

## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS

Aunque ni la Ley general de subvenciones (Ley 38/2003, de 17 de noviembre) ni su despliegue reglamentario (Real Decreto 887/2006, de 21 de julio) mencionan la perspectiva o igualdad de género, la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo) sí que establece que los planes estratégicos de subvenciones tienen que determinar los ámbitos en que, en razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las subvenciones correspondientes puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

*Fuente:* Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. *Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.*

### EL GÉNERO

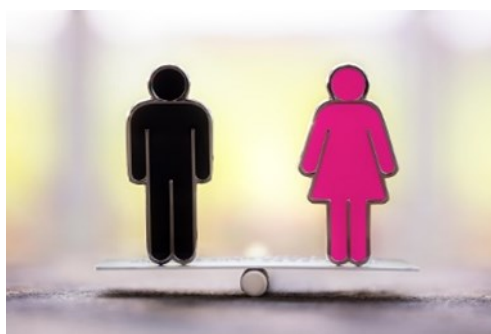
El sexo es un concepto biológico (características físicas que diferencian hombres y mujeres) y el género es un concepto social (aquello que se considera masculino y/o femenino, construcciones culturales que varían con el tiempo y el espacio).

La distinción entre estos dos conceptos surge cuando necesitamos explicar que el papel, las funciones, las características, los comportamientos... ejercidos por mujeres y hombres no son producto de diferencias biológicas, sino el resultado de papeles asignados en función del sexo y que hemos interiorizado como naturales. Es decir, no es la biología sino la sociedad la que determina qué tareas, actividades, cualidades, patrones prescritos de comportamientos... se asignan de manera general a cada sexo.

La adquisición de las diferencias de género es el resultado de gran cantidad de experiencias de aprendizaje y del refuerzo diferencial de determinadas conductas.

Los ámbitos en que son más evidentes las diferencias en función del género son: el trabajo (tasas de empleo y de paro, diferencias salariales, conciliación con la vida personal...), la representación política y los lugares de decisión en general, y en las situaciones de violencia.

Pero hay muchas otras situaciones, ámbitos o contextos en que se producen desigualdades, más asumidas y/o menos identificables.



## ¿POR QUÉ INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La eficacia de los proyectos se mide por los beneficios y por la contribución que hombres y mujeres reciben de estos proyectos. Por lo tanto, en su formulación, hace falta considerar y prever las diferencias que puede haber en las necesidades y en el impacto que puede tener sobre hombres y mujeres.

Un proyecto que incorpora la perspectiva de género incluye medidas y acciones que atienden las diferentes situaciones, roles, necesidades e intereses de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños con la visión de eliminar las diferencias entre género y alcanzar la equidad.

Diseñar proyectos con perspectiva de género nos permite adaptar de manera más precisa y equilibrada los recursos disponibles a las necesidades de las personas, sean hombres o mujeres. En este sentido, contribuye a una mayor equidad de género, pero también contribuye, sin duda, a la mejora de la calidad y el impacto de los programas y proyectos sociales en general.

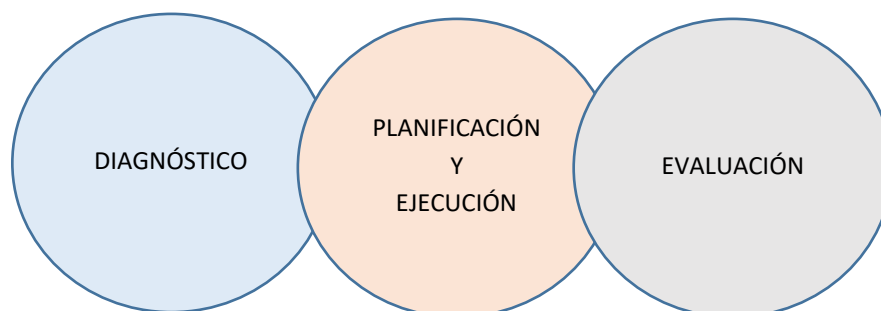
Aplicar la perspectiva de género supone visibilizar, identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades, problemas específicos de toda la población, teniendo presente el género como categoría social a tener en cuenta en cualquier análisis e intervención, y explicitando en todo momento cuáles son las consecuencias y circunstancias de uno y otro sexo.

La perspectiva de género es el conjunto de mecanismos y metodologías para tener en cuenta la diferente condición, posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres en cualquier actuación y ámbito, con el objetivo último de alcanzar la igualdad de género. Por lo tanto, la incorporación de una perspectiva de género en la legislación, las políticas o los programas es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier actuación que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles.

*Fuente:* Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. *Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad*

## ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Es pertinente aplicar la PG siempre que el proyecto o intervención tenga efectos, directos o indirectos, sobre hombres y mujeres, y hay que hacerlo en todas las fases del proyecto: en el diagnóstico, la ejecución y la evaluación.



## DIAGNÓSTICO

Aplicar la PG en la fase de diagnóstico significa analizar la **situación de partida** de la población beneficiaria o destinataria del proyecto teniendo en cuenta la diversidad de género. Así, hacer un diagnóstico con PG implica:

1. Recoger información y obtener datos para detectar si hay brecha de género.
2. Analizar los datos desde el punto de vista cualitativo para identificar las razones de la brecha.

Estos datos obtenidos en el diagnóstico ya nos marcan la pauta a la hora de construir los indicadores que tienen que medir y tienen que evaluar los resultados del proyecto.

## PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN

En función del diagnóstico, establecemos unos **objetivos** y diseñamos el **plan de ejecución** del proyecto con la finalidad de alcanzarlos.

Por lo tanto, debemos planteemos:

- Incluir objetivos que persigan la igualdad de oportunidades.
- Incluir objetivos dirigidos a la ruptura de estereotipos sexistas.
- Establecer los objetivos en función de las necesidades de la población (mujeres y hombres) detectadas en el diagnóstico.
- Establecer objetivos específicos diferenciados.
- Incluir actuaciones de sensibilización en igualdad.
- Aplicar la paridad en la asignación de recursos humanos al proyecto.
- Analizar el lugar o lugares donde se lleva a cabo el proyecto y si son accesibles por igual.
- Analizar los horarios de las actividades y si son accesibles por igual.
- Hacer una asignación diferenciada de recursos en función del sexo, si es el caso.
- Estimular la concienciación en la igualdad de género mediante reuniones de información o actividades de formación para el personal responsable de la gestión del proyecto.

## EVALUACIÓN

Cuando realicemos la evaluación de nuestros proyectos, no podemos quedarnos sólo en la evaluación de los **resultados** obtenidos, sino que tenemos que analizar si afectan por igual a hombres y mujeres, y cómo, y cuál es el **impacto** en función del género, es decir, los efectos diferenciales que el proyecto puede tener para hombres y para mujeres, y si contribuye a eliminar las desigualdades entre ellos.

Para evaluar los resultados con perspectiva de género, nos hay que establecer indicadores de evaluación disgregados o diferenciados, y también hacer un análisis cualitativo que tenga en cuenta la realidad, las circunstancias, los puntos de partida y otros aspectos que afectan a estos resultados.

## INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los indicadores son datos que proporcionan información. Definen, en términos cuantitativos y/ o cualitativos, los resultados planteados y permiten medir el éxito o el fracaso de una intervención.

Los indicadores de género tienen la función especial **de señalar los cambios en términos de relaciones de género**, en el status y el rol de las mujeres y de los hombres en diferentes momentos y, por lo tanto, permiten medir si la igualdad de oportunidades se está consiguiendo a través de las acciones planificadas.

La creación de indicadores de género tiene que cumplir las condiciones básicas de cualquier indicador: tiene que ser concreto y medible, y también válido (útil, claro y coherente con el objetivo previsto) y fiable.

Debéis tener en cuenta que:

- Se pueden generar indicadores para las diferentes etapas del proyecto: de diagnóstico y de evaluación.
- La aplicación de la perspectiva de género y la generación de los indicadores pertinentes tienen que ser consensuados y compartidos por todas las personas involucradas en el proyecto.
- Podemos generar indicadores específicos por sexo o recoger datos desagregados de los mismos indicadores.
- Tenemos que combinar los indicadores cuantitativos y los cualitativos. Los indicadores cuantitativos, en principio más objetivos, no son suficientes porque no tienen en cuenta las variables en el punto de partida o diagnóstico, o en la misma ejecución de las actuaciones. Por lo tanto, hay que hacer también una aproximación cualitativa a la realidad de los hombres y de las mujeres.
- Tienen que visibilizar y reflejar, realmente, las situaciones de las personas.
- No todos los indicadores de género son válidos para todos los proyectos.

### EJEMPLOS

Tened en cuenta que no hay unos indicadores específicos de diagnóstico o de evaluación. Según la naturaleza y las características del proyecto o la intervención, un mismo indicador puede tener un valor diagnóstico o evaluador.

#### De diagnóstico:

- Datos diferenciados por hombres y por mujeres.
- Datos de cobertura o porcentajes sobre el mismo género (ej. el porcentaje de mujeres solas con cargas familiares sobre el total de mujeres solas; el porcentaje de mujeres del municipio que forman parte de alguna asociación sobre el total de mujeres del municipio...).
- Identificación de necesidades por género.
- Acceso a recursos por género (ej. si el porcentaje de mujeres con cargas familiares es superior al porcentaje de hombres con cargas familiares no se encuentran en igualdad de oportunidades para poder acceder a un determinado recurso comunitario en principio pensado para todo el mundo; porcentaje de mujeres que utilizan el transporte público como medio de transporte sobre el porcentaje de hombres...).
- Etc.

**De evaluación:**

- Utilización de los espacios por sexo (usuarios).
- Utilización de los servicios por sexo.
- Número de demandas por sexo.
- Porcentaje de mujeres beneficiarias / total de mujeres.
- Porcentaje de imágenes no sexistas / total de imágenes utilizadas.
- Nivel de satisfacción por sexo.
- Tasas de participación en las actividades y análisis de las razones.
- Adecuación de la publicidad.
- Etc.

**De impacto:**

- Empresas lideradas/dirigidas por mujeres / total de empresas.
- Número de empleos generados por sexo.
- Salario por sexo.
- Percepción de mejora de la calidad de vida por sexo.
- Etc.

---

## ¿QUÉ ES UN PROYECTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

---



Diseñar y ejecutar un proyecto con perspectiva de género **ES** incluir todos o algunos de los aspectos siguientes:

- Hacer un diagnóstico específico por sexo o incluir datos desagregados.
- Analizar la situación de partida identificando donde se localizan las brechas de género.
- Identificar la población destinataria teniendo en cuenta la variable de sexo.
- Incluir objetivos específicos o diferenciados por sexo.
- Aplicarla en la selección de los recursos humanos dedicados al proyecto.
- Aplicarla en la comunicación y la publicidad del proyecto, atendiendo a las imágenes y al lenguaje que se utiliza.
- Aplicar medidas para paliar las desigualdades de acceso al proyecto y sus actividades (lugares, horarios...).
- Incluir actuaciones de sensibilización o de formación en la igualdad.
- Evaluar el proyecto con indicadores específicos o desagregando los datos.
- Analizar los resultados en función del género.
- Evaluar el impacto en cuanto a beneficios por sexo (mejora de la calidad de vida, nivel formativo, empleo, etc.).

### Ejemplos de criterios para valorar la perspectiva de género en un proyecto:

Compromiso de realizar y aportar un diagnóstico o un análisis sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres a la entidad, a la plantilla o entre las personas beneficiarias.

Compromiso de impartir al menos X horas anuales de formación en materia de igualdad en la plantilla que ejecute el proyecto.

Designación de una persona de la entidad o contratación de una técnica o técnico en igualdad para dar formación en la materia.

Aprobación y difusión de un protocolo o medidas específicas para prevenir y afrontar el acoso sexual contra las personas beneficiarias o usuarias, y/o para prevenir las situaciones de violencia machista.

Aprobación y difusión de un protocolo específico para el uso de lenguaje inclusivo e igualitario en el desarrollo del proyecto, de manera que toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere haga un uso no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

Diseño, establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para la plantilla que ejecute el proyecto o para las personas usuarias o beneficiarias.

Compromiso que en la memoria o informe final se aportarán los datos estadísticos de personas beneficiarias o usuarias que tendrán que estar desagregadas por sexo, con el número y porcentaje concreto de mujeres y de hombres.

Compromiso de incorporar la perspectiva de género en la memoria técnica del proyecto.

## ¿QUÉ NO ES UN PROYECTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?



Diseñar y ejecutar un proyecto con perspectiva de género **NO ES**:

- Una declaración de intenciones: decir que se tendrá en cuenta la PG sin especificar cómo.
- Decir que se aplicará la PG en el proyecto, pero no reflejar en la memoria cómo se ha llevado a cabo.
- Un proyecto dirigido exclusivamente a mujeres.

La acción positiva sigue siendo completamente necesaria, pero el reto se encuentra precisamente a extender la transversalidad y conseguir que la igualdad sea una constante en todas las convocatorias de subvenciones públicas, con independencia de la finalidad, los objetivos y el ámbito de intervención.

*Fuente: Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer*

- Reducirlo a aplicar la paridad en los recursos humanos del proyecto y en las personas beneficiarias o participantes, o a utilizar un lenguaje no sexista.
- Que la entidad que lo lleva a cabo tenga un plan de igualdad, que tenga un código ético que haga mención a los principios de no discriminación y de igualdad, que aplique medidas respecto de este tema, que aplique la paridad en los órganos directivos o que utilice un lenguaje no sexista en las comunicaciones y publicaciones, porque de lo que estamos hablando es del PROYECTO en cuestión.

## Guía de autoevaluación:

### DIAGNÓSTICO

¿Se han descrito las necesidades, las funciones, los usos y las expectativas que tienen las mujeres y los hombres en el sistema en que se enmarca el proyecto y sus elementos característicos?

¿Si hay brechas de género en estos aspectos, se han descrito?

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

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

### OBJETIVOS

¿Se hace visible el compromiso del proyecto con el objetivo de igualdad de género?

¿Se establecen objetivos cualitativos y cuantitativos teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres identificadas en el marco del proyecto?

¿Se establecen objetivos orientados a reducir las brechas de género identificadas?

¿Se plantean actividades para mejorar el impacto de género?

### ORGANIZACIÓN Y EQUIPO

¿La entidad tiene compromisos explícitos con la igualdad entre mujeres y hombres (protocolos, decálogos, planes, distintivos, etc.)? ¿Son visibles en el marco del proyecto?

¿Los equipos de trabajo están formados por mujeres y hombres en condiciones de igualdad en los diferentes niveles de responsabilidad y tareas?

¿Participan mujeres y hombres de manera igualitaria en los órganos de la gobernanza y en los foros y órganos consultivos del proyecto?

¿Se asegura en todo caso una participación mínima de mujeres?

¿Cuentan los equipos con asesoramiento y apoyo de personas capacitadas en igualdad entre mujeres y hombres, y en análisis de impacto de género?

### EVALUACIÓN

¿El sistema de seguimiento y de evaluación permite medir los avances o retrocesos sobre la igualdad de género en el proyecto?

¿Se miden los resultados sobre las mujeres y los hombres?

### COMUNICACIÓN

¿Se ha previsto que las acciones de comunicación del proyecto incorporen un lenguaje y una imagen inclusiva y no sexista?

---

## DATOS Y DOCUMENTOS DE INTERÉS

---

Fuentes de datos:

<https://www.ine.es/>

<http://www.caib.es/sites/observatorideltreball/ca>

<https://ibestat.caib.es/>

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

Guías para incluir la perspectiva de género:

[https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Guia.PerspectivaDeGenero.PRTR\\_12\\_07\\_2021.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Guia.PerspectivaDeGenero.PRTR_12_07_2021.pdf)

<https://grancanariajoven.grancanaria.com/files/uploads/files/Actualidad%202014/Guia%20Proyectos%20Igualdad%20Cabildo%20GC.pdf>

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/97910/IndicadoresGenero2.pdf>

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales. EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer:

[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_clau\\_intro\\_00/es\\_def/adjuntos/A1\\_IncorporacionPerspectivaGenero.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_clau_intro_00/es_def/adjuntos/A1_IncorporacionPerspectivaGenero.pdf)

Guía d'autodiagnóstico para entidades juveniles:

[https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2016/03/guia-autodiagnosi-g%C3%A8nere\\_issuu.pdf](https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2016/03/guia-autodiagnosi-g%C3%A8nere_issuu.pdf)