberá tomar en cuenta la preparación y formación de las personas consideradas.

Finalmente, es fundamental identificar si será necesario incurrir en gastos que permitan a las mujeres una participación plena y en igualdad de condiciones que los hombres.

. **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 cómo el planteamiento de la actividad contribuye a modificar estereotipos, roles y valores sociales.

**0  
1**

**IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

Explicar claramente el problema o situación que requiere intervención, destacando su importancia y cómo afecta al ámbito correspondiente.

**0  
2**

**OBJETIVOS Y METAS**

Definir qué se pretende lograr con el proyecto, explicando la utilidad y los resultados esperados.

**0  
3**

**ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN**

Detallar cómo se abordará el problema, incluyendo:  
Descripción precisa de las actividades a realizar. Quiénes serán responsables de llevarlas a cabo. Público objetivo al que se dirige el proyecto. Dónde y cómo se desarrollarán las actividades. Impacto esperado sobre la situación inicial.

**0  
4**

**CLARIDAD Y COHERENCIA**

Asegurarse de que todas las cuestiones claves estén claras y bien articuladas en el propuesta de proyecto, dado que la valoración se basará en lo que respondan efectivamente presentado por escrito y no en ideas subyacentes o experiencias previas.

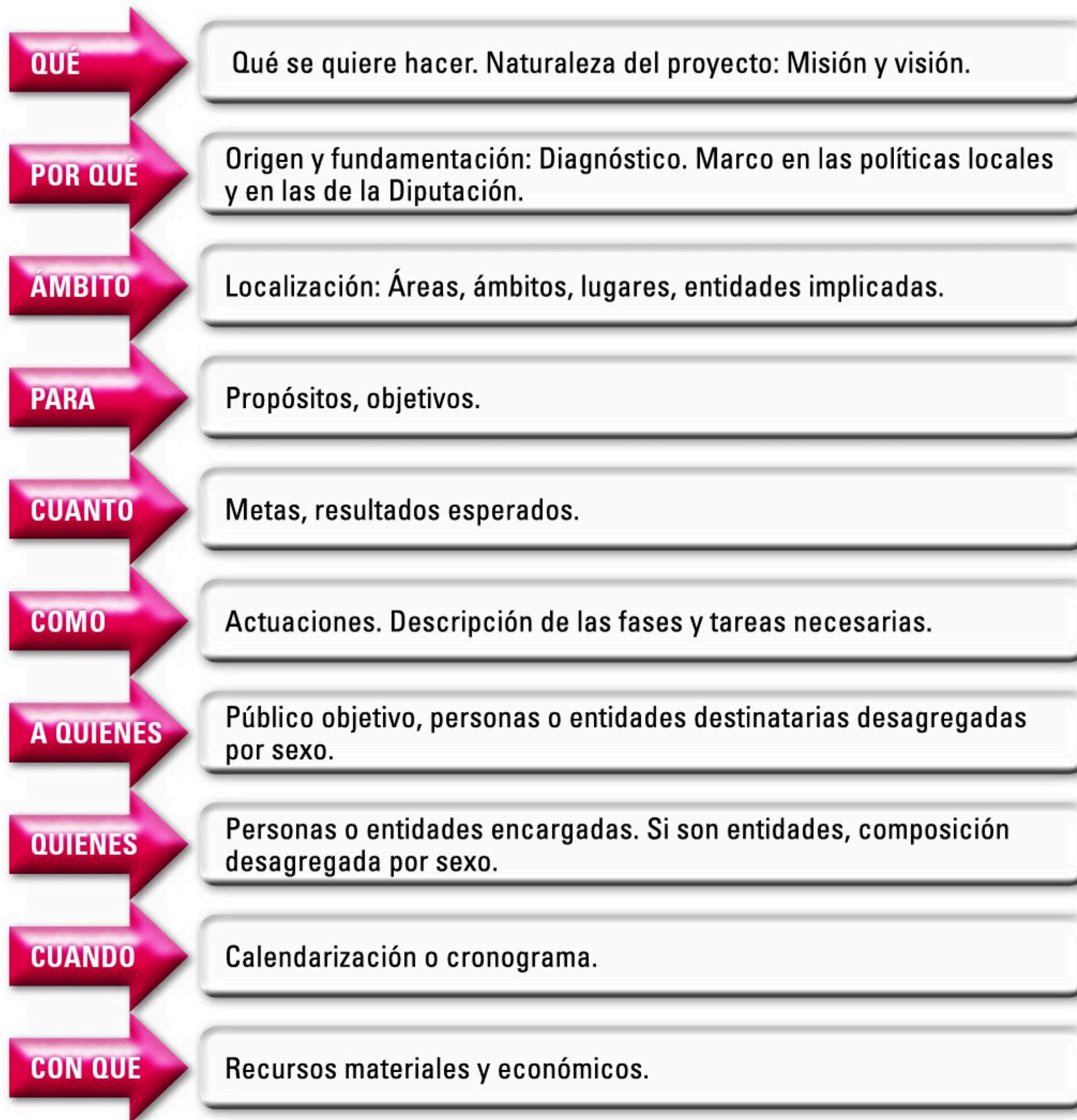
**0  
5**

**ESTRUCTURA DEL PROYECTO**

Organizar la estructura de manera coherente, donde el diagnóstico justifique los objetivos y las actividades propuestas a los retos y resultados esperados.



# ESQUEMA



# JUSTIFICACIÓN

Elaboración de la justificación del proyecto

Describir la situación que requiere intervención y sus causas.

**CONTEXTO DEL PROYECTO**

Explicar por qué es necesario actuar, enmarcando el proyecto dentro de las prioridades de igualdad de la administración ejecutante/financiadora

**NECESIDAD DE ACTUACIÓN**

Presentar el objeto del proyecto de manera clara y precisa, evitando generalidades y utilizando diagnósticos y evidencias específicas.

**CLARIDAD Y PRECISIÓN**

Vincular el proyecto con los planes o líneas estratégicas de igualdad de Donostia-San Sebastián y la administración relevante

**RELACIÓN CON PLAN ESTRATÉGICO**

# JUSTIFICACIÓN

Integración de la perspectiva de género en la justificación



- **Diagnóstico de género: evaluar diferencias o brechas de género en** la presencia de hombres y mujeres,
- la participación social y decisiones, el acceso a recursos y
- la modificación de valores, estereotipos y normas sociales.



**Personas beneficiarias directa e indirectamente:** identificar características de las personas beneficiadas, tanto directa como indirectamente, y adaptar las actividades a sus necesidades.

# JUSTIFICACIÓN

Participación y toma de decisiones



## **Análisis cuantitativo y cualitativo**

Examinar la presencia y roles de mujeres y hombres en estructuras de participación social y procesos de toma de decisiones.



## **Preguntas clave**

Composición y liderazgo de asociaciones involucradas, y la equidad de género en puestos de decisión.

# JUSTIFICACIÓN

Acceso a recursos



## **Recursos convencionales e intangibles:**

Analizar la distribución de recursos como dinero, servicios, empleo, vivienda, tecnología, tiempo, espacio, información y tareas domésticas/ cuidado entre hombres y mujeres.



## **Impacto en la participación:**

Considerar cómo la posesión o falta de estos recursos influye en el acceso a las actividades del proyecto, y plantear estrategias para garantizar un acceso equitativo.

# JUSTIFICACIÓN

1. Origen de estereotipos sexuales: creencias y normas formadas a lo largo del tiempo que definen comportamientos “adecuados” para cada sexo, interiorizados desde la infancia y adolescencia.

## **2. Roles de género asociados:**

- Roles femeninos: tareas de reproducción, cuidado de hijos e hijas, cuidado emocional, generalmente en el ámbito privado y a menudo minusvaloradas.
- Roles masculinos: tareas productivas y de sustento económico, en el espacio público y socialmente valoradas.

## **3. Impacto del proyecto en estereotipos y roles:**

- Evaluación de cómo el proyecto puede reproducir o cambiar roles sociales tradicionales y estereotipos de género.
- Identificación de los principales roles y estereotipos de género que afectan al público objetivo del proyecto y su posible modificación.

## **4. Implementación sensible al género:**

- Análisis del uso de imágenes, contenidos y lenguaje durante el proyecto para evitar sexismo.
- Consideración del impacto del proyecto en las desigualdades de valoración entre hombres y mujeres y sus actividades asociadas.

# OBJETIVOS

## CONCRECIÓN Y CLARIDAD DE LOS OBJETIVOS



Asegurar que los objetivos sean específicos, claros y medibles.

Definir objetivos cuantificables que visualicen claramente el resultado final deseado. Clarificar el cambio esperado a través del proyecto y las metas específicas a alcanzar.

## DEFINICIÓN DETALLADA DE OBJETIVOS



Incluso para objetivos menos cuantificables ( como informar sensibilizar o formar), detallar cuantas personas se esperan alcanzar y qué cambios específicos se buscan.

Ejemplo: si el objetivo es " empoderar" a las mujeres, definir qué implica empoderar y en qué dimensiones se trabajará ( participación en movimientos asociativos, valoración personal, delegación y compartición de tareas de cuidado, etc.).

## COHERENCIA CON EL PROYECTO



Asegurar que la cantidad y el alcance de los objetivos sean coherentes con el diagnóstico, las actividades propuestas y los recursos disponibles.

- Evitar establecer demasiados objetivos o metas demasiado ambiciosas que no puedan ser realistas o alcanzables con los recursos del proyecto.

# OBJETIVOS

**Incorporación de la perspectiva de género en los objetivos del proyecto**

**Métodos de integración:**

- **Definir objetivos específicos para incrementar la igualdad de género en áreas clave del proyecto. Aplicar la perspectiva de género de forma transversal en todos los objetivos para la población general.**

**Ejemplos de aplicación:**

- **En el caso de jornadas de reflexión sobre interculturalidad, considerar la participación paritaria de género y análisis desagregado por sexo.**
- **Introducir líneas de trabajo específicas para igualdad en el marco de interculturalidad.**

**Enfoque en cuatro áreas clave:**

- **Presencia de mujeres y hombres: asegurar una representación equitativa en participación. Participación y toma de decisiones: fomentar la inclusión activa de mujeres en estos procesos, especialmente en espacios de poder y responsabilidad.**
- **Acceso a recursos: prever la eliminación o disminución de desigualdades en el acceso a recursos. Estereotipos, normas sociales y valores: identificar y proponer cambios concretos en estructuras y mecanismos que perpetúan normas sociales de género.**

# ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA

Estructuración

## Planificación detallada

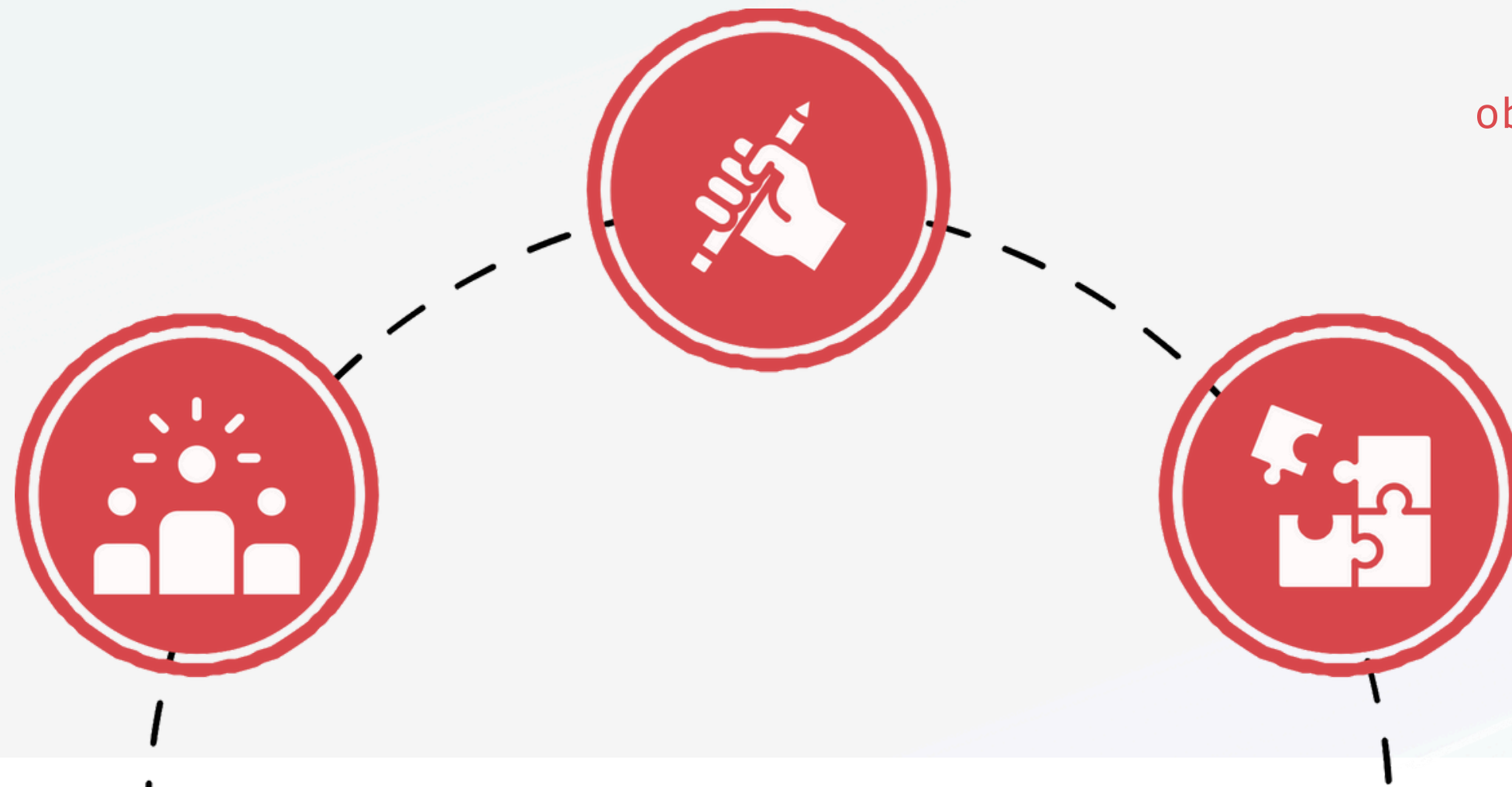
Desarrollar un esquema o listado de actividades, y describir la relación entre ellas.

## Descripción del proceso de trabajo

Incluir la distribución de tareas, métodos y técnicas a utilizar, responsables, recursos necesarios, público objetivo y resultados esperados.

## Objetivo

Establecer una trayectoria clara que visualice cómo se materializarán los resultados y su alineación con los objetivos del proyecto.



# ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA

## Integración de la perspectiva de género en actividades y planificación

01

### MEDIDAS PARA ASEGURAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES

Implementar cuotas y facilitar la participación de mujeres en situaciones de vulnerabilidad y de múltiple discriminación.

02

### PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Garantizar una presencia equilibrada de sexo en procesos participativos, puestos de responsabilidad y jurados.

03

### ACCESO A RECURSOS

Asegurar que las diferencias de recursos entre hombres y mujeres no afecten al acceso a la actividad, implementando medidas de apoyo.

04

### USO DE LENGUAJE Y MATERIAL NO SEXISTA

Incluir en la actividad reflexiones y metodologías que fomenten la corresponsabilidad y la visibilidad de las mujeres.

05

### RUPTURA DE ESTEREOTIPOS

Establecer medidas para difundir avances en la ruptura de estereotipos o roles sociales como ejemplos de buenas prácticas.

# EVALUACIÓN

## Definición de indicadores de evaluación del proyecto

- 1. Proceso de evaluación:** especificar quién y cómo se realizará la evaluación (interna o externa, continua o final, cuantitativa o cualitativa).
- 2. Fuentes de información:** determinar si se usarán fuentes primarias (específicas para la evaluación) o secundarias (datos preexistentes).
- 3. Tipos de indicadores:**
  - Indicadores de impacto:** efectos de la actividad en la población y cambios en condiciones de vida.
    - Indicadores de gestión:** valoración de la planificación, organización y desarrollo de la actividad.
    - Indicadores de realización:** verificación del cumplimiento de la actividad según especificado.
    - Indicadores de resultados:** medición del logro de objetivos previstos en cantidad y calidad.

- 1. Indicadores de impacto de género:** medir la efectividad en función de la equidad de género y la ruptura de roles y estereotipos.
- 2. Indicadores de gestión de género:** analizar la creación de empleo, participación en reuniones y satisfacción con la gestión, desagregado por sexo.
- 3. Indicadores de realización de género:** valorar la igualdad de oportunidades en la implementación de actividades, cubriendo aspectos como interés, necesidades de cuidado, movilidad y accesibilidad.
- 4. Indicadores de resultados de género:** observar en la equidad la participación, acceso y satisfacción de hombres y mujeres en las actividades del proyecto.

# IMPACTO

**El impacto de género se refiere a los efectos diferenciales que una entidad, política, programa o proyecto puede tener sobre mujeres y hombres. Este concepto analiza cómo una intervención específica puede influir en la vida de personas de diferentes sexos de manera distinta, y cómo puede perpetuar, reducir o eliminar las desigualdades de género existentes.**

**Medir el impacto de género es importante porque permite identificar y abordar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cualquier contexto. Sin datos y análisis desglosados por sexo, es fácil pasar por alto las diferencias en cómo hombres y mujeres se ven afectadas por ciertas decisiones, lo que puede perpetuar la discriminación y los desequilibrios de poder. La medición del impacto de género proporciona una base sólida para diseñar y ajustar programas que promuevan la equidad, asegurando que los beneficios y oportunidades se distribuyan de manera justa y equitativa**

**Además, la medición del impacto de género es esencial para la transparencia y la rendición de cuentas. Las organizaciones que incorporan esta práctica pueden demostrar a quien les financia, entidades socias y personas beneficiarias que están comprometidas con la igualdad y que sus intervenciones están diseñadas para ser inclusivas y efectivas.**

**El impacto de género incluye una evaluación de:**

- **Acceso y control de recursos:** cómo se distribuyen los recursos entre mujeres y hombres.
- **Participación y toma de decisiones:** el nivel de participación y poder de decisión de ambos sexos.
- **Resultados y beneficios:** los beneficios que mujeres y hombres obtienen del proyecto o política.
- **Estereotipos y roles de género:** cómo la intervención afecta o es afectada por los estereotipos y roles de género establecidos.

# **IMPACTO** ¿Cómo puedo medir el impacto de género en mi organización?

## **Paso 1: establecer una línea base**

**Recopila datos actuales sobre la situación de género en tu organización. Esto incluye la representación de ambos sexos en diferentes niveles y áreas, brechas salariales, políticas de igualdad existentes y percepciones sobre igualdad entre las personas empleadas.**

### **Indicadores iniciales:**

**Proporción de mujeres y hombres en la fuerza laboral. Proporción de mujeres y hombres en roles de liderazgo. Brecha salarial de género. Acceso a formación y desarrollo profesional desglosado por sexo. Políticas de conciliación laboral y familiar.**

## **Paso 2: recolección de datos desglosados por sexo**

**Encuestas y cuestionarios: diseña encuestas anónimas para recopilar datos sobre experiencias laborales, oportunidades de desarrollo profesional, equilibrio trabajo-vida y percepciones de igualdad. Asegúrate de desglosar los resultados por sexo.**

**Entrevistas y grupos focales: realiza entrevistas individuales y grupos focales con personas trabajadoras de diferentes sexos y niveles jerárquicos para obtener información cualitativa sobre su experiencia y percepciones respecto a la igualdad de género en la organización.**

**Revisión de documentos: revisa documentos y registros internos, como políticas de recursos humanos, evaluaciones de desempeño, registros de capacitación, para identificar posibles diferencias en el tratamiento y oportunidades entre sexos.**

# **IMPACTO** ¿Cómo puedo medir el impacto de género en en mi organización?

## **Paso 3: análisis de datos**

**Identificación de desigualdades:** analiza los datos cuantitativos y cualitativos para identificar desigualdades de género. Busca patrones en las respuestas de las encuestas y entrevistas que indiquen áreas donde las mujeres o los hombres pueden estar en desventaja.

## **Paso 4: informe de resultados**

**Elaboración del informe:** prepara un informe que resuma los hallazgos del análisis de datos. Incluye estadísticas desglosadas por sexo, citas relevantes de entrevistas y grupos focales, y una evaluación general de la igualdad de género en la organización.

**Conclusiones y recomendaciones:** destaca las principales conclusiones sobre las desigualdades identificadas y proporciona recomendaciones específicas para abordar estas cuestiones. Estas pueden incluir cambios en políticas, programas de capacitación.

## **Paso 5: implementación de cambios**

**Desarrollo de estrategias:** basándote en las recomendaciones del informe, desarrolla estrategias y planes de acción para abordar las desigualdades de género identificadas.

**Políticas y procedimientos:** actualiza o crea políticas de igualdad de género y procedimientos para asegurar un entorno laboral equitativo. Esto puede incluir políticas de reclutamiento inclusivas, programas de mentoría para mujeres, y medidas de conciliación familiar.

# **IMPACTO** ¿Cómo puedo medir el impacto de género en en mi organización?

## **Paso 6: monitoreo y evaluación continua**

**Sistema de monitoreo:** establece un sistema para monitorear continuamente el progreso hacia la igualdad de género. Esto puede incluir encuestas periódicas, revisiones de políticas y análisis de datos desglosados por sexo.

**Evaluaciones periódicas:** realiza evaluaciones periódicas (anuales o semestrales) para medir el impacto de las estrategias implementadas. Ajusta las políticas y estrategias según sea necesario, basándote en los resultados obtenidos.

## **Paso 7: comunicación y retroalimentación**

**Transparencia:** comunica los resultados y avances a toda la plantilla de tu organización. Mantén una comunicación abierta sobre las iniciativas de igualdad de género y su impacto.

**Involucrar a la plantilla:** fomenta la participación de las personas trabajadoras y voluntarias en la identificación de problemas y soluciones relacionados con la igualdad de género.

# IMPACTO

**¿Y cuando una asociación es en principio mixta pero solo participan mujeres?**

**Cuando una asociación es mixta** en principio pero solo participan mujeres, es fundamental identificar las barreras internas y externas que limitan la participación de los hombres. Esto puede incluir percepciones sobre la cultura organizacional, la relevancia de los programas y actividades y factores externos como los roles de género tradicionales en la comunidad. Realizar encuestas anónimas, entrevistas en profundidad y analizar datos demográficos ayudará a identificar estos obstáculos. Basándose en estos hallazgos, la asociación puede desarrollar estrategias específicas como fomentar una cultura inclusiva, diversificar sus programas y lanzar campañas de reclutamiento dirigidas a hombres, además de colaborar con otras organizaciones para atraer nuevos miembros.

Implementar estos cambios requiere monitoreo y evaluación continua para asegurar su efectividad y ajustar las estrategias según sea necesario. Establecer indicadores de progreso, como la participación y satisfacción de los hombres, y realizar evaluaciones periódicas del impacto ayudará a medir el éxito de las iniciativas. A través de estos esfuerzos, la asociación puede promover una mayor equidad de género y diversificar la participación, creando un entorno más inclusivo y representativo para todos los sexos.

# IMPACTO

## ¿Y cuando una asociación es solo de mujeres?

**Para medir el impacto de género en una asociación exclusivamente de mujeres,** es esencial evaluar tanto los aspectos internos como los externos con una mirada interseccional. Internamente, recopilar datos sobre la diversidad de las mujeres miembros en términos de edad, etnia, nivel socioeconómico, orientación sexual y otros factores relevantes es fundamental. Realizar encuestas y entrevistas cualitativas permitirá identificar posibles desigualdades y barreras dentro de la asociación, ya que las desigualdades de género también pueden manifestarse entre mujeres de diferentes grupos. Es crucial analizar cómo se distribuyen las oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional entre las distintas mujeres miembros. Externamente, es necesario evaluar los efectos de los programas y proyectos de la asociación en la comunidad, asegurando que promuevan la igualdad de género de manera efectiva. Esto incluye recopilar datos sobre las beneficiarias y realizar encuestas para entender su percepción del impacto de los proyectos en sus vidas, considerando cómo diferentes identidades interseccionan y afectan su experiencia.

Una vez recopilados y analizados estos datos, la asociación puede identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias específicas para abordar cualquier desigualdad interna y maximizar su impacto externo. Implementar programas de mentoría, ajustar políticas para ser más inclusivas y diversificar las actividades pueden ser pasos importantes. Además, establecer un sistema de monitoreo continuo permitirá evaluar regularmente el progreso hacia la igualdad de género con una perspectiva interseccional. Comunicando los resultados y manteniendo una retroalimentación constante con las partes interesadas, la asociación puede asegurar que sus esfuerzos sean sostenibles y efectivos, promoviendo una cultura de equidad tanto dentro como fuera de la organización.

# IMPACTO

**Y en concreto, ¿cómo puedo tener todo esto en cuenta de cara a la subvención del año que viene?**

**Cuando en un formulario o solicitud de subvención se pide explicar el impacto que tiene la desigualdad entre mujeres y hombres en la sociedad actual en un proyecto específico, se espera una reflexión y análisis detallado de cómo las diferencias y desigualdades de género afectan y son abordadas por el proyecto. Aquí hay un desglose de lo que significa y cómo se puede responder:**

**Explicar el impacto que tiene en este proyecto la desigualdad entre mujeres y hombres en la sociedad actual implica:**

**Reconocimiento de la desigualdad: demostrar que la organización comprende las desigualdades de género existentes en la sociedad.**

**Relevancia para el proyecto: identificar cómo estas desigualdades afectan directamente al contexto, objetivos y beneficiarios del proyecto**

**Justificación y adaptación: explicar cómo el proyecto aborda estas desigualdades y qué medidas se toman para mitigar sus efectos.**

**Cómo responder:**

**Contextualización de la desigualdad de género**

**Empieza con una breve descripción de las desigualdades de género en la sociedad actual. Esto puede incluir:**

**Estadísticas y datos relevantes: datos sobre brechas salariales, representación en puestos de liderazgo, violencia de género, acceso a recursos y oportunidades, etc.**

**Estereotipos y roles de género: cómo las normas sociales y estereotipos perpetúan estas desigualdades. Ejemplo: "La sociedad actual enfrenta una desigualdad significativa entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, como el mercado laboral, donde las mujeres ganan en promedio un 20 % menos que los hombres, y en la representación en puestos de liderazgo, donde las mujeres ocupan solo el 30 % de los puestos directivos. Además, los estereotipos de género continúan limitando las oportunidades de las mujeres en ciertos sectores".**

**Relación con el proyecto**

# IMPACTO

## EJEMPLO

### Medidas consideradas en el desarrollo del proyecto

**Análisis de género previo:** realizamos un análisis de género para identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el sector de [indicar sector, por ejemplo, tecnología, educación, salud, etc.]. Este análisis incluyó la recopilación de datos desglosados por sexo y la identificación de las necesidades particulares de las mujeres.

**Consultas participativas:** llevamos a cabo consultas y grupos focales con mujeres de la comunidad y beneficiarias potenciales para entender sus desafíos y necesidades. Estas consultas aseguraron que el diseño del proyecto refleje sus perspectivas y prioridades.

**Diseño inclusivo:** diseñamos todas las actividades del proyecto de manera inclusiva, asegurando que sean accesibles y relevantes para mujeres de diferentes edades, etnias y condiciones socioeconómicas.

### Actuaciones propuestas para promover la igualdad y eliminar desigualdades

**Capacitación y desarrollo de habilidades:** ofreceremos programas de capacitación especializados en áreas como liderazgo, habilidades técnicas y emprendimiento, diseñados específicamente para mujeres. Estas capacitaciones buscan incrementar la participación femenina en sectores dominados por hombres y mejorar sus oportunidades laborales y de liderazgo.

**Mentoría y redes de apoyo:** estableceremos un programa de mentoría en el que mujeres con experiencia en el sector guiarán a las participantes. También crearemos redes de apoyo entre las beneficiarias para fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias, fortaleciendo así el sentido de comunidad y apoyo mutuo.

**Conciliación de vida laboral y familiar:** implementaremos medidas de conciliación, como horarios flexibles y servicios de cuidado infantil durante las actividades del proyecto. Estas medidas permitirán que mujeres con responsabilidades familiares puedan participar plenamente en el proyecto.

**Sensibilización y educación en igualdad de género:** realizaremos talleres y campañas de sensibilización sobre igualdad de género dirigidos a todas y todos los miembros de la comunidad. Estas actividades buscarán cambiar actitudes y comportamientos que perpetúan la desigualdad de género y promover un entorno más inclusivo.

**Monitoreo y evaluación de impacto:** estableceremos un sistema de monitoreo y evaluación continuo que utilizará indicadores desglosados por sexo para medir el impacto del proyecto. Evaluaremos regularmente el progreso hacia la igualdad de género y ajustaremos nuestras estrategias según sea necesario para asegurar que nuestras intervenciones sean efectivas.

**Alianzas estratégicas:** colaboraremos con otras organizaciones que promuevan la igualdad de género para fortalecer nuestro impacto y compartir buenas prácticas. Estas alianzas nos permitirán ampliar nuestro alcance y efectividad en la eliminación de desigualdades.

# IMPACTO

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

**Flexibilidad horaria:** permitir a las y los participantes elegir horarios de actividades que mejor se adapten a sus responsabilidades familiares y personales. **Sesiones en diferentes horarios:** ofrecer las mismas actividades en distintos momentos del día (mañana, tarde y noche) para acomodar diferentes horarios. **Modalidad híbrida:** ofrecer la opción de participar en actividades tanto de manera presencial como en línea para facilitar la asistencia desde el hogar.

**Grabación de sesiones:** grabar todas las sesiones y ponerlas a disposición de las y los participantes que no puedan asistir en tiempo real.

**Guardería:** proveer servicios de cuidado infantil durante las actividades del proyecto.

**Asistencia a personas cuidadoras:** ofrecer apoyo a personas cuidadoras para que puedan delegar temporalmente sus responsabilidades y participar en las actividades del proyecto.

**Pausas regulares:** incluir pausas regulares en las actividades para permitir que las personas participantes atiendan sus responsabilidades familiares y personales.

**Días de descanso:** programar días de descanso entre actividades intensivas para evitar la sobrecarga de las personas participantes.

**Asesoría de conciliación:** proveer servicios de asesoría para ayudar a las personas participantes a gestionar su tiempo y responsabilidades de manera más efectiva. **Apoyo psicológico:** ofrecer servicios de apoyo psicológico para ayudar a las personas participantes a manejar el estrés relacionado con la conciliación de vida familiar, laboral y personal.

# IMPACTO

## **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

**Comunicación abierta:** fomentar una comunicación abierta entre las personas participantes y la entidad organizadora del proyecto para ajustar actividades según las necesidades individuales.

**Política de no penalización:** establecer una política de no penalización para las personas participantes que necesiten ausentarse por razones familiares o personales, permitiendo recuperar actividades perdidas.

**Grupos de apoyo:** crear grupos de apoyo entre las personas participantes para compartir estrategias y experiencias sobre cómo conciliar responsabilidades. **Mentoría:** establecer un sistema de mentoría donde participantes con experiencia en la gestión de responsabilidades de cuidado y trabajo puedan apoyar a otros. **Calendario de actividades:** proveer un calendario detallado de actividades con suficiente antelación para que las personas participantes puedan planificar su tiempo.

**Recordatorios y actualizaciones:** enviar recordatorios y actualizaciones frecuentes sobre las actividades para facilitar la organización personal de las personas participantes.

**Espacios adecuados:** asegurar que los espacios donde se realizan actividades sean amables para las familias, con áreas designadas para infancia y familias.

**Inclusividad en actividades:** diseñar algunas actividades que puedan incluir la participación de familiares, cuando sea apropiado, para fomentar la integración familiar.



# EJERCICIO PRÁCTICO

- Configurar grupos por ámbito: educativo, social, cultural, deportivo, tiempo libre, salud...
- Pensar en las desigualdades de género de vuestro ámbito concreto.
- Pensar en el proyecto presentado y valorar si lo analizado está incorporado en formato de qué impacto/consecuencias tiene en el proyecto presentado.
- Plantear a partir de lo analizado, una batería de actividades que puedan promover el cambio y la transformación de la desigualdad.
- Plantear medidas de conciliación.



# DINÁMICA DE CIERRE

¿Cuál es el elemento más importante al integrar la perspectiva de género en tu proyecto?

¿Cómo crees que la perspectiva de género mejora en general tu proyecto?

# ESKERRIK ASKO



DONOSTIA  
SAN SEBASTIÁN  
Herri Partaidetza  
Participación Ciudadana

errotik

[www.donostia.eus/partaidetza/formazioa](http://www.donostia.eus/partaidetza/formazioa)