

# MAINSTREAMING DE GÉNERO: GUÍA PARA LA APLICACIÓN AL DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE PROYECTOS DE DESARROLLO LOCAL .

1	Introducción.....	2
2	Cómo utilizar la guía .....	2
3	Conceptos básicos sobre análisis de género .....	5
4	Mainstreaming de Género.....	7
4.1	Definición .....	7
4.2	Condiciones para poner en práctica el Mainstreaming de Género .....	8
4.3	Necesidad de una metodología participativa .....	9
5	Aplicación del Mainstreaming de Género en Proyectos de Desarrollo.....	9
5.1	Justificación/Identificación de Problemas/Diagnóstico .....	9
5.1.1	Datos Cuantitativos.....	10
5.1.2	Datos Cualitativos .....	12
5.1.2.1	Estructura de Roles .....	13
5.1.2.2	Acceso a los recursos.....	14
5.1.2.3	Control de los recursos.....	15
5.1.3	Integración e interpretación de la información .....	16
5.2	Objetivos .....	18
5.3	Personas destinatarias.....	20
5.4	Acciones/Actividades/Medidas.....	21
5.4.1	Acciones Positivas y Discriminaciones Positivas .....	22
5.4.2	Esfuerzo equilibrado para hombres y mujeres.....	23
	Recursos.....	25
5.5	Evaluación .....	26
5.5.1	Indicadores de Realizaciones .....	26
5.5.2	Indicadores de Resultados .....	28
5.5.3	Indicadores de Impacto.....	29
6	Cómo empezar a poner en práctica el Mainstreaming de Género. ....	30
7	BIBLIOGRAFÍA .....	30
7.1	Básica .....	30
7.2	Complementaria.....	31

# 1 Introducción

El objetivo de esta guía es apoyar el trabajo de personas involucradas en el diseño y realización de proyectos de desarrollo en zonas rurales para integrar la dimensión de género o Mainstreaming de Género.

Aunque la mayoría de ejemplos planteados en esta guía están relacionados con el fomento del empleo, partimos de la concepción más amplia posible de proyecto de desarrollo como intervención planificada para mejorar el bienestar de las personas que forman una comunidad, ya sea a través del fomento de empleo, mejora de infraestructuras de cualquier tipo, prevención o superación de problemáticas sociales, etc. En definitiva, todo proyecto que involucre a personas.

Se pretende aportar, de forma complementaria a otros trabajos existentes que se relacionan en el apartado de bibliografía, el desarrollo de algunas implicaciones prácticas que ilustren las diferentes posibilidades de diseñar y realizar proyectos que contribuyan a equilibrar las desigualdades entre hombres y mujeres en cualquier campo. Por lo tanto, aunque se explicarán conceptos y se justificará el uso de herramientas, se evitará repetir lo que ya está expuesto, de forma muy acertada, en diferentes obras.

La estructura que se ha elegido es la de recorrer los apartados que suelen componer un proyecto de desarrollo. Para cada uno, se proponen contenidos que garanticen la integración de la dimensión de género.

Por último, se aconseja visitar la página de ADEGUA ([www.adegua.com](http://www.adegua.com)) donde, además de encontrar la versión electrónica de esta guía, podrá consultar información relacionada, estudios, experiencias y actualizaciones en relación al mainstreaming de género. Así mismo, pueden enviarse sugerencias, comentarios y preguntas a la dirección [genero@adegua.com](mailto:genero@adegua.com)

## 2 Cómo utilizar la guía

En este apartado se expone el esquema del proceso de integración de la dimensión de género (mainstreaming de género) en un proyecto de desarrollo a modo de mapa para utilizar los contenidos de la guía.

Para las personas que se acercan por primera vez a la perspectiva de género será imprescindible el apartado correspondiente a la definición de los conceptos básicos de este tipo de análisis (página 5). El análisis de género da sentido a la definición de Mainstreaming de Género (página 7), es la estrategia fundamental para plantear y llevar a la práctica proyectos de desarrollo que tengan un impacto equitativo en hombres y mujeres, de manera que no aumenten las diferencias relativas entre unos y otras como suele ocurrir en muchas ocasiones. Antes de comenzar con las implicaciones prácticas del mainstreaming de género, conviene reflexionar sobre las condiciones previas necesarias para llevarlo a cabo (página 8) de manera que se identifiquen las barreras, dificultades y amenazas del proyecto.

Puesto que en todo proyecto es necesario utilizar una metodología participativa, en el apartado correspondiente (página 9) se indica cómo puede conseguirse que ésta garantice la dimensión de género.

A partir de la página 9 se hace un repaso de los principales fases en las que se divide la realización de un proyecto y se analiza cómo y cuándo consideramos que se ha aplicado el mainstreaming de género.

De esta manera, para conseguir un diagnóstico de los problemas que sea relevante respecto a la dimensión de género, se indica cómo utilizar información cuantitativa (página 10), información cualitativa (página 12) y se orienta sobre cómo integrarlas e interpretarlas (página 16).

Sólo partiendo de un diagnóstico relevante será posible plantear unos objetivos pertinentes. En la página 18 se expone cómo valorar el grado de pertinencia. Por supuesto, todos los indicadores deben incluir la dimensión de género (indicadores de género). Al final de la guía se concreta cómo elaborar indicadores de género de realizaciones (página 26), de resultados (página 28) y de impacto (página 29).

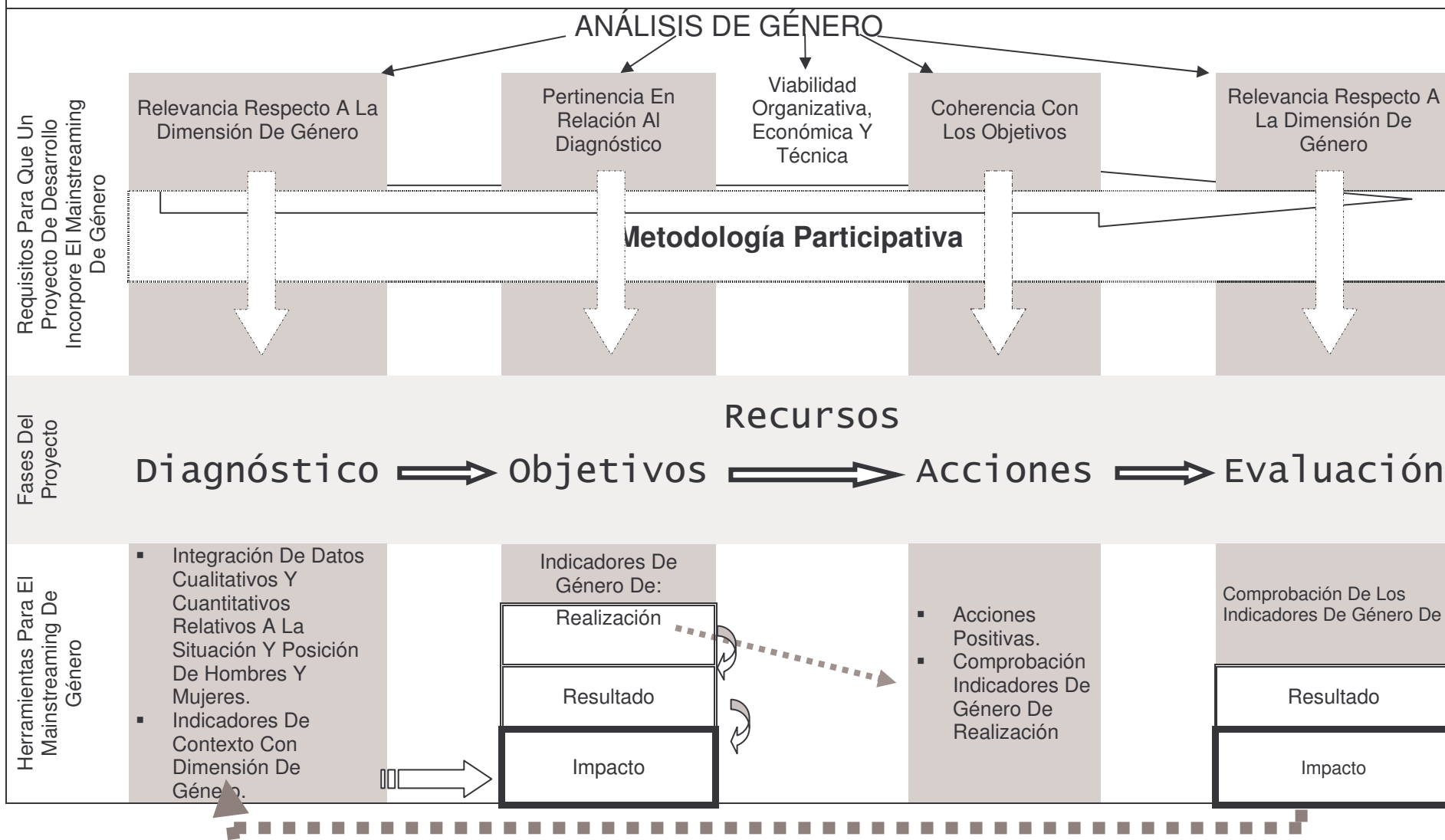
Se plantean herramientas para analizar la coherencia de las actividades o acciones con las fases anteriores (página 21) y para conseguir resultados equitativos entre hombres y mujeres con la utilización de acciones positivas (página 22).

En el apartado de Recursos (página 25) se hace hincapié en asegurar la viabilidad del proyecto.

La metodología propuesta implica cambios importantes al plantear y desarrollar nuestro proyecto que supone un aprendizaje que puede facilitarse siguiendo las breves sugerencias que se dan en la página 30.

En la Bibliografía utilizada (página 30) pueden ampliarse conocimientos tanto sobre análisis de género como de mainstreaming de género.

# INTEGRACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN PROYECTOS DE DESARROLLO



### 3 Conceptos básicos sobre análisis de género

El Mainstreaming de Género persigue avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Por lo tanto, necesitamos conocer un mínimo de conceptos para analizar, en cada entorno, cuál es la estructura social que origina y mantiene situaciones de desigualdad.

Uno de los más importantes es el **sistema sexo-género**. El término género hace referencia a las diferencias entre hombres y mujeres que han sido construidas socialmente, mientras que sexo alude a las diferencias biológicas. El sistema sexo-género hace que las características que se deben a una socialización determinada se perciban como algo natural de cada sexo. De esta manera, todavía hay quien cree que las mujeres están capacitadas por naturaleza para el cuidado de hijos e hijas y para las tareas domésticas, no porque se hayan socializado de una manera concreta. En otro ámbito, sólo cuando las mujeres tuvieron un acceso masivo a la educación se demostraron falsas todas las investigaciones científicas del siglo XIX en las que se demostraban que las mujeres tenían menos capacidad intelectual.

De esta manera, el sexo de una persona se utiliza para justificar su posición social, atribuirle unos papeles y funciones determinadas, unas normas de comportamiento, etc.

En función del sexo de una persona, se le socializará (**socialización de género**) para que aprenda determinadas habilidades y formas de comportarse, propias de hombres y de mujeres, que buscan siempre una complementariedad pero no una valoración equitativa.

Este tipo de socialización va dirigido a desempeñar los **roles de género**, o papeles y funciones que se asignan a una persona según su sexo. Las funciones reproductivas caracterizan al *rol femenino*, lo que hace que su trabajo se lleve a cabo en espacios privados (el hogar), realizando tareas de cuidado de los componentes de la familia, mantenimiento del hogar. Para la realización de estas tareas desarrollan una gran habilidad afectiva, mediadora, de relacionarse con otras personas en ámbitos informales, etc. También conlleva un uso del tiempo en el que en un mismo momento pueden llevarse a cabo varias tareas, no existen intervalos determinados y fijos dedicados a una única tarea. Por tanto, perciben el tiempo como un continuo, donde las responsabilidades no tienen fin porque justo cuando parecía acabar una actividad es el momento de volverla a iniciar, las tareas domésticas o de cuidado de hijos e hijas por ejemplo.

El *rol masculino* se caracteriza por funciones productivas, que generan salario. Por lo tanto, la mayor parte de su vida tiene lugar en el ámbito público o social, desarrollando habilidades instrumentales-técnicas, relacionadas con la ciencia, economía, política... Existe un momento y un espacio para cada tarea. Se conciben las negociaciones en una estructura formal donde se expresan todas las condiciones.

Cada rol configura una identidad, una forma de establecer prioridades y decisiones.

Esta distribución genera unas creencias que no tienen por qué corresponderse con la realidad, **estereotipos de género**, sobre lo que se espera de una persona en función de su sexo.

Suelen llevar asociadas unos juicios de valor, por ejemplo que las funciones desempeñadas por los hombres, las productivas, son más importantes o difíciles de llevar a cabo. Los estereotipos de género refuerzan el tipo de socialización para el aprendizaje de los roles de género, que de nuevo vienen a confirmar los estereotipos.

El papel social que define el género lleva a un **acceso** y un **control de los recursos** diferentes para hombres y mujeres. El control, además del acceso, supone la capacidad de decidir sobre el uso de los recursos. Sin embargo, el acceso no conlleva necesariamente la posibilidad de control. Por ejemplo, las mujeres tienen acceso al voto y a la participación política pero apenas detentan cargos representativos y de decisión política, no tienen la misma influencia sobre la toma de decisiones políticas. Otro caso: el nivel de acceso de las mujeres a la educación es incuestionable (aunque la forma de acceso es diferente si se tienen en cuenta las áreas de conocimiento elegidas). Sin embargo, la presencia de mujeres en órganos en los que se toman decisiones sobre el sistema educativo o los centros educativos no está equilibrada.

En cuanto al acceso al empleo, hay menor presencia de las mujeres en la población activa pero tienen mayor tasa de desempleo. También se da una segregación que se manifiesta de dos formas:

- **Segregación horizontal**, tienen mayor presencia en determinados sectores de actividad, que además tienen salarios más bajos.
- **Segregación vertical**, están en los puestos de menor responsabilidad.

Las mujeres, además de tener peores condiciones de empleo, cobran menos dinero por el mismo trabajo.

Esto nos lleva a los conceptos de **necesidades prácticas** e **intereses estratégicos**. Las necesidades prácticas están relacionadas con los problemas cotidianos e inmediatos, por ejemplo acceder a un empleo para conseguir ingresos, disponer de servicios de guardería o de horarios escolares adecuados que posibilite dedicar tiempo a la búsqueda de empleo o a la participación en actividades de formación, acceder a crédito que posibilite la creación del propio empleo, etc. Cuando se responde a las necesidades prácticas se mejora la **situación** social pero no la **posición**. Por ejemplo, si en una localidad se crea una empresa de limpieza que contrata a mujeres, se habrá conseguido satisfacer la necesidad de ingresos, es decir habrá mejorado su situación. Sin embargo, se sigue manteniendo una posición de subordinación porque las mujeres siguen ocupando los empleos de menor nivel salarial y además no tienen capacidad de decisión sobre la empresa ni el tejido empresarial porque no ocupan puestos en los que puedan tomar decisiones. Si se abre una guardería, se mejora la situación de las mujeres en cuanto que se cubre la necesidad del cuidado de hijos e hijas, pero no se mejora la posición si sigue faltando un reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres (interés estratégico).

En un proyecto de desarrollo es necesario tener en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y de hombres. Sólo incidiendo en intereses estratégicos, relacionados con la participación igualitaria en la toma de decisiones y con la mejora a medio y largo plazo de la

posición tanto de mujeres como de hombres, se podrá cambiar la situación de subordinación de las mujeres, la estructura social que perpetúa la desigualdad.

## 4 Mainstreaming de Género

### 4.1 Definición

Para la Comisión Europea “el mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”<sup>1</sup>. En esta definición, debe entenderse el concepto “política” en su sentido más amplio. En esta guía, se interpretará como toda intervención dirigida a facilitar el desarrollo, en cualquier ámbito, de comunidades rurales.

Por lo tanto:

- Afecta a todas las acciones que afecten en su desarrollo a personas y a todas sus fases de ejecución, desde la identificación de problemas, a la realización de actividades o su evaluación.
- Implica una participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad como un medio para avanzar en la igualdad real.

¿Por qué es una prioridad para todos los países de la Unión Europea? Las medidas puestas en marcha en los últimos años dirigidas exclusivamente a mujeres siguen siendo necesarias puesto que parten de situaciones más desventajosas. Sin embargo, una política basada en acciones específicas no ha demostrado ser lo eficaz que en un principio se esperaba. De manera que, si se quiere una sociedad con un desarrollo sostenible, justo y eficiente, que tenga en cuenta a todas las personas que la componen, es necesario un cambio en todas políticas para que modifiquen la estructura social que perpetúa situaciones de subordinación de las mujeres y de desigualdad.

El Mainstreaming de Género es una propuesta metodológica que parte de la constatación de que:

- La mayoría de proyectos y políticas llevadas a cabo no tienen en cuenta que las mujeres tienen una situación y posición social diferente a la de los hombres. Esto no es más que un reflejo de nuestra cultura patriarcal “que considera a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres seres dependientes o que viven en función de ellos”, como también ocurre con el uso del lenguaje<sup>2</sup>.
- La consecuencia es que las políticas no tienen un impacto equitativo en hombres y en mujeres. De hecho, en la mayoría de los casos consiguen aumentar la distancia

---

<sup>1</sup> Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas” Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en Mainstreaming, 1999, pag 26

<sup>2</sup> El uso de un lenguaje no sexista es fundamental para representar tanto a hombres como a mujeres. El texto entrecomillado procede del folleto “Nombra en masculino y en femenino” (<http://www.mtas.es/mujer/publiedu/Fuentes/nombra.pdf>) que de forma clara y breve muestra cómo utilizar el lenguaje para conseguir ese objetivo.

relativa y desequilibrios entre hombres y mujeres. Esto no se hace visible porque en ningún caso se elaboran datos relativos a la realidad de las mujeres, en términos comparativos, antes y después de la puesta en práctica de las medidas planteadas.

- El cambio de esta dinámica pasa por integrar una metodología transversal a todo proyecto que suponga:
  - Un análisis diferencial de la realidad de la situación y posición de mujeres y hombres desde una perspectiva de género.
  - Un diseño de las acciones que tenga en cuenta esa realidad y que las convierta en instrumento eficaz para avanzar hacia una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - La participación de las mujeres en todos los ámbitos de decisión.

#### **4.2 Condiciones para poner en práctica el Mainstreaming de Género**

Es imposible que los hombres y las mujeres, que diseñan y llevan a la práctica una intervención en una zona rural, integren la dimensión de género, trabajen para disminuir las desigualdades, si no se dan una serie de condiciones. Para el Grupo de Especialistas en Mainstreaming de la Comisión Europea (1999)<sup>3</sup> los requisitos previos y las condiciones favorables necesarias son:

1. **Voluntad política.** Es el requisito más importante. La eliminación de la discriminación de las mujeres y la consecuente desigualdad de oportunidades debe ser prioritaria para las diferentes administraciones. Sólo de esa manera se proveerán los fondos para el desarrollo del mainstreaming y se articularán las medidas necesarias para superar las estructuras existentes, que perpetúan roles sexistas que impiden un desarrollo justo y sostenible de la sociedad.
2. **Política específica de igualdad de género.** La existencia de organismos de igualdad garantiza el asesoramiento en los temas de género y la supervisión y seguimiento del impacto de las políticas adoptadas.
3. **Estadísticas.** Los datos desagregados por sexo son imprescindibles para conocer la situación y posición real de mujeres y de hombres. Muchas veces, las estadísticas que reúnen este requisito, no son significativas para extrapolarlas al tamaño reducido de una zona rural concreta.
4. **Conocimiento completo y detallado de las relaciones de géneros.** Los estudios disponibles sobre la situación de desigualdad de las mujeres no son suficientes. Además, para interpretar los datos disponibles necesitamos saber qué tipo de papeles desempeñan hombres y mujeres y cómo interaccionan para mantener y/o crear situaciones de desigualdad.
5. **Participación de las mujeres en la vida política y pública y en el proceso de toma de decisiones.** No se puede trabajar para mejorar la situación y la posición de las

---

<sup>3</sup> Varias autoras (1999) Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Instituto de la mujer, Madrid. [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)



mujeres si no están presentes en la toma de decisiones que afecte a cualquier aspecto o momento de desarrollo del proyecto. Así mismo, su presencia en todos los órganos de decisión ya supone uno de los objetivos del mainstreaming en cuanto al empoderamiento que supone.

### **4.3 Necesidad de una metodología participativa**

Está asumido que ningún proyecto será eficaz si no se cuenta con todos los agentes implicados, desde los colectivos potenciales beneficiarios a organizaciones públicas y privadas relacionadas con el área de actuación, desde representantes del nivel de diseño de políticas hasta representantes del nivel de campo. Para que todos los agentes sean tenidos en cuenta, deben articularse los procedimientos necesarios para el seguimiento y control durante toda la vida del proyecto.

Si queremos integrar la dimensión de género en la metodología participativa debemos tener presentes a las mujeres de la siguiente manera:

- Incluyendo, entre los agentes, a asociaciones de igualdad.
- Contando con la participación de organismos públicos de igualdad.
- Procurando que exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres entre las personas que representan a los diferentes agentes, sea cual sea el nivel al que correspondan.
- Introduciendo en el orden del día de las reuniones de seguimiento o control un punto dedicado a analizar cómo se está teniendo en cuenta la dimensión de género o cómo las acciones en desarrollo están afectando de forma diferencial a hombres y mujeres.

No obstante, habrá que analizar a todos los agentes implicados, fundamentalmente a los encargados de elaborar y planificar el proyecto, en cuanto a su previsible papel como facilitador o desfavorecedor de los objetivos de igualdad y las medidas necesarias para conseguirlos. Para ello, será indicativo el porcentaje de hombres y mujeres que participarán en la implementación de la acción y el tipo de puestos ocupados, su conocimiento y capacitación sobre análisis de género y realidad de las necesidades e intereses de las mujeres, experiencia anterior en proyectos de igualdad, etc.

## **5 Aplicación del Mainstreaming de Género en Proyectos de Desarrollo**

### **5.1 Justificación/Identificación de Problemas/Diagnóstico**

Puesto que la identificación de problemas y diagnóstico parte de una recogida de información, ésta debe reflejar la realidad tanto de hombres como de mujeres a través de :

1. *Información cuantitativa*, desglosando todas las estadísticas por sexo. Los indicadores de contexto deben reflejar el grado de igualdad o desigualdad. De hecho serán la línea base de partida.

2. *Información cualitativa* que permita interpretar los datos numéricos. Nos referimos al conocimiento de la estructura de roles y al nivel de acceso y control de los recursos en función del género.

### 5.1.1 Datos Cuantitativos

Una de las consecuencias de la invisibilidad de la importancia social de las mujeres y la infravaloración de sus actividades es la escasez de estadísticas desagregadas por sexo. A pesar de ello, la mayoría de las siguientes propuestas están disponibles, de una forma más o menos directa. No obstante, debe estudiarse en todo proyecto la conveniencia de realizar investigaciones que suplan este déficit.

A continuación se presenta una relación de indicadores que pueden tenerse en cuenta para conocer el punto de partida de hombres y mujeres, referidos a diferentes aspectos del empleo, la participación social o incluso del ámbito doméstico. Para cada caso, el personal involucrado en la elaboración del diagnóstico deberá decidir cuáles son los más apropiados para su área de intervención, o bien si es necesario elaborar otros.

#### EJEMPLOS DE INDICADORES

1. Porcentaje de mujeres que forman parte de la población activa.
2. Evolución de la incorporación a la población activa de hombres y mujeres (Número y porcentaje de mujeres y hombres que se han incorporado).
3. Número de mujeres y hombres con contrato a tiempo parcial, eventual e indefinido.
4. Participación de mujeres en puestos de trabajo gerenciales.
5. Hombres y mujeres que forman parte de cooperativas de trabajo asociado y otro tipo de economía social según tipo de actividad. Qué porcentaje de las personas en cargos directivos son mujeres.
6. Número y porcentaje de mujeres y hombres que perciben subvenciones públicas de diferentes líneas para la creación o consolidación de empresas, en qué cuantía, en qué sectores económicos.
7. Número de empleos masculinos y femeninos generados y sus características (tipo de contrato, nivel salarial, nivel de uso de nuevas tecnologías) en proyectos empresariales acogidos a esas ayudas públicas.
8. Número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan consultas para la solicitud de subvenciones en organismos que gestionan programas de fomento de empleo.
9. Qué porcentaje de hombres y mujeres, según edades y nivel de cualificación, acaban recibiendo y aceptando una ayuda y destinada a qué conceptos.
10. Hombres y mujeres titulares de créditos según cuantía y finalidad.
11. Porcentaje de hombres y mujeres entre las personas componentes de asociaciones empresariales, así como presencia en cargos directivos.
12. Porcentaje de mujeres entre las personas que componen las juntas directivas de las asociaciones de vecindario.
13. Número y porcentaje de hombres y mujeres con empleo en sectores y ocupaciones

## EJEMPLOS DE INDICADORES

- donde se espera reconversión o bien se identifican como yacimientos de empleo. Idem pero referido a quienes demandan empleo.
14. Número de empresas familiares en las que mujeres realizan trabajo no remunerado.
  15. Antigüedad media de las empresas que tienen como titulares a hombres y a mujeres.
  16. Datos desagregados por sexo del nivel de desempleo, duración, sector de actividad y ocupación.
  17. Número de hombres y mujeres en paro de larga duración, según profesiones, edad y cualificación.
  18. Duración del desempleo desglosado por sexo, edad, profesión, cualificación.
  19. Evolución de las diferencias relativas entre hombres y mujeres en relación al empleo y desempleo en los últimos años/meses, teniendo en cuenta si dentro de un descenso o aumento general existe aumento de la distancia en el número y porcentaje, teniendo en cuenta la edad, nivel de cualificación, sector de actividad y ocupación.
  20. Número y porcentaje de hombres y mujeres, según edades, que perciben subsidios o prestaciones por desempleo.
  21. Número de ocupaciones, diferenciando el nivel salarial y otras características, con buenas perspectivas en cuanto a la creación de empleo, en las que existen barreras para la incorporación de mujeres.
  22. Número de empresas según la titularidad sea de hombres o de mujeres, número de personas asalariadas, sector de actividad, aplicación de nuevas tecnologías, ámbito de actuación.
  23. Niveles de cualificación de hombres y mujeres, según edad.
  24. Número y porcentaje de hombres y mujeres que finalizan formación ocupacional según especialidades, duración total por días, horas y porcentaje de inserción en diferentes sectores y ocupaciones.
  25. Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en curso de formación para personas empleadas, según especialidades, sector económico, duración en horas y días y horarios.
  26. Grado de correspondencia entre el porcentaje de participación de mujeres y hombres en actividades de formación para el empleo y el porcentaje de unas y otros en desempleo en relación a cada sector y ocupación.
  27. Porcentaje de mujeres en juntas directivas de asociaciones, en general, y de asociaciones con presencia en la toma de decisiones relacionadas con la intervención a desarrollar.
  28. Porcentaje de mujeres entre las personas con cargos políticos, en qué áreas y con cuánto presupuesto.
  29. Plazas de guardería, horario y titularidad en comparación con el número de niños y niñas.
  30. Centros de día y residencias para personas mayores, capacidad, horario y titularidad

## EJEMPLOS DE INDICADORES

31. Centros de atención a personas con minusvalía, horarios de servicio y titularidad.
32. Existencia de barreras arquitectónicas
33. Nivel de adecuación del transporte público, en cuanto a horario e itinerarios, a las posibilidades de empleo, formación y otros servicios públicos.
34. Indicadores de resultado e impacto desglosados por sexo de programas relacionados o similares que se hayan realizado anteriormente.
35. Número y porcentaje de mujeres y hombres que utilizan las instalaciones deportivas, que pertenecen a clubes deportivos y que están presentes en su junta directiva. Horario de utilización de las instalaciones deportivas por hombres y mujeres.
36. Número medio y porcentaje de hombres y mujeres que asisten a las reuniones de madres y padres del alumnado y porcentaje de representación en sus juntas directivas.
37. Nivel de participación de hombres y mujeres en consejos escolares.
38. Presencia de mujeres (horizontal y verticalmente) en empresas relacionadas con las nuevas tecnologías y con los yacimientos de empleo.
39. Número de hombres y mujeres que han demandado diferentes ayudas sociales y qué porcentaje las ha recibido.
40. Número de familias monoparentales a cargo de mujeres y de hombres.
41. Proporción de hombres y mujeres que utilizan los diferentes servicios de información y asesoramiento públicos.
42. Número y porcentaje de mujeres y hombres presentes en los órganos consultivos de instituciones públicas.
43. Número medio de horas al día dedicadas por hombres y por mujeres a tareas de cuidado y educación de hijos e hijas y de personas adultas dependientes.
44. A qué número de personas tienen como beneficiarias y en qué ámbitos los programas de igualdad en la zona.

### 5.1.2 Datos Cualitativos

No se puede llegar a un diagnóstico sin otro tipo de información que interprete los indicadores elaborados. Se trata de conocer qué papeles desempeñan mujeres y hombres, cómo interaccionan esos roles, qué acceso y qué control tienen sobre los recursos. En definitiva, conocer de qué situación y posición parten.

Con el propósito de asegurar que la información recogida es la adecuada para explicar la estructura de relaciones que se da entre hombres y mujeres, se presentan unos cuadros de verificación. En la medida que la recogida de información cuantitativa haya sido suficiente, podrán concretarse la mayoría de preguntas que se plantean a la vez que se concretan las hipótesis de partida.

### 5.1.2.1 Estructura de Roles

En la página 5 se explicó cómo el género implica unas funciones y papeles para cada sexo. Es necesario concretar cómo son las funciones productivas, reproductivas y comunitarias que desempeñan hombres y mujeres para poder plantear un diagnóstico veraz y un proyecto eficaz, sobre todo si tenemos en cuenta que la sobrecarga de trabajo de mujeres constituye en muchas ocasiones una limitación para la consecución de los objetivos del proyecto.

Los **roles productivos** incluyen las actividades que generan ingresos para la familia, por tanto se incluye tanto trabajo remunerado como no remunerado (por ejemplo en la empresa o en la explotación agrícola familiar)

#### **Lista de verificación para comprobar la idoneidad de la información disponible para definir el rol productivo de mujeres y de hombres**

- En qué sectores económicos tiene mayor y menor representación las mujeres (segregación horizontal). Qué tendencia tienen esos sectores. Qué niveles salariales tienen.
- Qué tipo de puestos ocupan en las empresas y en qué niveles están infrarrepresentadas (segregación vertical). Qué características tienen en cuanto a jornada laboral, nivel salarial, incidencia de la economía sumergida, uso de tecnología, etc.
- Qué características tiene la jornada laboral de empleos ocupados mayoritariamente por mujeres y cuál la de los ocupados por hombres.
- Qué nivel de cualificación, y en qué especialidades o profesiones, tienen hombres y mujeres.
- Papel de las mujeres en la creación de empleo, sectores y condiciones en las que se autoemplean, cantidad y características de los empleos que generan.
- Características de las desempleadas (en cuanto a sector ocupacional, edad, cualificación, duración del desempleo, etc.)
- Barreras culturales y sociales para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad o a sectores determinados de la economía.
- Presencia de trabajo productivo no remunerado (negocio familiar) por parte de mujeres.
- Qué características tiene el desempleo de mujeres.
- En qué sectores hay más desempleo, cómo afectan a hombres y mujeres.
- Qué barreras suelen encontrar mujeres y hombres en el acceso al empleo.
- Cómo afecta el empleo de larga duración y la reincorporación al mercado de trabajo a hombres y mujeres.

Los **roles reproductivos** designan las funciones y tareas de cuidado y educación de hijos e hijas, de personas adultas dependientes, así como las tareas domésticas. No es necesario señalar que no son valoradas socialmente (casi nadie las considera como trabajo) y que ocupan muchas horas que no pueden estar disponibles para otras actividades como la formación, la participación social o el empleo remunerado.

**Lista de verificación para comprobar la idoneidad de la información disponible para definir el rol reproductivo de mujeres y de hombres**

- Quién realiza y durante cuánto tiempo qué tareas de cuidado y educación de hijos e hijas.
- Cuidado de personas mayores dependientes.
- Quién y durante cuánto tiempo se dedica a las tareas de mantenimiento del hogar.
- Quién realiza qué tipo de compras y suministros para la familia, cuánto tiempo dedica.
- Grado de distribución de tareas domésticas.

El tercer tipo de roles, los **comunitarios**, consisten en funciones necesarias para obtención y distribución de recursos comunitarios

**Lista de verificación para comprobar la idoneidad de la información disponible para definir el rol comunitario de mujeres y de hombres**

- Tejido asociativo de la zona (tipos de asociaciones, interacción entre ellas y los diferentes ámbitos de la vida de la comunidad).
- Presencia de mujeres en los diferentes tipos de asociaciones. Qué presencia tienen en las que tienen mayor influencia en la toma de decisiones sobre el desarrollo local.
- Características de las asociaciones de mujeres y su papel en la comunidad.
- Tipo de participación de las mujeres en las asociaciones y participación en la toma de decisiones (nivel de presencia en las juntas directiva).
- Cómo participan y representación de mujeres en partidos políticos

### **5.1.2.2 Acceso a los recursos**

El acceso a los recursos nos indica la situación de partida de las personas integrantes de la población objetivo (ver página 6). Su identificación dependerá y, en gran parte, será una consecuencia de la descripción previa de la estructura de roles.

Se proponen tres listados que pueden servir de guía para describir el grado de acceso a los tres principales tipos de recursos: productivos, políticos y disponibilidad de tiempo.

**Aspectos a tener en cuenta al describir el acceso a los recursos económicos/productivos por parte de mujeres y de hombres**

- Financieros: Posibilidad de conseguir créditos, teniendo en cuenta la edad. Barreras específicas que tienen las mujeres para el acceso (incluidas las socioculturales)
- Estructura de la tenencia de tierra, desagregadas por propietarios y propietarias.
- Formación: preferencia por las diferentes ofertas educativas (académicas o no) de la comunidad y en qué especialidades o áreas de conocimiento (nivel de segregación horizontal). Acceso a oferta formativa no disponible en la zona y en qué especialidades. (se relacionará luego con la demanda previsible de empleo)
- ¿Existe segregación horizontal en cuanto al tipo de tecnología e innovación tecnológica utilizada en la formación y el empleo?.
- Qué trabas específicas encuentran las mujeres y hombres, según edad y otras características, para acceder al mercado de trabajo o reincorporarse.

**Aspectos a tener en cuenta al describir el acceso a las decisiones políticas por parte de mujeres y de hombres**

- Qué grado y tipo de participación tienen las mujeres en los partidos políticos. ¿Existe segregación horizontal y/o vertical?
- ¿Están presentes las mujeres en todo el movimiento asociativo?
- ¿Existe algún tipo limitación, incluyendo factores socioculturales, para la participación de las mujeres en todos los aspectos sociales y políticos de la comunidad?

**Aspectos a tener en cuenta al describir el acceso a la disponibilidad de tiempo por parte de mujeres y de hombres**

- Cuánto y qué uso se da al tiempo de ocio por parte de hombres y mujeres.
- Cuánto tiempo dedican hombres y mujeres a la formación, en qué horario.
- ¿Existen diferencias en cuanto a los horarios de la jornada laboral de ocupaciones o sectores así como en el nivel de responsabilidad?
- Qué disponibilidad tienen hombres y mujeres para otras actividades no directamente relacionadas con roles productivos y reproductivos.

### **5.1.2.3 Control de los recursos**

Conocer la posición de mujeres y hombres pasa por sacar a la luz qué grado de control tienen sobre los recursos. El grado de acceso no conlleva necesariamente más posibilidades de participar en la toma de decisiones sobre su uso. Esto es, no tiene por qué mejorar la posición de subordinación.

Esa distinción es muy importante para poder diferenciar los objetivos dirigidos a mejorar el acceso de los dirigidos a equilibrar el control de los recursos entre hombres y mujeres.

Al igual que en apartados anteriores, se proponen puntos de control para verificar en qué medida la información obtenida servirá para interpretar cuál es la posición de mujeres y de hombres en la población objeto de intervención.

**Puntos a tener en cuenta al identificar el grado de control sobre los recursos económicos y productivos por parte de hombres y mujeres**

- Cómo y quién toma la decisión sobre el uso del patrimonio familiar o endeudamiento.
- Tipo de influencia por parte de mujeres y hombres sobre el desarrollo de empresas familiares.
- Quién tiene la propiedad de empresas dedicadas a tecnología.
- Qué influencia tienen las mujeres sobre la incorporación de nuevas tecnologías en ámbitos productivos.
- Qué presencia tienen hombres y mujeres en cargos directivos de empresas, de cooperativas, de entidades financieras, asociaciones empresariales...
- Que tipo barreras específicas encuentran mujeres y hombres, según edades y nivel de cualificación, para crear empresas, ya sean relacionadas con actitudes, prejuicios, incompatibilidad de roles, etc.

**Puntos a tener en cuenta al identificar el grado de control sobre las decisiones políticas por parte de hombres y mujeres**

- Qué grado de influencia tienen las mujeres en los organismos encargados de dirigir e implementar decisiones que afectan al desarrollo de la zona.
- Cómo influyen hombres y mujeres en la gestión de la formación.
- Qué presencia tienen mujeres y hombres en las juntas directivas de las diferentes asociaciones y entidades, incluyendo cooperativas, de la zona.
- ¿Existe algún prejuicio o barrera de cualquier tipo para ocupar puestos de decisión?

**Puntos a tener en cuenta al identificar el grado de control sobre las diferentes formas de uso del tiempo por parte de hombres y mujeres**

- ¿Cómo se reorganizan en el núcleo familiar las tareas con el objetivo de disponer de tiempo para la formación, el acceso al empleo, aumento de la jornada laboral o cualquier otra actividad? De qué forma afecta a mujeres y a hombres.
- ¿Cómo deciden hombres y mujeres el uso del tiempo dedicado al ocio o a otras actividades alternativas?
- ¿Influye la distribución de roles en la posibilidad de decidir sobre el uso del tiempo?

### 5.1.3 Integración e interpretación de la información

El resultado de todo el proceso debe ser la visualización de las diferencias y particularidades de los puntos de partida de las mujeres y de los hombres, qué necesidades tienen y qué intereses estratégicos para mejorar la posición actual; cómo son las interacciones entre



hombres y mujeres, atendiendo a sus diferentes papeles, acceso y control de recursos. De esta forma vislumbraremos qué dinámicas de cambio existen y en qué sentido, qué barreras sociales pueden aparecer en el acercamiento a la igualdad de oportunidades y qué factores pueden facilitarlos.

	Mujeres	Hombres
Necesidades Inmediatas		
Intereses Estratégicos		

Utilizando la matriz DAFO, podremos ahora desglosar en todos los apartados qué factores positivos y negativos están actuando ahora o en un futuro, de carácter interno o externo, en relación tanto a hombres como a mujeres.

<b>Debilidades</b>		<b>Amenazas</b>	
Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres
<b>Fortalezas</b>		<b>Oportunidades</b>	
Mujeres	Hombres	Hombres	Mujeres

## 5.2 Objetivos

Si tenemos en cuenta la categoría propuesta por el Instituto de la Mujer<sup>4</sup>, unos objetivos que integran la dimensión de igualdad de oportunidades expresarán, a través de los correspondientes indicadores, lo siguiente:

Objetivos	Si tienen en cuenta la dimensión de género expresarán	Se concretará a través de Indicadores <sup>5</sup> de
GLOBALES	Cómo se incidirá en la estructura de roles que impide la equidad	Impacto
↓		
ESPECÍFICOS	Incidencia a corto plazo sobre la igualdad de oportunidades	Resultado
↓		
OPERATIVOS	Actividades y medidas que se adoptarán para equilibrar situaciones y posiciones de mujeres y hombres	Realización

Debemos comprobar que los objetivos sean **pertinentes**, esto es, den respuesta a los desequilibrios diagnosticados. Puede evaluarse la pertinencia de una propuesta teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- Los objetivos deben señalar la forma en la que se intervendrá en la estructura de las relaciones de género para que se avance en la consecución de una sociedad más equitativa, esto es, deben plantearse indicadores de impacto con dimensión de género (ver página 29). No estamos integrando la perspectiva de género con el mero uso de un lenguaje no sexista del tipo “mejorar las posibilidades de empleo de hombres y mujeres”.
- Se debe especificar la intervención sobre la segregación horizontal y vertical. Es decir, se debe plantear el aumento de mujeres en ámbitos en los que están infrarrepresentadas, en cuanto a sectores de actividad y nivel de responsabilidad. Igualmente estaríamos buscando el equilibrio entre hombres y mujeres persiguiendo la presencia de hombres en los ámbitos y responsabilidades que se consideran tradicionalmente de mujeres.

<sup>4</sup> Guía Metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales, Instituto de la Mujer [www.mtas.es/mujer/quigual.doc](http://www.mtas.es/mujer/quigual.doc)

<sup>5</sup> Se desarrollará el tema de indicadores en el apartado de evaluación (página 27)

- a. Ejemplo: Si expresamos nuestros objetivos como “promover la creación de empleo” o “mejorar la cualificación en un porcentaje similar entre hombres y mujeres”, no estamos teniendo en cuenta las implicaciones de nuestro diagnóstico con perspectiva de género. De hecho, no se trataría de un objetivo equitativo si el número de mujeres desempleadas es mayor que el de hombres, en ese caso estaríamos aumentando las diferencias relativas. De igual manera, tampoco atenderíamos los intereses estratégicos femeninos si no intervenimos sobre la segregación horizontal, al aumentar su presencia laboral en los puestos más precarios o de menor banda salarial estaríamos cumpliendo con el objetivo de número de empleos, pero no con el de promover la igualdad en el acceso al mercado de trabajo.
- Para aumentar la participación de las mujeres no es suficiente dirigirnos a sus necesidades prácticas. Sólo teniendo en cuenta los intereses estratégicos se conseguirá cambiar, a largo plazo, la estructura de roles.
  - b. Ejemplo: Es indispensable que exista una infraestructura de guarderías y colegios con horarios adaptados a la jornada laboral para que puedan acceder al empleo y la formación, pero esto no cambia que ellas sigan desempeñando los roles reproductivos tradicionales. Sólo involucrando más a los hombres en las tareas de cuidado y educación se cambiaría la estructura. Es decir, estaremos responsabilizando de la conciliación de la vida familiar y laboral tanto a hombres como a mujeres, no estaremos, de nuevo, responsabilizando y sobrecargando de trabajo a ellas.
- En relación al ejemplo anterior, cuando hablemos de cambios de roles debemos referirnos no sólo a los femeninos, también a los masculinos. De hecho, al dar el valor que se merece al trabajo desarrollado por las mujeres se estará evidenciando y dando valor a la necesidad de que los hombres ocupen su lugar en el ámbito privado o doméstico (se trataría de un interés estratégico para hombres), negado por una herencia patriarcal<sup>6</sup>.
- Sin aumento del control de los recursos por parte de las mujeres no habrá un impacto duradero.
  - c. Ejemplo: Reforzar el papel de asociaciones empresariales, vecinales o de otro tipo no tendrá efecto sobre la igualdad de oportunidades si no se persigue aumentar la presencia de mujeres en los cargos directivos. En otro campo de actuación, estaríamos reforzando el control de los recursos si se persiguiera aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad de empresas y la creación de empresas por parte de ellas.

---

<sup>6</sup> En [www.ahige.org](http://www.ahige.org) se puede conocer cómo hombres intentan desmontar la herencia patriarcal en los roles masculinos y buscan nuevos modelos de comportamiento que superen sus limitaciones e injusticias. En su apartado de enlaces hay información sobre páginas similares y direcciones con documentación y estudios interesantes.

### **5.3 *Personas destinatarias***

Todas las recomendaciones y propuestas del apartado de “diagnóstico” (página 6) son válidas para caracterizar al público destinatario de las actuaciones. Concretamente, se describirán los roles productivos, reproductivos y comunitarios de hombres y mujeres. Su grado de acceso y control a los recursos. Qué tipo de uso del tiempo hacen mujeres y hombres para las tareas productivas, reproductivas y de ocio. Cómo influyen los valores sociales en la permanencia o modificación de roles. Hasta qué punto son una barrera para el acceso y control de los recursos. Qué otras limitaciones encuentran específicamente los grupos destinatarios.

Los indicadores de contexto utilizados para caracterizar a la población objetivo determinarán la elección de indicadores de realización, resultados e impacto.

## 5.4 Acciones/Actividades/Medidas

Como en todas las fases del proyecto, la metodología participativa y la implicación de mujeres en la toma de decisiones es fundamental. En una evaluación ex-ante de las actividades planificadas, las personas implicadas en los órganos de participación y decisión del proyecto deberían valorar, al menos, los siguientes aspectos para asegurarse de la integración de la dimensión de género<sup>7</sup>:

- Coherencia con los objetivos planteados y las características de los colectivos destinatarios. La siguiente tabla, extraída de Emakunde (1998), es útil para analizar si las actividades se corresponden con lo planteado en los objetivos y si es equilibrada su incidencia en la realidad de hombres y mujeres identificada previamente:

Actividades del proyecto	Necesidades Prácticas		Intereses Estratégicos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

- Las personas del equipo que gestionan el proyecto tienen los conocimientos necesarios sobre análisis de género, además de una composición equilibrada de hombres y mujeres.
- Puesto que el desarrollo de muchas actividades supondrá la búsqueda del cambio de roles, se deberá prever la limitación que suponen ciertos hábitos y prejuicios. Por ejemplo, muchas personas (hombres y mujeres) consideran que la escasa participación de mujeres en muchos ámbitos se debe a una mera cuestión de poca voluntad e interés por parte de ellas, que las mujeres no están preparadas para muchas ocupaciones o se trata de empleos poco apropiados para ellas (prácticamente todos los empleos masculinizados), que muchas actuaciones son neutras en relación al género y que no tienen consecuencia alguna en propiciar u obstaculizar la igualdad de oportunidades (intervenciones urbanísticas, recaudación y empleo de impuestos, programas culturales, fomento de implantación de nuevas tecnologías, etc.). Así mismo, se tiende a calificar como secundarios los problemas que afectan principalmente a las mujeres o a no tener en cuenta la diferencia de funciones desempeñadas y empleo del tiempo que se asocian al género cuando se planifican actividades. Sería interminable la lista de argumentos.

Algunas medidas posibles para contrarrestar esta tendencia:

- Fomentar la asistencia de mujeres a reuniones en las que suele haber mayoritariamente hombres, personalizando las invitaciones, dando información personalizada, etc.
- Si se persigue la participación de mujeres en una actividad de formación relacionada con una ocupación considerada como masculina habrá que hacer

<sup>7</sup> La Guía metodológica para la integración de la dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, del Carrefour Guadajoz-Andalucía / ADEGUA (2000), propone la revisión de una serie de características de cualquier proyecto con esta misma finalidad.

una difusión determinada, involucrar a los servicios de orientación laboral, asegurar que los contenidos impartidos no son sexistas, compensar los prejuicios de potenciales empleadores y empleadoras con información, servicios de intermediación, prácticas en empresas, etc. Lo mismo ocurriría en el caso de buscar la participación de hombres en actividades consideradas como femeninas.

- La planificación de las actividades tiene en cuenta la disponibilidad horaria de mujeres, el lugar es accesible en cuanto a la disponibilidad de transporte, se cuenta con el apoyo de servicio de guardería o centro de día, etc..
- Se plantean acciones dirigidas a compatibilizar la vida laboral y familiar, por parte de mujeres y de hombres. Las medidas propuestas deben ser eficaces para aumentar la disponibilidad de las mujeres fuera del hogar a la vez que la de hombres para el ámbito doméstico.
- Las medidas adoptadas son pertinentes para incidir en la modificación de los roles de género.

La información generada durante la realización de las acciones o actividades no es sólo importante para evaluar nuestro proyecto desde una perspectiva de género. Los datos que caracterizan el tipo de participación de hombres y mujeres son útiles para definir indicadores de contexto para próximas intervenciones.

Por eso, es muy importante elaborar plantillas de recogida de información para utilizarlas durante la implementación de nuestras acciones, y que posteriormente se informaticen con la estructura más flexible posible. Podría registrarse la edad, situación y trayectoria laboral, cargas familiares, cualificación, nivel de acceso a diferentes recursos, tiempo dedicado a los diferentes roles, participación en las diferentes actividades del proyecto, etc.

#### **5.4.1 Acciones Positivas<sup>8</sup> y Discriminaciones Positivas**

Son herramientas necesarias para asegurar un efecto equilibrador de oportunidades entre hombres y mujeres.

Pondremos en marcha acciones positivas cuando decidamos mejorar la peor situación de partida de las mujeres o eliminar barreras para que puedan tener acceso a los recursos que facilita el proyecto. Por ejemplo:

- Seguimiento o tutorías de apoyo para la inserción en profesiones tradicionalmente masculinas.
- Capacitar en negociación con entidades bancarias a emprendedoras para compensar su falta de habilidades en ese ámbito.

---

<sup>8</sup> Definición de acción positiva en el glosario de la Comisión Europea “100 palabras para la igualdad”: “Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes”.

[http://www.dipumalaga.org/institucion/transversalidad/ftp/glossary\\_es.pdf](http://www.dipumalaga.org/institucion/transversalidad/ftp/glossary_es.pdf)

- Formar en habilidades previas a la reincorporación al mercado de trabajo después de un largo periodo fuera de él.
- Campañas de sensibilización al empresariado para la contrarrestar los prejuicios sobre la no idoneidad de las mujeres para determinados empleos.

La *discriminación positiva* es un tipo de *acción positiva* para garantizar el acceso de las mujeres a los resultados del proyecto. Estamos realizando una discriminación positiva cuando seleccionamos para participar en un curso a un porcentaje superior de mujeres que de hombres aunque se dé la situación inversa en las solicitudes recibidas; pero se toma esa decisión para equilibrar el acceso al empleo ya que el porcentaje de mujeres desempleadas es muy superior al de hombres. En este caso, una acción positiva podría haber consistido en acciones de sensibilización dirigidas específicamente a mujeres para eliminar la barrera que suponen los estereotipos de género para participar en determinadas especialidades formativas. Analicemos el caso de un proyecto que pretenda fomentar la creación de empresas a través de ayudas a la inversión. Se estaría utilizando la discriminación positiva si las solicitudes presentadas por mujeres recibieran una ayuda superior (en importe o en porcentaje de la inversión necesaria) a las presentadas por hombres. No es una medida que persiga eliminar las barreras que hacen que las mujeres se autoempleen en menor medida que los hombres o que lo hagan en determinados sectores y con menos personas empleadas, sino equilibrar la participación de mujeres en la distribución de ayudas y en el liderazgo de nuevas empresas apoyadas por nuestra actuación, es decir, asegurar un efecto equitativo en los resultados.

#### **5.4.2 Esfuerzo equilibrado para hombres y mujeres.**

Hay que evitar pedir a las mujeres un sobreesfuerzo en relación al requerido a los hombres. En ese caso estaríamos reproduciendo la misma estructura que les impide el desarrollo de su participación en todos los ámbitos de la sociedad. Además, estaríamos haciéndoles más costoso el acceso a los beneficios del proyecto.

Esa sobrecarga implicaría también que para intentar modificar los roles sólo se recurre a ellas. Para equilibrar esa responsabilidad también habría que plantear acciones dirigidas específicamente a hombres de manera que sigamos haciendo cierta la afirmación de “si la desigualdad es un problema de social, no de mujeres, todas las personas que componen la sociedad tienen la responsabilidad de cambiar esa realidad”.

Hay pocos precedentes en los proyectos de desarrollo pero empiezan a extenderse los talleres dirigidos a hombres.

En definitiva, en las acciones dirigidas a hombres y mujeres debe buscarse una participación equilibrada. Con las acciones específicas debe buscarse, además, un equilibrio en el número de horas dirigido a mujeres y a hombres.

Puede consultarse un listado de posibles actividades favorecedoras de la igualdad de oportunidades en las páginas 15 y 16 de la Guía metodológica para la evaluación del principio

de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales (Instituto de la Mujer)<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> <http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc>



## **Recursos**

Favorecer la participación de grupos que tradicionalmente no han participado en una actividad o sector es siempre más costoso que trabajar sólo con los grupos con los que tradicionalmente se ha tratado. Por lo tanto, tendremos que asegurar que:

- El presupuesto y la financiación permitirán realizar todas las acciones necesarias para la puesta en práctica del mainstreaming de género. Es decir, se podrán realizar las actividades o tareas planteadas para asegurar la participación de las mujeres.
- El personal implicado tiene concienciación sobre la igualdad de oportunidades y los conocimientos suficientes sobre análisis de género como para atender las necesidades específicas de las mujeres.
- La disponibilidad de personal, con una proporción equilibrada de hombres y mujeres, es la adecuada para desarrollar las tareas adicionales a un proyecto tradicional sin dimensión de género, que hacen que el nuestro persiga la igualdad.

Por otra parte, tener en cuenta la posición de nuestras empresas proveedoras respecto a la igualdad de oportunidades (cuando esté disponible la información sobre titularidad de la empresa, contratación equilibrada de hombres y mujeres en puestos de similar nivel, etc.) aumentará la influencia del proyecto.

Así mismo, la infraestructura y resto de recursos materiales deberán tener en cuenta la accesibilidad de las mujeres, horarios disponibles, necesidades de desplazamiento, los materiales didácticos no serán sexistas<sup>10</sup>, etc.

En conclusión, debemos comprobar que los recursos hacen **viable** el proyecto, la consecución de los objetivos planteados, desde el punto de vista de la dimensión de género. Habría que añadir, además de la viabilidad organizativa y económica expuestas antes, la **viabilidad técnica** del proyecto (Likadi, 2.000). Se trata de asegurar la implicación de agentes económicos y sociales en la ruptura de los estereotipos de género además de que el personal de la entidad responsable del proyecto tiene los suficientes conocimientos (no sólo concienciación) sobre perspectiva de género.

---

<sup>10</sup> Es necesario insistir aquí en el uso del lenguaje de manera no sexista. Una herramienta útil es el folleto *Nombra en Masculino y Femenino*, del Instituto de la Mujer <http://www.mtas.es/mujer/publiedu/Fuentes/nombra.pdf>

## 5.5 Evaluación

Este apartado se centrará en los diferentes tipos de indicadores, que son los instrumentos para medir el grado de eficacia del proyecto, entendido como nivel de consecución de los objetivos que se propusieron, al comprobar la concordancia entre los indicadores previstos y los registrados. De hecho, se podrían haber tratado en el apartado dedicado al planteamiento de objetivos pero en este momento será más fácil la comprensión de sus implicaciones al tener una visión de conjunto de la integración del mainstreaming de género en un proyecto.

Un **indicador**<sup>11</sup> es un instrumento de medida que informa sobre el estado y evolución de un hecho concreto, ya sea un fenómeno social o la provisión de bienes o servicios. Definir un indicador implica la descripción de su elaboración de una forma factible, válida y fiable.

Para integrar la dimensión de género, se utilizarán **indicadores de género**, que informan sobre el estado y evolución de la situación y posición relativas de hombres y mujeres. No pueden consistir en un mero desglose de datos por sexo, ya que no informarían sobre la evolución de la igualdad de oportunidades.

### 5.5.1 Indicadores de Realizaciones

Expresan la cantidad de actividades y acciones realizadas durante la intervención: cantidad de ayudas concedidas a empresas de hombres y de mujeres, horas de formación realizadas en un número determinado de especialidades para una cantidad de mujeres y de hombres, etc. Están muy relacionados con el seguimiento del proyecto ya que su facilidad y rapidez de elaboración nos permite comparar el grado de coincidencia entre las actividades y acciones previstas y las que se están llevando a cabo.

La inclusión de la dimensión de género implica reflejar cuántas acciones y medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades de las que se habían previsto se han llevado a cabo y de qué manera.

Algunos ejemplos:

- Actividades realizadas para favorecer el acceso y/o control a los recursos por parte de mujeres (acciones positivas) y número de beneficiarias.
- Estudios realizados para conocer la realidad de las mujeres o datos e informes generados por el proyecto que podrán ayudar en esa finalidad.
- Número y porcentaje de registros de la base de datos que corresponden a mujeres.
- En definitiva, todo el registro de información deberá estar desagregada por sexo y edad, como mínimo. Por lo tanto, podría plantearse el porcentaje de datos generados por el proyecto que están desagregados por sexo como un indicador.
- Número de entrevistas realizadas con mujeres con el objetivo de informar, asesorar sobre aspectos del proyecto.

---

<sup>11</sup> Puede encontrarse una revisión completa sobre qué es un indicador, tipos y características en la Guía de conceptos sobre indicadores en fondos europeos, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, 2.000

- Número de reuniones con organismos de igualdad o con diferentes grupos y/o asociaciones de mujeres.
- Número y cuantía de ayudas entregadas, según sexo, edad, sector de actividad, etc.
- Servicios creados para compatibilizar vida familiar y profesional.

Los *indicadores de género de realizaciones* deben informar de en qué medida la realización de las actividades supone un beneficio o avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ésa es la diferencia de los indicadores de género, expresar de forma relativa o comparativa el avance hacia la igualdad. Algunos ejemplos:

- Grado de consecución del equilibrio en la participación de mujeres y hombres en las diferentes actividades o acciones respecto a proyectos similares anteriormente desarrollados.
- Porcentaje en el que se aumenta la presencia de mujeres en los órganos consultivos y/o directivos del proyecto respecto a su participación en organizaciones o asociaciones con capacidad de decisión sobre diferentes aspectos de la vida socioeconómica de la zona.
- Aumento de la proporción de mujeres participantes en acciones dirigidas a la creación o consolidación de empresas en relación al porcentaje de mujeres empresarias existentes en la zona.
- Grado de correspondencia entre el porcentaje relativo de hombres y mujeres que participan en una acción con el porcentaje de hombres y mujeres que forman el colectivo destinatario. Por ejemplo:
  - Si realizamos un curso de formación, u otra actividad encaminada a la inserción laboral, para personas desempleadas ya sea en un sector masculinizado o no, la participación de mujeres debería llegar, al menos, al mismo porcentaje que representan las mujeres entre las personas desempleadas.
  - Si convocamos una reunión de personas empresarias o agricultoras el porcentaje de presencia de las mujeres será similar al porcentaje de mujeres titulares de empresas o tierra.
- Aumento del porcentaje de participación de mujeres en una acción en concreto en relación al de la participación en acciones anteriores similares o al que representan en el grupo destinatario. Por ejemplo:
  - Aumento del porcentaje de mujeres que reciben ayuda para la creación de empresas en relación a las que recibieron en programas similares anteriores y/o en relación al porcentaje existente de empresas de mujeres de la zona.
  - Aumento del porcentaje de mujeres que han participado en un curso de formación para una ocupación considerada como masculina respecto a cursos similares anteriores y/o al porcentaje de mujeres que están empleadas en esa profesión.

- Disminución de las diferencias relativas de las cuantías de ayudas a la inversión para la creación de empresas, teniendo en cuenta el tipo de finalidad o concepto, concedidas a hombres y mujeres respecto a actuaciones similares anteriores.
- Grado de correspondencia entre el uso de los servicios de asesoramiento empresarial por parte de hombres y mujeres y el porcentaje en que unos y otras son titulares de las empresas en la zona.

## 5.5.2 Indicadores de Resultados

Registran las consecuencias a corto plazo de la realización del proyecto, son parte de la formulación de los objetivos específicos como ya se indicó en el apartado de Objetivos (página 18). Por lo tanto, la comparación entre los indicadores de resultados previstos y los registrados informará de la eficacia a corto plazo de nuestro plan.

Si los indicadores de realización estaban ligados al seguimiento del proyecto, los de resultado se emplean principalmente en la evaluación final.

Algunos ejemplos de *indicadores de género de resultados*, que tengan en cuenta el avance en la igualdad entre mujeres y hombres:

- Capacitación, en ocupaciones masculinizadas o no, de un número determinado de personas en una proporción de hombres y mujeres que como mínimo se corresponde con el porcentaje de mujeres y hombres en desempleo.
- Creación de un número determinado de puestos de trabajo en el que el porcentaje de mujeres supone una disminución de la diferencia relativa con hombres, en un contexto de descenso del desempleo generalizado, en comparación con la disparidad general del desempleo masculino y femenino y con la escasa presencia de mujeres en determinados sectores y niveles profesionales (segregación horizontal y vertical).
- Creación de empresas, en un porcentaje relativo de mujeres que es mayor que el porcentaje de empresas de mujeres existentes en la zona.
- Del total de las empresas creadas con la colaboración del proyecto, el porcentaje de empresas de mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas es mayor que el existente en esos mismos sectores antes del inicio del proyecto.
- Aumento de la asistencia a ferias profesionales por parte del empresariado de la zona en el que el porcentaje de mujeres empresarias supone un aumento relativo respecto a años anteriores en un porcentaje determinado.
- Aumento de la disponibilidad de mujeres para acceder al empleo, como consecuencia de la ampliación de servicios de guardería, horarios escolares, servicios de día para personas mayores dependientes y distribución de tareas domésticas.

La similitud entre indicadores de realizaciones y de resultados dependerá de lo cercanos que estén los objetivos específicos y los operativos en su formulación. Esa es la razón de que el primer ejemplo de indicador de este apartado sea más parecido a los ejemplos expuestos en el apartado anterior que el último ejemplo propuesto, encima de estas líneas.

### 5.5.3 Indicadores de Impacto

Informan de los cambios globales y/o duraderos producidos, de forma directa o indirecta, por el proyecto. Como medio para concretar los objetivos globales (ver apartado de Objetivos en página 18) y medir su grado de consecución, registrarán los cambios en la estructura social, especificando el cambio en la estructura de roles, en el acceso y control de los recursos comunitarios, hacia una realidad con mayor igualdad de oportunidades.

Son los más difíciles de elaborar, sobre todo si tenemos en cuenta que tratan de los efectos a medio y largo plazo de nuestra intervención. Los indicadores de impacto se elaboran a partir de los de contexto (ver apartado de Diagnóstico en página 9), expresando cómo cambian después de la realización del proyecto. Algunos ejemplos:

- Aumento del porcentaje de mujeres en la población activa
- Reducción de las diferencias entre desempleo masculino y femenino, de corta y larga duración, dentro de un descenso generalizado del desempleo.
- Disminución de la distancia salarial entre hombres y mujeres, en un contexto general de aumento o estabilidad de salarios.
- Disminución del porcentaje relativo de mujeres empleadas en el sector o sectores más feminizado o feminizados, debido a un aumento del empleo femenino en otros sectores y no a la disminución del primero o primeros.
- Aumento de porcentaje de mujeres empleadas en puestos de bandas salariales medias y altas, en un contexto de creación de puestos de trabajo.
- Aumento de los servicios dirigidos a las necesidades de hombres y mujeres. Por ejemplo:
  - Servicios de guarderías y centros de día, o aumento de plazas, con horarios que faciliten la compatibilidad entre vida familiar y profesional.
  - Transporte público adaptado a los itinerarios y horarios laborales.
- Acercamiento de los porcentajes de participación en formación continua, en las diferentes especialidades y en cuanto a horas y días de duración, de hombres y mujeres.
- Uso más equilibrado de nuevas tecnologías implicadas en los diferentes sectores de actividad, en un contexto de introducción y empleo de tecnología (superación de la segregación horizontal del uso de tecnologías)
- Reducción de diferencias relativas, en cuanto a la participación, de la presencia de hombres y mujeres en asociaciones de todos los sectores de la sociedad.
- Aumento de mujeres presentes en los diferentes cargos de juntas directivas de organizaciones de todos los sectores de la sociedad.
- Aumento del porcentaje de hombres que realizan diferentes tareas reproductivas. Aunque este indicador es difícil de elaborar de una forma fiable y válida, puede recurrirse a medidas del tipo:

- Aumento de la asistencia a actividades de las asociaciones de madres y padres del alumnado (escuela de padres y madres, reuniones y otras actividades).
- Aumento del número de horas dedicadas por hombres a tareas domésticas.
- Aumento del porcentaje de padres que llevan su hijo o hija a consulta médica.

## 6 Cómo empezar a poner en práctica el Mainstreaming de Género.

Es evidente que la mera lectura de esta guía no capacita para integrar la dimensión de género en nuestra actividad. Esto implica un cambio profundo en la forma de analizar la realidad local que supone la superación de los esquemas de comportamiento tradicionales. Comenzar este proceso requiere esfuerzo porque todo paso, por pequeño que sea, necesita reflexionar previamente sobre una realidad que es más rica desde que aplicamos este análisis y que plantea unos criterios de calidad más completos para nuestras acciones.

En definitiva, se trata de un proceso de aprendizaje por parte de todas las personas que participan en el proyecto. Para facilitararlo, serán útiles las siguientes sugerencias:

- Comenzar con experiencias de menor envergadura e ir acometiendo gradualmente proyectos de mayor impacto.
- Realizar amplia difusión de los logros conseguidos por haber integrado la dimensión de género. Es fundamental que todas las partes implicadas en el proyecto obtengan un reforzamiento a su implicación en el trabajo por la igualdad de oportunidades.
- Analizar buenas prácticas de aplicación del mainstreaming de género llevadas a cabo en otras regiones europeas, y en la nuestra, para identificar cuáles son los elementos transferibles a nuestro caso. La difusión de nuestra experiencia también ayudará a otras organizaciones.

## 7 BIBLIOGRAFÍA

### 7.1 *Básica*

- Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía (2000) Guía de conceptos sobre indicadores en fondos europeos.  
Documento esclarecedor del concepto y uso de indicadores de contexto, realización, resultados e impacto
- De la Cruz, Carmen (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria  
Referencia imprescindible. Propone un marco para la integración del mainstreaming. ([http://www.emakunde.es/images/upload/guia\\_cast.pdf](http://www.emakunde.es/images/upload/guia_cast.pdf))
- Grupo de especialistas en mainstreaming (1999) Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Instituto de la Mujer, Madrid.

Expone el marco conceptual del Mainstreaming de Género utilizado por la Comisión Europea.

- Instituto de la Mujer. *Guía Metodológica Para La Evaluación Del Principio De Igualdad De Oportunidades Entre Hombres Y Mujeres En Las Intervenciones De Los Fondos Estructurales*.  
Propuestas de indicadores muy útiles <http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc>
- Likadi formación y empleo (2002) Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi, Madrid  
Referencia imprescindible. Claridad en la exposición de conceptos y herramientas. Ejemplos de mucha utilidad.
- Página web dedicada al Mainstreaming de Género de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)
- Varias Autoras (1995) Nombra en masculino y en femenino. Instituto de la Mujer, Madrid  
Folleto muy útil para conocer recursos del lenguaje para representar a hombres y mujeres. <http://www.mtas.es/mujer/publiedu/Fuentes/nombra.pdf>
- Varias Autoras (2000) Guía metodológica para la integración de una dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Carrefour Guadajoz-Andalucía/ADEGUA.
- Varias Autoras (1999) Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural. Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía, Sevilla.  
Destacable la propuesta de herramientas para llevar a cabo una metodología participativa y herramientas para análisis de la realidad.

## 7.2 Complementaria

- APCWomen. Guía GEM.  
Metodología para la evaluación desde una perspectiva de género en relación a la inclusión y uso de internet y tecnologías de la información y la comunicación en proyectos. <http://www.apcwomen.org/gem/esp/vamos.htm>
- Astrida Neimanis. Gender Mainstreaming In Practice: A Handbook. PNUD  
[http://www.undp.org/gender/docs/RBEC\\_GM\\_manual.pdf](http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf)
- Braithwaite, M (1999) Inclusión en los fondos estructurales de la perspectiva de género para la igualdad de oportunidades: puesta en práctica del nuevo enfoque en regiones de Alemania, Francia y el Reino Unido. Informe de la D. G. XVI de la Comisión Europea.
- Braithwaite, M y Wuiame, N. Líneas Directrices para la integración y la evaluación de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en las propuestas de los programas del F.S.E. D.G. V de la Comisión Europea.

Informe esclarecedor sobre tipo de información a conseguir-elaborar, planteamiento de objetivos y propuestas de indicadores.

- Comisión Europea (2002) COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006  
<http://www.mtas.es/mujer/comucomi.doc>
- Comisión Europea 100 palabras para la igualdad  
[http://www.dipumalaga.org/institucion/transversalidad/ftp/glossary\\_es.pdf](http://www.dipumalaga.org/institucion/transversalidad/ftp/glossary_es.pdf)
- Comisión Europea Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la Comunicación: "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias"  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com98122/com98122\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com98122/com98122_es.pdf)
- Comisión Europea. Comunicación De La Comisión Al Consejo, Al Parlamento Europeo, Al Comité Económico Y Social Y Al Comité De Las Regiones. Hacia Una Estrategia Marco Comunitaria Sobre La Igualdad Entre Hombres Y Mujeres (2001-2005)  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_es.pdf)
- Comisión Europea. Guía Para La Evaluación Del Impacto En Función Del Género.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf)
- Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) Presupuestos públicos en clave de género  
[www.emakunde.es](http://www.emakunde.es)
- FAO. Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG)  
<http://www.fao.org/sd/seaga>
- OIT (95) Guidelines for the Integration of Gender Issues into the Design, Monitoring and Evaluation of ILO Programmes and Projects  
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/download/windoc/gender.doc>
- Simón Rodríguez, Elena (1999) Democracia Vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Ed. Narcea, Madrid.
- UNESCO (2003) UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2003-2007  
<http://www.unesco.org/women/UGMIFV8.pdf>
- Varias Autoras (1998) 10 palabras clave sobre mujer. Ed. Verbo Divino, Estella