

# GUÍA PRÁCTICA

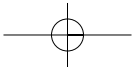
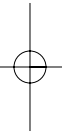
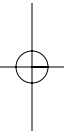
Para INCORPORAR

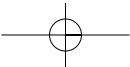
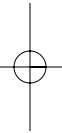
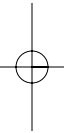
**LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO**

en SERVICIOS SOCIALES



DIPUTACIÓN  
DE LEÓN





© Diputación de León

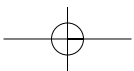
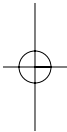
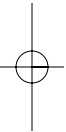
Reservados todos los derechos de autoría, quedando prohibida su reproducción o divulgación, total o parcial sin previa autorización.

DIPUTACIÓN DE LEÓN  
ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
Plaza de San Marcelo nº 6  
24002 León  
Tfno: 987 292 100

*Depósito Legal: SA-268-2008*

## ÍNDICE

• Presentación.....	7
• Introducción.....	8
• Conceptos Básicos.....	9
• Marco Normativo.....	13
• ¿En qué consiste la Inclusión de la Perspectiva de Género?.....	14
• Factores que influyen en la correcta Integración del Enfoque de Género.....	14
• Aspectos Básico a tener en cuenta en el Trabajo Comunitario desde la Perspectiva de Género.....	15
• Perspectiva de Género en la Elaboración de Proyectos e Intervenciones.....	16
Análisis de las relaciones de género.....	16
Fases de un Proyecto	
1. Diagnóstico de Género.....	19
2. Planificación.....	21
3. Seguimiento y Evaluación.....	22
• Conclusión.....	24
ANEXOS.....	25
BIBLIOGRAFÍA.....	30
REFERENCIAS LEGISLATIVAS.....	31



## PRESENTACION

Favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los retos principales en los que se trabaja conjuntamente a nivel europeo, nacional, regional y local.

Para ello la Comisión Europea ha aprobado su Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres, vigente hasta el año 2010. En el mismo apuesta por la revisión de la legislación, la sensibilización y la realización de mejores estadísticas y más investigaciones que visibilicen la posición de mujeres y hombres en aspectos relacionados con la vida económica, cultural, toma de decisiones, violencia...

La Diputación de León se suma a considerar como uno de los objetivos fundamentales la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Provincia de León, trabajando desde un criterio de compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

El Área de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades como departamento de la Diputación de León encargado de velar por la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, ha sido quien ha impulsado el presente documento de trabajo.

La **GUIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SERVICIOS SOCIALES EN LA PROVINCIA DE LEÓN**, ha sido elaborada con el objeto de dotar a profesionales de servicios sociales que trabajan con mujeres y hombres de nuestra provincia, de las herramientas básicas para diseñar acciones positivas como estrategia para integrar la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

Nuestro deseo es que este documento sea útil para animar a todos y todas los/as profesionales de servicios sociales que desempeñan su actividad profesional en los municipios de nuestra provincia, a que incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones, consiguiendo con ello una atención de calidad a mujeres y hombres y garantizando que la igualdad sea real y efectiva en la sociedad leonesa

**Isabel Carrasco Lorenzo**  
**Presidenta de la Diputación de León**

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las políticas de igualdad han tomado gran importancia en la planificación de actuaciones a todos los niveles de gestión (internacional, nacional, local), suponiendo una profesionalización, y avance en la metodología de intervención.

En la actualidad el peso de desarrollo de políticas de igualdad recae en muchas de las ocasiones en los departamentos de servicios sociales, que deben incluir entre sus funciones la responsabilidad de organizar la estrategia de igualdad a seguir, la elaboración de planes de igualdad o el diseño de actuaciones puntuales dirigidas a mujeres, entre otras que se podrían mencionar, y que dependen del nivel existente de integración de la perspectiva de género en la entidad en la que trabajan.

Aplicar el principio de igualdad supone una reorganización en el modo habitual de diseñar, desarrollar y evaluar las políticas que se llevan a cabo en una administración, de tal manera que se verán implicadas todas las instancias y niveles, entendiéndose por tal los órganos de decisión, gestión y aplicación.

En el caso del área de bienestar social de ámbito provincial que actúa en municipios, de menos de 20.000 habitantes, la introducción de estrategias que favorezcan la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, presenta en ocasiones dificultades de diversa índole, que suponen un freno para establecer políticas de igualdad de forma integral.

El área de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades de la Diputación de León, consciente de los obstáculos con los que se encuentra el conjunto de recursos humanos de los Centros de Acción Social que trabajan en todo el territorio de León, quiere abordar con la presente guía los contenidos básicos, estrategias y herramientas que se pueden ir introduciendo con el objeto de impulsar la implementación de políticas de igualdad, desde departamentos de servicios sociales.



## CONCEPTOS BÁSICOS

Los conceptos que se tratan a continuación, han sufrido modificaciones a lo largo de la historia de las políticas de igualdad, por lo que es importante detenerse en la definición actual, con objeto de conocer las posibilidades de transformación de la realidad social.

**Principio de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres:** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.

**Discriminación Directa por Razón de Sexo:** Situación en que se encuentra una persona que haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación Indirecta por Razón de Sexo:** Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Análisis en Función del Género:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.

**Datos desagregados por sexo:** Recogida de información diferenciada en base al sexo, que hace posible un análisis que tenga en cuenta las especialidades y necesidades de cada género.

**Indicadores de Género:** Miden la situación relativa de mujeres y hombres y los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo.

**Perspectiva de Género:** Consiste en una categoría de análisis de la realidad para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Reconoce la posición de desventaja de las mujeres respecto a la construcción de enfoque sexo-género, los obstáculos que generan desigualdades por razón de sexo, y las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

**Presupuesto Sensible al Género:** Analiza el impacto que tienen los presupuestos sobre mujeres y hombres. Su objetivo prioritario es la integración del género en los recursos económicos.

**Empoderamiento:** Proceso de superación de la desigualdad de género. Fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres, siendo el objetivo reducir y eliminar las relaciones de poder entre los sexos.

**Lenguaje Sexista:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

**Transversalidad:** Aplicación del principio de igualdad y la perspectiva de género en todas las intervenciones sociales, culturales, políticas, laborales..., es decir en todas las áreas de participación.

**Mainstreaming:** 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 quienes deben adoptar medidas políticas.

*Centramos nuestra atención en aclarar dos de los conceptos que hemos esbozado:*

## MAINSTREAMING Y PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### 1. MAINSTREAMING Y POLÍTICAS ESPECÍFICAS:

Conviene recordar que, además de integrar la igualdad en todas las acciones y políticas, hay que realizar paralelamente actuaciones específicas dirigidas a mujeres, cuando los desequilibrios de género así lo requieran.

El mainstreaming y las políticas específicas de igualdad son estrategias distintas para alcanzar la misma meta, son por tanto COMPLEMENTARIAS Y PARALELAS.

Acciones específicas + Acciones Transversales → Superar Desigualdades

La relación de complementariedad entre políticas específicas y acciones transversales/mainstreaming, se resume en el siguiente cuadro:

<b>Políticas Específicas</b>	<b>Mainstreaming</b>
Su punto de partida es una situación de desigualdad.	Su punto de partida es una política ya existente, se constituye como el eje vertebrador de una nueva forma de hacer política.
Mecanismos y actores son especializados en igualdad de género y poseen el conocimiento sobre los problemas detectados al respecto.	Implica a actores de ámbitos más generales, con o sin experiencia en materia de género.
Son directas y específicas. Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales.	No es tan directo ni específico. Permite una mayor incidencia de la igualdad de oportunidades en las políticas generales y pueden producir gran impacto en la sociedad.
Los cambios son más rápidos y limitados y suponen avances concretos.	Se trata de una estrategia a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva. Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle.
En ocasiones no son lo suficientemente visibles.	Se construyen sobre el conocimiento y las lecciones aprendidas de experiencias anteriores con políticas de igualdad, tomando en consideración la especificidad, los intereses y los valores de ambos sexos.

## **2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

La igualdad de oportunidades es un principio general en la construcción europea y todas las políticas que se pongan en marcha deben respetarlo y promoverlo. Respetar este principio significa conseguir una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

Existen tres consideraciones previas sobre el principio de igualdad de oportunidades que no podemos perder de vista en la aplicación de las políticas y actuaciones que favorezcan una participación igualitaria de hombres y mujeres en el ámbito social y económico:

- La igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social para las mujeres.
- La igualdad de oportunidades contribuye al desarrollo democrático de las sociedades.
- La igualdad de oportunidades debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto.

## MARCO NORMATIVO

El concepto de *mainstreaming* aparece por primera vez en textos internacionales posteriores a la celebración de la *III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Nairobi, 1985)*, en relación con el debate sobre el papel de las mujeres en el desarrollo. En este debate se planteaba la importancia de integrar los valores de las mujeres en los trabajos de desarrollo, así como la necesidad de implicar a los Gobiernos para que tuvieran en cuenta las cualidades de las mujeres en este aspecto, a la hora de diseñar políticas, planes, declaraciones, objetivos, programas y otros documentos políticos importantes.

En la *IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995)*, la estrategia del *mainstreaming* fue asumida por la Plataforma de Acción que se adoptó al final de la Conferencia, al afirmar en repetidas ocasiones que “los Gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género en todas las políticas y programas, para que antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”.

A partir de esta Plataforma, son muchos los países que han comenzado a trabajar el *mainstreaming* de género.

En nuestro país, *la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, establece la dimensión transversal de la igualdad como seña de identidad de moderno derecho antidiscriminatorio y como principio fundamental del texto.

A nivel autonómico, *la ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León*, concreta en su artículo 3 la transversalidad como uno de los principios que regirán en materia de Igualdad de Oportunidades tanto en la Administración de Castilla y León, como en el resto de Administraciones Públicas de su ámbito territorial.

Siguiendo este mandato, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León refuerza de forma importante el principio de transversalidad, de forma que todas las Consejerías están implicadas en la ejecución del Plan con medidas concretas y específicas.

Desde la Diputación de León existe un compromiso institucional por integrar la perspectiva de género en todos los niveles de trabajo y en todas las áreas de organización, y así se pone de manifiesto con la elaboración de *II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, en el que se contempla un área específica con objeto de aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Diputación. Por ello, enmarcamos esta Guía como una de las herramientas de trabajo básicas en los Servicios Sociales para la consecución de ese fin.

## ¿EN QUÉ CONSISTE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Objetivos perseguidos al incorporar perspectiva de género:

- Modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación con los hombres en el campo económico, político, social, cultural y étnico.
- Abordar los aspectos referidos a la condición de las mujeres, que tienen que ver con las circunstancias materiales inmediatas en las que vive: ingresos, salud, vivienda..., a fin de mejorar las condiciones de su vida cotidiana.

Niveles de Intervención:

- El Hogar.
- **La Comunidad.**
- Las Instituciones.

En adelante, centraremos nuestra atención en la intervención con la comunidad, buscando la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad, de forma que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CORRECTA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Dependerá en gran parte:

- Existencia de concienciación sobre la necesidad de su aplicación (sensibilización, que se haga visible la persistencia de desequilibrios de género...)
- La existencia de un compromiso firme (tanto a nivel individual, como profesional e institucional), que garantice su aplicación, ya que significa poner en marcha un proceso de cambio cultural y afectará a:
- Los procedimientos de trabajo.
- Los programas o actuaciones a desarrollar.
- La comunidad en su conjunto.

## ASPECTOS BÁSICOS A TENER EN CUENTA EN EL TRABAJO COMUNITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- “Sensibilizar a las mujeres de la comunidad de la importancia de su participación, aportando experiencias, puntos de vista, propuestas de mejora”...
- “Dinamizar a las mujeres del ámbito objeto de intervención para que participen en los programas que se realicen”.
- “Incluir en el tejido asociativo aquellas asociaciones de mujeres, empresas y organizaciones que trabajen con mujeres y conozcan su situación particular”.
- “Procurar que en los espacios de participación estén representadas hombres y mujeres y que la dinamización y dirección sea compartida”.
- “Utilización de un lenguaje correcto, no sexista, que no haga invisibles ni discrimine a las mujeres”.
- “Trabajar la sensibilización de la sociedad en su conjunto, para visibilizar las desigualdades que soportan las mujeres en los distintos ámbitos y comprender la importancia de avanzar hacia una igualdad real”.

## PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS E INTERVENCIONES

*“No existe un solo proyecto donde el análisis de género no sea apropiado, salvo que no involucre a personas”.*

*“Los roles estereotipados de mujeres y hombres no deberían asumirse sin la realización de un análisis. El conocimiento específico sobre las diferencias en dichos roles, responsabilidades y relaciones entre mujeres y hombres es lo que nos ayuda a formular enfoques específicos”.*

*“Debería realizarse desde la primera fase del ciclo del programa o proyecto, ya que puede afectar al concepto y a la estructura total del mismo”.*

*“Es una parte integral del proceso completo de planificación, ejecución y evaluación continua a través del ciclo de vida del mismo. El análisis de género debería adoptarse como una herramienta de uso continuo”.*

FINNIDA, 1995

## ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO

Lo primero que debemos realizar es un análisis de las relaciones de género en la comunidad o ámbito que queremos intervenir.

Algunas de las herramientas conceptuales que podemos utilizar para realizar dicho análisis son:

### 1. División Sexual/Genérica del Trabajo.

Es necesario analizar el trabajo de mujeres y hombres de cara a las intervenciones o proyectos, ya que nos permitirá:

- Planificar el impacto de todos los proyectos sobre el complejo equilibrio de las funciones sociales o económicas de la comunidad, teniendo en cuenta los roles asignados culturalmente a mujeres y hombres.
- Reducir la carga de trabajo de las mujeres.



- Asegurar la participación de las mujeres en los proyectos.
- Identificar el tiempo utilizado para realizar los diferentes tipos de trabajo, su regularidad, temporalidad y situación.

Algunas de las preguntas clave que debemos hacernos:

- ¿Cómo está organizado el trabajo en el ámbito en que voy a intervenir?
- ¿Qué trabajo hacen las mujeres? - Remunerado o no.
- ¿Y los hombres?
- ¿Cuáles son las implicaciones de esta división del trabajo para lograr los objetivos de mi intervención?
- ¿Refuerza o desafía el proyecto la división del trabajo existente?
- ¿De qué manera el proyecto o intervención afectará al trabajo productivo, reproductivo o comunitario de mujeres y hombres?

## 2. Análisis del Acceso y Control de Recursos y Beneficios.

Tipos de recursos:

- Económicos/Productivos:** tierra, empleo, crédito, formación...
- Políticos:** organizaciones representativas, liderazgos...
- Tiempo:** ocio, actividades alternativas, formación...

Debemos conocer los límites en el acceso y control de los recursos y beneficios que conllevan por parte de hombres y mujeres, entendiendo el ACCESO como la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos. Por su parte el CONTROL se refiere a la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones sobre la aplicación de los mismos.

*Ej./ Las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso a largo plazo o sobre su propiedad”.*

La falta de información sobre este tema puede llevar a suposiciones incorrectas sobre lo que pueden conseguir las mujeres y como se beneficiarían de los proyectos.

Algunas de las preguntas clave que debemos hacernos:

- ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?
- ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ¿Qué implicaciones tiene el acceso y control para el proyecto o intervención?
- ¿Cómo puede contribuir la intervención a aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?
- ¿Qué beneficios reciben tanto mujeres como hombres del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?
- ¿Sobre que beneficios tienen control hombres y mujeres?
- ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?

### 3. Potencial de Transformación.

En la planificación de intervenciones o proyectos debemos incorporar la noción de “Potencial de Transformación”, que nos permita medir que alternativas tienen un mayor potencial para liderar el cambio en las relaciones de género y en la posición de las mujeres.

Algunas de las preguntas clave que debemos hacernos:

- ¿Contiene el proyecto las semillas del cambio?
- ¿Los y las participantes han ganado en confianza y habilidades que les ayudarán en otras actividades?
- ¿Se han creado alianzas y redes con otros grupos?

## FASES DE UN PROYECTO

A la hora de plantear un proyecto, una intervención, es necesario conocer la situación real y poder interpretarla. Existen distintas formas de interpretar la realidad de las desigualdades de género, (*Ej./ No es lo mismo partir de la consideración de la violencia de género como un problema de mujeres, dentro del ámbito familiar, que considerarlo un problema social*). Estas distintas interpretaciones de los problemas de desigualdad hacen que en ocasiones encontremos dificultades a la hora de aplicar el principio de transversalidad.

Algunas preguntas generales que podemos hacernos:

- ¿Considera aspectos relacionados con la situación y posición de género?
- ¿Está presente la preocupación por garantizar beneficios en forma equitativa a mujeres y hombres?
- ¿Integra instancias de sensibilización y concienciación sobre asuntos de género?
- ¿Da respuesta a necesidades e intereses prácticos y estratégicos de género?
- ¿Motiva la participación de mujeres en la toma de decisiones?

Debemos tener en cuenta el enfoque de género a lo largo de todo el proyecto o intervención, partiendo pues de un diagnóstico de género, pasando por la planificación y ejecución, hasta llegar al seguimiento y evaluación del mismo.

### 1. Diagnóstico de género

Análisis de la realidad en la que se quiere incidir desde la perspectiva de género.

El diagnóstico de género nos ayuda a detectar:

- Existencia de desequilibrios de género.
- Mecanismos que reproducen situaciones de discriminación.

La elaboración del diagnóstico consistirá en [la recogida de información](#) relevante, así como en [la interpretación de la misma](#).

En la recogida de información debemos contener la variable sexo como criterio diferenciador.

A la hora de recoger información debemos incluir:

- Indicadores, en principio neutrales con respecto al sexo, pero cuya información final nos permita aproximarnos de una manera más integral a la percepción, vivencia, uso... que mujeres y hombres tienen en su espacio.
- Dificultades de hombres y mujeres a la hora de participar en la actuación (horarios, responsabilidades, miedos...)
- Roles, identidades atribuidas a mujeres y hombres por naturaleza, normas, o dar por hecho creencias sociales, comportamientos asociados a mujeres y hombres.
- Si en el problema u objeto de intervención, el género se cruza con otras dimensiones: etnia, raza, edad...

Debemos aprender a interpretar la realidad sin sesgo de género, determinar ¿qué ver? y ¿desde dónde mirar?, ya que el enfoque determina la estrategia de cambio.

Analizar e interpretar la realidad desde la perspectiva de género consiste en:

- Obtener datos desagregados por sexo en función a la intervención.
- Establecer desigualdades debidas al género.
- Analizar las causas estructurales de estas desigualdades.
- Elaborar indicadores que permitan medir la reducción de las desigualdades.
- Identificar los recursos necesarios para ello.
- Instrumentar estrategias para reducir estas desigualdades.
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas y corregir las estrategias.

## 2. Planificación

La planificación de género implica procesos de transformación. El logro de la equidad entre mujeres y hombres supone un cambio en las actitudes y en las normas cotidianas de actuación por parte de toda la sociedad. Supone cambios en las estructuras.

La planificación con enfoque de género posibilita:

- Ubicar las desigualdades sociales y de género.
- Focalizar recursos escasos.
- Diseñar estrategias para proyectos que realmente aporten a la corrección de las desigualdades: ACCIONES POSITIVAS.
- Desarrollar sistemas de información cuantitativa y cualitativa, desagregados por sexo, que midan los avances.
- Evaluar los planes de desarrollo de programas y proyectos partiendo de los impactos diferenciados que tienen en hombres y mujeres.

A la hora de planificar una intervención desde la perspectiva de género, debemos tener en cuenta una serie de intereses estratégicos que surgen de la posición de desventaja en que se encuentra la mujer en la sociedad, entre ellos: potenciar el papel de las mujeres para que tengan:

- Más oportunidades.
- Mayor acceso a los recursos.
- Participación más igualitaria con los hombres en la toma de decisiones.

En una palabra, trabajar el “**empoderamiento**” de las mujeres, pues no sólo debemos pensar en mejorar una situación concreta a corto plazo, o suplir una necesidad del momento, debemos ir más allá, hacia el cambio a largo plazo.

A la hora de realizar la planificación debemos contemplar:

- Recogida de información no sesgada.
- Intento por favorecer la igualdad de oportunidades en todas sus fases.

- Se contemplarán las distintas consecuencias de una acción determinada en hombres y mujeres.
- En la descripción de objetivos, metas... se contemplarán las especificidades de las mujeres.
- Contemplar el trabajo con hombres y mujeres, procurando motivar a ambos sexos.
- Dinamizar la comunicación con asociaciones de mujeres.

### 3. Seguimiento y evaluación

Consideraciones a la hora de realizar un seguimiento de género:

- Los objetivos específicos y los resultados deben ser formulados de acuerdo al análisis de género.
- Los indicadores de consecución deben incluir objetivos bien definidos, estableciendo quien va a participar, así como los resultados esperados de su participación.
- Los indicadores de resultado deben definirse por consenso.
- La valoración en términos cuantitativos de los avances de las actividades, de los fondos destinados y de los resultados esperados, deben ser completados con una valoración cualitativa de los progresos diferenciando por sexo.

Algunas consideraciones sobre la evaluación:

- Sólo se puede realizar una buena evaluación si el análisis de género ha sido parte integral de todas las fases de planificación.
- Tanto la planificación de género, como el seguimiento y la evaluación requieren de una participación activa de las mujeres.

#### *Indicadores de resultado*

Los indicadores de resultado (análisis de participación, satisfacción, éxito del programa...), deben contemplar la variable de género, introducir indicadores de impacto desagregados por sexo y específicos de

mujer, contemplar la perspectiva de las mujeres en el análisis de los resultados obtenidos, diferenciando, en su caso, su visión y la de los hombres.

Recoger indicadores de género nos permitirá:

- Ver en que medida hombres y mujeres participan en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos.
- Ver en que medida se ha tomado en cuenta las necesidades de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas.
- Observar en que forma se trata o ignora la discriminación de género, señalando como es la participación para ambos sexos.
- Ver en que medida un proyecto o programa afecta a los roles de género y si estos son cambiantes en el tiempo.
- Qué recursos se han destinado por sexo.

Para poder redactar y utilizar correctamente indicadores de género es importante que los objetivos estén bien definidos.

Uno de los puntos importantes a la hora de evaluar un proyecto o intervención es evaluar el impacto que ha tenido. [El impacto de género](#), es decir, el efecto que se ha producido al llevar a cabo una actuación, se contempla:

-A dos niveles:

- **Organizacional:** cambios estructurales dentro de la entidad.
- **Social:** cambios en la ciudadanía.

-En tres momentos:

- **Ex ante**, o previo a la actuación (evaluación del diseño).
- **Final**, al acabar la implementación del proyecto (evaluación del proceso).
- **Ex post**, pasado un tiempo (evaluación del impacto).

## CONCLUSIÓN

Integrar dentro de los proyectos e intervenciones acciones y medidas que contemplen las diferentes situaciones de mujeres y hombres debe ser la respuesta no sólo para cumplir las exigencias de las políticas de igualdad, sino también para asegurar el éxito de un proyecto.

La intervención social debe estar basada en las particularidades de la realidad de la que se parte, las personas que trabajan en diseño de proyectos y actuaciones, saben de la importancia del conocimiento del medio sobre el que se quiere actuar.

Si los proyectos elaborados ignoran las características y especial situación de las mujeres ¿no están renunciando de antemano a una parte del éxito del proyecto?

Una actuación que no contempla las características y necesidades de la mitad de la población ¿está contribuyendo realmente al desarrollo de la sociedad del futuro?

En un esfuerzo por conseguir mayor eficacia y desarrollo en nuestras intervenciones, desde el Área de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades de la Diputación de León hemos elaborado esta Guía Práctica que esperamos se convierta en un buen instrumento para conseguir incorporar la perspectiva de género en los Servicios Sociales.



## ANEXOS

### 1. EJEMPLO DE DESARROLLO DE UN PROYECTO “AULA DE MUJER” DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

#### Fundamentación.

Debemos incluir un análisis de la situación en la comunidad en que queremos incidir, atendiendo a las características de trabajo para hombres y mujeres, acceso y control de los recursos, potencial de transformación y papel de las instituciones.

También debemos contemplar las necesidades sentidas por las mujeres con las que vamos a intervenir, así como las situaciones, actitudes, cambios que queremos contemplar.

#### Objetivo General.

Impulsar la participación y la promoción de la mujer en todas las áreas sociales, promoviendo y favoreciendo el establecimiento de una nueva cultura de igualdad entre hombres y mujeres a través de acciones informativas - formativas, de prevención y de promoción.

Crear espacios estables para la comunicación, el encuentro y el análisis de la realidad cotidiana que posibiliten y favorezcan la igualdad entre géneros y el desarrollo del propio sector en todas las áreas de la vida social.

#### Objetivos Específicos y Actuaciones.

- Mejorar el conocimiento, desarrollo de canales de información y actuación e interacción con el sector mujer.

#### *Actuación:*

Informar de los recursos existentes en la comunidad, sus posibilidades y formas de acceso.

Promover la coordinación entre asociaciones de mujeres, propiciando encuentros y abriendo vías de comunicación.

Favorecer el interés por el desarrollo del pueblo, municipio...

- Atender los problemas y necesidades específicos de la mujer.

*Actuación:*

Conocer y analizar las dificultades sentidas por las mujeres de la zona.

Conocer las limitaciones de las mujeres en los distintos ámbitos  
Impulsar el desarrollo de propuestas de mejora por parte de las asociaciones, grupos de mujeres.

- Introducir en los programas, las acciones formativas e informativas que fomenten el análisis y debate de la situación de la mujer.

*Actuación:*

Realizar un taller donde se analice el papel de las mujeres a lo largo del tiempo, sus roles, estereotipos, papel de educadoras...

- Fomentar la educación para la salud.

*Actuación:*

Realizar un taller de fomento de hábitos de vida saludables, prevención de problemas específicos de las mujeres...

- Facilitar la toma de conciencia de la mujer en relación con sus habilidades potenciales, derechos y recursos sociales existentes.

*Actuación:*

Realizar un taller de autoestima, habilidades sociales y de comunicación.

- Fomentar el asociacionismo como vehículo de participación, desarrollo e información sociocultural.

*Actuación:*

Crear espacios para favorecer el encuentro entre mujeres.  
Favorecer la creación de grupos de trabajo estables y asociaciones de mujeres.

- Procurar que en las diversas actividades que se realicen participen no sólo mujeres, sino hombres y otros colectivos.

### *Actuación:*

Favorecer la participación de hombres y mujeres en las actividades propuestas.

Sensibilizar a todas las asociaciones sobre la necesidad de incluir entre sus fines el trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres.

### Metodología

A lo largo de todo el proyecto favoreceremos que exista un equilibrio entre las necesidades detectadas, los objetivos planteados y las actividades propuestas.

Las aulas de mujer se llevarán a cabo a través de 16 sesiones, realizando las actuaciones previstas a través de pequeños talleres, grupos de debate...

El proyecto se llevará a cabo en cada Ayuntamiento que compone este CEAS, en horario compatible con las tareas, labores que desarrollen las personas participantes.

## 2.EJEMPLO DE DESARROLLO DE UN PROYECTO “FOMENTO Y APOYO AL ASOCIACIONISMO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA”

### Fundamentación.

Debemos incluir un análisis de la situación en la comunidad en que queremos incidir, atendiendo a las características del trabajo para hombres y mujeres, acceso y control de los recursos, potencial de transformación y papel de las instituciones. En el estudio de la zona sería importante observar, para establecer los objetivos de género bien definidos:

- Cuántas asociaciones de mujeres hay en la zona.
- Cuántas trabajan la igualdad de oportunidades.
- Si existe alguna asociación que tenga entre sus fines promover la igualdad.
- En que tipo de asociaciones participan las mujeres.
- En que asociaciones la participación de mujeres es escasa o inexistente.

- Cuáles son las dificultades de participación de las mujeres en las asociaciones.
- Cuántas mujeres asumen puestos de responsabilidad en las asociaciones (salvo en las que son de mujeres).
- Cuál es su motivación para participar en asociaciones, grupos.
- Qué esperan conseguir.

También debemos contemplar las necesidades sentidas por las mujeres con las que vamos a intervenir, así como las situaciones, actitudes, cambios que queremos contemplar.

#### Objetivo General.

Implicar a las comunidades en la mejora de las condiciones de vida, a través de la participación ciudadana, que se estructura fundamentalmente en torno a los Consejos Sociales o cualquier otra estructura que favorezca la dinamización, la movilización, la participación activa y el compromiso social de la población en su desarrollo.

#### Objetivos Específicos.

Habría que definir claramente los objetivos de género que se pretenden conseguir. Ejemplo:

- Potenciar la igualdad de oportunidades en las asociaciones, integrando el trabajo y la promoción de la igualdad en sus fines,
- Favorecer que las mujeres tengan acceso y representación en todas las asociaciones de la comunidad, asumiendo en las mismas puestos de responsabilidad.

#### Actuaciones Continuas.

- Formación básica para el asociacionismo, de modo que comprendan la importancia de potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde todas las actuaciones que realicen y en todos los ámbitos de trabajo, y ayudarles a integrar la perspectiva de género en todas sus propuestas.
- Motivación a las asociaciones para que realicen actuaciones específicas de promoción de la igualdad desde su ámbito de trabajo, según las necesidades detectadas en la zona.

- Orientación a las asociaciones a establecer una gestión democrática y participativa en las mismas, facilitando el acceso de mujeres y hombres en todas las asociaciones, con objeto de conseguir una participación más equilibrada que conlleve visualizar las necesidades y situaciones concretas de la mitad de la población, lo que implicará una gestión más eficaz y completa.
- Acercar a las mujeres a los puestos de responsabilidad en las asociaciones, motivándolas y empoderándolas para asumir estos retos, realizando con ellas acciones tutoriales y acompañándolas en un primer momento para afianzar sentimientos de seguridad.
- Coordinar a las asociaciones de mujeres, estableciendo cauces de comunicación con ellas, de forma que podamos tener una visión más global de las necesidades sentidas por ellas y las necesidades globales, trabajando sus potenciales.

#### Metodología.

Se trabajará de forma coordinada y continua en el tiempo con las asociaciones de la zona. Tendremos en cuenta, a la hora de establecer el horario, la opinión y preferencias de las personas que participen, de forma que sea compatible con las tareas, labores que desarrollen.

## BIBLIOGRAFÍA

-“Guía Metodológica para Integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo”. EMAKUNDE. Vitoria-Gasteiz.

-“Diagnóstico Institucional de Género”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de Nicaragua. Grupo de Género. Octubre 2005.

-“Guía para la Elaboración de proyectos desde una Perspectiva de Género”. Proyecto EQUAL “La Igualdad crea empleo”. Fundación Mujeres. 2003.

-“Guía Práctica “La Inclusión de la Perspectiva de Género en Políticas Locales”. EQUAL MORVEDRE. Ayto. Sagunto. 2005.

-Informe “Mainstreaming en iniciativas comunitarias de empleo”. EQUAL ITACA. Empleo e Igualdad en clave local.

-“Guía Metodológica para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Agendas 21 Locales y en los Planes de Urbanismo en Canarias. Gobierno de Canarias-Consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial. Febrero 2005.

-“Mainstreaming y Políticas de Igualdad de Género en Europa”. Proyecto Europeo de Investigación MAGEEQ España.

-Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer-Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Materiales de la Colección de la Unidad:

MODULO 1: Introducción al Enfoque Integrado de Género-Guía Básica.

MODULO 5: Indicadores de Género.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

-III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Nairobi, 1985).

-IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995).

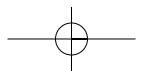
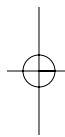
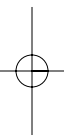
-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

-Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

- Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011).









La elaboración y coordinación de la presente guía ha sido promovida por la Diputación de León, a través de su Área de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades. Programa de Mujer e Igualdad de Oportunidades.



Para ello se ha contado con la colaboración de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.



Los contenidos han sido redactados con la colaboración de Códice Consultora de Género.



