

GÉNERO Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Guía para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos



*Mujer: Persona del sexo femenino.
- de gobierno. 1 Criada que tenía a su cargo el gobierno económico de su casa.
- del arte. 1 Prostituta.*

*Varón: 1 Ser humano de sexo masculino. 2 Hombre que ha llegado a la edad viril.
3 Hombre de respeto, autoridad u otras prendas. Buen ~. Hombre juicioso, docto y experimentado.*

GÉNERO Y EXCLUSIÓN SOCIAL

Guía para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos

"Los estereotipos previos pueden hacer que ciertos sectores sean vistos como incapaces de plantear alternativas: aunque tengan peso numérico, carecen de discursos aceptados socialmente como legítimos. Esto sucede con las <<desviaciones femeninas>>, que tienden a ser vistas como patologías o como muestra de debilidad o inmadurez y rara vez se evalúan positivamente como elemento de contestación".

Dolores Juliano, 2004.

Autoras

Concepción Mimbrero Mallado (Gerenta de Aequa Consultoría de Género S.L.)

Patricia Navarro Pérez (Técnica de Igualdad de Aequa Consultoría de Género S.L.)

Participan

Antonio Escobar Ruiz (Presidente de la Federación Andaluza ENLACE)

Carmen Martínez Perza (Responsable de igualdad de la Federación Andaluza ENLACE)

Belén López Usero (Equipo técnico Federación Andaluza ENLACE)

Esther Villalobos Rodríguez (Equipo técnico Federación Andaluza ENLACE)

Gonzalo Jiménez Sancho (Equipo técnico Federación Andaluza ENLACE)

Luisa Márquez López (Equipo técnico Federación Andaluza ENLACE)

Natividad López Reina (Equipo técnico Federación Provincial LIBERACIÓN)

Financia

Instituto Andaluz de la Mujer - Junta de Andalucía

Colabora

Dirección General de Servicios Sociales y Adicciones - Consejería de Igualdad y Bienestar Social

Diseño y Maquetación

Ma del Rocío Santos Vázquez (Diseñadora Gráfica de Aequa Consultoría de Género S.L.)

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Presentación	5
1.1. Justificación.	6
1.2. Objeto y contenido de la guía.	8
2. La incorporación del enfoque de género	12
2.1. Concepto de enfoque de género.	13
2.2. Importancia de la incorporación de este enfoque.	14
2.3. Elementos necesarios para incorporar el enfoque de género en la organización.	15
3. Marco Normativo	16
3.1. La conquista de Derechos de las mujeres.	17
3.2. Marco legislativo en materia de género y exclusión social	20
4. Perspectiva de género en programas y proyectos	24
4.1. Conceptos básicos.	25
4.2. Mujeres y exclusión social.	28
5. Perspectiva de género en programas y proyectos	36
5.1. Identificación del problema.	38
5.1.1. Diagnóstico / Detección del problema actual.	39
5.1.2. Necesidades prácticas e intereses estratégicos.	41
5.2. Diseño y formulación del proyecto.	43
5.2.1. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.	43
5.2.2. Diseño y formulación con perspectiva de género.	47
5.3. Principales obstáculos para implementar la perspectiva de género.	57
5.4. Recomendaciones generales para la incorporación de la perspectiva de género en programas y proyectos.	60
5.5. Evaluación de proyectos y programas desde la perspectiva de género.	62
5.5.2. Clasificación de indicadores y pautas para su construcción.	65
6. Glosario	75
7. Bibliografía	80

1

PRESENTACIÓN



1. Presentación

1.1 Justificación

El siglo XX ha sido escenario de grandes transformaciones respecto a la situación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad. El acceso a la educación, la incorporación al trabajo remunerado o el control de la natalidad son buenos ejemplos de ello. Sin embargo, a pesar de los avances conseguidos, la igualdad real está aún lejos de alcanzarse. Para dar respuesta a esta situación, y gracias a las reivindicaciones del feminismo, durante los años 90 se asume a nivel internacional la importancia de introducir la perspectiva género en las políticas públicas. Incorporar el enfoque de género o la perspectiva de género supone adoptar un conjunto de estrategias analíticas, descriptivas y políticas dirigidas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Además de en las políticas públicas, la integración de esta perspectiva es un elemento indispensable para lograr el buen funcionamiento de cualquier organización con fines sociales.

A nivel europeo, en la IV Conferencia sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995, se establece como estrategia global el mainstreaming o la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. *“El mainstreaming de género, es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la 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”* (Definición del Grupo de Trabajo sobre Mainstreaming del Consejo de Europa). Esta nueva etapa supone un giro

con respecto a las políticas de igualdad jurídica y a partir de este acuerdo internacional, la estrategia del mainstreaming debía ser asumida por todos los Estados miembros. En 1999, España ratifica este principio en el Tratado de Ámsterdam, comprometiéndose a incorporar la igualdad de género en todas las políticas, programas y proyectos.

En el ámbito de la exclusión social, la Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía establece, en su art. 7: *"los Servicios Sociales Comunitarios constituyen la estructura del sistema público de servicios sociales de Andalucía, siendo su finalidad el logro de unas mejores condiciones de vida para el pleno desarrollo de los individuos y los grupos en que se integran, mediante una atención integrada y polivalente"*. El articulado de la Ley 2/1988 refleja el compromiso de las políticas sociales andaluzas con la eliminación de las causas que generan las situaciones de exclusión social.

La exclusión está relacionada con la limitación en el acceso a bienes y servicios, y por tanto, se relaciona con la limitación en el ejercicio de los derechos y la participación social. La Unión Europea considera que *"el término de exclusión social se centra en el carácter multidimensional de los mecanismos a través de los cuales se niega a los individuos y a los grupos a participar en los intercambios, las prácticas y los derechos sociales, que son imprescindibles para la integración social y, por lo tanto, para su identidad"*¹.

Desde la perspectiva de género, los procesos de exclusión social se vienen analizando a través del enfoque de la interseccionalidad, introducido por primera vez por Kimberly Crenshaw en 1989. Este término hace referencia al análisis de cómo las diversas discriminaciones y opresiones que padece una persona interactúan de manera simultánea, configurando su identidad. Las desigualdades por razón de sexo interaccionan con otras circunstancias que generan procesos de exclusión: la

¹ *Towards and Europe of the solidarities. Intensifying the fight against social exclusion and promoting the integration. (Hacia una Europa de las solidaridades, intensificando la lucha contra la exclusión social y promoviendo la integración)*, Observatorio Europeo sobre las Políticas Nacionales para Combatir la Exclusión Social, Bruselas, 1994.

enfermedad, la discapacidad, el aislamiento relacional, la pertenencia a minorías étnicas, la drogadicción o el encarcelamiento. En esta interacción se produce una retroalimentación entre la discriminación y la exclusión social que da lugar a la discriminación múltiple.

Aplicar el mainstreaming a las acciones dirigidas a la lucha contra la exclusión social implica que la planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de todos los programas y actuaciones incorporen la perspectiva de género. Esto va a permitir conocer mejor la realidad de mujeres y hombres, reconocer los mecanismos que siguen manteniendo las estructuras sociales desiguales y poder diseñar estrategias que las corrijan y avancen hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro de este contexto, la Federación Andaluza Enlace a través de esta guía pretende integrar la perspectiva de género de una manera transversal en todos sus programas y proyectos que desarrolle. Guía que también será un referente para sus entidades federadas y tercer sector de acción social en general. El objetivo es marcar una serie de pautas y recomendaciones dirigidas a incidir sobre las condiciones estructurantes de desigualdad que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, dotando de una serie de herramientas que permitan implementar el enfoque de género.

1.2 Objeto y contenido de la guía

Tener en cuenta una perspectiva de género supone reconocer la discriminación que sufren las mujeres bajo un sistema de sexo-género que ha construido, mediante los procesos de socialización, realidades diferentes para mujeres y hombres. Teniendo en cuenta la capacidad de influencia y responsabilidad social de las

organizaciones del Tercer Sector, la Federación Andaluza Enlace se compromete a contribuir con la transformación de los factores que estructuran la desigualdad de las relaciones de género, y por tanto, con la integración de la perspectiva de igualdad de oportunidades en la organización y sus actuaciones.

La normativa y las políticas relacionadas con la exclusión social tienen como principio que mujeres y hombres deben obtener beneficios equivalentes de las medidas orientadas a la inserción social y a la prevención de la exclusión. La incorporación de la perspectiva de género en la planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación de los programas y actuaciones dirigidas a la inclusión, es la herramienta básica para conseguir la equidad entre mujeres y hombres. La Federación Enlace, con la aplicación integral de este enfoque intenta dar respuesta al reto de superar el desequilibrio entre la situación de mujeres y hombres, de la consolidación del pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, y de la equiparación de esos derechos con respecto a los hombres, asentando el principio de igualdad como valor central en la Federación. Se trata por tanto de planificar y desarrollar actuaciones de tal manera que mujeres y hombres obtengan el mismo beneficio o que quienes parten de una situación de desventaja (mujeres), se equiparen al resto de destinatarios (hombres).

Con este objetivo se elabora el I Plan de Igualdad de Enlace, del que parte esta guía que sirve de ayuda para la incorporación del enfoque de género en proyectos y programas de la federación, de sus entidades vinculadas, y en general de las organizaciones del tercer sector de acción social.

PLAN DE IGUALDAD	GUÍA
<p>Institucionalizar la igualdad mediante un compromiso explícito y reconocimiento público de que el enfoque de género se está incorporando a la gestión y la cultura de la Federación.</p> <p>Poner en marcha estrategias concretas para introducir cambios orientados a conseguir un equilibrio en la participación representatividad de las mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad.</p> <p>Recoger como medida la aplicación de las indicaciones que aparecen en la presente guía para contribuir así a la incorporación de la perspectiva de género.</p>	<p>Recoger el proceso de incorporación de la perspectiva de género que deben seguir todos los proyectos y programas de las organizaciones a las que se dirige la guía.</p> <p>Favorecer la sensibilización y capacita a profesionales y voluntariado para comprender la realidad y actuar sobre ella en claves de género.</p> <p>Garantizar que en cada proceso se tenga una visión de la realidad que contenga datos desagregados por sexo que permitan identificar las causas de las diferencias y los mecanismos que las sostienen, para ir compensándolas con las diversas medidas.</p>

Fig.1.1. Esquema relacional de los objetivos del I Plan de Igualdad de Enlace y Guía.

La guía se encuentra estructurada en cinco apartados: *Las incorporación del enfoque de género, Marco normativo, Desigualdad de género y exclusión social y Perspectiva de género en programas y proyectos*. En el primer apartado de la guía se conceptualiza el enfoque de género, se justifica la importancia de su incorporación y se esquematizan los elementos necesarios para incorporar la perspectiva de género en una organización. En el segundo apartado, se hace un recorrido normativo por las políticas de igualdad. En el apartado *Desigualdad de género y exclusión social* se expone una introducción a los conceptos necesarios para incorporar la perspectiva de género, así como una aproximación a la realidad de las mujeres en riesgo de exclusión social. En el cuarto apartado, se marcan procedimientos, recomendaciones y cuestiones a tener en cuenta para implementar la perspectiva de género en el diseño y puesta en marcha de proyectos y programas. Así mismo se

aborda como debe llevarse a cabo el seguimiento y evaluación final de programas y proyectos en desarrollo. En este caso se expone la importancia del diseño de indicadores de género adecuados al tipo de evaluación que proceda realizarse. El último apartado, *Glosario*, recoge términos básicos no conceptualizados en la guía y que complementan el contenido de la misma.

La guía contiene recomendaciones para la inclusión integral del enfoque de género en todas las fases del proceso de desarrollo de proyectos y programas, en todas las áreas y a todos los niveles de actores y actrices involucrados/as en los mismos.

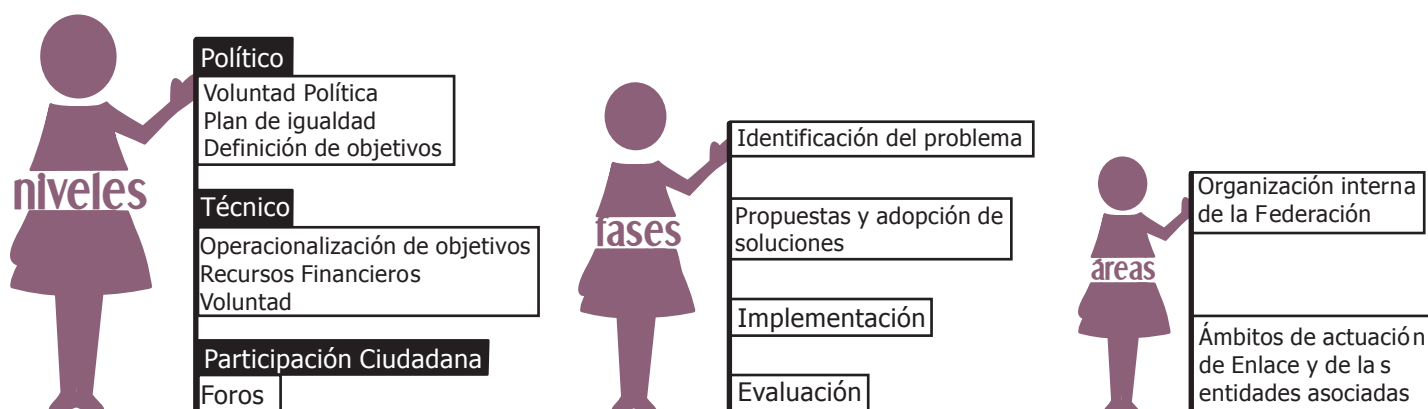


Fig.1.2. Tabla resumen sobre los elementos que intervienen en el proceso de desarrollo de proyectos y programas.

2

LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO



2. La incorporación del enfoque de género

2.1 Concepto de enfoque de género

El enfoque de género es una perspectiva multidimensional que permite incorporar estrategias que guían, orientan y favorecen la incorporación de valores igualitarios a distintos niveles:

- El enfoque de género es una herramienta de análisis con bases en las variables sexo y género, posibilita identificar papeles y tareas que llevan a cabo hombres y mujeres. Permite medir y detectar asimetrías en las relaciones de poder e inequidades.
- Se trata también de una categoría descriptiva, ayuda a reconocer las causas que producen las desigualdades entre hombres y mujeres y por tanto ayuda también a formular mecanismos para superarlas. Es especialmente relevante que esta perspectiva ubique la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas que provocan desigualdad en el acceso al poder y procesos de exclusión.
- El enfoque de género es también una opción política. Al permitir identificar las diferencias, desigualdades y discriminaciones, al permitir reconocerlas, se establece un compromiso para la lucha contra estas inequidades.

2.2 Importancia de la incorporación de este enfoque

Los procesos sociales que conlleva la globalización están generando nuevas formas de desigualdad, que se conjugan con viejas formas de discriminación, dando lugar a un entramado cada vez más complejo de exclusión y pobreza.

En el mundo en el que vivimos, la pobreza y la exclusión social, tienen cada vez con mayor frecuencia rostro femenino. La preocupación por la realidad social ha permitido detectar como los factores que inciden en la exclusión social afectan de manera diferente a mujeres y hombres, generan estereotipos diferentes para ambos sexos y tienen también efectos distintos para ellos y ellas.

A partir de este conocimiento se hace ineludible la integración de mecanismos que permitan atajar estas situaciones y favorezcan el logro de la igualdad en sentido amplio. Para ello el enfoque de género es un instrumento que permite analizar e intervenir de manera específica en la realidad de cada colectivo. El enfoque de género no sólo incorpora el principio de Igualdad de género en todo el proceso de intervención y en todos los ámbitos, sino que además incluye la diversidad como un elemento más a tener en cuenta y como un valor añadido.

Es por todo ello que la guía hace especial hincapié en la inclusión de este instrumento en la gestión de los proyectos de intervención social, ya que sin él, cualquier actuación sería incompleta, sesgada, y por lo tanto ineficaz.

2.3. Elementos necesarios para incorporar el enfoque de género en la organización



En la figura 2.1 se especifican las condiciones que toda organización debe cumplir para integrar el enfoque de género. Estos elementos fundamentales se abordarán en los próximos apartados de la Guía.

Fig.2.1. Condiciones de toda organización para poder integrar el enfoque de género.

3

MARCO NORMATIVO



3. Marco normativo

3.1 La conquista de Derechos de las mujeres

La situación actual de las mujeres y su aparente igualdad con respecto a los hombres no responde a un hecho casual, sino al esfuerzo de muchas mujeres a lo largo de la historia que han luchado por transformar una realidad discriminatoria. Quizá sea necesario recordar que durante la Ilustración, Rousseau diseña el perfil de mujer burguesa, y concibe una igualdad entre ciudadanos en la que se excluye a las mujeres del principio de ciudadanía. Cuando argumenta sobre la igualdad va a decir que "la política pertenece a los hombres igual que les pertenece la racionalidad, la jerarquía, la cultura, el temple, el valor, el carácter y el acuerdo. Las mujeres deben estar excluidas de la política y limitarse al buen arreglo de su casa, la obediencia, la dulzura, y, en general, a facilitar la libertad y el éxito de los varones a cuya autoridad han sido subordinadas"².

Esto es importante en la medida en que el nuevo régimen que nace de estas ideas ilustradas (con la concepción de Estado de Rousseau) y de la Revolución Francesa, va a servir de modelo a muchos países que toman como referencia el Código Civil napoleónico, institucionalizando la separación del ámbito público y privado para mujeres y hombres. Las mujeres son excluidas de la educación, la participación económica y de todo lo referido al ámbito público.

Identificadas con el movimiento contra la esclavitud que comienza en 1830 en Nor-

2 VALCÁRCEL, A.: "Feminismo y poder político". Foro Internacional. "Mujer, Poder Político y Desarrollo". Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales / Instituto de la Mujer, 1994, p. 45.

teamérica, las mujeres comenzarán a organizarse y se inicia así la reivindicación del sufragio universal impulsado por el movimiento de mujeres y el movimiento abolicionista de la esclavitud. Con sus reivindicaciones las sufragistas fueron alcanzando su objetivo a partir de finales del siglo XIX, sin embargo, para 1948, momento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo 30 de los países firmantes reconocían el derecho al voto a las mujeres. A partir de entonces, el sufragio femenino irá extendiéndose en los países europeos y americanos, pero a pesar de esta igualdad jurídica, el Estado seguía considerándolas como responsables de la familia y del ámbito privado.

En los años 70 el movimiento feminista irá más allá de la reivindicación de la igualdad jurídica, y, adoptando el término género como categoría de análisis, comenzará a manifestarse contra las condiciones estructurantes que mantienen y reproducen la desigualdad entre mujeres y hombres. Esta reivindicación se plasmará en la I Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en México en 1975.

El primer instrumento jurídico adoptado a nivel internacional para actuar en este sentido será la Acción positiva, recogida en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (ONU, 1979). A nivel europeo, se aprueba la Directiva 76/207/CEE sobre la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el Empleo y condiciones laborales, se desarrollan los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, y culminarán con la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín, en 1995. Es en este marco donde se adopta el enfoque del mainstreaming o transversalidad

ACCIONES POSITIVAS: son aquellas medidas temporales y estratégicas que tratan de compensar la desigual situación de partida entre mujeres y hombres. Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). Están dirigidas a la eliminación de los obstáculos que las mujeres encuentran para disfrutar de los derechos de ciudadanía en igualdad de condiciones (como ejemplos encontramos cursos de formación o subvenciones a la contratación de mujeres). Aparecen en el marco de la Unión Europea en 2002 (Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo).

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: es una forma de acción positiva pero, en lugar de actuar sobre la situación de partida, actúa sobre los resultados (ejemplo: imponer directamente la obligación de contratar a mujeres para eliminar su infrarepresentación).

de la perspectiva de género, invitando a los Gobiernos de las nacio-

nes Unidas a *"integrar la perspectiva de género en todas las políticas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones"*. El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo de la Unión Europea en 1997, recogerá el compromiso formal de avanzar en la igualdad de género como un objetivo transversal.

A partir de entonces, las políticas de igualdad entre mujeres y hombres se caracterizan por seguir una estrategia dual, que complementa las políticas dirigidas específicamente a mujeres (combinan las acciones positivas y la discriminación positiva) y las políticas transversales (mainstreaming).

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A MUJERES



Fig.3.1. Esquema sobre políticas específicas y transversales.

Fuente: Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Martínez Ten, L., y Escapa Garrachón, R. 2008.

3.2 Marco legislativo en materia de género y exclusión social

En España, desde 1983 se vienen desarrollando políticas de igualdad a través del Instituto de la Mujer. Desde este organismo se elaboran los Planes de Igualdad como herramienta para la intervención pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Hasta la fecha, se han puesto en marcha cinco Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A nivel normativo, es destacable la Ley 30/2003, sobre medidas para la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, y aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que incluye la transversalidad entre sus principios rectores. Los informes de impacto de género van a ser instrumentos clave para la intervención con perspectiva de género y para valorar la implantación y el desarrollo de la estrategia del mainstreaming de género. Finalmente, para dar respuesta a la normativa internacional y comunitaria, España aprueba el 22 de marzo de 2007, la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprovechando la obligación de transponer al ordenamiento jurídico las siguientes directivas europeas:

- **Directiva 2002/73/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE**, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Esta ley introduce la transversalidad en España, y el avance hacia la igualdad real

o efectiva. En su artículo 1.1, recoge que *"las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria"*. De ahí nacerá el actual Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), siendo el primero en incorporar la transversalidad de la perspectiva de género como principio rector. A nivel regional, las competencias en materia de igualdad de oportunidades se transfieren a las Comunidades Autónomas y, a partir de 1994, todas las Comunidades poseen organismos de igualdad para impulsar políticas específicas³ (Instituto de la Mujer, 2005).

En Andalucía, entre las actuaciones dirigidas a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, destaca la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno y la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad, recogido en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. Además, la aprobación de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, supone un gran avance en la introducción de la transversalidad de género en comunidad autónoma.

Partiendo del compromiso de integrar la estrategia de Mainstreaming, y de acuerdo con la normativa, en enero de 2010 se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013⁴ cuya finalidad es definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre

3 Las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, impulsan políticas de igualdad de oportunidades a través de sus respectivos organismos, Consejería de Educación, Cultura y Mujer de Ceuta y Viceconsejería de la Mujer de Melilla.

4 La Ley establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres como instrumento clave para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

las mujeres y los hombres en los próximos años.

Entre sus líneas de actuación es un objetivo prioritario trabajar contra la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres. Para ello, contempla medidas dirigidas al avance en la participación e integración de mujeres en riesgo de exclusión social, medidas de sensibilización y fomento de proyectos y programas para trabajar contra las discriminaciones, así como acciones orientadas a la prevención y atención a las mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, entre otras.

- Personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años.
- Menores y jóvenes.
- Mujeres.
- Personas en situación de dependencia.
- Población inmigrante.
- Personas en situación de riesgo social (pobreza, drogodependencias, prisiones).

Así mismo, los Planes para la Inclusión Social también tienen entre sus principios de actuación consolidar el principio de igualdad, y en especial actuar sobre aquellos colectivos con dificultades añadidas. En el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2008-2010) se señalan los diferentes colectivos que presentan mayor riesgo de exclusión social:

En este Plan se contempla el compromiso de desarrollar los principios de la Ley 3/2007 en sus actuaciones, como refleja en su apartado sobre objetivos prioritarios: *"sigue comprometiéndose con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, e integrando el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas de inclusión social."*

En nuestra autonomía, La Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía establece la igualdad y universalidad como principios y en su exposición de motivos se concibe “como un importante eslabón dentro de la política de Bienestar Social a desarrollar por el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, considerándose que, con su promulgación, se da un paso importante en la consecución de las metas de promoción, igualdad y bienestar para el pueblo andaluz, que la Constitución y el Estatuto de Autonomía preconizan”. También en el ámbito de la exclusión, las medidas recogidas en la línea estratégica de Bienestar social del I Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, sitúan su atención a colectivos de mujeres con necesidades específicas, considerando este hecho como un impulso de los procesos de empoderamiento, así como de logro de la equidad en la distribución de las responsabilidades del trabajo reproductivo y productivo. Así mismo, en la línea de actuación 7 Participación, se plasma la necesidad de conquistar e impulsar ámbitos de participación en los que, el género no sea una variable discriminante.

Las mujeres se presentan como grupo con mayor riesgo de exclusión social que los hombres. Por ello, incorporar la perspectiva de género es un elemento necesario para conocer mejor su realidad, para analizar los mecanismos que en la actualidad mantienen las estructuras sociales de desigualdad, y para poder diseñar las estrategias necesarias para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4

DESIGUALDADES DE GÉNERO Y EXCLUSIÓN SOCIAL



4. Desigualdades de género y exclusión social

4.1 Conceptos básicos

Un primer paso para incorporar la perspectiva de género en cualquier organización, es situarnos conceptualmente para partir de un conocimiento homogéneo en materia de género. La importancia de definir los términos que se recogen en este apartado estriba en que se presentan como herramientas básicas para poder intervenir partiendo de un solo lenguaje, un lenguaje en clave de género.

Sexo.

Al hablar de sexo nos referimos a los elementos que constituyen las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Aunque el concepto haga referencia a características biológicas, la antropología ha evidenciado que debe hacerse una lectura sociocultural del sexo, ya que, algunas realidades biológicas como la intersexualidad son definidas como “anormalidades” dependiendo del contexto cultural o el momento histórico.

Género.

Hace referencia a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En función del sexo biológico, se adscriben culturalmente una serie de aptitudes, roles sociales y actitudes para hombres y para mujeres de manera diferenciada. El término es utilizado también en el análisis del sistema simbólico que construye las categorías de masculino y femenino. El sistema de género se vincula con las relaciones de poder que es-

tablecen la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social política, educativa, económica, o familiar. De ahí que aparezca el término sistema sexo- género.

Sistema sexo- género.

Es el conjunto de "*prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales*". (De Barbieri, 1992). Estas prácticas y normas producen formas de masculinidad y feminidad ideales con los que mujeres y hombres se identifican durante el proceso de socialización y que van a incidir en la construcción de su identidad. Las distintas condiciones sociales que estas normas dan a mujeres y hombres van a generar relaciones de poder y la subordinación de las mujeres, favoreciendo también la discriminación hacia todas aquellas personas que no se ajusten a los ideales de masculinidad y feminidad esenciales según las cuales debe haber una perfecta correspondencia entre el sexo biológico, el género asignado socialmente y la sexualidad heterosexual.

Socialización de género.

Es el aprendizaje (a través de agentes de socialización como la escuela, familia, etc.) mediante el cual los hombres y mujeres asumen un modelo concreto de mujer y hombre, a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asigna como propios. Aprendemos y ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos. Dichos comportamientos se denominan:

- **Roles de género:** El conjunto de aptitudes y conductas que una sociedad atribuye a cada sexo, que es variable en el tiempo y en la cultura. Están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo, a las mujeres se les asignan unos valores vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas

con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público.

- **Estereotipos:** Ese refieren a las distintas actitudes, ideas y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo, en función de características como el sexo, la edad o la etnia. Los estereotipos suelen ser irracionales, simplificadores, generalizadores y rígidos y se presentan como un gran obstáculo para el cambio. (Como es el caso de los estereotipos genéricos de hombre fuerte y varonil y mujer dócil y fiel).

Equidad de género.

Puesto que las necesidades de mujeres y hombres son diferentes, y las diferencias deben ser identificadas para poder así corregir el desequilibrio existente entre los sexos, el concepto de equidad de género supone poner en marcha una serie de medidas orientadas a conseguir la igualdad de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades entre mujeres y hombres (Organización Mundial de la Salud, 2002)⁵.

Discriminación por razón de sexo.

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Artículo 1. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, diciembre de 1979 organizada por Naciones Unidas).

5 Organización Mundial de la Salud (2002). Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género.

- **Discriminación directa por razón de sexo:** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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. (Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Androcentrismo

Se refiere al orden simbólico en el que el hombre aparece como sujeto, mientras que la mujer queda relegada al papel de objeto, de lo otro de la masculinidad, lo que equivale a decir lo otro de la humanidad. La universalidad del término "hombre" que engloba a hombres y mujeres invisibiliza la existencia de las mujeres. El androcentrismo presupone la experiencia masculina como la universal, considera a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas, dejando de lado la experiencia femenina.

4.2 Mujeres y exclusión social

La interacción simultánea de las diversas discriminaciones y opresiones que puede padecer una persona (interseccionalidad) inciden en la configuración de su identidad. Estas circunstancias interrelacionadas pueden originar procesos de exclusión,

y entre ellas encontramos: la enfermedad, la discapacidad, la edad, niveles formativos bajos, la pobreza, el aislamiento relacional, el no acceso a una vivienda, la pertenencia a minorías étnicas, la drogadicción, el encarcelamiento, etc. Estas circunstancias son factores causantes de exclusión social y de la pobreza, y se pueden clasificar según el ámbito desde el que actúan:



Personal	Baja Cualificación Fracaso Escolar Adicciones Prisión Enfermedades
Familiar - Relacional	Violencia Abusos Desarraigo
Socio - Económico	Sin recursos Situación laboral precaria Prostitución Racismo Entorno desfavorable Ausencia de redes
Político-Administrativo Protección Social	Problemas derivados de la situación de extranjería Sin vivienda/ Vivienda precaria Rentas mínimas subsidiarias

Fig.4.1. Factores relacionados con pobreza y la exclusión social.

Fuente: "Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España". Fundación Luis Vives. 2010.

Dentro de la población femenina, existen ciertos grupos que por sus características, tienen algunos de estos factores causantes de la exclusión social, y que darían lugar a situaciones de discriminación múltiple. (Ministerio de Igualdad, 2010).

Mujeres con problemas de adicción

La relación entre género y consumo de drogas legales e ilegales sitúa a las mujeres como colectivo en situación de especial vulnerabilidad. En este sentido, el incumplimiento de las normas vinculadas a estereotipos y roles de género (lo que debes ser y hacer), impone sanciones sociales que les lleva a mantener la situación de adicción. Así mismo, es frecuente hallar en las familias de origen casos de toxicomanía y modelos de interacción padre-hija basado en la violencia, por lo que este mismo modelo vuelve a repetirse en situaciones de pareja haciendo más difícil la salida de esta situación. A ello se suma la situación de muchas mujeres que afrontan la maternidad dentro de este contexto. Desde un punto de vista emocional, el consumo de droga se convierte en compensador frente a la baja autoestima, la depresión, la ansiedad o cualquier otro estado derivado de sus circunstancias personales que mantiene su situación de discriminación.

Finalmente, es importante considerar el aumento del consumo de tranquilizantes o somníferos por parte de las mujeres. Según las cifras de la encuesta domiciliaria del año 2010 del Observatorio Español sobre Drogas, el 31% de las mujeres ha consumido alguna vez hipnosedantes, y el 12,9% lo había hecho en el último mes.

Las diferencias de género respecto al inicio, vulnerabilidad y recaída o patrones de conducta respecto a las sustancias psicoactivas, obligan a plantearse un enfoque distinto en los tratamientos.

Mujeres reclusas y exreclusas

Del total de la población reclusa en Andalucía, el 7,43% son mujeres frente a un 92,56% de hombres (Instituto de Estadística Andaluz, 2009). A pesar de estas diferencias significativas, el impacto social y sobre la unidad familiar que pueda ejercer la situación de una mujer presa es mucho mayor que en el caso de los hombres. Esta realidad es ignorada socialmente por lo que las necesidades específicas se vuelven invisibles. Por otra parte, la imagen de la mujer reclusa se vincula

a estereotipos que no favorece su integración una vez fuera de prisión, por lo que acentúa su situación de especial vulnerabilidad.

Mujeres con difícil acceso al mercado laboral

La situación laboral de las mujeres se caracteriza por contratos temporales o a media jornada en un porcentaje mayor que los hombres. Por ejemplo, según datos del Instituto de la Mujer de 2010, las mujeres suponen el 77, 20% del total de la población ocupada a tiempo parcial. En muchos casos, la poca estabilidad o ingresos económicos insuficientes les lleva a una peor calidad de vida y protección social. Existen una serie de circunstancias que condicionan su acceso al mercado laboral: nivel de estudios, la edad, la experiencia previa, el estado civil, el número de hijos/as, o la disponibilidad horaria. Este último aspecto es importante en la medida en que las responsabilidades familiares asumidas aún por las mujeres las sitúa en una posición de desventaja con respecto a los hombres.

Mujeres responsables de núcleos familiares (familias monomarentales)

Según los últimos informes realizados en España, el número de hogares monoparentales está aumentando a un ritmo bastante rápido. Según los datos del Instituto de la Mujer de la explotación específica de la Encuesta de Población Activa en el año 2010, en el 86,37% de las familias monoparentales, la persona de referencia es una mujer. Mujeres solteras, divorciadas o separadas rompen la dicotomía establecida de los roles que mujeres y hombres tienen asignados, asumiendo nuevos roles y haciendo frente a los problemas socioeconómicos en solitario.

La situación de precariedad económica que viven muchas mujeres que se encuentran en estas circunstancias, les va a situar en riesgo de exclusión social, no sólo a ellas, sino a todas las personas del núcleo familiar que se encuentren bajo su responsabilidad.

Mujeres que ejercen la prostitución

En España, un gran número de mujeres que ejercen la prostitución son víctimas de la trata y del tráfico con fines de explotación sexual. En estos casos, los cuerpos de las mujeres se convierten en objetos de negocio y violencia por parte de las mafias. Por tanto, en este tipo de prostitución forzada, encontramos a mujeres que en muchos casos están sufriendo malos tratos, y a hombres que hacen uso de la prostitución, hombres que intermedian y hombres que la controlan. Son hombres quienes obtienen mayores beneficios del fenómeno y no las propias mujeres, y sin embargo la sociedad las estigmatiza únicamente a ellas.

Mujeres víctimas de violencia de género

La situación de violencia que sufren algunas mujeres en relaciones heterosexuales, está directamente vinculada a la propia dependencia económica y afectiva que mantienen con sus parejas. Estas circunstancias erosionan paulatinamente el autoconcepto y autoestima de las mujeres sumergiéndolas en una situación de difícil salida. En este sentido, el Informe Anual del observatorio de Violencia del año 2010, aporta datos sobre las características sociodemográfica de las mujeres que han planteando algún tipo de consulta referente a violencia de género al número de información y asesoramiento legal telefónico 016. Teniendo en cuenta que la confidencialidad con la que funciona el servicio no permite diferenciar las personas que han llamado más de una vez, el Observatorio estima que de las 5.539 mujeres usuarias, el 16,6% eran mujeres amas de casa y el 21,2% demandantes de empleo. En estos casos, la situación de dependencia económica junto con la de violencia les sitúa en una situación de mayor riesgo de exclusión social.

Mujeres inmigrantes

Las mujeres que en sus países de origen viven situaciones de pobreza y marginación, y emigran a España, son las que tienen un mayor riesgo de entrar en un proceso de exclusión social. La mayoría de estas mujeres emigran a España des-

de África, Asia, América Latina y Europa de Este. Según cifras del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), en Andalucía la tasa de paro de la población extranjera es de 38,43% para las mujeres, y del 34,11% para los hombres. En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, por tipos de régimen, se puede observar que las mujeres extranjeras se encuentran en el régimen del hogar, siendo en estos casos el 90,64% en relación a los hombres, mientras que en otros regímenes, como el de autónomos, las cifras se invierten notablemente.

Mujeres con discapacidad

La limitada participación social, el alto nivel de desempleo, la precariedad laboral, salarios bajos, carencias educativas o formativas y el aislamiento social, son características muy frecuentes en las mujeres con discapacidad, teniendo mayores dificultades que los hombres para el acceso al ámbito público. Esta estigmatización de la discapacidad provoca también la discriminación múltiple en estas mujeres. La Encuesta sobre discapacidades del INE (2008), muestra cómo del total de mujeres con algún tipo de discapacidad, el 23,7 % se encontraban ocupadas frente al 33,4% de los hombres. En Andalucía, el Instituto de Estadística Andaluz⁶ señala que del total de la población activa femenina, el 17,62% de estas mujeres estaban ocupadas frente al 27,05% de los hombres. Estos datos apuntan a que situaciones de discriminación múltiple a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad les hace mucho más vulnerables a la exclusión social.

Madres adolescentes

El riesgo de exclusión social se intensifica cuando existen dificultades para la incorporación o continuidad en el sistema educativo o en el mercado de trabajo. Si las mujeres tienen descendencia en una edad temprana, existe un riesgo de exclusión dependiendo del apoyo con el que cuentan.

6 Para la obtención de estos datos el Instituto de Estadística Andaluz toma como fuente los resultados de la Encuesta sobre discapacidades del INE (2008).

Otros colectivos de mujeres

Las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mayores de 45 años con una baja formación o cualificación, las desempleadas de larga duración, en situación de dependencia etc, se encuentran en los umbrales de la exclusión social.

Atender a la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social requiere tener en cuenta sus problemas específicos. Estos problemas diferenciados tienen que ver con la socialización del sistema sexo-género y los distintos roles asignados a mujeres y hombres. Una buena intervención desde la perspectiva de género debe atender a estas cuestiones derivadas de la socialización diferenciada y que afectan especialmente a las mujeres en situación de especial vulnerabilidad:

- El diferente acceso a los tratamientos y su permanencia en ellos por parte de mujeres y hombres.
- La visión androcéntrica desde la que se diseñan tales tratamientos.
- Invisibilización del consumo femenino de psicofármacos y alcohol.
- Existencia de situaciones de malos tratos.
- Responsabilidades familiares y de cuidado no compartidas.
- El ejercicio de la prostitución. Hay que tener en cuenta que la prostitución es ejercida por un grupo heterogéneo de mujeres biológicas o no biológicas (un gran número de mujeres transexuales ejercen la prostitución en determinados momentos de sus vidas, y se encuentran con la discriminación múltiple) de cualquier clase social.

- La maternidad y la pérdida de la custodia de los hijos/as.
- La ruptura de los lazos familiares y la importancia de trabajar en ello.

Incluir la perspectiva de género en cualquier proyecto, independientemente de su naturaleza, tiene en cuenta las voces de hombres y mujeres en la búsqueda de soluciones a sus problemas, respetando el camino que cada persona elija para la mejora de sus condiciones de vida.

5

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS



5. Perspectiva de género en programas y proyectos

La implementación del enfoque de género en el ámbito de la exclusión social debe hacerse desde un sentido amplio de atención a la diversidad, aspecto fundamental con el que se identifica el tercer sector. A nivel social, la diversidad es cada vez más creciente y a nivel individual, las personas comparten múltiples identidades. Identidades que además no son estáticas sino que evolucionan a lo largo de la vida. En este sentido, las entidades sociales en relación a la igualdad de oportunidades dentro de la exclusión social deben considerar todo tipo de casos, grupos y comunidades atendiendo la propia pluralidad identitaria y de factores causantes de su discriminación. Sirva de ejemplo el caso de grupos determinados de mujeres cuyas características y factores de origen de la exclusión social dan lugar a la discriminación múltiple.

En base a ello, la elaboración de esta guía tiene como objeto su aplicación en todo tipo de proyectos, de carácter individual, grupal o comunitario. Además, se extiende a todo tipo de población al que se dirijan los mismos, hombres, mujeres, menores o colectivos específicos y para finalidades diversas, como la movilización, reflexión, sensibilización, formación, intervención o elaboración de propuestas de cambio desde el trabajo grupal entre otras. Es decir, no se trata de una guía para su aplicación a un proyecto específico, se trata de un instrumento de carácter generalizado que sirva de ayuda para la implementación de la perspectiva de género de forma transversal en cada proyecto o programa que las entidades del tercer sector de acción social diseñen, ejecuten y evalúen.

Incorporar el mainstreaming de Género en las actuaciones a desarrollar implica fomentar la participación activa de las personas involucradas en los proyectos a todos los niveles de toma de decisiones. Siguiendo a Carmen Castro (2003)⁷, la implementación del Enfoque Integrado de Género tiene dos aspectos principales:

- Ser un proceso participativo y abierto
- Participación paritaria entre mujeres y hombres

En este sentido, en los programas o proyectos de intervención social desde la perspectiva de género, la participación de mujeres y hombres se garantizará actuando continuamente en tres niveles:

- Conocer las necesidades de la población mediante la consulta a mujeres y hombres de manera equilibrada.
- Procurar una implicación activa e igualitaria en todos los niveles de toma de decisiones durante la planificación e implementación del programa o proyecto. En este sentido, los grupos de trabajo, comités o equipos de dirección deben contemplar una participación equilibrada.
- Realizar actuaciones orientadas a satisfacer las necesidades prácticas e intereses estratégicos de manera equilibrada entre mujeres y hombres con respecto a su situación de partida.

5.1 Identificación del problema

Como señalábamos con el concepto de equidad de género, las realidades de mujeres y hombres son diferentes (desarrollan distintas actividades, tienen asignados diferentes roles y responsabilidades sociales y un desigual acceso a

los recursos), por lo que también sus necesidades son distintas. Hasta hace relativamente poco, los diagnósticos de situación previos al diseño de proyectos no atendían a las mujeres y sus necesidades, por ello, el primer paso para incorporar la perspectiva de género y avanzar en el camino hacia la equidad de género, es la identificación de la realidad de la desigualdad social de las mujeres y las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el ámbito en el que desarrollamos la actividad.

La fase de identificación supone determinar cuál es la situación actual del problema que se quiere resolver (detección del problema actual), a quienes está afectando (análisis de la participación- datos desagregados por sexo), y que se pretende resolver con los programas o proyectos (definición de objetivos y determinación de estrategias).

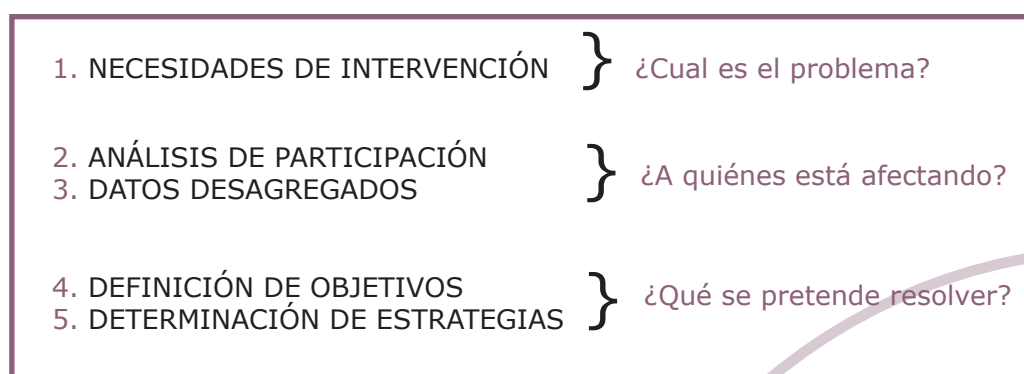


Fig. 5.1. Elementos de la fase de identificación.

5.1.1 Diagnóstico / Detección del problema actual.

En esta primera fase de la identificación, la perspectiva de género estará presente si se ha reconocido la situación y posición que las personas tienen en relación a este problema. Para ello, debe de realizarse un diagnóstico sobre las condiciones de la población hacia la que va dirigida el proyecto o programa, recurriendo a estadísticas y a los propios sujetos. Por tanto, es imprescindible contar con la participación de las personas hacia las que se van a dirigir las acciones desde la primera

fase del proyecto.

Es importante matizar que previo a la formulación de un diagnóstico del problema, tiene que haber un análisis de la situación, de las causas que están provocando esos problemas, por lo tanto un análisis de las necesidades tanto manifiestas como latentes en el ámbito y materia en el que vamos a actuar. Este análisis de necesidades nos dará las claves sobre cómo intervenir desde una perspectiva de género.

Para una correcta búsqueda de información, debemos realizar un análisis de género que visibilice las causas y las consecuencias de la socialización diferencial (mediante la cual mujeres y hombres se han situado en posiciones sociales, políticas y económicas, han desarrollado diferentes visiones de la realidad, y por tanto, tienen diferentes necesidades e intereses).

Esta información debe ser recabada a través de la elaboración o recopilación de datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias del proyecto, de la participación activa de las mismas mediante metodologías participativas o de la consulta de estudios o indicadores relacionales existentes sobre el problema a tratar.

¿Cómo identificar los desequilibrios, las causas y las necesidades por motivos de la socialización de género?

- Es imprescindible hacer visibles las funciones sociales que vienen desarrollando mujeres y hombres en los ámbitos productivo, reproductivo y de participación social.
- Tener presente en todo momento el trabajo no remunerado que realizan las mujeres (tareas del hogar y tareas de cuidados).

- Uso del espacio y tiempo de mujeres y hombres. El uso de espacios sociales y disponibilidad de mujeres y hombres para hacer uso de los espacios donde se va a llevar a cabo el proyecto.
- Clasificar la información atendiendo a las causas que producen estas diferencias.

Es importante destacar que los problemas que se pretenden identificar pueden ser individuales, grupales y comunitarios, en función del carácter y finalidad del proyecto. Por otro lado, que este análisis no debería circunscribirse sólo a las personas destinatarias directas. Matizamos que debería ampliarse a los grupos y sociedad en el que se insertan (grupal, municipal, provincial, autonómica...), a fin de poder planificar de forma más adecuada y coherente los elementos a modificar para lograr una mayor transformación no sólo de las condiciones de vida de las personas destinatarias directas, sino de todo el conjunto. De esta forma tendríamos mayores garantías de que los avances obtenidos fueran más estables en el tiempo.

Por último, resaltar que el análisis de necesidades debe orientarse siempre al objetivo de conseguir la igualdad. Para ello, es imprescindible atender a las necesidades prácticas e intereses estratégicos a las que dedicamos el siguiente apartado para facilitar su identificación.

5.1.2 Necesidades prácticas e intereses estratégicos.

Para facilitar la distinción entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, la siguiente tabla define ambos términos y sus características.

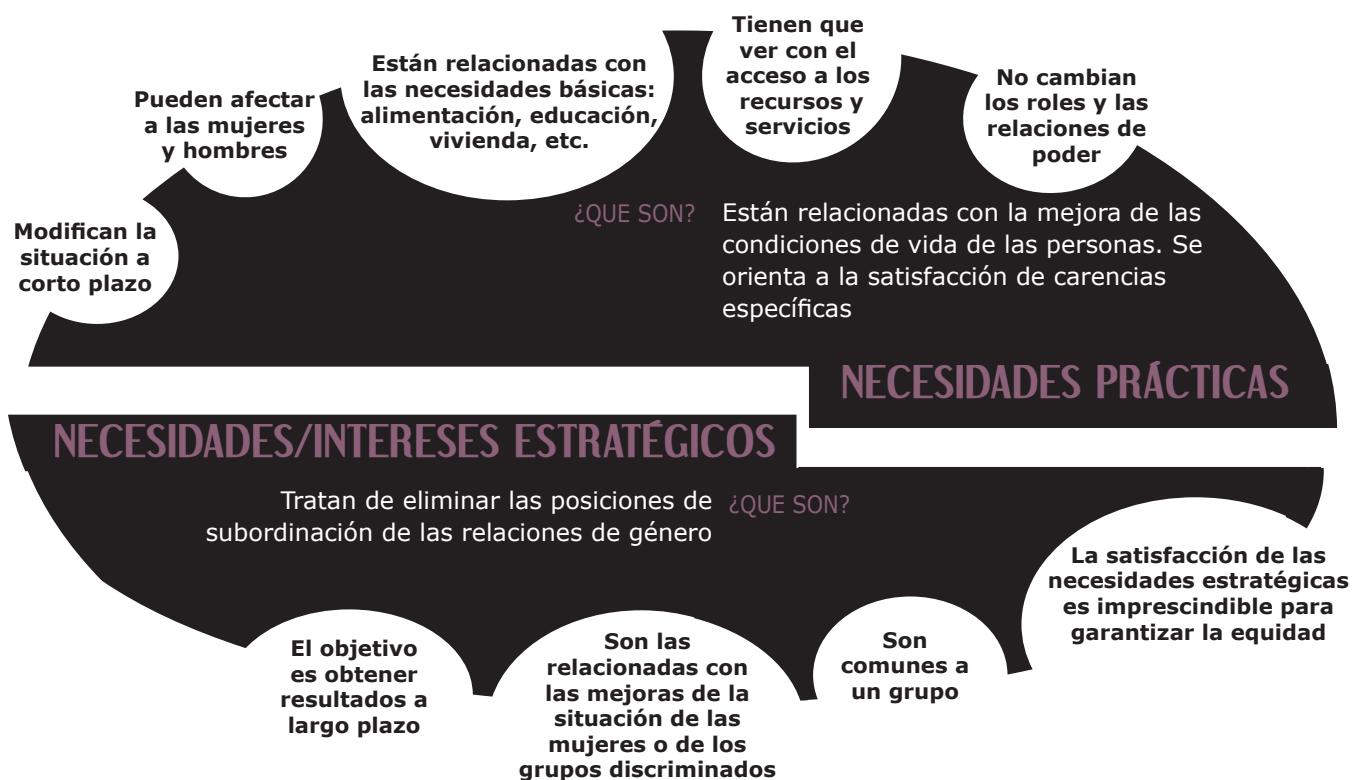


Fig. 5.2. Necesidades prácticas e intereses estratégicos.

Tras el diagnóstico y planificación, atendiendo a las necesidades prácticas y estratégicas, con los datos obtenidos deberíamos responder a las siguientes preguntas.

En el caso de que no podamos, el proyecto no habrá incorporado la perspectiva de género en esta primera fase:

PREGUNTAS CLAVES

- ¿Cual es el problema que queremos resolver?
- ¿Cuales son las causas del problema?
- ¿A cuántas mujeres y a cuántos hombres afecta el problema?
- ¿Cual es la situación y posición social de mujeres y hombres afectadas/os?
- ¿Son distintas las necesidades e intereses de mujeres y hombres en la identificación del problema? ¿Cuáles son esas necesidades prácticas y estratégicas?

¿Se ha garantizado la participación de las mujeres en la identificación del problema?

¿Qué efectos se derivan para cada sexo de este problema que queremos resolver?

¿Los objetivos planteados a partir del diagnóstico, contribuyen a alcanzar resultados relacionados con la consecución de la equidad de género?

¿El objetivo principal, contribuye de alguna manera a favorecer el acceso y control equitativo de los recursos por parte de hombres y mujeres?

5.2 Diseño y formulación del proyecto

Los datos del diagnóstico nos servirán para que, en la toma de decisiones, la intervención y las acciones a planificar transformen la realidad detectada. Para transformar esa realidad de acuerdo a la perspectiva de género, los objetivos, el diseño y la formulación de acciones, deberán garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y estar orientadas a incidir sobre la desigualdad de las relaciones de género. Es importante resaltar que para garantizar el principio de igualdad las acciones deben incorporarlo de forma manifiesta.

5.2.1 Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.

El lenguaje es una herramienta que refleja y contribuye a reforzar la situación de una construcción social diferenciada para mujeres y hombres que impide la igualdad de oportunidades, invisibilizando a las mujeres mediante el uso del masculino genérico. A través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, considerando a los

hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos.

En la medida en que a través del lenguaje, nombramos, interpretamos y creamos la realidad, se produce un proceso de elaboración simbólica que va a influir en la percepción de nuestra visión del mundo. En la toma de conciencia social sobre la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista, los avances están siendo lentos, y se percibe en muchas ocasiones como algo innecesario o como algo que supone un gran esfuerzo, por lo que es necesario que esta perspectiva de equidad se siga visualizando en el diseño y utilización que se hace de los diferentes lenguajes, visual y textual. En base a ello, es importante mostrar la voluntad de las organizaciones para actuar como agente de transformación de la realidad social mediante un uso no sexista del lenguaje.

Por ello, se parte de un compromiso con:

- Un uso no sexista, no androcéntrico y no discriminatorio del lenguaje escrito y visual.
- Difusión de imágenes que reflejen realidades igualitarias y no sexistas, y que tiendan a romper estereotipos de género.
- Sensibilización sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje a las entidades vinculadas a la Federación.

Propuestas para un uso no sexista del lenguaje:

LENGUAJE ESCRITO

1. Uso de genéricos y abstractos.
2. Uso de nombres abstractos.

3. Anteponer la palabra *persona* o *población* a la expresión.

4. Uso de los dos géneros gramaticales como corresponde en cada caso: dobles formas. Hombres y mujeres son realidades diferentes, y por tanto, deben ser nombradas. Por ello, es preciso usar los dos géneros gramaticales, porque no estaremos ante una repetición, sino que nombramos dos realidades distintas.

5. Omitir los determinantes y pronombres con marca de género, sustituirlos por otros sin marca de género o eludir el sujeto sustituyéndolo por "se".

6. El uso de las barras. Pueden ser un recurso válido en el caso de documentos administrativos cuando no tenemos otra fórmula más adecuada o si hay un problema de espacio.



Fig.5.3. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje.

Instalar el diccionario electrónico NOMBRA EN RED puede ser muy útil para consultar las dudas y evitar el lenguaje sexista en los textos. Se puede descargar de forma gratuita en:

<http://www.migualdad.es/mujer/descarga/NombraEnRedSetup.exe>

LENGUAJE VISUAL

De acuerdo con Dondis, (2003), expresamos y recibimos mensajes visuales a tres niveles: Representacionalmente (aquello que vemos y reconocemos desde el entorno y la experiencia); abstractamente (cualidad cinestética de un hecho visual reducido a sus componentes visuales y elementales básicos, realzando los medios más directos, emocionales y hasta primitivos de confección del mensaje) y Simbólicamente (sistema de símbolos codificados que el hombre ha creado arbitrariamente y al que adscribe un significado). Todos estos niveles de obtención de información se solapan y están interconectados, pero es posible establecer entre ellos estas distinciones para controlar lo que se quiere representar.

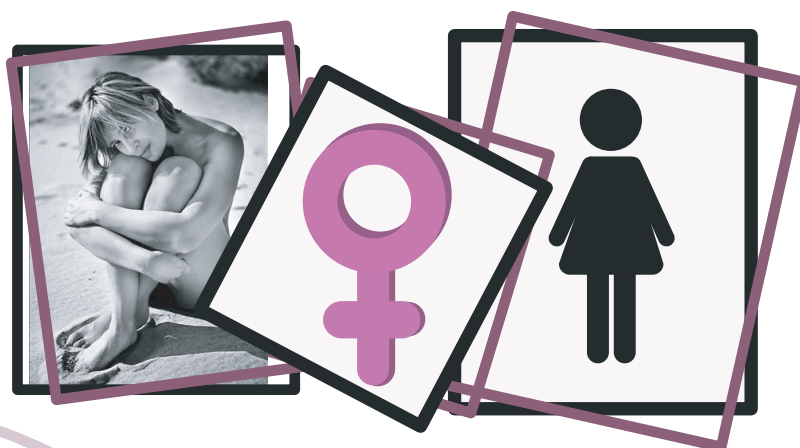


Fig.5.4. Imagen de la mujer en sus tres niveles, representacional, simbólico y abstracto.

Siguiendo a Mimbbrero, C., Sánchez, A, y Del, Piñal R. (2010) habría que atender a estos tres niveles para la integración de la perspectiva de género en el diseño y uso de imágenes visuales teniendo en cuenta una serie de indicadores a los que llamaremos “Indicadores de género en relación a la anatomía del mensaje visual”:

1. Las imágenes deben visibilizar a las mujeres evitando el uso de la figura masculina como un genérico.
2. Estas imágenes no deben estar asociadas a estereotipos ligados a roles sociales de género tradicionales (modelos de mujer como experta en las tareas de la

casa o como valor estético y/o sexual).

3. Se debe hacer uso de imágenes no asociadas a estereotipos de género ligados a características de la personalidad (mujer seductora, tierna, dulce o indefensa).

4. Se debe evitar la ausencia de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados (representación de la mujer en sectores masculinizados).

5.2.2 Diseño y formulación con perspectiva de género.

A continuación se detallan algunas recomendaciones para etapa de planificación y formulación del proyecto.

1. Naturaleza del proyecto

Se trata del primer punto del proyecto en el que debemos explicar de forma clara qué queremos hacer.

2. Justificación del proyecto

En este apartado se deben explicar los motivos por los que se realiza el proyecto, evidenciando la problemática particular y necesidades de cada uno de los sexos obtenida en el proceso diagnóstico.

3. Formulación de objetivos

Como parte de los objetivos debemos incluir la disminución de los desequilibrios existentes en la situación y posición de mujeres y hombres, definiendo claramente qué se desea cambiar en relación con la igualdad.

Es recomendable incluir de manera específica en los objetivos la intención de romper los estereotipos sexistas, así como incluir objetivos específicos, en el caso de que sea necesario, para mujeres y hombres de acuerdo a sus necesidades.

Algunas preguntas que nos sirven de guía para comprobar si se ha introducido la perspectiva de género son:

PREGUNTAS CLAVES

¿En la definición, se está considerando la participación de mujeres y hombres?

¿Se considera la equidad de género en el objetivo general?

¿Se contempla que hombres y mujeres obtengan beneficios de manera equitativa?

¿Los resultados a alcanzar, tienen en cuenta las necesidades prácticas e intereses estratégicos?

¿En la redacción de los objetivos, se visibilizan las diferencias y desigualdades de género?

¿Están orientados a la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres?

4. Identificación de la población destinataria: personas, grupos o colectividades

Se debe expresar una descripción cualitativa y cuantitativa de los perfiles de personas, grupos o colectividades beneficiarias directas e indirectas, de acuerdo con el diagnóstico: quiénes son, roles, usos del tiempo y del espacio, acceso a los recursos y necesidades prácticas y estratégicas; asimismo, explicitar cómo se van a beneficiar y en qué grado, y siempre con datos desagregados por sexo.

Las preguntas que pueden guiar este apartado serían:

PREGUNTAS CLAVES

¿En la población beneficiaria, las mujeres están contempladas como beneficiarias directas o indirectas?

¿En la población beneficiaria, qué colectivos están contemplados como beneficiarios directos o indirectos?

¿Los datos sobre la cantidad y características de las personas beneficiarias directas o indirectas están desagregados por sexo?

¿Se contemplan medidas específicas que garanticen que los beneficios van a llegar realmente a la población destinataria?

5. Acciones a desarrollar

Para garantizar que los y las agentes que están implicadas en el desarrollo del proyecto están sensibilizados en materia de género, es interesante incluir acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

Además, si se han identificado necesidades estratégicas, se deben incorporar acciones positivas para la consecución de los objetivos en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del proyecto.

Por otra parte, si fuera necesario, el proyecto debe dotar de apoyos a la conciliación (guarderías, atención domiciliaria, otros) para que mujeres y hombres puedan acceder en igualdad a las actividades.

PREGUNTAS CLAVES

¿Se busca mediante las actividades que las relaciones de poder entre mujeres y hombres destinatarios/as no sean un obstáculo para la participación en las actividades?

A la hora de elegir y programar las actividades, ¿se consideró las diferencias en la disponibilidad de tiempo, habilidades o acceso a los recursos?

¿Hay actividades que trabajen aspectos relacionados con la igualdad?

6. Tiempo y espacio

En la programación de actividades, es imprescindible tener en cuenta la disponibilidad distinta entre mujeres y hombres, y por tanto, es necesario diseñar actuaciones flexibles.

Adaptar los espacios y horarios donde se vayan a realizar las acciones a las necesidades de las mujeres será una garantía de mayor probabilidad de participación en igualdad de oportunidades.

7. Recursos y presupuestos

En este apartado se debe poner de manifiesto que habrá una representación equilibrada de mujeres y hombres sobre todo en los espacios de decisión. Por otra parte, se deben especificar los recursos humanos con los que se cuenta para la realización del proyecto, y materiales para las actividades a realizar.

En cuanto a los recursos humanos, es fundamental que el personal que vaya a de-

sarrollar el proyecto tenga formación en género. Esta formación puede ser exigida previamente o planificarse como una acción más dentro del proyecto. Otra opción sería contratar asistencia técnica externa a la organización.

PREGUNTAS CLAVES

Si se ha incluido alguna actividad destinada a superar los obstáculos que puedan existir por razones de género en el acceso a los recursos, ¿se detalla de manera específica en los presupuestos la realización de alguna acción positiva?

¿El presupuesto planificado tiene perspectiva de género?

En cuanto a introducir la perspectiva de género en los presupuestos podemos afirmar que ésta se convierte en una herramienta clave para establecer una coherencia entre los objetivos de igualdad de oportunidades y las actuaciones de las entidades.

Un análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género requiere de información relativa a las personas del colectivo beneficiario de manera desagregada en función del sexo. Una manera de analizar la repercusión de las medidas presupuestarias sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres es la elaboración de indicadores relativos a los usos del tiempo y de la asistencia a las actividades que realizan ambos sexos.

Por último, no debemos olvidar que es conveniente la realización de un análisis sobre la inversión realizada por actividad, teniendo en cuenta cuantas mujeres y hombres se han beneficiado de las mismas.

8. La evaluación ex ante: El informe de impacto de género

Desde la perspectiva de género, si el proyecto no contempla como resultados la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres, el proyecto no tendrá calidad ni será viable ni coherente con el principio de igualdad. Por ello, una evaluación previa dará la posibilidad de hacerlo factible.

Como herramientas para la realización de la evaluación ex-ante desde la perspectiva de género encontramos los indicadores y el informe de impacto de género. En el siguiente apartado, se señalan algunas recomendaciones para redactar en la formulación del proyecto este informe. Posteriormente, el apartado 5 ampliará esta información y en el se establecerán algunos indicadores que pueden servirnos de guía.

Las actuaciones políticas, programas y proyectos, repercuten de manera diferenciada en mujeres y hombres, y tienen por tanto, un impacto de género diferenciado que puede ser:

- Impacto Negativo: si las medidas acentúan las desigualdades de género y refuerzan estereotipos.
- Impacto Positivo: si promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y modifican los estereotipos.

En España, los informes de impacto de género se regulan en la ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre Medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. En Andalucía, la ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, obliga la elaboración del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno.

Esta normativa y la metodología existente nos sirven de referencia para realizar actuaciones desde nuestro ámbito de intervención que incorporen la perspectiva de género. Los informes de impacto de género consisten en la realización de una

evaluación previa de los resultados y efectos (análisis ex -ante) que cualquier norma, política, actuación o programa va a tener sobre mujeres y hombres, y en valorar si estos resultados contribuyen al objetivo de igualdad de género, es decir, si se van a beneficiar de manera equivalente de estas medidas. De esta manera se verifica si en el momento de planificar las medidas se ha tenido en cuenta el impacto que producirán en mujeres y hombres y proponiendo en el caso de que sea un impacto negativo, su modificación. El objetivo es que en el desarrollo de las actuaciones de las entidades, hombres y mujeres tengan un beneficio equivalente. Son un elemento esencial para introducir el mainstreaming o perspectiva de género en todos lo proyectos sociales.

PREGUNTAS CLAVES

¿Cuáles son específicamente los papeles que desempeñan las mujeres y hombres en el contexto sobre el que se pretende regular o intervenir?

¿Existen en este contexto, diferencias relevantes entre mujeres y hombres en relación con el disfrute de los derechos, el acceso a los recursos, la participación y los valores vinculados a uno u otro sexo?

¿Plantean las mujeres y los hombres limitaciones distintas para participar u obtener beneficios de la propuesta que se está realizando, de acuerdo con las posiciones de partida identificadas?

¿De qué manera incide el proyecto en los roles de género? ¿Es consecuente con el objetivo de una relación más equitativa entre ambos o refuerza papeles tradicionales negativos?

Por tanto, el Informe debe recoger contenidos sobre:

1. **SITUACIÓN DE PARTIDA.** Información y valoración de la situación de partida de mujeres y hombres (siempre desagregada por sexo) en el ámbito donde se desarrolle el proyecto.
2. **PREVISIÓN DE RESULTADOS.** Prospección de cómo va a incidir la aplicación del proyecto sobre mujeres y hombres y cómo ambos sexos se van a beneficiar del mismo.
3. **VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.** Calificación de los efectos del proyecto respecto al avance en la igualdad.
4. **FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA.** Recomendaciones de modificación o aplicación para mejorar los resultados en relación a su impacto de género.

Proceso de elaboración del Informe de Impacto de Género.(Evaluación EX ANTE)

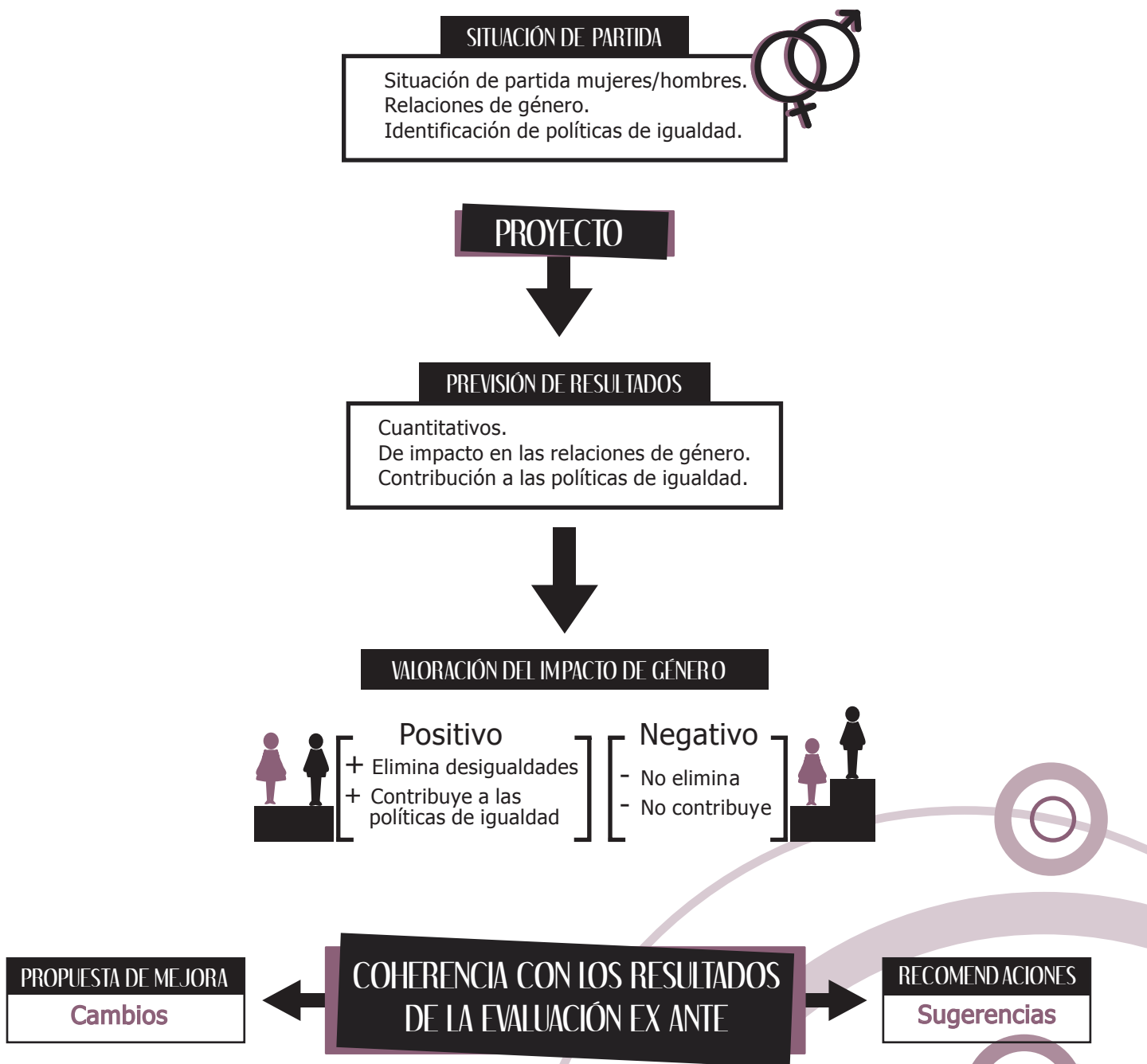


Fig.5.5. Proceso de elaboración del informe de impacto de género.

Estructura del Informe de Impacto de género.

Nombre del proyecto	
Entidad que lo promueve	
Otras entidades implicadas	
Fecha del Informe	

1. INTRODUCCIÓN

Resumen del proyecto o programa, contextualizando la intervención.

2. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO⁸

Tras el análisis de la diferente situación de mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del proyecto o programa, argumentar la necesidad de la integración de la perspectiva de género.

Se trata de señalar si la actuación afecta directa e indirectamente a hombres y/o mujeres; si existen diferencias en la situación o participación y acceso a los recursos; y si la actuación va a tener efectos distintos para hombres y mujeres y consecuencias en las relaciones de poder entre los géneros.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Análisis de la situación de partida y análisis de objetivos. Para ello señalar:

- Datos cuantitativos sobre el nivel de participación de mujeres y hombres y características de esa participación en el ámbito de actuación del proyecto: porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el ámbito de aplicación, diferencias detectadas y consecuencias de la situación o posición social de mujeres y hombres, datos siempre desagregados por sexo.
- Datos cualitativos sobre los roles y estereotipos de género que puedan influir en las diferentes pautas de participación de mujeres y hombres: creencias, valores, opiniones sociales que estén relacionadas con el género y puedan afectar a la participación.
- Identificar los objetivos de las políticas de igualdad relacionados con el ámbito de actuación del programa o proyecto.

Análisis de objetivos:

- Identificar si los objetivos del programa están relacionados con la corrección de las desigualdades que se han detectado en cuanto a la participación.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Datos cuantitativos de los resultados directos sobre mujeres y hombres y previsión de los cambios en las relaciones de género, roles y estereotipos. Análisis de los resultados y de los efectos:

- Porcentaje de mujeres y hombres que van a beneficiarse directamente de los resultados de la aplicación del proyecto.
- Características que va a tener la participación de mujeres y hombres y cambios previstos sobre la situación de partida identificada como consecuencia de la aplicación del proyecto.
- Consecuencias de estos cambios sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (cambios en las relaciones de poder, roles, estereotipos, niveles de participación, etc.) y sobre los usos, acceso y control de los servicios.
- Valorar si los resultados van a contribuir a los objetivos de las políticas de igualdad, si la aplicación de la intervención va a disminuir o perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Señalar si los resultados previstos van a tener un impacto:

- Negativo: si las medidas acentúan las desigualdades de género y refuerzan los roles y estereotipos
- Positivo: si promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y modifican los roles y estereotipos en sentido positivo.

6. SOLUCIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Cambios o recomendaciones para que el programa o intervención consiga un impacto positivo.

- Señalar si pueden incorporarse nuevas actuaciones para mejorar el impacto de género, si deben modificarse las planteadas, y qué recomendaciones se sugieren para el seguimiento y evaluación del impacto de género en la implementación de la actuación.

5.3 Principales obstáculos para implementar la perspectiva de género

En este apartado, se describen algunas barreras que van a dificultar la puesta en marcha de los procesos de elaboración y puesta en marcha de los proyectos, por lo que deben ser tendidas en cuenta a la hora de su planificación.

Existencia de datos no desagregados por sexo

Como se ha comentado, los datos desagregados por sexo, es decir, la existencia de datos y de información estadística referida a hombres y a mujeres, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del "género", son un elemento indispensable para realizar un buen diagnóstico de la situación, y por tanto una buena formulación del proyecto. Sin embargo no siempre es posible contar con este tipo de informaciones. La disponibilidad de datos desagregados en función del sexo se está incrementando en los últimos años, pero aún es notable la escasez en algunos ámbitos y áreas. Ante tal situación, las soluciones son pocas. Por un lado será necesario acudir a diversas fuentes de información: agentes sociales, hemerotecas, datos de ámbitos territoriales más amplios, etc. Por otra parte, cuando sea posible será necesario la construcción de esos datos, incluyendo además de la búsqueda de fuente de datos secundarias, la elaboración de técnicas de recopilación de datos primarios y la recogida de los mismos.

Confusiones respecto al concepto de género

En numerosas ocasiones puede observarse como el término género aparece asociado con el sexo femenino de manera automática. Sin embargo este concepto, es una categoría relacional, en la que intervienen tanto hombres como mujeres. Es preciso recordar que la integración de la perspectiva de género no consiste en la mera agregación de las mujeres a un proyecto sin un previo cuestionamiento de su situación. De igual forma, los proyectos con perspectiva de género no tienen porqué ir dirigidos sólo a mujeres. El principal objetivo de los proyectos con perspectiva de género es lograr un efecto positivo en la igualdad de mujeres y hombres, por lo tanto, pueden diseñarse proyectos desde este enfoque dirigidos sólo a hombres siempre y no por ello dejan de ser proyectos con perspectiva de género, siempre y cuando persigan el logro de la igualdad real y la ruptura de estereotipos y prejuicios.

Falta de sensibilidad y competencias en materia de igualdad en las personas que intervienen en el proyecto

Todas las personas, insertas en el proceso de socialización, incorporan estereotipos y visiones androcéntricas de la realidad, que, sin duda sitúan en posiciones de desigualdad y en relaciones de poder que van a guiar las interpretaciones de la realidad y las acciones cotidianas. Por tanto, las consecuencias de la construcción social del género, van a afectar a tanto al proceso como a los componentes de la intervención.

Por una parte, afecta al personal responsable, técnico y voluntario, en sus funciones de decidir los temas relevantes sobre los que se va a actuar o al dinamizar las intervenciones, ya que no está exento del proceso de socialización, y por tanto, no está libre de la visión androcéntrica. Esta visión se presenta como un freno para incorporar la perspectiva de género en el ejercicio profesional. Las personas con posturas bloqueadoras frente a los cambios que las políticas de igualdad están introduciendo mantienen actitudes de resistencia que van a ser un gran obstáculo en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, y como resultado de lo anterior, los contenidos y metodologías con las que se llevan a cabo proyectos de acción social, pueden estar impregnados de estereotipos y desigualdades, que son reproducidas o modificadas. Este hecho trae en consecuencia algunas dificultades, entre otras:

- Aunque una organización incorpore la perspectiva de género, las entidades o los recursos y servicios hacia los que derivan su trabajo pueden no estar incorporándola.
- Las posturas excesivamente proteccionistas adoptadas en algunas metodologías de trabajo pueden actuar como una barrera para el ejercicio de la autonomía y el empoderamiento femenino.

- Las convicciones y expectativas de cambio que las personas tengan en la intervención pueden influir en la decisión en el proceso de cambio de las mujeres, sin ser respetado el tiempo que ellas necesiten o su deseo de que se produzca o no tal cambio. Por ello las metodologías de trabajo deben siempre considerar las voces de las mujeres con las que se va a trabajar.

Finalmente, las personas, grupos o colectividades (como beneficiarios directos o indirectos) a los que se dirijan los proyectos también están inmersos en el proceso de socialización. En consecuencia, pongamos como ejemplo la falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidados y en general, la separación entre la esfera pública y privada, que hace que muchas cuestiones se consideren pertenecientes al ámbito privado y, por tanto, difíciles de abordar desde la intervención social. Finalmente, encontramos en muchas ocasiones actitudes en la familia que también pueden suponer un elemento bloqueador y de resistencia al cambio.

5.4 Recomendaciones generales para la incorporación de la perspectiva de género en programas y proyectos

Aunque cada tipo de proyecto de intervención social requiera de aspectos específicos en base a su carácter, individual, grupal o comunitario, a la población a la que vaya dirigido, hombres, mujeres, menores y en función de la finalidad que persiga, existen una serie de criterios comunes cuyo seguimiento es necesario a la hora de abordar la exclusión social desde la perspectiva de género.

- 1.** Mantenimiento de una visión integral de la desigualdad, y que tenga en cuenta, en la búsqueda de soluciones, el origen y las múltiples causas de los problemas, teniendo en cuenta las diferentes situaciones de mujeres y hombres.
- 2.** Visibilización de las relaciones de desigualdad.
- 3.** Formación en género y sensibilización, por parte del personal técnico o voluntario, sobre la necesidad de actuar de acuerdo al principio de igualdad dentro de su ámbito de actuación y de una manera transversal.
- 4.** Aplicación la perspectiva de género en cuanto a la ruptura de roles y estereotipos de género y de las dicotomías del ámbito público y privado.
- 5.** Atención a la diversidad de las mujeres y hombres.
- 6.** Representación equilibrada o paritaria de mujeres y hombres en los equipos, comisiones o cualquier otro órgano de decisión.
- 7.** Elaboración de materiales o instrumentos con lenguaje visual y textual no sexista.
- 8.** Facilitación de la participación de mujeres y hombres.
- 9.** Elaboración de actuaciones insertas en estrategias más complejas en proyectos que incidan en diferentes ámbitos⁹ .
- 10.** Mantenimiento de una doble perspectiva en la actuación: estratégica y práctica.
- 11.** Buscar elementos de identificación (no de identidad) entre las propias mujeres.

En todos los casos, atender a la situación de personas en riesgo de exclusión social requiere tener en cuenta problemas específicos de mujeres y hombres, que deben haber sido identificados en el diagnóstico previo a la intervención. Estos problemas diferenciados tienen que ver con la socialización del sistema sexo-género y los distintos roles asignados a mujeres y hombres. Trabajar desde la perspectiva de género implica atender paralelamente a mujeres y hombres, con

⁹ Los criterios, 9, 10 y 11, se establecen en base a la propuesta de Fundación Peñascal y Federación Sardu para incorporar la perspectiva de género en intervención social. "Intervención social desde el enfoque de género" 2010. Sendotu. P. 24

los grupos, con el medio en el que están insertas e insertos. Valga como ejemplo tener en cuenta la socialización de género de los hombres a través de la cual el aprendizaje de la violencia como medio de resolución de conflictos, es clave en el abordaje de proyectos desde una perspectiva de género.

Por ello, tal y como ya apuntamos, un diagnóstico de la situación en base a necesidades reales desde la perspectiva de género será la clave en cualquier proyecto sea cual sea su carácter y finalidad (sensibilización, formación, intervención, movilización...). Este análisis nos permitirá actuar de una manera acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.5 Evaluación de proyectos y programas desde la perspectiva de género

La evaluación de un programa o proyecto determina y compara el grado de cumplimiento de los objetivos con los resultados alcanzados, y se puede clasificar de manera distinta dependiendo del momento en el que se realice.

Evaluación EX ANTE

El objetivo es la identificación del problema y las características de la población destinataria del programa o proyecto a través de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Evaluación continua

Permite comprobar si el programa o proyecto se está llevando a cabo de acuerdo con el diseño y si los recursos se están utilizando correctamente. Es muy útil para detectar problemas y poder corregirlos de manera inmediata.

Evaluación final

Se desarrolla al finalizar el proyecto, haciendo énfasis en los resultados inmediatos más que en el impacto sobre la población destinataria.

Evaluación EX POST

Determina los resultados más a largo plazo, estudiando la calidad de los objetivos logrados y señalando en qué medida la población destinataria se benefició del proyecto o programa.

Fig. 5.6. Evaluación de proyectos. Tipos de evaluación y objetivos relacionados.

Fuente: Manual para el desarrollo de indicadores de evolución con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2003.

La evaluación final ex post será más simplificada si la perspectiva de género ha sido incorporada previamente desde la fase de diagnóstico y planificación. Si en las fases de diagnóstico y diseño se han tenido en cuenta la perspectiva de género, se habrán incluido variables que contengan datos relacionados con las desigualdades entre mujeres y hombres y sobre las diferentes necesidades entre ambos, y el posible impacto de las acciones. Estos datos deben aparecer en el informe de impacto de género (evaluación ex ante).

La evaluación de cada una de las fases es clave ya que permite concluir con la valoración de si el proyecto ha incluido o no la perspectiva de género y qué impacto ha tenido su incorporación, así como formular recomendaciones para futuras actuaciones.



Fig. 5.7. Elementos a tener en cuenta en la evaluación.

Fuente: Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales". Ministerio de Igualdad. 2010.

La evaluación va a considerar una serie de aspectos de cada una de las fases del proyecto, que tienen que ver con:

- Análisis de la relevancia de la información disponible.
 - * ¿Las necesidades contempladas están basadas en un diagnóstico coherente que refleje la realidad de mujeres y hombres?
 - * ¿Aparecen de manera explícita los desequilibrios que se quieren reducir?

- Análisis de la pertinencia del diseño/ planificación.
 - * ¿Se han incluido entre los objetivos alguno directamente relacionado con la igualdad?
 - * ¿Permiten superar la desigualdad de las relaciones de género identificadas en el diagnóstico?

- Análisis de la pertinencia de las acciones.
 - * ¿Las actividades permiten alcanzar los objetivos relacionados con la igualdad?
 - * ¿Se contemplan acciones positivas?
 - * ¿Se responde a las necesidades estratégicas identificadas?

- Viabilidad del proyecto.
 - * ¿Las personas encargadas de elaborar y desarrollar el proyecto tienen conocimientos en materia de género?
 - * ¿En los documentos elaborados, se ha utilizado un lenguaje no sexista?
 - * ¿Los horarios de las actividades realizadas responden a las necesidades e intereses de las mujeres?
 - * ¿Se cuenta con recursos humanos suficientes para el desarrollo de las acciones planificadas?

- * ¿Existen fondos coherentes con el desarrollo del proyecto?

■ Evaluación del impacto de género.

- * ¿Los resultados conseguidos disminuyen las desigualdades de género diagnosticadas en la situación de partida?
- * ¿Se reducen los factores de desigualdad identificados?

Para medir los cambios en las relaciones de género y de poder y de qué manera los programas y proyectos han logrado los objetivos y resultados previstos en relación a la igualdad de género, los indicadores de género se configuran como la herramienta básica. Por tanto, la evaluación requiere de la elaboración de una serie de indicadores que deben ser concretados a partir de las preguntas de evaluación anteriores.

La primera evaluación realizada en la planificación del proyecto, la llamada evaluación ex ante o informe de impacto de género, también nos servirá como base para realizar esta evaluación posterior.

A continuación vemos los tipos de indicadores y su posible aplicación a cada fase del proceso de un proyecto programa.

5.5.2 Clasificación de indicadores y pautas para su construcción.

Un indicador se puede definir como un “señalador”: nos indica la presencia, el sentido y la evolución de un fenómeno. Los indicadores de género son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado. Proporcionan observables de la desigualdad y evidencian el cambio/la persistencia de las desigualdades observadas a lo largo del tiempo¹⁰.

¹⁰ http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indi_genero.html

Teniendo como referencia el material editado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el uso de estos indicadores permite¹¹:

- Ver en qué medida hombres y mujeres participan en proyecto y las razones de sus ausencias en los mismos.
- Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades (básicas y estratégicas) de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas.
- Observar en que forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos.
- Ver en qué medida un proyecto o programa afecta a los roles de género y si estos son cambiantes en el tiempo.

La condición previa a la construcción de indicadores de evaluación es que en la fase de diagnóstico se hayan incluido:

1. Una definición clara de los objetivos del programa o proyecto. Los objetivos deben incorporar información sobre los resultados directos a alcanzar, incluyendo:

- *Los perfiles de las personas beneficiarias y las características de participación.
- *La cobertura de personas que se va a alcanzar desagregando los datos por sexo.
- *El periodo en el que se van a alcanzar los resultados

2. Identificación de las brechas de género existentes en el problema que se va a abordar.

*Haber realizado un diagnóstico en el que se analice la situación de mujeres y hombres, especificando la participación, acceso a los recursos, las normas o valores y roles que puedan condicionar la participación de cada sexo.

Cada proyecto deberá de recopilar información específica según su naturaleza, sin embargo, existen algunas brechas de género que podemos encontrar si seguimos los pasos que se indican a continuación:

PASO 1. Desagregar la información por sexo.

PASO 2. Analizar la información obtenida desde la perspectiva de género.

PASO 3. Identificar las brechas o desigualdades de género que se dan en mayor medida (toda la información cuantitativa y cualitativa posible desagregada por sexo).

PASO 4. Especificar en qué ámbitos se encuentran las brechas de género y señalar cuantitativamente, si se puede, la distancia entre mujeres y hombres en estas desigualdades.

Si tenemos esta información, podremos realizar una evaluación de cada una de las fases del proyecto a través de indicadores de género. En primer lugar, los criterios básicos para la construcción de indicadores de género son:

- Indicadores desagregados por sexo.
- Indicadores claramente definidos y fáciles de utilizar y entender.

- Combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Deben visibilizar las necesidades básicas y estratégicas de las personas usuarias.
- Deben ser flexibles para poder captar los cambios en la realidad de mujeres y hombres.

En cuanto a la tipología de indicadores, según la naturaleza de los datos estos pueden ser cuantitativos o cualitativos (es necesario que toda evaluación incorpore ambos tipos). Existen otros tipos de indicadores atendiendo a otras clasificaciones pero estos varían según la naturaleza de cada proyecto.

Es importante señalar que para valorar los indicadores es fundamental que los instrumentos de evaluación estén diseñados desde una perspectiva de género.

A continuación se describen los más utilizados y se proponen algunos ejemplos:

Cuantitativos y cualitativos.

Ambos tipos son necesarios y deben combinarse. Los indicadores cuantitativos miden de manera numérica través de censos, encuestas, entrevistas estructuradas, etc., expresando cantidades y frecuencias. En el caso de los indicadores cualitativos, es imprescindible recoger de una manera participativa las opiniones y percepciones de las personas involucradas en el proyecto. Se refieren a percepciones opiniones, habilidades o prácticas, y permiten describir la situación de vida de las personas, las relaciones de poder y desigualdad, satisfacción y punto de vista de las personas sobre algo.

Indicadores de diagnóstico

Permiten evaluar las necesidades de hombres y mujeres en la fase previa a la formulación del proyecto. Un diagnóstico es una evaluación de la situación de par-

tida, por tanto también es necesario elaborar indicadores en esta primera fase del proyecto.

Ejemplos de indicadores de diagnóstico

- Número de mujeres y de hombres afectados por un problema
- Causas que provocan el problema en el caso de las mujeres
- Causas que provocan el problema en el caso de los hombres
- Brecha de género
- Consecuencias a corto y largo plazo en la vida de hombres y mujeres afectados por dicho problema.
- Consecuencias para las personas relacionadas con hombres y mujeres afectados por el problema.

Indicadores de diseño

Permiten evaluar si la metodología utilizada ha incorporado la perspectiva de género durante la búsqueda de información y el análisis e interpretación de los datos recogidos en el diagnóstico. El análisis realizado debe contener información sobre el contexto del proyecto de forma diferenciada por sexos, sobre las necesidades de actuación, los objetivos y la metodología, y sobre los recursos puestos a disposición del proyecto y programa y su acceso para hombres y mujeres. Se trata de valorar si los objetivos y las actuaciones planificadas son coherentes y responden a las necesidades prácticas y estratégicas identificadas en el diagnóstico.

Ejemplos de indicadores de diseño

Datos cualitativos y cuantitativos de las personas beneficiarias desagregados por sexo.

Interpretación de los datos desagregada por sexo.

Número de hombres y mujeres destinatarios/as de cada una de las acciones previstas.

Acciones formativas en género a todos los niveles del personal encargado de desarrollar el proyecto.

Inclusión de medidas de acción positiva o acciones específicas para mujeres.

Adecuación de la dotación presupuestaria para la realización de las acciones dirigidas a la consecución de la igualdad.

Incorporación de criterios para el uso no sexista del lenguaje.

Indicadores de proceso

Evalúan los cambios producidos a corto plazo como resultado de las actividades desarrolladas por el proyecto. Se suelen usar en el seguimiento. Señalan el nivel de desarrollo en las acciones (participación de las personas beneficiarias, adecuación de las medidas a las características del colectivo destinatario, formación y experiencia de las personas responsables del desarrollo del proyecto, etc.).

Pautas para su construcción:

- Analizar la demanda con datos desagregados por sexo.
- Analizar la oferta de las actividades o el presupuesto gastado en hombres y mujeres.

- Evaluar la cobertura de las necesidades de cuidado. La división público-privado que ha asignado a las mujeres las tareas del cuidado van a condicionar la participación de las mismas en las actividades. Es muy posible que las mujeres no puedan asistir a ciertas actividades por estar al cuidado de sus hijos/as, por lo que la creación de un indicador que mida si se ha contemplado este aspecto a la hora de la planificación del proyecto puede ser muy útil para la evaluación desde la perspectiva de género.
- Analizar la movilidad y accesibilidad a los espacios donde se desarrollen las actividades (ej: adecuación de líneas de transporte urbano, frecuencia de horarios, etc.).

Ejemplos de indicadores de proceso

Grado de satisfacción de las personas participantes en las actividades.

Dificultad encontrada por el personal técnico para el desarrollo de las actuaciones dirigidas a mujeres (participación en las actividades programadas).

Desajustes entre objetivos y resultados, las causas y los efectos en relación con la Igualdad de oportunidades.

Detección de nuevas necesidades y líneas de actuación.

Número de actividades realizadas que tienden a romper los estereotipos de género.

Identificación de las acciones positivas para mantener la permanencia de las mujeres en el programa o proyecto.

Nivel o existencia de apoyo familiar que reciben las mujeres beneficiarias para permanecer en el programa.

Indicadores de resultado

Miden los resultados intermedios que van a contribuir al logro del impacto final. Permiten evaluar la equidad en el acceso a los recursos y servicios o la mejora de las condiciones de las personas beneficiarias. Señalan el grado de cumplimiento de los objetivos del programa o proyecto, el nivel de desarrollo de las acciones y el nivel de corrección de las desigualdades detectadas. Tienen que ver con los resultados alcanzados y los beneficios conseguidos con la implantación del programa o proyecto.

Pautas para su construcción:

- Análisis de la participación en equidad de mujeres y hombres en las actividades.
- Análisis del acceso a los recursos y sus causas (indicadores de tipo cualitativo)
- Análisis de la satisfacción de las personas participantes en el proyecto (personal técnico o voluntario y colectivos destinatarios).
- Análisis del éxito del programa. Los beneficios pueden medirse a corto plazo. Un ejemplo de fracaso del programa sería el abandono de las personas beneficiarias de los servicios.

Ejemplos de indicadores de resultados

Ejecución del presupuesto asignado al programa.

Población satisfecha con la aplicación del programa, desagregada por sexo.

Cambios en los usos del tiempo de las personas beneficiarias.

Cambios en la percepción de las familias o de la comunidad en cuanto a la importancia de actuar contra la exclusión.

Tasa de inserción laboral de mujeres ex reclusas.

Indicadores de impacto

Miden la efectividad del programa, los éxitos a largo plazo. El impacto puede ser positivo o negativo, y pueden tener diferente impacto en mujeres y hombres. Con estos indicadores se evalúa los cambios a largo plazo en las condiciones de vida de mujeres y hombres, los cambios producidos en la cultura de la entidad y en las personas beneficiarias en relación a la igualdad y los avances en la eliminación de las desiguales relaciones de poder y en la subordinación de las mujeres.

Son los más útiles y son los mismos que se utilizan en la evaluación ex ante para evaluar la idoneidad del programa o proyecto, y modificarlo o continuar con él.

Pautas para su construcción:

- Identificación de los niveles de éxito en relación con los objetivos planeados, desagregados por sexo (ejemplo: tasa de mujeres que se han incorporado al mercado laboral después de un programa de formación).
- Análisis de la mejora de la calidad de vida de las personas beneficiarias. Estos indicadores pueden estar relacionados con la correspon-

bilidad en las tareas familiares y/o de cuidado, mejoras en la integración de las mujeres, etc.

- Análisis de la ruptura de los estereotipos relacionados con los roles de género.

Ejemplos de indicadores de impacto

Incremento en el número de mujeres beneficiarias.

Incremento de los recursos asignados al programa

Población beneficiaria desagregada por sexo, según su percepción de mejora en sus condiciones de vida.

6

GLOSARIO



Acoso por razón de sexo: La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (*I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía*. Instituto Andaluz de la Mujer).

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas. (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).

Brecha de género: El concepto "Brecha de género" se refiere a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Las puntuaciones obtenidas nos indican el "tamaño" de esta diferencia (desigualdad): cuanto menor sea la brecha de género, más cerca se estará de posiciones igualitarias. (*Resultados y conclusiones del informe de impacto de la Ley de Igualdad en las elecciones locales de 2007*. Federación Española de Municipios y Provincias).

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo. (*I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía*. Instituto Andaluz de la Mujer).

Corresponsabilidad: Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo. (*I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía*. Instituto Andaluz de la Mujer).

División sexual del trabajo: Es la diferenciación de tareas y roles asignados a mujeres y a hombres. A partir de la Revolución Industrial, el espacio familiar deja de considerarse el lugar central de producción de bienes, con el paso del trabajo eminentemente del sector rural al trabajo en las manufacturas. Las mujeres van a ocuparse del trabajo doméstico y reproductivo, mientras que los hombres llevan a cabo el trabajo remunerado y ocupan el espacio público. Esta separación de funciones del espacio doméstico y del público, acentúa la división sexual del trabajo. (*Guía para incorporación de la perspectiva de género*. Instituto de la Mujer. 2004).

Empoderamiento: El empoderamiento está considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades. El empoderamiento está visto de esta forma como un proceso, una construcción de identidad dinámica con una doble dimensión: individual y colectiva. (*El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Comisión de Mujeres y Desarrollo. Bruselas. 2007).

Feminismo: Movimiento social, político y económico, protagonizado mayoritariamente por mujeres que han denunciado, desvelado y transgredido sistemática-

mente el sistema social imperante, el patriarcado, basado en la preeminencia de lo masculino y del hombre sobre la subsidiaridad y subordinación de lo femenino y de las mujeres, construyendo de este modo el sujeto social mujer, su ciudadanía, su humanidad. Es también un movimiento histórico cuyos orígenes sitúan algunas autoras en los albores del siglo XVIII; es heredero, por tanto del pensamiento ilustrado.

Feminización de la Pobreza: Predominio creciente de las mujeres entre la población empobrecida. Alude a un complejo fenómeno que se puede manifestar en tres dimensiones:

a) El crecimiento de la proporción de mujeres entre la población pobre: la feminización de la pobreza es un proceso –no simplemente un estado de cosas en una coyuntura histórica particular– y existe una tendencia a que la representación desproporcionada de las mujeres entre los pobres aumente progresivamente.

b) El sesgo de género de las causas de la pobreza: mujeres y hombres tienen roles (ver género, roles de) y posiciones diferentes en la sociedad, y la distinta incidencia de la pobreza en ambos es un resultado inevitable de este hecho.

c) La mayor exposición de las mujeres a la pobreza, debido a los mayores niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad que sufren por su posición subordinada a los hombres en el sistema de relaciones de género. (Pérez de Armiño Coord. *Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo*. Hegoa. Universidad del País Vasco. 2000).

Segregación: La segregación consiste en separar o marginar a personas de diferentes razas o clases y, normalmente, se refiere a esta práctica en escuelas y demás servicios públicos. Es una forma de discriminación.

Segregación en el trabajo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a

una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Tercer Sector: Es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro, que surgidas de la libre iniciativa ciudadana funcionan de forma autónoma y tratan, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes del bienestar.

Violencia de género: Aquel tipo de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo. Comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada. (*Ley de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género. Ley 13/2007, de 26 de Noviembre de 2007*).

7

BIBLIOGRAFÍA



7. Bibliografía

- Castaño Ruiz, V. *La atención a la problemática conjunta de drogodependencia y violencia de género en la población de mujeres*. Fundación Atenea. 2009.
- Castaños, M., y Otros/as. *Intervención en Drogodependencias con enfoque de género*. Instituto de la mujer. Madrid. 2007.
- Cuaderno de Trabajo Sendotu. *Intervención Social desde el Enfoque de Género*. Fundación Peñascal y Federación Sartu. 2010.
- De Barbieri, T. *Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica*. Revista Interamericana de Sociología, año VI, no. 2. 1992.
- Escuela Virtual Instituto de la Mujer. *Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales*. Secretaría general de políticas de igualdad. Ministerio de Igualdad. En www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm. 2010.
- Fundación Luis Vives. *Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España*. Programa Operativo Lucha contra la Discriminación. 2010.

- Instituto de la Mujer. Secretaría general de políticas de igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Estudios Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómicos y Nacional. 2005.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*. México. 2003.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Elaboración de Proyectos de Desarrollo Social con Perspectiva de Género*. México. 2007.
- Likadi. *Guía para identificar la pertinencia de género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. 2005
- Martínez Ten, L. y Escapa Garrachón, R. *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*. Instituto de la Mujer. Madrid. 2008.
- Martínez Redondo, P. *Perspectiva de Género Aplicada a las Drogodependencias*. Asociación de Entidades de Centros de Día de Drogodependencias. Plan Nacional Sobre Drogas. Pamplona. 2008.
- Martínez Redondo, P. *Investigación sobre la intervención en Drogodependencias malos tratos en las redes de atención*. Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD). 2009.
- Mimbbrero Mallado, C., Sánchez Mellado, A, y Del Piñal Pacheco, R. (2010). *Alfabetización visual coeducativo en el diseño de software formativo: U-portafolio como experiencia pionera*. II Congreso universi-

tario nacional "Investigación y género". Universidad de Sevilla. 2010.

■ Diputación de Cádiz. *Indicadores de Género*. Igualdad de Género. Módulo VI. En http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/docum_int/Politicass_2009/Mxdu-lo_06._Indicadores_de_gxnero.pdf

■ Observatorio Europeo sobre las Políticas Nacionales para Combatir la Exclusión Social. *Towards an Europe of the solidarities. Intensifying the fight against social exclusion and promoting the integration. (Hacia una Europa de las solidaridades, intensificando la lucha contra la exclusión social y promoviendo la integración)*. Bruselas. 1994.

■ Pérez de Armiño Coord. *Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo*. Hegoa. Universidad del País Vasco. 2000.

Valcárcel, A. *Feminismo y poder político*. Foro Internacional «Mujer,

■ *Poder Político y Desarrollo*». Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer. Madrid. 1994.

Vega, A., Romo, N., Markez, I., Poo, M., Meneses, C. y Gil García, E. *Mujeres y psicofármacos: las voces y los ecos*. Liber@Adictus. 78: 4-11. 2004.

Tener en cuenta una perspectiva de género supone reconocer la discriminación que sufren las mujeres bajo un sistema sexo-género que han construido, mediante los procesos de socialización, realidades diferentes para mujeres y hombres. En este sentido, la Federación Andaluza Enlace se compromete con la transformación de los factores que estructuran la desigualdad de las relaciones de género, a través de un doble objetivo: integrar la perspectiva de igualdad en sus actuaciones y sensibilizar y fomentar la aplicación transversal del enfoque en entidades afines. Esta guía supone un paso importante para el logro de estos propósitos. En ella se enmarca la situación de las mujeres en riesgo de especial vulnerabilidad y se describen una serie de pautas para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos y programas de cualquier tipo, independientemente de su carácter y finalidad.



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERIA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



CONSEJERIA PARA LA IGUALDAD
Y BIENESTAR SOCIAL

