25 impulsando sueños

Coordinadora estatal
Plataformas Sociales
Salesianas

Orientaciones metodológicas

Inclusión de la perspectiva de género e interseccionalidad

Elaboración de proyectos sociales

www.psocialessalesianas.org

Pinardi · valponasca · FISAT · Fundación Valsé · Sant Jordi · JuanSoñador · Fundación María Auxiliadora · Fundación Mornese · Don Bosco · Avanti · FCM

Nombre del proyecto:

ASI - Acción Social desde la interseccionalidad: Adaptación de las formulaciones, programaciones y evaluaciones de los equipos con perspectiva de género.

Línea de actuación:

Mujer e Igualdad

Impulsa:

Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas (CEPSS)

Entidades salesianas participantes:

- Fundación Mornese (Andalucía)
- Fundación Canaria Maín (Canarias)
- Fundación Bosco Social (Cantabria y La Rioja)
- Fundación María Auxiliadora (Cataluña)
- Salesians Sant Jordi Salesianos Social (Cataluña)
- Asociación Valponasca (Castilla y León)
- Fundación Valsé (Madrid)
- FISAT Salesianos Social (Comunidad Valenciana)

Financiación:

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2023; a través de la convocatoria de Actividades de interés general consideradas de interés social.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Licencia y difusión:

Este documento se puede compartir y difundir citando la autoría:

Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas

@psocialessalesianas | www.psocialessalesianas.org

creative commons

Agradecimiento

Un recurso diseñado para equipos educativos, profesionales del tercer sector y voluntariado, elaborado con la colaboración de profesionales de las entidades sociales salesianas participantes y dinamizado por CEPSS.

Nuestro agradecimiento a todas las personas que han contribuido a su desarrollo.

Presentación

Las entidades que conforman las **Plataformas Sociales Salesianas** comparten un firme compromiso con la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en todas sus áreas de trabajo. Desde el diseño de proyectos hasta su implementación, dinamización y comunicación, esta perspectiva se integra de manera transversal, garantizando que cada acción contribuya a la construcción de **sociedades más justas e inclusivas.**

Este enfoque integral se refleja en el desarrollo de **itinerarios socioeducativos**, **espacios de acompañamiento y acciones formativas** que promueven oportunidades equitativas para todas las personas, atendiendo a sus diversas realidades y necesidades. Incorporar la perspectiva de género no es solo una cuestión de equidad, sino una herramienta clave para transformar los entornos de intervención social y generar **cambios sostenibles en las comunidades.**

A través de esta guía, buscamos compartir recursos y estrategias que faciliten la incorporación efectiva de esta mirada en el trabajo diario de equipos educativos, profesionales del tercer sector y voluntariado. Es un paso más en nuestro compromiso por seguir avanzando hacia una sociedad libre de desigualdades, donde cada persona pueda desarrollar su vida con **dignidad, respeto y oportunidades reales.**

Contenido

1 Introducción

2 ¿Por qué es importante incorporar un enfoque de género e interseccionalidad en los proyectos sociales?

3 Etapas del desarrollo de los proyectos financiables y actores participantes.

4 Fases en la implementación de la Perspectiva de Género e Interseccionalidad en los Proyectos Sociales.

- 4.1. Diagnóstico.
- 4.2. Formulación del Proyecto.
- 4.3. Diseño e implementación del Proyecto.

1 Introducción

La presente guía está dirigida a las organizaciones que forman parte de la Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas, CEPSS, que diseñan y ejecutan los proyectos sociales, con el objetivo de orientar sus pasos en la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en todo el ciclo de vida de estos. Pasos, que, como mínimo, han de ser coherentes y responder a los criterios y cláusulas sobre el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que las administraciones públicas establezcan en sus convocatorias en base a la ley marco estatal **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, así como las leyes autonómicas que, adicionalmente, han de dirigirse a la formulación y presentación de proyectos que tengan en consideración las diferentes necesidades e impactos sobre las mujeres y hombres, en cuanto a la implementación, seguimiento y evaluación de los mismos para medir, visibilizar y dar cuenta de sus avances en términos de igualdad de oportunidades.

El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas define la incorporación de la perspectiva de género como:

> *"El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros".*

Abordar la realidad social desde una perspectiva que no tiene en cuenta a las mujeres supone un sesgo que hemos de tratar de corregir. Para ello se hace necesaria una nueva perspectiva, más amplia, desde la que interpretar e intervenir. Este nuevo enfoque, denominado perspectiva o enfoque de género, se concibe como una forma de ver las particularidades de la situación social de las mujeres y hombres. Aplicar la perspectiva de género supone visibilizar, identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades y problemas específicos de toda la población, hombres y mujeres, realizando un esfuerzo para identificar matices que hasta el momento pasaban desapercibidos ante nuestros ojos.

Pero, ¿qué es exactamente el género?

La sociedad, a partir de nuestro sexo biológico, se encarga de atribuirnos una serie de roles y estereotipos que “marcan” la forma de comportarnos o aquello que es “socialmente aceptado” para uno u otro sexo. El género por tanto, designa aquello que se atribuye a cada uno de los sexos en cada sociedad, lo masculino y lo femenino. Estas atribuciones no son universales, sino que varían según el contexto. Estas atribuciones están sujetas a variables como la clase social, la religión, la etnia, la época, etc. Por tanto, lo femenino y lo masculino no se refieren a un hecho biológico como sucede con el sexo, sino a construcciones culturales, por lo que suponen una categoría de análisis.

Distinción entre sexo y género

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

De esta norma dilatada durante siglos de historia, se desprende lo que conocemos como sexismo, que se perpetúa a entre otras cuestiones por:

- La división sexual del trabajo.

El género tiene en la organización social del trabajo uno de sus más destacados ámbitos de acción. La distribución de las tareas se realiza sobre la base de la diferencia sexual: como hemos visto, al género femenino se le asigna el trabajo "reproductivo" (cuidado de menores, de personas mayores, enfermas, preparación de alimentos,...) que se desarrolla principalmente en el ámbito privado, y al género masculino, el trabajo "productivo" (producción de bienes materiales, organización social, económica,...) que se desarrolla en el espacio público.

Esta asociación femenino-reproductivo-privado y masculino-productivo-público es lo que se conoce como división sexual del trabajo.

- La socialización diferenciada.

La socialización comporta el aprendizaje de unas normas que informan sobre lo obligado según el sexo (por ejemplo, que un niño sea valiente), lo prohibido (que sea miedoso) y lo permitido (que sea agresivo), de tal manera que uniforman sus comportamientos respecto a estas reglas para conseguir la aprobación social. Así, niños y niñas, que a edades tempranas tienen más similitudes que diferencias, han de asimilar de manera diferente aquellas prescripciones culturales que respondan a las expectativas de las personas adultas y adaptar a ellas sus comportamientos.

Esta socialización diferenciada condiciona y limita las potencialidades de los seres humanos al estimular, desincentivar e incluso prohibir ciertos comportamientos por el mero hecho de tener un sexo u otro. En consecuencia, las diferencias entre mujeres y hombres creadas socialmente no perjudican solamente a las mujeres, sino también a los hombres, puesto que limitan la libertad individual, la libertad de elegir cómo quiero ser y qué quiero hacer. Por lo tanto, superar las barreras que limitan los comportamientos y las posibilidades de unos y otras es un objetivo beneficioso para ambos sexos.

Perspectiva

2

Por qué es importante incorporar un enfoque de género en los proyectos

Incorporar esta perspectiva supone tener presente que el género es una categoría social que debe ser tenida en cuenta en cualquier análisis e intervención, explicitando en todo momento cuáles son las consecuencias y circunstancias de uno y otro sexo y cómo son las relaciones entre ellos.

No se trata solamente de incluir a las mujeres, sino que es necesario hacer visibles las consecuencias de la socialización diferenciada y proponer nuevas formas de estructurar la sociedad de una forma más equitativa.

El enfoque de género no debe ser entendido tan sólo como una herramienta que nos permite interpretar mejor la realidad y, por tanto, adaptar mejor a ella nuestras propuestas de intervención, sino que es una estrategia para transformar la realidad, un compromiso para mejorar la situación social y lograr una relación entre géneros equitativa. El objetivo ú ltimo del enfoque de género es, por tanto, contribuir a mejorar la sociedad, equilibrando las posiciones de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida social.

”La perspectiva o enfoque de género es incorporado cuando son consideradas las necesidades y diferencias de mujeres y hombres, además de su participación en las soluciones al problema que les afecta.

La perspectiva de género es pertinente de aplicar no solo a proyectos cuyo desafío principal sea abordar la igualdad de género, sino también a cualquier tipo de iniciativas, ya sean ambientales, deportivas, urbanas y otras acciones que busquen mejorar la calidad de vida de las comunidades, considerando que todas las acciones dirigidas a un colectivo afectarán de distintas formas a hombres y mujeres” (Comunidad Mujer, 2018).

Al analizar el impacto diferenciado que un proyecto puede tener en hombres y mujeres, es necesario considerar el concepto de interseccionalidad. Este concepto toma en cuenta las identidades y experiencias superpuestas de las personas para comprender la complejidad de los prejuicios que enfrentan. El origen étnico, edad, genero, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros, pueden acrecentar la discriminación que sufren ciertos segmentos de la población.

A modo de ejemplo, en promedio, las mujeres tienen salarios considerablemente más bajos que los hombres. Pero las mujeres migrantes o pertenecientes a identidades étnicas minoritarias tienen mayor dificultad para acceder al empleo y, en muchos casos, perciben salarios aú n más bajos. En este sentido, su sexo y origen étnico están interconectados, creando más desventajas.

Por lo tanto, los proyectos sociales con perspectiva de género e interseccionalidad podrían contemplar las siguientes acciones:

- Identificar brechas y desigualdades de género e identificar a los grupos vulnerables.
- Incluir la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en todas las fases de los programas, proyectos y actividades.
- Desagregar la información por género, edad, etnia, religión, etc.
- Incluir capacitación, sensibilización y formación en derechos.
- Utilizar indicadores de género, que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida.
- Utilizar lenguaje incluyente y no sexista.
- Permitir una mejor aproximación a las necesidades de la población, lo que supone una mayor adecuación de las propuestas de solución.
- Contribuir a mejorar la previsión de resultados, puesto que elimina la posibilidad del impacto negativo en las mujeres de las planificaciones sin enfoque de género.
- Elevar la calidad de las intervenciones, al mejorar su eficacia.
- Contribuir al logro de una sociedad más democrática e igualitaria.

3

Etapas del desarrollo de los proyectos financiables y actores participantes

01 **Convocatoria**

La administración pública convoca subvenciones

02 **Formulación**

Las entidades sociales diseñan y presentan proyectos

03 **Resolución**

La administración pública selecciona proyectos para su financiación

04 **Ejecución**

Las entidades sociales implementan, hacen seguimiento y evalúan sus proyectos

05 **Justificación**

La administración pública hace seguimiento y evalúa cada proyecto

Para ayudar a incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en cada aspecto del proyecto, en la presente guía se ofrecen tres elementos clave: preguntas relevantes sobre lo que tiene que contener cada fase del proyecto para integrar la perspectiva de género e interseccionalidad, recomendaciones operativas sobre lo que hay que hacer para incorporarla y algunos ejemplos.

4

Fases en la implementación de la Perspectiva de Género e Interseccionalidad en los Proyectos Sociales

Objetivos y metodología

¿Qué se va a hacer?
¿Cómo se va a hacer?

Localización, temporalización y recursos

¿Dónde se va a hacer?
¿Cuándo se va a hacer?
¿Con qué se va a hacer?

Fundamentación del programa

¿Por qué se va a hacer?
¿Para qué se va a hacer?

Tiempo

Esquema de proceso de un Proyecto

Punto de partida

Situación inicial

Análisis

Identificación del problema

Implementación

Elaboración y ejecución del problema

Impacto

Situación deseada

Los proyectos tienen un ciclo de vida, en el cual se identifican cuatro etapas:
1) Diagnóstico, 2) Diseño, 3) Ejecución y 4) Evaluación.

Las dos primeras etapas del ciclo de un proyecto (Diagnóstico y Diseño) son de "preparación", es decir, corresponden al tiempo previo a la ejecución de las actividades y del proyecto mismo. Durante este periodo se realizan las actividades relacionadas con la identificación de problemáticas, la elección de estrategias de acción y el diseño del proyecto. Dado que ambos procesos implican instancias participativas, deben ser coordinados y considerados en la distribución de tiempos de la organización.

4.1. Diagnóstico

El diagnóstico consiste en la identificación y caracterización de un aspecto de la realidad que se quiere cambiar. Ya sea una necesidad insatisfecha o un problema que afecte y sea reconocido por un grupo de personas de una comunidad.
Es clave que, en la práctica, el diagnóstico incorpore la visión y experiencia de distintos actores de la comunidad, por lo mismo, no debemos olvidarnos de la visión de las mujeres.
Para ello el diagnóstico debe ser lo más completo posible, es decir, que recabe la mayor cantidad de información, de manera que permita entender las causas del problema y las consecuencias de éste para la comunidad y los grupos que la componen.
Es útil responder algunas preguntas que delimiten la población afectada y que permitan describir la problemática que se identifica:

- ¿Quiénes se ven afectados por el problema?
- ¿Cuántas personas se ven afectadas por este problema?
- ¿Cuántas mujeres se ven afectadas?
- ¿Cuántos hombres se ven afectados?
- ¿Qué características tienen las personas afectadas?
- ¿Cómo se ven afectadas las mujeres y niñas por este problema?
- ¿Cómo se ven afectados los hombres y niños por este problema?
- ¿Enfrentan las mujeres o niñas de la comunidad alguna situación de desigualdad?

Para realizar el diagnóstico participativo y que incorpore la perspectiva de género es necesario considerar cómo afecta a hombres y mujeres el problema que se quiere solucionar y cuáles son las necesidades particulares de ambos grupos.

En el diagnóstico también se debe observar cómo son las relaciones de género en la comunidad afectada por la problemática o necesidad identificada, y cuáles son las prioridades y recursos que tienen tanto hombres como mujeres de forma diferenciada, evitando realizar generalizaciones.

- ¿Las mujeres están en una posición de subordinación frente a los hombres? ¿En qué esferas?
- ¿Sufren las mujeres algún tipo de discriminación?
- ¿Tienen las mujeres necesidades particulares?

Identificació n del problema

Es importante que el problema quede planteado como tal, dado que muchas veces se suele confundir con el planteamiento de la solución y ser muy amplio o inespecífico.

Existen diversas herramientas que podemos usar para la elaboración de un diagnóstico, entre ellas, el árbol de problemas. Ésta es una técnica muy utilizada en elaboración de proyectos ya que permite describir un problema e identificar sus causas, consecuencias y su relación, de manera participativa.

1º Identificar un problema central: tronco del árbol.

- ¿El problema priorizado afecta de diferente manera a hombres y mujeres? ¿Por qué?
- ¿A cuántas mujeres y cuántos hombres afecta el problema?
- Frente al problema identificado, ¿cuáles son las posibles soluciones para las mujeres y cuáles para los hombres?

2º Identificar las consecuencias del problema.

Es importante poder definir las consecuencias primarias (más inmediatas), y las consecuencias secundarias (las consecuencias de las consecuencias).

En este punto es necesario preguntar si las consecuencias del problema para las mujeres y hombres son distintas y visibilizar de manera diferenciada cuando así sea. En ese sentido, es importante realizar las siguientes consultas:

- ¿Cómo afectan las consecuencias del problema a mujeres y a hombres?
- ¿A quiénes afecta, en mayor medida, las consecuencias? ¿Qué consecuencias del problema son compartidas por hombres y mujeres?
- ¿Las consecuencias incrementan otras desigualdades de género?

3º Identificar las causas del problema.

Las causas primarias (más inmediatas) se ubican más cerca del tronco y las causas secundarias (las causas de las causas), en las raíces más profundas.

Para un mismo problema puede haber múltiples causas, algunas que pueden ser solucionadas a través de una acción acotada y concreta; y otras que para solucionarlas es necesario generar una transformación en las relaciones de género de la comunidad, los roles asignados a hombres y mujeres y en la división de las tareas entre los dos grupos. Todas las causas identificadas deben ser registradas. Las preguntas pertinentes al paso 3 son:

- ¿Las causas del problema afectan de igual manera a mujeres y hombres?
- ¿Las causas identificadas generan desigualdades de género?
- ¿La problemática identificada tiene causas diferenciadas para hombres y mujeres?

4º Definición de la estrategia de intervención.

Una vez identificado el problema central, es clave determinar las posibles vías de acción, ya que este tiene múltiples causas y no existe una única solución. La elección de la estrategia debe incluir la participación de diversos actores, considerando el impacto del proyecto en las personas beneficiarias. Es fundamental analizar cómo afectará a hombres y mujeres de forma diferenciada, los posibles obstáculos que podrían surgir y la aceptación del proyecto en la comunidad. Además, se debe evaluar si la organización cuenta con los recursos y capacidades necesarias para su implementación.

Preguntas relevantes para la fase de diagnóstico:

¿Quiénes se ven afectadas y afectados por el problema?

¿Que características o necesidades particulares tienen las personas afectadas?

¿Cómo se ven afectados mujeres/hombres y niñas/niños por este problema?

¿Enfrentan las mujeres o niñas alguna situación de desigualdad o discriminación? ¿En qué esferas?

¿Hay alguna otra realidad o característica que pudiera exacerbar aú n más la problemática que enfrenta? (Discapacidad, orientación sexual, etnia, estrato socioeconómico, edad, condición migratoria, entre otros).

¿Se ha descrito correctamente la problemática y sus elementos característicos?

¿Qué necesidades, funciones, usos y expectativas tienen las mujeres y los hombres en relación con la problemática detectada? ¿Existen brechas de género en estos aspectos? ¿Cuáles son?

¿La información utilizada permite el análisis de la situación de partida de mujeres y hombres en base a la problemática detectada y la identificación de diferencias/similitudes y desigualdades? ¿Los datos son actuales y se recopilan, analizan y presentan desagregados por sexo?

¿Se pueden iniciar actividades no previstas o cambiar algunas previstas para mejorar el impacto de género? ¿Qué evaluación puede hacerse de la contribución del proyecto a la eliminación de las brechas de género?

Recomendaciones

Realizar un diagnóstico de la situación real de las mujeres y los hombres con una mirada amplia, que considere el conjunto de elementos e interacciones de la problemática detectada que pretenda paliar el proyecto, y no sólo el contexto más inmediato del mismo.

Para ello, en primer lugar, identificar el ámbito en el que se enmarca el proyecto y cómo operan sus elementos caracterizadores:

1. Los objetivos ú ltimos del proyecto.
2. Los recursos disponibles (físicos, tecnológicos, institucionales, territoriales, económicos...).
3. Los actores implicados, sus relaciones y sus roles (instituciones, empresas, organizaciones no lucrativas, personas y colectivos, grupos vulnerables, grupos de poder...).
4. Los canales para producir, ofrecer, acceder, consumir los bienes y/o servicios de que se trate.
5. El marco político y normativo (regulación, ejercicio de los derechos, ejercicio del poder y toma de decisiones...).
6. Las fuentes de conocimiento (académicas-científicas, técnicas, experiencia de agentes participantes, tradiciones y conocimiento local, ciudadanía, etc.).
7. Las normas sociales que imperan e influyen en comportamientos, actitudes, etc.

A continuación, identificar qué papel juegan las mujeres y los hombres en relación al ámbito de actuación (división del trabajo, necesidades, roles, responsabilidades, oportunidades), con respecto a:

1. La distribución, el uso y el control de los recursos (espacios, tiempos, información, tecnologías, servicios, formación, empleo, poder económico y político, dinero...).
2. La existencia de posibles barreras a la participación por causas diversas (oportunidades limitadas por bajos niveles de educación, pobreza, mala salud, responsabilidades laborales no remuneradas...; violencia contra las mujeres; cuestiones culturales...).
3. El ejercicio de los derechos por parte de ambos sexos (por ejemplo, el derecho a una vivienda).
4. La influencia de las normas y valores sociales sobre los comportamientos, las actitudes y las expectativas de las mujeres y los hombres.
6. Las interacciones de otras variables que puedan ser determinantes de desigualdades en el ámbito de actuación en el que se engloba el proyecto (edad, educación, situación en el mercado laboral, tamaño del hogar, pertenencia a una minoría, discapacidad...), que es lo que se denomina análisis de género interseccional.

Recopilar la información suficiente y adecuada para realizar estos análisis. Para ello:

- Diversificar las fuentes de información (oficiales, organizaciones y colectivos implicados, academia y personas expertas...) y las técnicas de recogida y análisis (encuestas oficiales, encuestas específicas, consultas y otras técnicas cualitativas).
- Incluir la variable sexo en todos los indicadores y dimensiones del análisis que sea posible
- Incorporar otras variables personales y socioeconómicas determinantes de desigualdades en el sistema o ámbito en el que se enmarca el proyecto.

Explorar las posibilidades del uso de big data y de los datos abiertos de la administración pú blica para realizar el diagnóstico con perspectiva de género en proyectos donde la disponibilidad de datos sea complicada o costosa.

A modo de resumen, podríamos decir que, a la hora de realizar el análisi de realidad, debemos tener en cuenta:

- Importancia de realizar un análisis exhaustivo de la situación actual a transformar.
- Identificación de problemas, necesidades y oportunidades de mejora.
- Recolección de datos, estadísticas y testimonios relevantes desagregados por sexo.
- Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, describirlas, analizarlas e interpretarlas en función de las causas sociales que puedan generar desequilibrio, atendiendo a: roles de género, necesidades segregadas y acceso a recursos.

Aplicar la perspectiva de género en esta fase del programa, supondrá que se pongan en evidencia las posibles desigualdades existentes, lo que nos impulsará a buscar estrategias de acción positiva para revertir dichas situaciones.

Las estrategias de acción positivas van dirigidas a compensar una situación de desigualdad para equilibrio las posiciones sociales (principio de equidad) basadas en medidas de discriminación positiva o indirecta (medidas compensatorias).

Una acción positiva es una medida de carácter puntual y su finalidad ú ltima es compensar una situación de desigualdad. su objetivo es combatir las discriminaciones que no resultan necesariamente de la adopción de medidas discriminatorias intencionadas.

Mainstreaming

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es en sí mismo una Acción Positiva y establece soluciones que tratan de resolver las desigualdades básicas, no controlables por la Ley.

Así mismo, el enfoque integrado de género también conocido como Mainstreaming:

- Es un sistema que incorpora el análisis, diseño, aplicación y evaluación de las intervenciones, es decir, el impacto diferencial sostenido por el género.
- Es un instrumento para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades actuales.
- Supone la incorporación en los objetivos generales de las diferencias por razón de género atribuidas culturalmente en función del sexo, con el fin de abolir dichas diferencias.
- Supone un cambio estratégico en el modo en que las Administraciones Pú blicas tienen para actuar en aras de eliminar las brechas de género.
- Integra las políticas y acciones específicas en las políticas y acciones generales (principio de transversalidad).
- Implica nuevas formas de idear y enfocar las intervenciones, cambios en las organizaciones, entidades e instituciones y transformaciones en la sociedad.
- Precisa del acceso y uso de estadísticas desagregadas por sexo sobre temas de especial relevancia para las mujeres y los hombres.
- Contempla la plena participación de las mujeres y niñas en todos los ámbitos de la vida, desde una perspectiva de igualdad de género.
- Necesidad de contar con unos indicadores o señales que sirvan para identificar la situación de hombres y mujeres en la economía y en la sociedad.

4.2. Formulación del Proy

Potencial de transformación

¿Qué potencial de transformación tiene el proyecto para mejorar la igualdad de mujeres y hombres y reducir las brechas de género en el sistema o área en el que se enmarca? Por ejemplo, el sistema educativo, el sistema laboral, el sistema de cuidados...

El análisis de antecedentes/ contexto del proyecto

¿Examina las diferentes situaciones, roles, necesidades y desafíos que enfrentan las mujeres/niñas y los hombres/niños; y analiza si las mujeres y los hombres se verán afectados de manera diferente por el proyecto (en términos de sus derechos, necesidades y roles, oportunidades, etc.)?

Posibles soluciones

Frente al problema identificado, ¿cuáles son las posibles soluciones para las mujeres y cuales para los hombres?

4.3. Diseño e implementación del Proyecto

Normativa → Marco normativo e institucional

Tomando en cuenta un marco normativo e institucional, ¿el proyecto se basa en/considera algún instrumento internacional/compromiso, política, reglamento o evaluación, etc. de derechos humanos/igualdad de género? (Por ejemplo, CEDAW, Plataforma de Acción de Beijing, Planes de Acción Nacionales de Genero, Índice de Brecha Global de Genero y Derechos Humanos Universales).

Inclusión → Participación equitativa en el proyecto

¿El proyecto asegura que tanto las mujeres como los hombres puedan proporcionar insumos, acceder y participar en las actividades del proyecto? ¿De qué manera son incorporados e incorporadas en el proceso de diseño e implementación del proyecto?

Alianzas → Identificación de actores clave

¿Con qué actores claves se podrían identificar oportunidades de colaboración?

Financiación → Presupuesto con enfoque de género

¿Contempla el proyecto presupuestos sensibles al género?

Objetivos generales y específicos	Regla de las tres C´s
• Claridad y especificidad. • Alcanzables y realistas. • Relevantes y significativos. • Medibles y cuantificables. • Evaluables y temporales. • Flexibles y adaptables.	• Concretos. • Concisos. • Consensuados.

Objetivos y metodología

01 **Equidad**

Tener en cuenta las necesidades y prioridades tanto de los hombres como de las mujeres

02 **Desconstrucción**

Dirigidos a la ruptura de estereotipos de género

03 **Empoderamiento**

Objetivos que persigan mejorar la posición social de las mujeres

04 **Conciliación**

Acciones flexibles teniendo en cuenta todo tipo de disponibilidades en función de la conciliación familiar

05 **Inclusión**

Fomentar la participación del grupo más desfavorecido

Con respecto a la población destinataria, no podemos olvidar:

- Identificación de necesidades y problemas.
- Segmentación y delimitación.
- Inclusión de grupos vulnerables.
- Participación activa de la comunidad.
- Enfoque en resultados y cambios.
- Monitoreo y evaluación continua.

4.4. Formulación de Indicadores de evaluación con perspectiva de género

¿Qué es un indicador de evaluación?

Un indicador es un señalador que nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas. En este sentido, son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad.

Por ello, tal y como venimos señalando, necesariamente deberán ir desagregados por sexos para poder valorar el impacto que tiene dicho indicador de manera diferenciada en mujeres y hombres.

El uso de indicadores tradicionales desagregados por sexo ya puede mostrar algunas situaciones desiguales entre hombres y mujeres, sin embargo, no garantiza que se muestre la realidad compleja que sitúa a hombres y mujeres en posiciones desiguales (desfavorables para aquellas en la mayor parte de los casos), donde se mantienen distintas capacidades de acceso a los recursos, distinta retribución del trabajo realizado, distintas posibilidades de ver realizadas las necesidades planteadas, etc.. y, por lo tanto, perpetúan la situación de desigualdad entre los sexos. En este sentido, los indicadores habitualmente planteados tampoco permiten conocer el impacto que la intervención pública tiene sobre hombres y mujeres a través de programas y proyectos.

¿Cuáles son sus características?

Validez	Ha de mostrar verdaderas diferencias de puntuación en las características que se pretenden medir.
Fiabilidad	Los resultados serán más consistentes en la medida que estén menos sujetos a la causalidad.
Sensibilidad	Capaz de presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que queramos medir. Preciso y con el mínimo margen de error.
Comprensible	Información determinada.
Accesibilidad	Permite su cálculo de manera económica y ágil.

Criterios de mínimo cumplimiento en la construcción de indicadores:

- Que sea válido.
- Que sea fiable.
- Que sea sensible (capaz de reflejar los cambios).
- Que sea comprensible.
- Que sea accesible.

Criterios para determinar los indicadores de evaluación con perspectiva de género:

- Específicos para cada etapa del programa.
- Desagregados por sexo (comparativa adecuada).
- De manera participativa entre las personas involucradas.
- Combinación cuantitativos y cualitativos.
- Medibles.

Tipología de indicadores

De carácter económico

De eficacia:
La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente (grado de cumplimiento del objetivo).

Presenta dos posibles problemas:

1. No da información sobre la idoneidad del objetivo y no ofrece ninguna clave sobre si es correcto o no el planteamiento del objetivo.
2. Puede proporcionar información sesgada o contradictoria:
    - porque la ejecución del Programa haya sido buena y haya respondido a demandas reales.
    - porque las revisiones ofrecidas hayan sido escasas y los resultados moderados.

Con el ánimo de evitar el deterioro del sentido original de la eficacia, que era observar la capacidad que las organizaciones (programas o proyectos) tenían para responder a las demandas del entorno, se hace hincapié en buscar una serie de indicadores de eficacia que no sólo midan la relación entre resultados conseguidos y objetivos marcados, sino también la capacidad de las organizaciones (programas o proyectos) para conocer esas demandas del entorno y adaptarse a ellas.

De eficiencia: Incorporan al concepto de eficacia el aspecto económico. Relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Un programa o proyecto será más eficiente que otro si obtiene el mismo producto (resultado) utilizando menores recursos.

Presenta dos posibles problemas:

1. En el ámbito social no suele ser sencillo calcular los beneficios derivados de las inversiones pú blicas, aunque sí el de los costes. Este fenómeno hace que se interprete en ocasiones el alto costo del programa o proyecto y, por ende, la bú squeda de recortes presupuestarios al mismo.

2. Debido a la dificultad de medir en el ámbito social, con frecuencia se ignoran las externalidades (los efectos que sobre terceras personas - ni demandantes ni ofertantes directos/as - tienen las intervenciones a analizar).

La invisibilidad cuantitativa de estos beneficios sociales puede hacer difícil la interpretación de si los beneficios superan a los costes asumidos. Igualmente hacen difícil la comparabilidad con otros servicios alternativos que ofrecen servicios similares, pero no idénticos.

De efectividad o impacto: Intenta valorar el impacto directo (sobre las personas beneficiarias) pero también el indirecto (sobre el resto de la población).

Todo proyecto o programa que se lleve a cabo en el ámbito de la intervención social, ha de contemplar el impacto de transformación social que supone, de ahí que sea tan importante identificar la problemática que se pretende transformar.

Según su naturaleza

- **De realización:** Se trata de indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto.

- **De resultados:** Se trata de indicadores que comparan cuantitativa o cualitativamente (o una combinación de ambos) los objetivos planificados y los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política.

- **De impacto:** Se trata de los indicadores de efectividad, medirán los éxitos del programa. Son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer.

De análisis

- **Cualitativos:** Facilitan la comprensión de los cambios en l0os procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos. Normalmente los indicadores cualitativos se expresan numéricamente para ilustrar cambios. Suelen analizarse a través de palabras como cumplimiento de, calidad de, alcance de, nivel de, etc.

- **Cuantitativos:** Proporcionan información concreta para demostrar los resultados alcanzados. Suelen ser datos en forma de número, porcentaje, tasa o índice.

Las tendencias actuales llevan a impulsar una combinación de ambos tipos e indicadores, entendiéndose como complementarios y no como sustitutivos.
Errores frecuentes al especificar indicadores:

- No se relacionan con el resultado.
- No reflejan el objetivo.
- Son poco realistas.
- Uso excesivo o número elevado.

Aspectos generales a tener en consideración para la creación de indicadores:

- Involucrar a los/as agentes del programa o proyecto en su construcción.
- Identificar indicadores más relevantes.
- Presentar número limitado de indicadores.
- Introducir indicadores de impacto (desagregados por sexo y específicos de género).
- Determinar plazos de recogida y presentación de información.

Pertinencia de género:

- Cuando el programa (proyecto) va dirigido a personas mujeres y/o hombres.
- Cuando el programa no va dirigido a personas (infraestructuras, construcción, adquisiciones, empresas).
- Siempre que haya hombres y mujeres tras esas construcciones, adquisiciones, empresas.
- Siempre que se consideren o invisibilicen las necesidades de mujeres y hombres.

Construcción de indicadores de género:

Paso 1: Adecuación de objetivos.

a) Identificación del resultado directo a alcanzar.

- Perfil de la persona beneficiaria.
- Cuantía a alcanzar.
- Periodo para alcanzar los resultados.
- Definición de conceptos de resultado.
- Objetivos realistas.
- Objetivos verificables.

b) Objetivos en términos referenciales.
c) Establecimiento de objetivos al inicio de la programación.

Paso 2: Identificar brechas de género.

a) Desagregación de información por sexo.
b) Análisis conceptual desde una visión de género (reconceptualización).
c) Identificación de brechas.

- Tasas de cobertura por sexo.
- Identificación de necesidades de hombres y mujeres.
- Cuantificación del tipo (áreas) de incorporación por sexo.
- Razones de la desigual participación de hombres y mujeres.
- Efectos indirectos.

Paso 3: Categorías de indicadores.

a) Presentación de indicadores por categorías.
b) Aspectos a considerar en su creación.

- Recursos destinados por sexo.
- Inclusión de necesidades por sexo y de género.
- Nivel de participación por sexo.
- Éxitos del proyecto por sexo.
- Modificación en el estilo de vida.

Paso 4: Aspectos clave.

1. Desagregación de indicadores por sexo.
2. Combinación de indicadores cualitativos y cuantitativos.
3. Indicadores en términos absolutos y relativos.
4. Indicadores de impacto brutos y netos.

Paso 5: Los tiempos.

a) Consenso de los indicadores de género al inicio del programa.
b) Determinación de los tiempos de recogida de información.
c) Consenso de los tiempos en la recogida de efectos.

Paso 6: Las fuentes.

a) Utilización de fuentes de información existentes, desagregando por sexo o proponiendo conceptos de género.
b) Utilización de fuentes e información propias, consensuando indicadores y metodologías.

SÍNTESIS DE PASOS:

1. Definición clara de objetivos.
2. Identificación dónde se encuentran las brechas de género.
3. Elección de categoría de indicadores.
4. Aspectos clave en la construcción.
5. Elección del marco cronológico.
6. Determinar fuentes de información: existentes y nuevas.
7. Incorporación de análisis cualitativo.

Criterios de selección de indicadores de género (criterios básicos):

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada.
- Ser fáciles de utilizar.
- Estar claramente definidos.
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Tener un número reducido para la síntesis.
- Visibilizar avances de las necesidades de género (básicas y estratégicas).
- Ser comparables en el tiempo.

Un documento en evolución

Este documento constituye una primera aproximación a la integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos en las entidades sociales salesianas. Su finalidad es ofrecer orientaciones introductorias, brindando herramientas y estrategias básicas para fortalecer el enfoque de igualdad en la intervención social.

A lo largo del año 2025, el proyecto volverá a ejecutarse, permitiendo un análisis más profundo de los aprendizajes obtenidos, los desafíos encontrados y las mejoras necesarias en su aplicación práctica. Este proceso culminará en una segunda parte de la guía, que recogerá nuevas reflexiones, experiencias y recomendaciones, consolidando un recurso aún más completo y adaptado a las realidades de las entidades y los equipos de intervención.

Este es solo el primer paso en un camino de mejora continua, con el compromiso de seguir avanzando hacia una intervención social más equitativa, inclusiva y transformadora.

Normativa en vigor:

1. **Constitución Española**

- Constitución Española

2. **Tratados y Convenios Internacionales**

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Convenio de Estambul

3. **Leyes Orgánicas**

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

4. **Leyes Ordinarias**

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio
- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

5. Reales Decretos-leyes

- Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género

6. Reales Decretos

- Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer

- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009

- Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte

- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

- Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad

7. Órdenes Ministeriales

- Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento

- Orden de 26 de abril de 2024 de la Ministra de Igualdad, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Igualdad para el periodo 2024-2026

8. Documentos de Trabajo y Estrategias

- Informe GREVIO

- Folleto del Pacto de Estado contra la violencia de género

- Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género (Congreso y Senado)

- Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026

Plataformas Sociales Salesianas

Pinardi BOSCOSOCIAL · valponasca · FISAT SALESIANOS SOCIAL · fundación valsé · SANT JORDI SALESIANS SOCIAL · JuanSoñador BOSCOSOCIAL

Fundación María Auxiliadora · Fundación Mornese · DON BOSCO SALESIANOS SOCIAL · Avanti BOSCOSOCIAL · FCM FUNDACIÓN CANARIA MAIN

25 impulsando sueños

Coordinadora estatal
Plataformas Sociales
Salesianas

ASI

Acción Social desde la interseccionalidad

Adaptación de las formulaciones, programaciones y evaluaciones
de los equipos con perspectiva de género.

Financiación

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2023;

a través de la convocatoria de Actividades de interés general consideradas de interés social

25
impulsando
sueños

Coordinadora estatal
Plataformas Sociales
Salesianas

impulsando sueños

Contacto

info@psocialessalesianas.org
@psocialessalesianas

C/ José Gutiérrez Maroto nº 18, 28051 Madrid
913610050

www.psocialessalesianas.org