

Actualización de la Guía Metodológica para la Evaluación de la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Proyectos de Desarrollo Rural -Convocatoria 2018

Guía Metodológica para la Evaluación de la Perspectiva de Género en los Proyectos de Desarrollo Rural

Subvenciona:

Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Unión Europea)

Diputación de Granada

Promueve: Promovega, Asociación para la Promoción de la Vega-Sierra Elvira (Granada)

Elabora: Asociación Mujeres Politólogas

Granada - 2021

**Guía Metodológica para la
Evaluación de la Incorporación de
la Perspectiva de Género en los
Proyectos de Desarrollo Rural
-Convocatoria 2018-**



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1.INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| 1.1.¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?..... | 10 |
| 1.2.OBJETIVOS DE LA GUÍA..... | 10 |
| 1.3.ESTRUCTURA DE LA GUÍA..... | 11 |
| 1.4. CONSIDERACIONES PREVIAS..... | 12 |
| • Criterios de selección..... | 12 |
| • Subcriterios de elegibilidad según línea de ayuda..... | 13 |
| 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS..... | 15 |
| 2.1. ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?..... | 16 |
| 2.2. ELEMENTOS DE LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS..... | 17 |
| • El diagnóstico..... | 17 |
| • Objetivos: general y específicos..... | 20 |
| • Medidas..... | 20 |
| • Seguimiento y Evaluación..... | 20 |

| | |
|--|----|
| 3. ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A LA IGUALDAD DE GÉNERO..... | 23 |
| 3.1. ATIENDE AL DESARROLLO Y AL IMPACTO DE TU PROYECTO | 24 |
| • Equipamiento..... | 24 |
| • Infraestructuras / Obras..... | 26 |
| • Conservación del Patrimonio..... | 28 |
| • Formación..... | 29 |
| • Conocimiento / Estudios / Investigación / Diagnósticos / Procesos de participación..... | 30 |
| • Sensibilización / Difusión / Publicidad / Eventos / Edición / Publicaciones..... | 33 |
| 3.2.EVALÚA TU ENTIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO: IDENTIFICA POSIBILIDADES DE MEJORA DENTRO DE TU ORGANIZACIÓN..... | 34 |
| • Composición..... | 34 |
| • Promoción..... | 36 |
| • Condiciones laborales..... | 37 |
| • Prevención de riesgos laborales..... | 38 |
| • Infraestructura: accesibilidad y confortabilidad del centro y puesto de trabajo..... | 40 |
| • Herramientas específicas para el fomento de la igualdad de género en la entidad..... | 42 |
| 3.3. ESTUDIA EL IMPACTO DE TU ENTIDAD EN EL ENTORNO..... | 46 |
| • Plan de compras con perspectiva de género..... | 46 |
| • Acción social con perspectiva de género..... | 47 |
| • Redes empresariales..... | 48 |
| • Comunicación..... | 49 |

| | |
|--|----|
| 4. HERRAMIENTAS PARA CONOCER CÓMO CONTRIBUYEN TUS MEDIDAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO..... | 51 |
| 4.1. CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO..... | 52 |
| • Equivalencia..... | 52 |
| • Equipotencia..... | 52 |
| • Equifonía..... | 53 |
| • Equidad..... | 53 |
| • Igualdad de oportunidades..... | 53 |
| • Igualdad de trato..... | 53 |
| • Igualdad de acceso..... | 53 |
| 4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 60 |
| 4.3. COMUNICA LOS RESULTADOS..... | 61 |

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira (GDR PROMOVEGA-SIERRA ELVIRA), como representante de las instituciones, entidades y agentes sociales (públicos y privados) de la comarca, se convierte en punto de conexión y canal de mediación entre el territorio y las políticas europeas.

Las convocatorias de ayudas para la financiación de proyectos, dentro de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo “Creando Escenarios para Crecer” 2014-2020, que está poniéndose en marcha en el territorio, establecen la obligatoriedad de que los proyectos contribuyan a la igualdad de género.

Durante los dos últimos años, se han llevado a cabo encuentros con las entidades promotoras, se han visitado los proyectos y se han ofrecido acompañamiento y asesoramiento para incorporar la perspectiva de género a las actuaciones promovidas por el GDR. Este proceso de acompañamiento ha permitido identificar algunas de las dificultades que encuentran las entidades para diseñar y evaluar sus proyectos desde el enfoque de género.

La finalidad de esta guía es acompañar a las entidades del territorio LEADER, en el seguimiento y evaluación de sus proyectos, para facilitar la ejecución de medidas que, efectivamente, impacten en la igualdad de género.

Para ello se ofrecen orientaciones que van más allá de los resultados del proyecto y proponen cambios en la cultura organizacional de la entidad promotora. La guía puede ser un instrumento útil para la ejecución de los proyectos financiados, pero también para incorporar medidas que ayuden a las entidades promotoras de proyectos a realizar cambios internos que las acerquen a formas más igualitarias de gestión interna y actuación externa, identificando posibles desigualdades que se estén dando en la entidad y proponer medidas adaptadas a la realidad.

La inclusión de la perspectiva de género y de medidas para la igualdad repercute, positivamente, en cualquier organización.

En concreto:

- Permite atraer y retener talento; personas altamente cualificadas, adaptables y flexibles al equipo de trabajo.
- Mejora el clima organizacional.
- Mejora la salud laboral y, por tanto, se reduce el absentismo.
- Aumenta la satisfacción personal de trabajadores/as con su trabajo así como la calidad de vida en general, lo que conlleva un mayor compromiso con la empresa.
- Mejora la imagen y el posicionamiento de la entidad.
- Aunque todas las entidades que participan en las convocatorias de proyectos no están obligadas a hacer planes de igualdad, al hacerlo cumplen con Tratados de ámbito europeo e internacional.
- Otorga coherencia a las acciones de "Responsabilidad Social". Se cumplen con las disposiciones establecidas

1.1. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA

Esta guía pretende ser una referencia para todas las entidades que están implementando proyectos financiados por el GDR Promovega y para aquellas que puedan promover proyectos en convocatorias futuras.

1.2. OBJETIVOS DE LA GUÍA

El **Objetivo General** de esta guía es ofrecer una metodología sencilla, práctica y concreta que facilite la formulación y evaluación de los proyectos apoyados por el GDR desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos:

- Facilitar el trabajo de diagnóstico inicial y final del proyecto con enfoque de género.
- Ofrecer información práctica sobre la formulación de proyectos con perspectiva de género en las líneas abiertas por el GDR.
- Proponer medidas concretas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres en las entidades promotoras según el tipo de proyecto.
- Aclarar los elementos y conceptos básicos para elaborar el Informe de Contribución a la Igualdad de Género que deberá acompañar la justificación de los proyectos.

1.3. ESTRUCTURA DE LA GUÍA

La guía pretende ser un instrumento muy práctico para organizaciones que no tienen por qué estar familiarizadas con la formulación de proyectos desde la perspectiva de género.

Por eso, en el apartado de consideraciones previas se incluyen los criterios de selección que contribuyen a la igualdad de género según las líneas de subvención establecidas en la convocatoria 2018.

En el segundo apartado se define qué es la perspectiva de género y algunos conceptos básicos relacionados con la formulación de proyectos, que suelen contener todas las memorias (tanto para solicitud como para la evaluación).

El tercer apartado establece los pasos para incluir medidas con perspectiva de género en los proyectos y cumplir los criterios de elegibilidad:

1. Atiende al desarrollo y al impacto de tu proyecto
2. Evalúa la organización desde la perspectiva de género
3. Evalúa las posibilidades de acción por la igualdad en el entorno

Dentro de cada paso se incluyen:

- **Ámbitos de mejora:** Se han establecido algunos elementos relacionados con la organización, su composición y elementos de gestión donde pueden establecerse medidas que contribuyan a la igualdad de género.
- **Preguntas de diagnóstico y evaluación:** Se incluyen preguntas de autoevaluación que deberían ser útiles para recabar información antes de la formulación del proyecto y una vez ejecutado.
- **Posibilidades de acción:** Se muestran baterías de medidas que pueden servir de ejemplo o inspirar acciones que favorezcan la igualdad en la planificación y en la ejecución del proyecto. No son exhaustivas, sino que las medidas finales adoptadas (además de las establecidas en los criterios) y la forma en la que se lleven a cabo dependerá de la imaginación, posibilidades y características de la entidad que las promueva.

Por último, se incluyen conceptos y categorías necesarios para valorar los resultados y la contribución del proyecto a la igualdad de género

1. 4. CONSIDERACIONES PREVIAS

• Criterios de selección

El Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira, establece en su Estrategia de Desarrollo Local Participativo “Creando Escenarios para Crecer”, el cumplimiento del Objetivo Específico y Transversal “Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

En este sentido, todos los Proyectos Programados y No programados (singulares y/o productivos), establecen dos criterios de valoración en relación a la contribución a la igualdad de género de los proyectos:

- Contribución del proyecto a promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y/o a la incorporación de jóvenes (menores de 35 años), superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o social (subcriterios acumulables).
- Contribución del proyecto a promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y/o a la incorporación de jóvenes (menores de 35 años), superando cualquier discriminación laboral, cultural económica o social.

Este último criterio se concreta a su vez en otros subcriterios, cinco de los cuales aluden a la igualdad de género:

- Introducción de medidas destinadas a la sensibilización y visibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la igualdad en el empleo.
- Introducción de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Introducción de medidas destinadas a promover el ocio y tiempo libre con enfoque de género.
- Introducción de medidas que fomenten la participación social de las mujeres.

Estos criterios y subcriterios de selección de operaciones se consideran para la baremación de proyectos presentados dentro de estas líneas de ayuda.

- **Subcriterios de elegibilidad según línea de ayuda**

Además de los criterios y subcriterios comunes, cada línea de proyectos establece unas condiciones de elegibilidad específicas y unas fuentes de verificación concretas. Deberá tenerse en cuenta en todo momento cuáles son las condiciones de elegibilidad de los proyectos y cuáles serán los aspectos que se revisarán en la evaluación que se hará de los resultados de tu proyecto.

Puedes consultar los criterios de elegibilidad correspondientes a la Convocatoria de 2018 en:

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/requis_admisib_submed_19.2_gr08.pdf

2.LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS

2.1. ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La **perspectiva de género** es una forma de mirar la realidad social que permite captar cómo la estructura social está basada y, a su vez, perpetúa un sistema discriminatorio para las mujeres. Es, además, una herramienta de análisis que aporta información sobre las desigualdades entre mujeres y hombres. Pero también, es una herramienta para construir y elaborar medidas que nos lleven hacia mayores cotas de igualdad de género.

A nivel práctico aporta **información** sobre:

- La situación y posición de mujeres y hombres.
- La forma en que mujeres y hombres se relacionan.
- Los canales de acceso y control sobre los recursos de mujeres y hombres.
- Las diferencias y particularidades de las mujeres y hombres.

Aplicar la perspectiva de género a un proyecto puede darse en **dos momentos**:

Una primera posibilidad sería incluir este enfoque desde el inicio del planteamiento del proyecto, diagnóstico y medidas a adoptar. Respondería a la pregunta:

¿Cómo voy a diseñar mi proyecto para que repercuta positivamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres?

En este caso el objetivo principal es visibilizar situaciones de mejora e incluir medidas dentro del proyecto que contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización y en su relación con otros agentes sociales.

Si los objetivos del proyecto están relacionados con la igualdad de género **la contribución del proyecto a la igualdad de género será directa**.

Una segunda opción sería incluir la perspectiva de género durante el proceso de seguimiento y evaluación del proyecto, cuyo planteamiento inicial no tuvo en cuenta una realidad concreta sobre la que incidir ni los posibles efectos del proyecto en la situación de mujeres y hombres, ni otras consecuencias dentro del ámbito de la igualdad de género. La pregunta a la que se daría respuesta en este caso sería:

¿Qué consecuencias, no previstas, tiene o puede tener mi proyecto sobre la situación de igualdad/desigualdad en mi **entidad y su entorno?**

El objetivo principal, en este segundo caso, sería una vez puesto en marcha el proyecto observar, qué consecuencias está teniendo sobre la igualdad de género, tanto positivas como negativas, y reorientar el proyecto integrando medidas que conduzcan a unos mejores resultados.

En el caso de que el proyecto no haya incorporado en los objetivos la igualdad de género, **la contribución del proyecto sería indirecta**, aunque hayamos incluido medidas que favorezcan la igualdad.

2.2. ELEMENTOS DE LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS

A continuación, se describen los elementos básicos que todo proyecto debe contener, como son:

• EL DIAGNÓSTICO

El trabajo de diagnóstico consiste, básicamente, en reunir y analizar la información que sea relevante para nuestro proyecto.

Es importante enmarcar la situación de cada entidad y las medidas a adoptar dentro de su contexto territorial, económico y social. Conocer el entorno social donde se desarrolla la actividad empresarial, sus necesidades y carencias, así como su potencial y las oportunidades que ofrece es clave.

En esta fase el objetivo es identificar si existen necesidades y/o prácticas diferentes de mujeres y hombres respecto al proyecto que queremos poner en marcha, de manera que podamos adoptar una opción que tenga esto en cuenta, evitando posibles situaciones de discriminación.

La pregunta clave a la que debemos dar respuesta mediante el diagnóstico es:

¿Qué podemos hacer, y cómo, para que nuestro proyecto influya positivamente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Por ejemplo:

El proyecto que se va a presentar consiste en realizar una acción formativa necesaria para ocupar determinados puestos.

Teniendo en cuenta que las mujeres suelen hacerse cargo en mayor medida del trabajo de cuidado, incluimos en nuestro proyecto de forma específica que dicha formación se hará dentro del horario laboral con el fin de no interferir en la vida personal y evitar una menor participación de las mujeres en la formación y en el acceso a esos puestos.

Para realizar el diagnóstico es necesario utilizar el enfoque de género, Aplicar el enfoque de género requiere contar con sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades. Específicamente, se necesita tener conocimiento, a nivel general, sobre la situación de mujeres y hombres en la sociedad actual y las discriminaciones y desigualdades existentes, de manera que seamos capaces de identificar cómo esa realidad está presente en nuestra organización y/o cómo afecta a nuestro proyecto.

Es útil recopilar información del sector en el que se enmarca el proyecto:

- Agroganadero
- Forestal
- Alimentario
- Turismo
- Otros sectores empresariales

También es importante tener datos sobre la realidad de nuestro territorio:

- Características sociodemográficas relevantes
- Mercado Laboral
- Desarrollo empresarial
- Recursos existentes

Tipos de información a recoger:

Datos cuantitativos: Se refiere a datos numéricos que podemos comparar (valores absolutos, tasas, porcentajes, etc.). Ofrece información relativa a la cantidad, representación de mujeres y hombres en una determinada categoría, etc. Es importante que la información esté desagregada por sexos.

Esta información puede provenir de estadísticas oficiales, otros informes o de cuestionarios a la plantilla, por ejemplo.

Datos cualitativos: Es información referida a características, dinámicas, comportamientos, necesidades, etc. Son cualidades cuyo análisis se hace a través de un proceso de reflexión.

Tipos de fuentes:

La información también puede clasificarse según el tipo de fuentes de la que procede:

Fuentes secundarias:

- Estudios, publicaciones, etc. relativos a la temática que aborda nuestro proyecto.
- Diagnósticos y estudios del ámbito territorial como son, por ejemplo, los diagnósticos para las Estrategias de Desarrollo Local. Así podemos tener en cuenta los obstáculos y desigualdades concretas encontradas en nuestro territorio.
- Estadísticas y bancos de datos oficiales: INE, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Observatorio Argos, etc.

La información que ofrecen las fuentes secundarias nos ayudan a enmarcar nuestro diagnóstico y a hacer las preguntas adecuadas para obtener la información de las fuentes primarias.

Fuentes primarias:

- Documentos de la empresa: comunicación interna y externa, protocolos (de bienvenida, prevención de riesgos laborales, acoso sexual, etc.).
- Información aportada por la plantilla y dirección a través de entrevistas, cuestionarios o a nivel informal.

• OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico, podremos establecer los objetivos que vamos a cubrir a través del proyecto. Cuando redactamos los objetivos, debemos tener en cuenta varios aspectos técnicos:

- Los objetivos siempre son acciones. Por tanto, la primera palabra siempre es un verbo en infinitivo: Eliminar, contribuir, analizar, promover, alcanzar, impulsar, conocer, etc.
- Suelen contener una sola acción. En especial, si estamos redactando los objetivos específicos, deberemos poner tantos objetivos específicos como acciones queremos llevar a cabo.
- El conjunto de los objetivos específicos es la forma en la que vamos a conseguir el objetivo general. Por tanto, el objetivo general engloba a los objetivos específicos y, a la hora de redactarlo, tendrá un enunciado más largo.
- Siempre se pone primero el objetivo general y después los específicos.

• MEDIDAS

Las medidas son actuaciones que establecemos para hacer efectivos y tangibles los objetivos específicos. Las medidas han de ser concretas y detalladas. Cada objetivo podrá contener varias medidas.

En el informe de contribución a la igualdad que contendrá la evaluación del proyecto, sólo deben aparecer aquellos **objetivos, generales y específicos, y las medidas que se van a poner en marcha con respecto a la igualdad de género.**

• SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son herramientas que nos permiten conocer el grado de desarrollo de las medidas, conocer su grado de efectividad y de consecución de los objetivos. Son procesos complementarios que miden el impacto que tienen las medidas sobre la reducción de las desigualdades sobre las que quiere incidir.

El seguimiento es transversal. Debe aplicarse durante todo el proceso de la implementación de las medidas, de manera que se puedan detectar posibles errores y tomar medidas para solventarlos:

- Anular una medida si está teniendo resultados adversos.
- Redefinirla si las circunstancias lo requieren.
- Incluso se podría incluir una medida no prevista desde el principio, si se observa que produciría una mejora para nuestro proyecto.

Por su parte, la evaluación se realiza cada cierto tiempo y una vez finalizado el proyecto. La evaluación final permite hacer una comparativa con los resultados del diagnóstico y constatar los avances producidos.

3. ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.1. ATIENDE AL DESARROLLO Y AL IMPACTO DE TU PROYECTO

Dependiendo del tipo de proyecto que se implemente y la línea en la que se enmarca, es necesario cumplir con los criterios de selección. Son los compromisos mínimos que has adquirido en la solicitud.

EQUIPAMIENTO

PROYECTOS DE EQUIPAMIENTO INDUSTRIAL

En los proyectos para la renovación o adquisición de equipamiento productivo, busca la manera más eficiente para que los nuevos equipamientos repercutan, positivamente, en la salud laboral tanto de mujeres como de hombres. Para ello hay que tener en cuenta las diferentes necesidades.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Mejora la confortabilidad de la plantilla la implantación de nueva maquinaria o material? ¿Y, en concreto, de las trabajadoras?
- ¿Las mejoras en las instalaciones y equipamiento de su empresa han supuesto un mayor nivel de salud laboral? ¿Ese mayor nivel de salud laboral se da de forma equitativa entre mujeres y hombres?
- ¿Existen empresas proveedoras de equipamiento industrial que sean equitativas? ¿Es posible contar con ellas en la ejecución del proyecto?

Diseña medidas para la igualdad y acréditalas

- Pregunta a la plantilla sus necesidades y aportaciones para que el nuevo equipamiento cubra también criterios de bienestar en el puesto y centro de trabajo. Para ello puedes convocar reuniones, pasar un cuestionario a la plantilla, etc.
- Haz un estudio del impacto en la salud laboral de las personas que van a usar el nuevo equipamiento considerando a mujeres y hombres.
- Prioriza empresas equitativas (con plan de igualdad, que empleen a mujeres, que tengan certificación en igualdad, o que estén lideradas por mujeres).

PROYECTOS DE DOTACIÓN DE MATERIAL

Algunos proyectos de equipamiento no están destinados a favorecer la rentabilidad del proceso productivo, sino a dotar del material necesario a la organización, para mejorar la prestación del servicio, por lo que el equipamiento tiene impacto directo en la clientela y personas usuarias también.

Si este es el caso de tu proyecto, plantéate además de lo anterior las siguientes cuestiones y posibilidades de acción.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

Si el material es para personas usuarias o clientela, reflexiona sobre los usos que mujeres y hombres hacen de ese material:

- ¿Existen adaptaciones específicas de ese material para mujeres y para hombres?
- ¿Existe disponibilidad de tallas suficientes (si procede)?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Recaba información sobre las necesidades de la plantilla en relación al nuevo equipamiento.
- Adapta la dotación de material de forma proporcional al número de mujeres y hombres:
- Tallas de uniformes, calzado, guantes o similar
- Adecúa las herramientas a las necesidades de quienes las usan

INFRAESTRUCTURAS / OBRAS

En los proyectos relacionados con la reforma de los espacios, es necesario pensar si esas mejoras repercutirán, equitativamente, en la vida de hombres y mujeres y en las condiciones que deben cumplir para que así sea.

Si tu proyecto conlleva remodelaciones en infraestructuras, considera si cumple con las condiciones de accesibilidad. Recuerda que los espacios accesibles para personas con movilidad reducida, lo son también para carritos de bebé y de la compra.

Considera si es accesible en transporte público o a pie, porque las mujeres tienen más dificultades para acceder al vehículo privado, por lo que puede suponer una limitación para su uso por parte de adultas mayores. Piensa en las repercusiones que esto puede tener también en las personas menores a quienes acompañan.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Usan la infraestructura hombres y mujeres en igual proporción y forma?
- ¿Qué tipos de usos se da al espacio reformado?
- ¿Está el espacio acondicionado para mejorar la corresponsabilidad entorno a los cuidados?
- ¿Es seguro para mujeres en términos de visibilidad e iluminación?
- ¿Es accesible? ¿Existe transporte público?
- ¿Está adaptado al uso de personas con discapacidad?
- ¿Para quién está generando empleo la construcción o remodelación de las infraestructuras?
 - ¿La empresa contratada para la ejecución de las obras emplea a mujeres?
 - ¿Es una empresa igualitaria?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Haz una consulta a las personas que, previsiblemente, utilizarán ese espacio (considerando y comparando las respuestas de mujeres y hombres). Puedes hacer una pequeña encuesta o un grupo de discusión.
- Favorece la adjudicación del proyecto a entidades especializadas en el diseño de espacios con perspectiva de género (incluyendo el criterio en las condiciones de contratación).
- Favorece la subcontratación de empresas que empleen a mujeres y que sean equitativas para la ejecución del proyecto, estableciendo cláusulas para la empresa adjudicataria principal o firmando un compromiso.
- Prioriza a las empresas proveedoras de los equipamientos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Desarrolla estrategias para atraer al espacio a todo tipo de población, incluye actividades de interés para las mujeres y las asociaciones de mujeres específicamente.
- Si llevas recuento de quien visita el espacio, incluye la variable sexo y desagrega los datos.
- Si reformas los baños, asegúrate de que estén adaptados para la corresponsabilidad, tanto el de hombres como el de mujeres.

CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO

Recuerda que si tu proyecto está destinado a la conservación del patrimonio, debes **visibilizar la contribución y el aporte de las mujeres a ese patrimonio** y elaborar un **Plan de Apertura al público** con perspectiva de género. Además de las consideraciones anteriores, plantéate las siguientes preguntas y posibilidades de acción:

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Se cuenta con suficiente información sobre la contribución de las mujeres al desarrollo y conservación del patrimonio?
- ¿El papel y la contribución de las mujeres son visibles?
- ¿El uso y el disfrute del patrimonio son, igualmente, accesibles para hombres y mujeres?
- Si la gestión del patrimonio está generando empleo directo y/o indirecto, ¿está haciéndolo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Si se generan organismos de gestión del patrimonio, es necesario que haya mujeres en su composición para que sea un organismo igualitario.
- Contar con asesoramiento experto para incluir la perspectiva de género en la conservación del patrimonio.
- Desagrega los datos incluidos en el plan de gestión patrimonial según sexo.
- Presenta el espacio a través de canales que usen las mujeres.
- Invita a grupos de mujeres a visitar el espacio y organiza actividades en él, que sean de su interés.
- En la difusión del espacio patrimonial utiliza información e imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo.
- En las encuestas de satisfacción contempla la variable sexo y desagrega la información.

FORMACIÓN

En los proyectos de formación recuerda que al menos el **25% de los contenidos versarán sobre la perspectiva de género y como mínimo se reservará un 20% de las plazas para mujeres.**

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- Si tu proyecto tiene como objetivo la capacitación o formación:
- Analiza el contenido de la formación.
- Analiza el perfil y las necesidades de las personas a quienes va dirigida.
- Pregunta a tu plantilla qué necesidades formativas tienen, en relación a su trabajo. ¿Hay diferencias entre mujeres y hombres?

Diseña medidas para la igualdad y acréditelas

- Ofrece todo tipo de formación (tecnológica, técnica, administrativa, habilidades directivas, etc.) tanto a mujeres como hombres por igual.
- Intenta facilitar la conciliación, durante las acciones formativas. Estas pueden ser algunas medidas al respecto:
 - Establecer servicios de ludoteca para facilitar la asistencia para la formación presencial.
 - Buscar fórmulas para que el alumnado pueda gestionar su propio tiempo (formación a distancia, online).
 - Que la formación se lleve a cabo en horario laboral.
- Redacta los materiales con lenguaje neutro, no inclusivo y sexista. Incluye aportaciones de mujeres, referencias a organizaciones de mujeres expertas en el tema, desagrega los datos, visibiliza las desigualdades de género en el sector y buenas prácticas en materia de igualdad.
- Encarga la formación a entidades y personal docente con experiencia y formación en género para impartir las acciones formativas.

CONOCIMIENTO / ESTUDIOS / INVESTIGACIÓN / DIAGNÓSTICOS / PROCESOS DE PARTICIPACIÓN

En este tipo de proyectos es necesario pensar qué hay sectores muy masculinizados, donde la presencia de mujeres es escasa, por lo que en el momento en que se implemente el proyecto, los beneficios que aportará a las mujeres será menor. Sin embargo, es importante reflexionar si podemos hacer algo para que nuestra aplicación contribuya a que más mujeres se incorporen al sector, de manera que aunque en el corto plazo no haya muchas usuarias, favorezca que en el futuro haya más.

DESARROLLO DE APLICACIONES INFORMÁTICAS

Por otro lado, hay que tener en cuenta que existe la brecha digital de género, es decir las mujeres acceden en menor medida a recursos informáticos. A nivel de usuario/a la brecha es menor y aumenta en los contenidos informáticos avanzados.

Recuerda que este tipo de proyectos deberán:

- Facilitar los datos desagregados por género.
- Dar difusión de las herramientas entre las mujeres de la comarca, a través de foros de dinamización y facilitación a su accesibilidad por parte de estos grupos de población.
- Utilizar una comunicación inclusiva.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Qué situación de partida nos encontramos?
- ¿Existen diferencias sustanciales entre mujeres y hombres?
- ¿Qué expectativas tienen mujeres y hombres con respecto a la implantación de nuevas aplicaciones informáticas?

Diseña medidas para la igualdad y acréditelas

- Analiza el acceso y uso de las nuevas tecnologías de mujeres y hombres.
- Garantiza que el uso del lenguaje y de las imágenes de la aplicación no sean sexistas. Utiliza lenguaje neutro, cuida que la representación de hombres y mujeres sea simétrica y equilibrada.
- Uso de información desagregada por sexo.
- Establece redes con organizaciones y grupos de mujeres a las que les pueda interesar.
- Pide asesoramiento a organizaciones o personas expertas en género en el sector para que el diseño de la herramienta tenga perspectiva de género.
- Contrata a empresas para el desarrollo de la herramienta que tenga experiencia y formación en género.

INVESTIGACIONES

Recuerda que se exigirán acciones positivas de **acercamiento de las mujeres empresarias y emprendedoras del sector**, en las fases de construcción de los proyectos de investigación y/o divulgación de resultados, a través de la participación activa de los foros definidos en los Proyectos del GDR específicos sobre género.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Incluye el proyecto objetivos en materia de igualdad de género? ¿Son pertinentes?
- ¿Cuál es la composición del equipo investigador? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay? ¿Qué puestos ocupan?
- ¿Colaboran otras personas en la investigación? ¿Qué número de mujeres y hombres? ¿En calidad de qué?
- ¿Cuenta el equipo con formación en género?
- ¿Tiene el equipo de investigación experiencia laboral en trabajos con perspectiva de género?
- ¿Qué impacto tiene el proyecto en mujeres y hombres? ¿Cómo puede serle útil a empresarias y a emprendedoras?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Conformar un equipo investigador compuesto por hombres y mujeres, con formación y experiencia en materia de género.
- Contar con personas expertas en género para que asesoren al equipo sobre la incorporación de la perspectiva de género.
- Si recabas datos de fuentes secundarias, asegúrate de que están desagregados por sexo y que la información tenga en cuenta la realidad de mujeres y hombres de manera desagregada.
- Si realizas entrevistas, encuestas, talleres participativos para recabar datos, garantiza que se incluyan a mujeres y hombres en el proceso y analiza la información de manera desagregada. Incluye en las preguntas de investigación cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito que estás estudiando.
- Asegura que los resultados reflejan la realidad de mujeres y hombres, y pueden aportar información útil de cara a la igualdad de género en el futuro.
- Utiliza mecanismos que garanticen la difusión de resultados entre mujeres y hombres.
 - Realiza presentaciones de resultados, difúndelos a través organismos que fomentan la igualdad en el sector, y en el territorio.
 - Puedes elaborar boletines o informes ejecutivos específicos con los resultados relevantes respecto a la igualdad.
- Garantiza el uso no sexista del lenguaje en los documentos relacionados con el proyecto.

SENSIBILIZACIÓN / DIFUSIÓN / PUBLICIDAD / EVENTOS / EDICIÓN / PUBLICACIONES /

Los proyectos que pueden enmarcarse en esta categoría son muy diversos (eventos, edición de material divulgativo, publicaciones, campañas publicitarias.) El formato y los canales de difusión son muy amplios. Pero algunas cuestiones que pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar y evaluar este tipo de proyectos independientemente de la forma en que se materialice.

Recuerda que si se trata de eventos presenciales deberás procurar la asistencia de mujeres y que el lenguaje debe ser inclusivo.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿A quién va dirigido?
- ¿Los canales son apropiados para el público objetivo al que está destinado el proyecto?
- ¿En el tema abordado se considera la realidad de mujeres y hombres?
- ¿El lenguaje es neutro? ¿Y las imágenes?
- ¿Se visibiliza las aportaciones de las mujeres al sector o actividad que se está promocionando?
- ¿Se hace un uso estereotipado de la imagen de mujeres y hombres?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Busca mecanismos para asegurarte de que el mensaje que transmite contribuye a la igualdad: rompiendo estereotipos de género, visibilizando la contribución de mujeres, transmitiendo información relevante sobre derechos y recursos para la igualdad.
- Busca asesoramiento para el diseño y la planificación de personas expertas en género.
- Garantiza que incluye un uso del lenguaje y las imágenes no sexista
- Elabora un libro de estilo que establezca las normas básicas y que guíen toda actuación de publicidad y difusión, con el fin de crear una imagen inclusiva y libre de estereotipos de género de la entidad.

3.2. EVALÚA TU ENTIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO: IDENTIFICA POSIBILIDADES DE MEJORA DENTRO DE TU ORGANIZACIÓN

Además del impacto directo que tenga la ejecución del proyecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ésta puede ser una oportunidad para introducir cambios en la entidad y en el entorno.

Los proyectos que contribuyen al desarrollo y mejora de entidades igualitarias, están apoyando a organizaciones que tienen impacto positivo en las condiciones laborales de las personas que emplean, en el entorno y en el sector. Por lo tanto, que la entidad promotora del proyecto introduzca la perspectiva de género en su gestión va a contribuir a la igualdad de género, independientemente del tipo de proyecto de que se trate y de la línea en la que se enmarque.

- **COMPOSICIÓN**

Conocer la composición de la organización según sexo, permite conocer el grado de masculinización o feminización de nuestra entidad. Permite observar donde se concentran los hombres y las mujeres. Si tienen posiciones simétricas o por el contrario existen brechas que pueden abordarse.

Las siguientes preguntas pueden ayudarte a identificar:

Segregación horizontal: Las mujeres ocupan puestos de trabajo, tienen ocupaciones, y participan en sectores distintos a los de los hombres.

Segregación vertical: La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

Existe una serie de cuestiones comunes a todas las entidades solicitantes:

- ¿Qué número de mujeres y hombres conforman la entidad?
- ¿Qué número de mujeres y hombres ocupan cargos en la dirección de la entidad?
- ¿Qué número de mujeres y hombres componen la plantilla?
- ¿Qué puestos ocupan mujeres y hombres?
- ¿Existen tareas que, en su mayoría, las realizan mujeres (feminizadas) y otras que las desempeñan más los hombres (masculinizadas)? ¿Tienen el mismo valor y condiciones asociadas?

Recuerda adaptar estas preguntas según el tipo de entidad solicitante.

| | EMPRESAS | ASOCIACIONES | UNIVERSIDADES | AYUNTAMIENTOS |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Puestos de dirección | Presidencia | Junta Directiva | Junta Directiva | Alcaldía |
| Total de Personas | Sociedad empresarial | Personas asociadas | Equipo de investigación | Corporación municipal |
| Personas empleadas | Plantilla | Plantilla Personas Voluntarias | Personas implicadas | Personal empleado |

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Facilita la incorporación de mujeres a la empresa en todos los niveles y puestos.
- Analiza si hay factores que influyen en que las mujeres ocupen en menor medida puestos de responsabilidad.
- Establece un porcentaje mínimo obligatorio de representación femenina en los cargos de responsabilidad.

• **PROMOCIÓN**

Analizar las posibilidades y mecanismos de promoción en tu organización te ayudará a identificar si existe techo de cristal. Es decir, si existen barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad en la empresa (suelen estar asociadas a la existencia de estereotipos sobre las capacidades para el liderazgo y las dificultades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las mujeres).

Preguntas para el diagnóstico y evaluación

- ¿Existen posibilidades de ascenso en tu entidad? ¿Cuáles son los requisitos para acceder a un puesto de mayor responsabilidad?
- ¿Acceden de forma equitativa mujeres y hombres a puestos de responsabilidad?
- ¿Presentan las mujeres circunstancias que puedan restringir sus posibilidades de ascenso? ¿Cuáles?

Medidas para la igualdad

- Evita que el ascenso a un puesto de responsabilidad suponga mayores dificultades para la conciliación:
 - No exceder, de forma rutinaria, la jornada laboral.
 - Procurar que las reuniones se lleven a cabo en la empresa y dentro del horario de trabajo.
- Si para acceder a un puesto de mayor cualificación es necesaria una formación determinada, asegúrate de que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso.
- Procura que la información sobre un puesto vacante al que promocionar llegue a mujeres y hombres por igual.
- Los incentivos y recursos asociados a puestos de responsabilidad deben ser equitativos para mujeres y hombres.
- Establece las tareas propias de cada puesto de trabajo
- A igualdad de condiciones para el ascenso, prioriza al sexo menos representado.

- **CONDICIONES LABORALES**

Es un hecho que en la sociedad actual, existe una notable brecha entre las condiciones laborales de hombres y mujeres, siendo la situación de las mujeres de mayor precariedad.

Promover mejoras en las condiciones laborales de la plantilla de la organización, va a repercutir positivamente en el entorno de trabajo, salud laboral, etc.

El empleo y las condiciones laborales en que se desarrolla son un elemento básico del bienestar personal y social. Pero, especialmente, en el bienestar y disminución de la precariedad de las mujeres.

En concreto, mejorar las condiciones laborales de las mujeres, como colectivo, disminuye la brecha de género, crea recursos y derechos que les beneficiarán a todos los niveles.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla según tipo de contrato (temporal – indefinido)?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla según tipo jornada (Jornada parcial - jornada completa)?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla según cualificación?
- ¿Se tiene en cuenta en la selección de personal la formación en igualdad de oportunidades?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Redactar las ofertas de empleo en lenguaje inclusivo, dirigiéndose tanto a mujeres como a hombres.
- Revisa los procesos de selección:
- Establece pruebas de selección neutras, como el “currículum ciego”.

- Redacta los requisitos y criterios de selección para cada puesto de trabajo y asigna puntuaciones, de manera que los procesos sean más objetivos
- Establece medidas de acción positiva para aumentar la contratación del sexo subrepresentado, en caso de que existan brechas.
- Incluye como mérito puntuable para la selección de personal, la formación en igualdad de oportunidades.
- Contacta con el Centro Municipal de Información a la Mujer de tu territorio y con los organismos de empleo para apoyar programas de inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad o víctimas de violencia de género.

- **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Existen riesgos laborales específicos para las mujeres derivados tanto de factores biológicos como sociales:

- Acoso laboral sexual y por razón de sexo
- Doble jornada laboral
- Diferentes respuestas a agentes tóxicos
- Salud reproductiva: embarazo, lactancia, pérdida gestacional

Además, si el Plan de Prevención de Riesgos Laborales puede incidir en la igualdad de otras formas. Por ejemplo, si el plan limita las cargas que las personas empleadas puede manejar, puede incidir en la deslegitimación de argumentos sexistas y desarticular estereotipos sobre la fuerza de las mujeres o su capacidad física, ya que ni hombres ni mujeres manejarían cargas asumibles.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿Cuenta mi empresa con un plan de riesgos laborales?
- ¿Dicho plan aborda las necesidades de mujeres y hombres?
- ¿Limita las cargas?
- ¿Incluye consideraciones sobre embarazos?
- ¿Está redactado con lenguaje no sexista?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Incluye la perspectiva de género en el PRL.
- En la formación sobre PRL asegúrate que la empresa incluye conceptos relacionados con la salud laboral desde una perspectiva de género.
- Procura que la persona encargada de ofrecer la formación en materia de riesgos laborales cuenta con formación en género.
- Garantiza que el material que se distribuye en relación a la PRL está redactado con lenguaje no sexista.
- Si en tu empresa se utiliza ropa, calzado y otros objetos de protección procura que haya equipos que se ajusten a cada sexo. De igual modo, procura que la ropa sea cómoda y adecuada para la ejecución del trabajo y evita que elementos que produzcan una “cosificación” innecesaria.
- Elabora un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ofrece información sobre esto al conjunto de la plantilla.

- **INFRAESTRUCTURA: ACCESIBILIDAD Y CONFORTABILIDAD DEL CENTRO Y PUESTO DE TRABAJO**

Tradicionalmente, el espacio público ha estado masculinizado y, por tanto, se ha ajustado a las necesidades de los hombres. Pero esto se ha normalizado hasta el punto de creer que los espacios e infraestructuras son neutros.

Incorporar la perspectiva de género en el diseño de infraestructuras significa incorporar las necesidades, vivencias y aportaciones de las mujeres, pero también significa tener en cuenta el trabajo de cuidados.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿La ubicación de su empresa hace necesario el uso de transporte para acudir al centro de trabajo? ¿Puede su empresa facilitar el acceso al centro de trabajo en caso de ser necesario el transporte?
- ¿El acceso y las instalaciones son seguras? ¿Las zonas de aparcamiento están bien iluminadas?
- ¿Su empresa dispone de aseos y vestuarios separados para mujeres y para hombres?
- ¿Hay taquillas para los enseres de trabajadores/as?
- ¿Tiene habilitada una zona office para el personal?
- En general, ¿existe alguna demanda, por parte de las trabajadoras, sobre equipamientos?

Medidas para la igualdad

- Introduce medidas que aporten mayor seguridad en el establecimiento:
 - Mejora la iluminación, evitando zonas oscuras.
 - Acondiciona zonas de aparcamiento seguras
 - Coloca paradas de autobús, apeaderos o aparcamientos de bicicletas en zonas transitadas.

- Introduce medidas que favorezcan la confortabilidad del centro de trabajo:
 - Climatización
 - Habilitación de zonas de descanso
 - Habilitación de zonas de aseo privadas y seguras

- **HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ENTIDAD**

1. PLAN DE IGUALDAD

Se puede incluir la perspectiva de género en todos los planes con que cuente nuestra entidad, para garantizar que la igualdad de género se integra en toda la gestión. Pero también pueden desarrollarse herramientas específicas.

Una de las principales son los Planes de Igualdad, las empresas de más 50 personas empleadas ya están obligadas a contar con uno. Muchos ayuntamientos también cuentan con Planes Municipales y esta práctica también se ha extendido a ONG y asociaciones.

Los planes de igualdad suelen contener toda la estrategia en materia de género, y son muy recomendables, pero pueden llevarse a cabo acciones específicas en materia de igualdad sin tener uno.

Un Plan de Igualdad es la herramienta que sintetiza y da estructura al conjunto de medidas que queremos implementar en la entidad, nos va a permitir adaptar los objetivos y medidas ajustadas a la realidad de nuestra entidad, así como priorizar las actuaciones.

| PLAN DE IGUALDAD | |
|---|---|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿Tiene su empresa Plan de Igualdad? <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿En qué fecha entró en vigor? ○ ¿Está vigente? ○ ¿Qué medidas del plan están implementadas? - ¿Está en proceso de elaboración del diagnóstico y del plan? - ¿Se han llevado a cabo algunas medidas, aunque no tenga plan? - ¿Cuenta su empresa con un Protocolo contra el acoso por razón de sexo y acoso sexual? | <ul style="list-style-type: none"> - Encarga el diseño e implementa un plan de Igualdad en la organización. Y crea una comisión de igualdad (va a depender del tamaño de la organización) que apoye el proceso de implementación y haga un seguimiento. - Recoge las sugerencias y necesidades de las trabajadoras: a través de un cuestionario o un buzón de sugerencias. - Analiza y evalúa las actuaciones llevadas a cabo hasta ahora, si las hay. |

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En caso de contar con Plan de Igualdad, éste incorpora las medidas de conciliación para trabajadores y trabajadoras, pero en caso de que la organización no cuente con este instrumento puede desarrollar un Plan de Conciliación, o poner en marcha medidas de conciliación, aunque no exista un Plan como tal.

| MEDIDAS DE CONCILIACIÓN | |
|--|---|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cumple mi entidad con las medidas recogidas en la ley? - ¿Amplía mi entidad algunos de los permisos por cuidado previstos en la ley? - ¿Existen otras medidas de conciliación integradas en la organización? - ¿Cuál ha sido el acceso a permisos, bajas, excedencias, reducciones de jornada y vacaciones de hombres? ¿Y de mujeres? - ¿Las reuniones, formación y otras actividades se realizan dentro del horario laboral? | <ul style="list-style-type: none"> • Diseña un Plan de conciliación que incluya medidas adaptadas a tu organización y que mejoren las reconocidas en la legislación. Algunas de las medidas que puede incluir: <ul style="list-style-type: none"> - Entradas y salidas flexibles - Trabajo por objetivos, permitiendo la autoorganización de la jornada. - Adaptar el horario laboral, en la medida de lo posible, al horario escolar. - Política de luces apagadas: respetar el horario de trabajo • Posibilita la realización de todo tipo tareas (reuniones, formación, etc.) dentro del horario de trabajo • Difunde los derechos de trabajadores y trabajadoras en cuanto a conciliación en póster, en los manuales de las personas empleadas, u otros materiales. • Realiza campañas a favor de la de corresponsabilidad. • Propón a las empresas de la zona establecer guardería y ludoteca comunes. |

3. FORMACIÓN EN IGUALDAD

Tener sensibilización y formación en género es fundamental para poder hacer efectiva la puesta en marcha del resto de medidas para la igualdad. La capacitación de las personas encargadas de llevar a cabo las medidas es importante. Pero, también, lo es que el resto del personal de la organización esté informado, comprenda, valore y apoye dichas medidas.

| FORMACIÓN EN IGUALDAD | |
|---|--|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿Se ha impartido en la empresa formación relativa a la temática de igualdad entre mujeres y hombres? - ¿Qué acciones formativas se han llevado a cabo? - ¿En qué modalidad (presencial, semipresencial, online)? - ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado? - ¿La formación en igualdad de oportunidades es obligatoria para acceder a puestos de mayor responsabilidad? | <ul style="list-style-type: none"> • Ofrece formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal de la organización. Llévala a cabo pensando en las dificultades de conciliación, intenta que la formación se lleve a cabo en horario de trabajo en la medida de lo posible. • Incorpora conceptos de género en los manuales e información destinada al personal (normas de la empresa, manual de la persona empleada, información de bienvenida, etc.). • Ofrece cualificación con enfoque de género: <ul style="list-style-type: none"> - Ofrece formación sobre uso no sexista de la imagen y el lenguaje a la persona encargada o departamento de comunicación. - Diseña un programa de formación en género más especializado para la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (en caso de que la empresa cuente con este órgano). |

4. CERTIFICACIÓN DE CALIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD

Existen diferentes tipos de acreditaciones en materia de igualdad, algunas son específicas (pueden ser sectoriales o territoriales). Otras certificaciones de calidad incorporan el enfoque de género de manera, ya sea de forma explícita o incluyendo algunos criterios.

Puede ser útil mapear las certificaciones, acreditaciones y reconocimientos que pueden ser interesantes para nuestra entidad.

| CERTIFICACIÓN DE CALIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD | |
|--|--|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none">- ¿Posee la empresa alguna certificación empresarial respecto a la igualdad entre mujeres y hombres?- ¿Y alguna otra certificación empresarial o marca territorial? ¿Incluye criterios que evalúan la igualdad de género?- ¿Alguna vez ha ganado algún premio o mención en relación a la igualdad de género? | <ul style="list-style-type: none">• Infórmate si existe alguna certificación en materia de igualdad y presenta tu candidatura.• Si te estás planteando obtener alguna certificación de calidad elige un enfoque que incorpore la perspectiva de género.• Si ya tienes algún reconocimiento o certificación en materia de igualdad o que incluye la promoción de la igualdad, visibilízalo. |

3.3. ESTUDIA EL IMPACTO DE TU ENTIDAD EN EL ENTORNO

Es importante enmarcar la situación de cada entidad, y las medidas que adopte, dentro de su contexto territorial, económico y social.

Conocer el entorno social donde se desarrolla la actividad, sus necesidades y carencias, así como su potencial y las oportunidades que ofrece es clave.

PLAN DE COMPRAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tanto en lo que se refiere a las empresas proveedoras con las que se trabaja, en general, como a las empresas con las que se ha contado en la ejecución del proyecto, es necesario considerar algunos aspectos que pueden contribuir, positivamente, a la igualdad de género en el mercado laboral.

| PLAN DE COMPRAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | |
|--|--|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe un plan de compras? ¿Contiene medidas respecto a la igualdad de género? - ¿Se incluyen criterios relativos a la igualdad de género en la selección de empresas proveedoras de productos y servicios? - ¿Se apuesta por empresas y comercios locales, en la medida de lo posible? - ¿Cuál es la relación de tu organización con las emprendedoras y empresarias de tu entorno? | <ul style="list-style-type: none"> • Incluye en las licitaciones que convoque la organización y en los acuerdos para la contratación de servicios, la necesidad de incluir la perspectiva de género en los trabajos requeridos. • Haz un directorio de empresas proveedoras y establece acciones positivas para priorizar la contratación de empresas que: <ul style="list-style-type: none"> - Empleen mujeres en sectores masculinizados - Estén lideradas por mujeres - Cuenten con certificación de calidad en materia de igualdad - Cuenten con experiencia en la prestación de servicios con enfoque de género • Facilita el networking entre trabajadoras autónomas y pymes con las que te relacionas. • Promover la participación de directivas, cooperativistas y trabajadoras en eventos empresariales o sectoriales, en los que la empresa sea invitada. |

ACCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| ACCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | |
|--|---|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none">- ¿Colabora su entidad con alguna iniciativa municipal de promoción de la igualdad de género?- ¿Y de otras administraciones? Indique de qué iniciativas concretas se trata.- ¿Promociona algún acto deportivo, en el que se apoye el deporte femenino? ¿Y a algún equipo femenino o deportista mujer?- ¿De igual manera, promociona algún evento artístico o cultural?- ¿Y en otros campos?- ¿Su empresa ha contribuido, en alguna ocasión, a la incorporación al empleo de mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de exclusión? | <ul style="list-style-type: none">• Colabora con eventos que fomenten la participación de mujeres:• Patrocina el deporte femenino• Patrocina actos culturales feministas y con participación de mujeres• Colabora con los actos municipales del 8 de marzo• Colabora con los actos municipales por el Día Internacional contra la Violencia de Género, 25 de Noviembre.• Apoya a la Asociación de Mujeres de tu municipio• Apoya proyectos de ONGs y asociaciones que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres |

REDES Y ASOCIACIONISMO

Las relaciones públicas con organismos públicos, administración, entidades privadas, etc. son de vital importancia para integrarse en el territorio, conocer y poder tener acceso a los recursos.

Establecer contacto y colaboraciones con otras entidades en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone trabajar en un mismo sentido y multiplicar los resultados de los proyectos.

| PLAN DE COMPRAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | |
|--|--|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿Pertenece a alguna red o asociación? - ¿Alguna es específicamente de mujeres? - ¿Aunque no sean, específicamente, de mujeres tienen presencia de mujeres? ¿Trabajan con enfoque de género? ¿Han llevado a cabo proyectos con enfoque de género? | <ul style="list-style-type: none"> • Crea redes y genera convenios de colaboración con asociaciones empresariales de mujeres y otras asociaciones empresariales y profesionales que trabajen por la igualdad. • Impulsa acciones que favorezcan la inclusión de la perspectiva de género en las redes, plataformas y asociaciones a la que perteneces. |

COMUNICACIÓN

La comunicación es una herramienta fundamental para alcanzar, cada vez, mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, introducir la perspectiva de género en la comunicación de una organización produce toda una serie de beneficios a coste cero o casi. Ya que se trata, básicamente, de hacer un cambio en el enfoque de la comunicación interna y externa y de la publicidad que, usualmente, utilizamos.

Se trata de hacer un uso inclusivo del lenguaje y la imagen, alejándonos de estereotipos de género, visibilizando las aportaciones de las mujeres, etc.

Las medidas de igualdad incluidas en la comunicación suelen ser visibles y, fácilmente, constatables; lo cual es otro beneficio a tener en cuenta.

Por otro lado, a través de la estrategia de comunicación se puede, y es muy recomendable, difundir las medidas que la entidad ha puesto en marcha, así como los logros y resultados obtenidos. De esta manera, nuestra organización puede convertirse en un ejemplo de buenas prácticas para otras entidades del territorio y de nuestro sector de actuación.

| COMUNICACIÓN | |
|--|---|
| PREGUNTAS PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA EVALUACIÓN | MEDIDAS PARA LA IGUALDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> - ¿En la comunicación desde su organización, tanto interna como externa, se utiliza un lenguaje inclusivo? - ¿El lenguaje de anuncios de puestos vacantes para el personal, se dirige tanto a mujeres como a hombres? ¿Y para otro tipo de convocatorias? - ¿Los medios de comunicación interna son accesibles para toda la plantilla? - ¿Cuida de que la imagen de su empresa no sea sexista? - ¿En la publicidad de su empresa se procura fomentar una imagen no estereotipada de mujeres y hombres? - ¿Se evita utilizar la imagen de la mujer cómo un objeto? - ¿Existe algún producto orientado al consumo femenino? ¿Cómo es la publicidad del mismo? - ¿Y algún producto dirigido a hombres? ¿Cómo se publicita? | <ul style="list-style-type: none"> • Crea un manual o una guía para la comunicación inclusiva en la empresa. Especifica medidas para el uso de imágenes y lenguaje no sea sexista en la comunicación externa de la empresa. • Revisa la documentación institucional y corporativa para garantizar que se hace un uso no sexista del lenguaje. • Crea un espacio específico con información en materia de igualdad en tu web. |

4. HERRAMIENTAS PARA MEDIR TU CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

El último paso es medir, valorar la contribución del proyecto. Es necesario observar los resultados que está teniendo en diferentes aspectos:

- Identificar la categoría o categorías a las que contribuye el proyecto
- Medir el grado de su contribución
- Ver qué tipo de contribución se está haciendo
- Medir el plazo en el que estarán vigentes los resultados
- Observar qué resultados se están obteniendo.

4.1. CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Los resultados pueden contribuir en diferentes aspectos relacionados con la igualdad. La contribución puede darse en varias categorías simultáneamente.

» EQUIVALENCIA

Se refiere a tener el mismo o igual valor y consideración, es decir: que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino tengan y sean considerados con el mismo valor, como iguales.

Por ejemplo: Medidas de visibilización de mujeres en sectores masculinizados

» EQUIPOTENCIA

La equipotencia implica tener el mismo o igual poder, esto es: que las mujeres y los hombres tengan, desarrollen y ejerzan el mismo poder, desde la misma posición. El concepto de equipotencia lleva consigo la no imposición.

Por ejemplo: Medidas destinadas al empoderamiento

» **EQUIFONÍA**

Equifonía quiere decir tener el mismo o igual significado, es decir, que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino signifiquen, conceptual y terminológicamente, lo mismo. Con un uso incluyente del lenguaje se contribuye a la equifonía y, por tanto, a la igualdad de género.

Por ejemplo: Medidas destinadas a la comunicación

» **EQUIDAD**

La equidad es la cualidad que consiste en tener la misma o igual proporción; que mujeres y hombres tengan, representen y estén en la misma proporción, tengan lo que les pertenece y estén y sean tratados/as de forma equilibrada.

Por ejemplo: Medidas destinadas a la paridad.

» **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos, derechos, bienes.... Que unos niveles de bienestar social mínimos y sus derechos no sean inferiores a los de otros grupos con privilegios.

Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes

Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción. Por tanto, la igualdad de oportunidades refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas o iguales opciones de realizar una acción o de cumplir un objetivo.

» **IGUALDAD DE TRATO**

El trato hace referencia a la relación de una persona con otra u otras, por tanto, igualdad de trato es que mujeres y hombres reciban y tengan el mismo trato, la misma relación.

» **IGUALDAD DE ACCESO**

Este concepto consta de tres partes: acceso, recursos y control.

El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.).

Los recursos pueden ser económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito), medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización) y el tiempo.

El control de los recursos implica, además del acceso, poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso.

Por ejemplo:

El control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género. Por tanto, la igualdad en el acceso a los recursos implica que hombres y mujeres tengan el mismo acceso y poder sobre recursos, derechos y oportunidades.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de clasificación de resultados según tipo de proyectos. Aunque es difícil prever los resultados reales de un proyecto, porque dependen en gran medida de la manera en la que se ejecutan, los siguientes esquemas pueden aportar algunas ideas.

EQUIPAMIENTO

| CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO | | | | | | | |
|--|---|--------------|---|---|---------------------------|--|---|
| | EQUIVALENCIA | EQUIPOTENCIA | EQUIFONÍA | EQUIDAD | IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | IGUALDAD DE TRATO | IGUALDAD DE ACCESO |
| Se han diseñado espacios igualitarios | Las necesidades de mujeres y hombres tienen igual valor y consideración | | Las propuestas de hombres y mujeres son igualmente escuchadas | | | | Las mujeres acceden a los espacios en las mismas condiciones que los hombres |
| Habilitación de baños para la corresponsabilidad | | | | | | Mujeres y hombres son tratados como igualmente responsables de las tareas de cuidado | |
| Si has contratado empresas igualitarias (que emplean mujeres) | | | | Estás favoreciendo que haya más mujeres en el mercado laboral y la brecha en las tasas de actividad y paro se cierren | | | estás favoreciendo el acceso al control de los recursos económicos de las mujeres |
| Si supone una mejora en la salud laboral de las mujeres | | | | | | | |

INFRAESTRUCTURAS /OBRAS

| CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO | | | | | | | |
|---|--|--------------|---|---------|---------------------------|--|--|
| | EQUIVALENCIA | EQUIPOTENCIA | EQUIFONÍA | EQUIDAD | IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | IGUALDAD DE TRATO | IGUALDAD DE ACCESO |
| Diseño de espacios igualitarios | Las necesidades de mujeres y hombres tienen igual valor | | Las propuestas de hombres y mujeres son igualmente escuchadas | | | | Las mujeres acceden a los espacios en las mismas condiciones |
| Habilitación de baños para la corresponsabilidad | | | | | | Mujeres y hombres son tratados como igualmente responsables de las tareas de cuidado | |
| Si has contratado empresas igualitarias | Si contratan a mujeres en tareas masculinizadas rompes estereotipos y dar el mismo valor a mujeres y hombres | | | | | Hombres y mujeres tienen el mismo trato en el acceso a trabajo masculinizados | Las mujeres y los hombres acceden al mercado laboral |

FORMACIÓN

| CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO | | | | | | | |
|--|--------------|---|-----------|---|--|-------------------|---|
| | EQUIVALENCIA | EQUIPOTENCIA | EQUIFONÍA | EQUIDAD | IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | IGUALDAD DE TRATO | IGUALDAD DE ACCESO |
| Si la formación estaba dirigida a mujeres | | La formación es una herramienta de empoderamiento, porque repercute en la autoconfianza | | | | | |
| Si la formación estaba dirigida a mujeres y hombres | | | | Si han participado el mismo número de mujeres que de hombres favoreces la equidad | Estas promoviendo la igualdad de oportunidades a nivel general | | Hombres y mujeres tienen igualdad de acceso real a la formación |

CONOCIMIENTO / ESTUDIOS / INVESTIGACIÓN / DIAGNÓSTICOS / PROCESOS DE PARTICIPACIÓN

| CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|-----------|---|---------------------------|--|---|
| | EQUIVALENCIA | EQUIPOTENCIA | EQUIFONÍA | EQUIDAD | IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | IGUALDAD DE TRATO | IGUALDAD DE ACCESO |
| Si has diseñado el estudio con perspectiva de género | | | | Mujeres y hombres tienen representación en el estudio | | Mujeres y hombres tienen igual consideración en el estudio y disminuye el androcentrismo | |
| Si has difundido los resultados entre las mujeres interesadas | | | | | | | Las mujeres acceden a información relevante |
| Si has elaborado información específica sobre la igualdad de género en los resultados | | | | | | | Las mujeres acceden a información relevante |

SENSIBILIZACIÓN / DIFUSIÓN / PUBLICIDAD / EVENTOS / EDICIÓN / PUBLICACIONES /

| CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO | | | | | | | |
|---|--|---------------------|---|----------------|----------------------------------|--|--|
| | EQUIVALENCIA | EQUIPOTENCIA | EQUIFONÍA | EQUIDAD | IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | IGUALDAD DE TRATO | IGUALDAD DE ACCESO |
| Diseño de espacios igualitarios | Las necesidades de mujeres y hombres tienen igual valor | | Las propuestas de hombres y mujeres son igualmente escuchadas | | | | Las mujeres acceden a los espacios en las mismas condiciones |
| Habilitación de baños para la corresponsabilidad | | | | | | Mujeres y hombres son tratados como igualmente responsables de las tareas de cuidado | |
| Si has contratado empresas igualitarias | Si contratan a mujeres en tareas masculinizadas rompes estereotipos y dar el mismo valor a mujeres y hombres | | | | | Hombres y mujeres tienen el mismo trato en el acceso a trabajo masculinizados | Las mujeres y los hombres acceden al mercado laboral |

4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez que las medidas se han puesto en marcha, y pasado un tiempo, podemos evaluar qué impacto han tenido. Para ello, podemos atender a distintos aspectos:

| ANÁLISIS DE RESULTADOS | |
|--|--|
| RESULTADOS POR SU CONTRIBUCIÓN Y EFICACIA | <p>Gran contribución: responden a cuatro o más categorías*</p> <p>Media contribución: responden a dos o tres categorías</p> <p>Escasa contribución: responden a una sola categoría</p> |
| RESULTADOS SEGÚN SU TEMPORALIDAD | <p>Corto plazo: durante el desarrollo del proyecto o cuando finaliza</p> <p>Medio plazo: en los seis meses siguientes a la finalización</p> <p>Largo plazo: entre los siete y doce meses después de la finalización</p> |
| RESULTADOS POR MATERIALIZACIÓN Y EVIDENCIA DE LOS MISMOS | <p>Resultados directos: se obtienen de forma evidente y visible con el desarrollo del proyecto o a su término.</p> <p>Resultados indirectos: resultados imprevistos que surgen durante la puesta en marcha del proyecto y son incorporados por su contribución evidente a la igualdad de género.</p> |
| RESULTADOS COLATERALES | Resultados no previstos, pero a diferencia de los indirectos, no son incorporados al proyecto, si no que podemos observarlos una vez finalizado el proyecto |
| RESULTADOS POR SU APORTACIÓN CONCEPTUAL | <p>Manifiestos: producen cambios en las organizaciones, uso del lenguaje y enfoque de los proyectos.</p> <p>Simbólicos: producen cambios en la forma de ver la realidad, valores, creencias, ideas, etc.</p> |

*Categoría descritas en el apartado anterior

4.3. COMUNICA LOS RESULTADOS

No existe un formulario estandarizado para que las entidades promotoras podáis comunicar los resultados del proyecto y justificar las ayudas concedidas.

Es importante elaborar un documento, en el que queden recogidos los resultados y el desarrollo del proyecto. La evaluación nos facilita datos cuantitativos y cualitativos con los que elaborar pequeños informes de cada actividad, y que luego englobaremos en una memoria general.

1. **DENOMINACIÓN DE LA ENTIDAD** (de la misma manera que señalamos en el proyecto)
2. **TÍTULO DEL PROYECTO**
3. **OBJETIVOS:** Aquí se aclara hasta que punto se han logrado los objetivos previstos con la realización de las actividades.
4. **ACTIVIDADES REALIZADAS:** En esta parte del informe, es importante que acciones se han llevado a cabo y cómo se han organizado y desarrollado las actividades, si ha habido algún ajuste en las fechas previstas de realización, nivel de participación (desagregando el número de mujeres y hombres que participa en cada actividad) etc.

5. **VALORACIÓN DE LAS ACTIVIDADES:** En este apartado se describe la adecuación de la actividad o actividades (participación, organización, recursos, si han sido suficientes o no y si han sido apropiados, etc.)

6. **RESULTADOS DEL PROYECTO:** En este apartado se describe el resultado del proyecto y su impacto en mujeres y en hombres de manera desagregada.

7. **CONCLUSIONES:** En este epígrafe, podéis reflejar unas conclusiones acerca de lo que hay que corregir, lo que hay que mantener y lo que hay que potenciar. En resumen, las lecciones que habéis aprendido del proyecto

