



GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA AGENDA URBANA DE PAMPLONA 2030

Crterios, preguntas, medidas
y pautas.



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	3
3. ¿CÓMO INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA AGENDA URBANA PAMPLONA 2030?	4
3.1 METODOLOGÍA PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA AGENDA URBANA PAMPLONA 2030.....	6
3.1.1 FASE 1. DISEÑO DEL PROYECTO: PERTINENCIA DE GÉNERO Y ANÁLISIS DEL CONTEXTO.....	9
3.1.2 FASE 2. DESARROLLO: PLANIFICACIÓN Y DESPLIEGUE.....	19
3.1.3. FASE 3. GESTIÓN: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CUESTIONES FORMALES...	29



1. PRESENTACIÓN

La presente Guía se enmarca dentro de la Agenda Urbana Pamplona 2030, una estrategia de ciudad a largo plazo que, con el horizonte del 2030, asume y tiene en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y cuyo marco estratégico incluye 7 valores horizontales (igualdad, participación, inclusión, accesibilidad universal, convivencia, perspectiva de edad y ecología).

Los valores horizontales son los fundamentos de la cultura que hay detrás de la Agenda Urbana de Pamplona, por ello es necesario aplicar cada uno de los valores horizontales anteriormente mencionados a los 57 proyectos estratégicos identificados y aprobados por lo que se hace necesario dotarnos de herramientas que faciliten esa transversalización.

Se presenta esta Guía como una herramienta al servicio del personal de las áreas y servicios municipales o los agentes externos (públicos o privados) que vayan a liderar los distintos proyectos estratégicos de la Agenda Urbana 2030 para que puedan incorporar de forma práctica, la perspectiva de género en el diseño, planificación, gestión y evaluación de los mismos.

La guía plantea una metodología que consta de una primera parte teórica, que sirve de soporte y argumentario y una segunda parte que propone una batería de preguntas-hipótesis para verificar el enfoque de género en todo el proceso, junto con una propuesta de medidas y pautas de actuación.



2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tal y como recoge el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*

El **principio de igualdad** se debe articular, por tanto, con objetivos generales y rectores que se formulan en dos ámbitos: por un lado, se trata de favorecer y promover la igualdad y, por otro, de eliminar los obstáculos que impiden su desarrollo.

Por otro lado, el artículo 15 de la citada norma señala que *el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

Aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y estrategias públicas, implica la eliminación de toda discriminación en las normas, planes o programas elaborados o en proceso de elaboración, además de en las prácticas administrativas, procedimientos, formularios y demás herramientas utilizadas en la gestión pública.

Para ello, la elaboración y revisión de la normativa, planes y programas no ha de tener una consideración de neutralidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, sino que debe buscar y eliminar las desigualdades que existen. De ello se deriva que, a la hora de diseñarlas, debe tenerse en consideración la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso.

La **perspectiva de género** es una herramienta conceptual que permite comprender los hechos sociales de una manera relacional (tiene en cuenta los efectos de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la estructura



social), radical (va a la raíz de las situaciones) y con un objetivo transformador (político-ideológico).

Es una perspectiva que exige un constante cuestionamiento de los estereotipos y roles de género, por lo tanto, exige también un compromiso político (individual y colectivo) para cuestionar y desmontar posiciones desiguales de poder.

La construcción del género afecta a hombres y mujeres y depende de unas estructuras sociales, relacionales e individuales. El entorno de una persona está formado por distintos sistemas integrados uno dentro de otro: la familia cercana, el vecindario, la escuela, la familia extendida, el grupo de iguales, y también un macrosistema formado por leyes, valores, costumbres o normas sociales o religiosas, medios de comunicación, etc. Este contexto integrado se analiza en las ciencias sociales desde una concepción o enfoque sistémico. La visión androcéntrica del mundo, es decir considerar al hombre como el centro de la sociedad y lo masculino como la normalidad en torno a la que se construye la sociedad, se adentra en todos estos sistemas y por eso las políticas de igualdad tienen que prever acciones que incidan en todos ellos que cuestionen la construcción desigual del sistema.

3. ¿CÓMO INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA AGENDA URBANA PAMPLONA 2030?

El proceso de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los proyectos estratégicos de la Agenda Urbana de Pamplona exige en primer lugar, generar estructuras y desarrollar capacidades, es decir, formar en igualdad al personal implicado y responsable de los proyectos, así como establecer simultáneamente los mecanismos y estrategias de comunicación y trabajo para incorporar la igualdad de forma transversal a lo largo de toda la vida del proyecto.

En segundo lugar, la incorporación de la perspectiva de género exige disponer de herramientas, recursos y materiales específicos, que faciliten el trabajo al personal técnico y directivo que sea responsable de los proyectos. Este es el

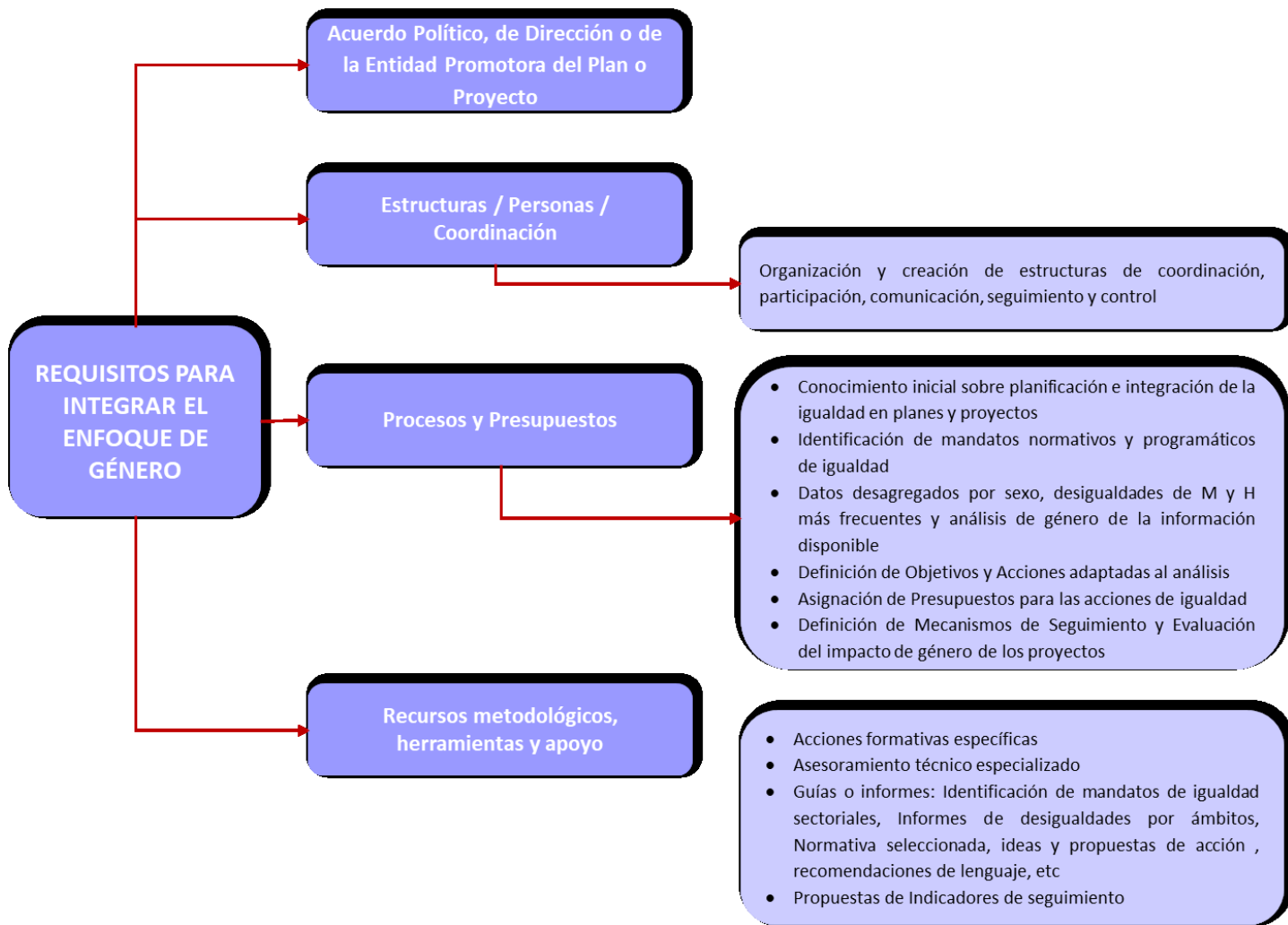


objetivo de este documento que ofrece una guía para trabajar la igualdad entre mujeres y hombres en estos proyectos.

Al tratarse de una estrategia que busca un cambio integral de la sociedad, será necesario un cambio en el modo de planificación y desarrollo de las políticas y, por ende, de las personas responsables de la elaboración de las mismas. Si se pretende que los efectos tengan repercusiones duraderas y estables de cara al futuro, es imprescindible que las y los agentes implicados se hagan protagonistas de todo el proceso.

Es importante comprender la relevancia y trascendencia de este proceso ya que, se trata de trabajar y construir en los mecanismos que incidan en la eliminación de las discriminaciones y desigualdades existentes que finalmente comporten una sociedad en la que hombres y mujeres disfruten de los mismos derechos en igualdad de oportunidades.

El siguiente gráfico muestra las condiciones que han de darse en toda Organización para poder integrar el enfoque de género:



3.1 METODOLOGÍA PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA AGENDA URBANA PAMPLONA 2030

En este bloque se van a ofrecer las pautas para incorporar el enfoque de género en cada una de las fases que componen un proyecto, desde el diagnóstico de la realidad sobre la que se quiere actuar, hasta la evaluación final del impacto que ha producido dicho proyecto sobre la población destinataria e implicada en su desarrollo.

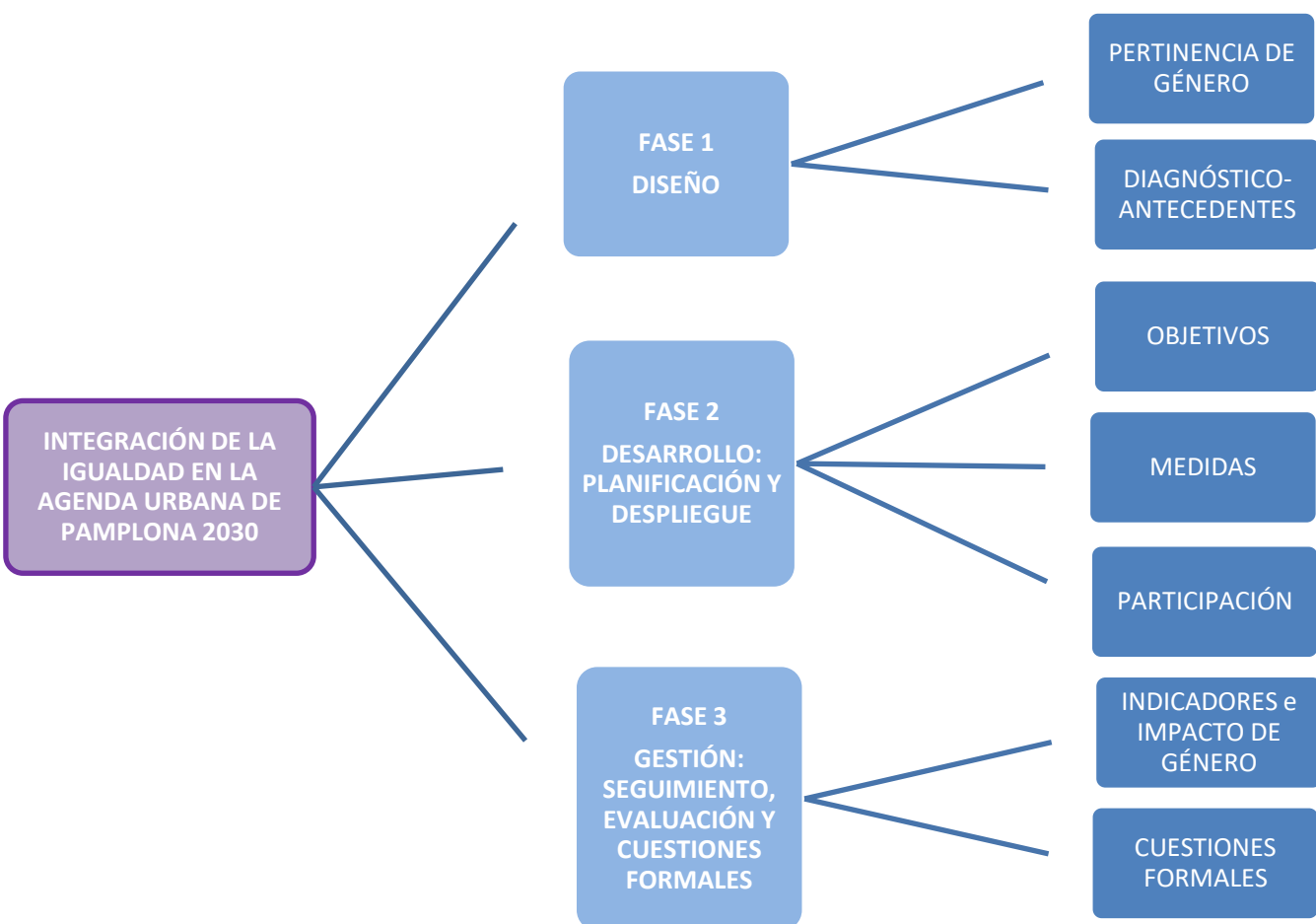
En el proceso de incorporar el enfoque de género necesitaremos analizar y visibilizar el lugar que ocupan mujeres y hombres en el contexto sobre el que



estamos actuando, sus diferentes usos del espacio y del tiempo y su diferente acceso y uso de los recursos, bienes o servicios. Todas estas diferencias sitúan a las mujeres en una posición desigual con respecto a los hombres. Reconocer y visibilizar este desequilibrio e identificar las desigualdades más relevantes, nos obligará a identificar las medidas que corrijan estas situaciones, avanzando con ello en el logro de la igualdad real entre hombres y mujeres, objetivo último de la aplicación de la transversalidad de género.

Por lo tanto, desarrollaremos el proceso de integración de la perspectiva de género en tres fases diferenciadas: el diseño del proyecto; la puesta en marcha y despliegue del mismo; y el seguimiento, evaluación y cuestiones formales (lenguaje, uso de imágenes, etc.).

A través del diagnóstico de la realidad sobre la que vamos a actuar –no sólo de las personas beneficiarias, sino de las políticas que se han venido desarrollando hasta ahora– tendremos un buen punto de partida para diseñar los objetivos que queremos lograr a través de los diferentes proyectos. Este diagnóstico nos permitirá conocer la realidad y las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, su posición, su nivel de influencia e incidencia, su acceso a los recursos, su reconocimiento público, etc. por lo que las medidas, a su vez, deberán responder adecuadamente a sus demandas, a las desigualdades identificadas en el ámbito del proyecto, así como a las razones y causas que las mantienen.





3.1.1 FASE I. DISEÑO DEL PROYECTO: PERTINENCIA DE GÉNERO Y ANÁLISIS DEL CONTEXTO

3.1.1.1. PERTINENCIA DE GÉNERO

El **objetivo** es calibrar la relevancia que el género tiene en el proyecto, ya que la integración de la igualdad de género va a depender de si el proyecto va a tener impacto sobre la vida de mujeres y hombres.

Identificar que un proyecto es pertinente al género nos llevará a confirmar que procede continuar con los diferentes pasos definidos para integrar la perspectiva de género en su diseño y desarrollo, así como contar con personas que tengan las competencias necesarias en igualdad de género para garantizarlo.

La mayoría de las actuaciones públicas o privadas que se puedan desarrollar en el marco de la Agenda Urbana Pamplona 2030, son pertinentes al género ya que, directa o indirectamente, afectan a las personas, hombres y mujeres de un entorno determinado generando recursos, aportando soluciones, facilitando su participación, etc.

Una vez identificada la realidad sobre la que vamos a actuar debemos determinar si las políticas o medidas que se pretenden poner en marcha pueden incidir y en qué medida sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres.

Cuando un plan o proyecto es pertinente al género es importante asegurarse que se formulan medidas concretas que contribuyan positivamente a conseguir la igualdad, de lo contrario estaremos generando efectos indeseados al perpetuar las desigualdades existentes.

Entendemos que una intervención es pertinente al género si:

- Afecta a personas físicas de forma directa o indirectamente a través de entidades jurídicas u órganos colegiados.



- Incide en el acceso y control por parte de las mujeres y hombres a recursos materiales e inmateriales.
- Influye en la ruptura de roles y estereotipos de género.

APLICACIÓN PRÁCTICA

PREGUNTAS-HIPÓTESIS que debemos plantearnos en relación a la Pertinencia de Género

1. ¿En una escala del 1 al 5 (siendo 1 nada y 5 todo) el proyecto afecta directamente a mujeres y hombres?
2. ¿En una escala del 1 al 5 (siendo 1 nada y 5 todo) el proyecto afecta indirectamente a mujeres y hombres??
3. ¿Parten las mujeres y los hombres de la misma situación y posición en el ámbito del proyecto, en términos de acceso o uso de los recursos (económicos, informativos, etc.)?
4. ¿Qué lugar ocupan las mujeres en cuanto a su presencia en la toma de decisiones, participación y representación en el marco del proyecto?
5. ¿Afecta el proyecto a los estereotipos de género o a los valores sociales, puede incidir en la ruptura o cambio de los roles o mandatos de género?
6. ¿Se extrae alguna información complementaria al interseccionar sexo con otras variables como origen, situación socio-económica, edad, discapacidad, etc.?

El cumplimiento de cualquiera de estas cuestiones implica que el proyecto es pertinente al género. En consecuencia, debemos continuar con los siguientes pasos del proceso.



PAUTAS de actuación

1. Identifica al público destinatario directo del proyecto, desagregando los datos por sexo:
 - ❖ N° de mujeres afectadas / beneficiarias/ usuarias y % sobre 100
 - ❖ N° de hombres afectados/ beneficiarios/ usuarios y % sobre 100
2. Identifica al público destinatario indirecto del proyecto, desagregando los datos por sexo:
 - ❖ N° de mujeres afectadas indirectamente y % sobre 100
 - ❖ N° de hombres afectados indirectamente y % sobre 100
3. Identifica si en el ámbito del proyecto, las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a los recursos (económicos, informativos, formativos, reconocimientos, etc.)
4. Identifica si en el ámbito del proyecto, las mujeres están en los espacios de toma de decisiones en la misma medida que lo están los hombres (capacidad de influencia, poder, posición, etc.)
5. Identifica si en el ámbito del proyecto, las mujeres tienen ratios de participación y representación equilibrados con respecto a los hombres (habrá que tener especial atención en sectores de ocupación masculinizados o en espacios públicos masculinizados: deporte, medios de comunicación...etc.)
6. Identifica si el proyecto afecta de manera directa a mujeres en distintas franjas de edad, mujeres con discapacidad, mujeres en diferente situación socio-económica, mujeres con diferente origen o pertenecientes a diferentes étnicas y mujeres con diferente nivel de estudios, entre otras.



3.1.1.2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO - DIAGNÓSTICO

El objetivo es analizar el contexto e identificar las desigualdades que pudiéramos identificar entre mujeres y hombres en el ámbito en el que nos proponemos intervenir.

El análisis debe hacerse teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres asumen roles diferentes en la sociedad y acceden de forma desigual a los recursos por lo que el impacto de políticas y proyectos también es previsiblemente desigual.

Si no tenemos en cuenta la situación de mujeres y hombres en el ámbito de

Clasificaremos la información de forma que nos permita identificar:

- Las diferentes situaciones y hechos que afectan la vida de las mujeres y de los hombres, y a partir de esta visibilidad será posible encontrar coincidencias e indagar en las causas de las mismas: *la existencia de desequilibrios de género.*
- Las relaciones entre mujeres y hombres, cómo se producen y en qué condiciones: *mecanismos a través de los que se reproducen las situaciones de discriminación de género.*

Para entender la realidad de mujeres y hombres buscaremos y recopilaremos información que nos hable de la población, del contexto socio-cultural y del territorio, de hombres y mujeres y de cómo se interrelacionan, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

a) BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

En particular, será necesario obtener información relativa a los siguientes aspectos:



- **Normas y valores sociales.** Se trata de identificar las costumbres, hábitos, comportamientos, las normas—implícitas o explícitas— que afectan a la vida y a la convivencia de las personas. En particular nos interesa hacer emerger la existencia de estereotipos y roles asociados a hombres y mujeres que son transmitidos a través de la socialización de género.

Los **estereotipos de género** son las ideas preconcebidas que tenemos acerca de lo que son las mujeres y los hombres, son creencias sociales y culturales que nos otorgan una serie de características por ser hombres o mujeres. Muchas veces los estereotipos acaban siendo un prejuicio y justifican la discriminación de las personas que comparten estas características o que se alejan de ellas.

- **Roles y papeles desarrollados.** *Se trata de identificar las funciones y tareas que se realizan en el entorno y quién las hace teniendo en cuenta que **los roles de género** son las funciones y papeles sociales que atribuimos a las mujeres y los hombres, y que generalmente se refuerzan a través de la repetición de estereotipos. Son todo aquello que se espera de hombres o mujeres por serlo.*
- **Necesidades de la población.** Se trata de visualizar las condiciones en las que viven y se relacionan las mujeres y los hombres, para descubrir las carencias o necesidades que afectan a su vida cotidiana, a su subsistencia, al desarrollo de sus funciones, etc. y que están directamente relacionadas con sus posibilidades de acceso y uso a bienes y recursos de cualquier tipo (económicos, sociales, etc.) y a los roles que desarrollan.



b) BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA.

Con este tipo de información intentaremos ver cuál es la posición, la presencia o la representación de hombres y mujeres en el entorno en el que nos proponemos intervenir.

No se trata de buscar cifras absolutas sino de tener información sobre las brechas entre los datos referidos a mujeres y los datos referidos a hombres en cada una de las variables que analicemos.

La **brecha de género** es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la diferencia existente entre hombres y mujeres respecto a la presencia, capacidad de incidencia o las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

Para buscar esta información, podemos acudir a las estadísticas ya elaboradas y publicadas desde organismos o entidades – sean públicos o privados– o bien iniciar nuestro propio proceso de elaboración estadística.

- En cualquier caso, disponer de **datos desagregados por sexo** es la condición inicial e imprescindible a partir de la cual podemos analizar la información disponible relativa a cualquiera de los aspectos seleccionados.
- Desagregar los datos por sexo significa recoger la información referida a hombres y mujeres en cada una de las variables que analicemos.

c) LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO MODELO DE ANÁLISIS

¿Para qué nos sirve conocer las desigualdades de mujeres y hombres?

Es preciso conocer la situación de mujeres y hombres en el ámbito en el que planeamos desarrollar nuestro plan o proyecto de forma que su diseño sea adecuado a la realidad que pretende mejorar o en la que pretende intervenir, evitando perpetuar desigualdades existentes si no las tenemos en cuenta.

La información derivada de este análisis nos permitirá diseñar estrategias para corregir las desigualdades y establecer objetivos dirigidos a equilibrar



la desigual posición de mujeres y hombres en el ámbito o ámbitos a los que se dirige nuestro plan.

PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA ANALIZAR LOS DATOS

Se trata de aplicar un segundo nivel de análisis a partir de los datos desagregados por sexo que hemos recopilado. Este segundo nivel de análisis se plantea a partir de las desigualdades más comunes que existen en nuestra sociedad. Los ámbitos en los que focalizar este análisis son los siguientes:

1. PRESENCIA

Debemos identificar la presencia de mujeres y hombres en cada una de las variables seleccionadas relacionadas con el ámbito de nuestro proyecto. Conocer en qué actividades, temas, procesos, intereses, etc. se encuentran las mujeres y los hombres, cuál es su proporción, cuál es el valor atribuido a estas actividades y qué puede significar.

2. REPRESENTACIÓN O CONTROL DE LOS RECURSOS

Debemos identificar cuál es la presencia de mujeres y hombres en cargos u órganos de representación o dirección (consejos, órganos políticos, etc.) identificando con ello, la capacidad de decisión e incidencia de hombres y mujeres sobre los recursos.

3. ACCESO Y USO DE LOS RECURSOS

Debemos identificar cómo es el acceso y uso de las mujeres de los recursos económicos y sociales (subvenciones, ayudas, servicios), culturales, formativos, informativos, etc.

4. RECONOCIMIENTO Y VISIBILIDAD

Debemos identificar cuál es el reconocimiento, la mención o la visibilidad recibida de cada uno de los sexos en cuanto a premios, medallas, concursos, entrevistas, reconocimiento público, etc. identificando cuál es la visibilidad,

En resumen, podríamos decir que incorporar la perspectiva de género en esta fase supone:

- ❖ Considerar el género como una categoría de análisis-



- ❖ Visibilizar a las mujeres como parte de la población implicada en el diseño, gestión o recepción de las acciones del plan a desarrollar.
- ❖ Detectar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos.
- ❖ Analizar esas desigualdades averiguando qué modelos o sistemas socioculturales sociales y prácticas institucionales retroalimentan y sostienen las situaciones de desventaja de las mujeres en el ámbito de análisis.

APLICACIÓN PRÁCTICA

PREGUNTAS-HIPÓTESIS que debemos plantearnos en relación al Diagnóstico- Antecedentes

Análisis presencia las mujeres y los hombres

- ✓ ¿Qué actividades, relacionadas con el proyecto, realizan las mujeres y cuáles los hombres?
- ✓ ¿Quién o quiénes son las personas destinatarias directas/ indirectas de la acción? Sexo, edades, etc.
- ✓ ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de interacción del proyecto?
- ✓ ¿Qué implicaciones para el proyecto o actuación tiene esta división del trabajo?
- ✓ ¿Cuál ha sido la evolución en los últimos años de la participación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto?
- ✓ ¿Qué estereotipos existen sobre la participación de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?

Representación o control de recursos

- ✓ ¿Influyen los distintos usos del tiempo de hombres y mujeres en el acceso a servicios, recursos, espacios, infraestructuras, etc. en este ámbito de actuación?



- ✓ ¿Qué efectos sobre la vida de las mujeres y hombres tiene la diferente distribución en la representación o el acceso a los recursos en este ámbito?
- ✓ ¿Cuál ha sido la evolución en los últimos años de la representación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto?
- ✓ ¿Cómo es valorada la actividad de las mujeres y de los hombres en este ámbito de actuación?
- ✓

Acceso y uso de los recursos

- ✓ ¿Existe normativa o recursos ya establecidos para favorecer la igualdad en este ámbito?
- ✓ ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?
- ✓ ¿Qué recursos/ beneficios provee el proyecto y a quién?
- ✓ ¿Quién toma las decisiones con respecto a los recursos y a los beneficios que provee el proyecto?
- ✓ ¿Es paritaria la presencia de hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en este ámbito de actuación? ¿Y entre mujeres que sufren doble o triple discriminación? (mayores, migrantes, discapacidad...)
- ✓ ¿Cuál ha sido el impacto de género de otras acciones desarrolladas con anterioridad y relacionadas con el ámbito del proyecto?

Reconocimiento y visibilidad

- ✓ ¿Qué se requeriría para transformar los roles tradicionales de mujeres y hombres, y para lograr una mayor igualdad?
- ✓ ¿Cómo lograr una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones relacionadas con el proyecto?
- ✓ ¿Cómo ampliar las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres en el ámbito de intervención del proyecto?
- ✓ ¿Qué actividades se podrían incorporar al proyecto, dentro de su objetivo, para aumentar el reconocimiento de las mujeres y de los hombres de manera diferencial?



MEDIDAS y PAUTAS de actuación

Distribución de actividades entre las mujeres y los hombres

- ✓ Identifica qué actividades, relacionadas con el proyecto, realizan las mujeres y cuáles los hombres.
- ✓ Analiza qué implicaciones para el proyecto tiene esta división del trabajo.
- ✓ Analiza cómo influye los distintos usos del tiempo de hombres y mujeres en el acceso a servicios, recursos, espacios, infraestructuras, etc. en este ámbito de actuación.
- ✓ Investiga la evolución en los últimos años de la representación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto.

Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción

- ✓ Identifica quién o quiénes son las personas destinatarias directas/indirectas de la acción.
- ✓ Analiza cómo participan las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de interacción.
- ✓ Analiza cómo es valorada socialmente la actividad de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción.
- ✓ Identifica si existen estereotipos sobre la participación de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción.
- ✓ Investiga qué efectos sobre la vida de las mujeres y hombres, tiene esta distribución.

Análisis del acceso y el control de recursos y beneficios.

- ✓ Identifica si existe normativa o recursos ya establecidos para favorecer la igualdad en este ámbito.
- ✓ Investiga con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades en el ámbito del proyecto.
- ✓ Identifica qué recursos/ beneficios va a proveer el proyecto y a quién.
- ✓ Identifica quién toma las decisiones con respecto a los recursos y a los beneficios que va a proveer el proyecto.



- ✓ Analiza si es paritaria la presencia de hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones del proyecto, Asimismo, analiza si es paritaria para entre mujeres que sufren doble o triple discriminación (mayores, migrantes, etc.).
- ✓ Investiga cuál ha sido el impacto de género de otras acciones desarrolladas con anterioridad y relacionadas con el ámbito del proyecto.

Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos

- ✓ Identifica las principales necesidades de las mujeres y de los hombres, en el ámbito del proyecto, así como las medidas que habría que implementar para satisfacer estas necesidades.
- ✓ Analiza qué se requiere para transformar los roles tradicionales de mujeres y hombres, y para lograr una mayor igualdad en el ámbito de actuación del proyecto.
- ✓ Plantea cómo lograr una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones relacionadas con el proyecto.
- ✓ Plantea aquellas actividades que se podrían incorporar al proyecto, dentro de su objetivo, para responder a estas necesidades de las mujeres y de los hombres de manera diferencial.

3.1.2 FASE 2. DESARROLLO: PLANIFICACIÓN Y DESPLIEGUE

3.1.2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESPECÍFICOS

En esta etapa se revisarán y, si fuera necesario, se incorporarán objetivos específicos de actuación teniendo en cuenta que nuestro proyecto debe contribuir a eliminar o compensar las desigualdades identificadas.

Debemos comenzar preguntándonos qué queremos lograr en relación al proyecto y a la situación de hombres y mujeres. El análisis del contexto realizado previamente puede ayudarnos a diseñar objetivos que impulsen la igualdad de género desde el área que intervenimos.

Los objetivos, que integran el enfoque de género deben:



- a) Contribuir expresamente en el marco del proyecto, a eliminar o corregir las desigualdades identificadas y hacerlo en todos los aspectos que nuestro proyecto pueda. Si los hombres o las mujeres están en desventaja en una situación determinada, entonces el objetivo de la política debería tratar de corregir este desequilibrio.

- b) Contribuir a transformar los valores, hábitos o normas sociales y las estructuras que obstaculizan la igualdad de género.

En esta fase, por tanto, hay que incorporar objetivos específicos de igualdad, así como garantizar que todos los objetivos establecidos incorporen la perspectiva de género.



APLICACIÓN PRÁCTICA

PREGUNTAS-HIPÓTESIS que debemos plantearnos en relación a los Objetivos

1. ¿El objetivo estratégico del proyecto está enfocado hacia la reducción de las desigualdades detectadas?
2. ¿El objetivo estratégico del proyecto contribuye a transformar los valores, las normas y las estructuras que obstaculizan la igualdad de género en las políticas?
3. ¿Los objetivos específicos están alineados con la reducción de las desigualdades detectadas en el proyecto entre hombres y mujeres?
4. ¿Contemplan los objetivos específicos las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres?
5. ¿Se han planteado objetivos específicos dirigidos a alcanzar la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres?

PAUTAS DE ACTUACIÓN

1. Establece objetivos estratégicos que atiendan la reducción de las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres.
2. Establece objetivos estratégicos que contribuyan a transformar los valores, las normas y las estructuras que obstaculizan la igualdad de género.
3. Asegura que los objetivos específicos tengan en cuenta la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres.
4. Especifica en los objetivos a quién va dirigido el proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres.
5. Refleja en los objetivos específicos las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres.
6. Incorpora objetivos específicos dirigidos a alcanzar la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres.



3.1.2.2 MEDIDAS

Una vez incorporada la perspectiva de género los objetivos, el siguiente paso es integrar esta perspectiva en la planificación y ejecución de los proyectos y/o acciones que vamos a llevar a cabo en el transcurso de la Agenda Urbana de Pamplona 2030.

Estas medidas deberán ser coherentes con los objetivos planteados, es decir que sirvan para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en los ámbitos concretos de actuación; pero, además, deberán de responder a criterios de **eficacia y eficiencia**.

Una medida eficaz será aquella que responda adecuadamente a los objetivos propuestos en el diseño del proyecto e incorpore el enfoque de género como una prioridad. Será eficiente, a su vez, la que utilice adecuadamente los recursos de los que dispone y redistribuya el presupuesto de forma que se destine a dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Por tanto, se plantean dos cuestiones claves a la hora de diseñar medidas eficaces: cómo utiliza los recursos de los que dispone (presupuesto) y cómo responde a los objetivos planteados.

- ✓ Debemos asignar el presupuesto según las prioridades estratégicas establecidas en la fase anterior teniendo en cuenta que los recursos deben destinarse a dar cumplimiento a las prioridades y objetivos establecidos, expresamente a los objetivos de igualdad. Debemos ser capaces de identificar cuál es el gasto destinado a los objetivos y acciones de igualdad.
- ✓ La segunda de las cuestiones claves que van a permitir que las medidas que diseñamos sean eficaces para dar cumplimiento a los objetivos establecidos será tener en cuenta a los hombres y las mujeres en la población beneficiaria o participante del proyecto. Esto dependerá directamente del análisis de la realidad que hayamos realizado en fases anteriores, pues nos ofrecerá la información necesaria para conocer con exactitud la posición y situación de la población a la que nos dirigimos



(hombres y mujeres), sus necesidades y demandas, los desequilibrios existentes, así como su uso o relación con el ámbito en el que vamos a intervenir.

Se proponen a continuación una serie de preguntas que deberemos hacernos para adecuar nuestras medidas y que sean coherentes con los objetivos planteados. Estas preguntas nos van a permitir adecuar lo más posible las medidas que vamos a ejecutar con la realidad que hemos observado en la Fase de Diagnóstico y a su vez, con los objetivos que nos hemos planteado en la Etapa anterior. De esta manera lograremos cerrar la planificación habiendo incorporado un enfoque de género de forma adecuada, en cada una de las fases.



APLICACIÓN PRÁCTICA

PREGUNTAS-HIPÓTESIS que debemos plantearnos en relación a las Medidas

- ✓ ¿Están las mujeres o grupos de mujeres identificados explícitamente entre la población beneficiaria del proyecto?
- ✓ ¿Cómo se distribuyen los recursos empleados entre la población beneficiaria? ¿Se deja claro qué porcentaje del presupuesto total se destinará a medidas de igualdad?
- ✓ Las medidas planteadas ¿se adecúan a los objetivos diseñados en la fase anterior?
- ✓ ¿Tienen en cuenta las medidas diseñadas las necesidades y demandas de hombres y mujeres? ¿Cuántas actuaciones están dirigidas a cubrir las desigualdades identificadas de las mujeres? ¿Y las de los hombres?
- ✓ ¿Las medidas propuestas refuerzan los roles de género? ¿Cuántas medidas contribuyen a su eliminación?
- ✓ ¿Se han contemplado acciones positivas hacia las mujeres?

MEDIDAS y PAUTAS de actuación

1. Identifica explícitamente a las mujeres o grupos de mujeres entre la población beneficiaria del proyecto. Desagrega por sexo los datos referidos a personas o grupos beneficiarios.
2. Identifica el porcentaje de presupuesto total que se destina a medidas específicas de igualdad y asegura un equilibrio en el acceso por parte de las mujeres y los hombres a los recursos que se deriven del proyecto.
3. Comprueba la adecuación de las medidas con los objetivos diseñados en la fase anterior.
4. Asegura que las medidas que se diseñen tengan en cuenta la situación, las necesidades y demandas de mujeres y hombres para atenderlas de manera diferencial.
- 5.



5. Asegura que las medidas planteadas tengan en cuenta la situación, necesidades y demandas específicas de mujeres en riesgo de múltiple discriminación (edad; discapacidad; situación socio-económica; origen/etnia; nivel de estudios, etc.)

6. Asegura que las medidas que se propongan contribuyan a romper con los roles/estereotipos de género:

- ❖ Incorporan a mujeres en espacios públicos de poder masculinizados (profesional, deportivo, medios, participación ciudadana, movimiento asociativo)
- ❖ Incorporan a hombres en los espacios de cuidados, fomentando la corresponsabilidad.
- ❖ Incorporan a mujeres en sectores de ocupación masculinizados y a hombres en sectores de ocupación feminizados.
- ❖ Incorporan a mujeres en puestos de toma de decisiones e influencia.

7. Contempla acciones positivas hacia las mujeres para corregir situaciones de desigualdad detectadas en la fase de diseño.



3.1.2.3 PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

El diseño y desarrollo de proyectos en el marco de la Agenda Urbana exige activar procesos participativos a todos los niveles: político, técnico, de dirección, agentes sociales, culturales y económicos. Estos procesos deben cumplir con la normativa vigente, tanto relativa a Participación Ciudadana, como a Igualdad.

Por tanto, debemos tener en cuenta **dos aspectos** principales en nuestros proyectos y es que deben darse:

- Procesos participativos, abiertos y transparentes.
- Participación paritaria de mujeres y hombres

Los procesos participativos deben ser una experiencia de *competencia compartida*, ya que las funciones, responsabilidades y competencias se distribuyen entre las y los diferentes agentes que intervienen, configurándose como piezas claves del proceso:

- Las y los responsables políticos.
- La Administración pública en sus diferentes niveles de actuación.
- Organismos de Igualdad.
- Personas expertas externas o itinerantes especialistas.
- Asociaciones, ONG's y sociedad civil en general.
- Medios de comunicación.

La representación paritaria se recoge expresamente en la normativa que nos obliga, tanto a nivel municipal como foral y significa que, en un grupo de trabajo, comisión, jurado, tribunal, etc. la presencia de ninguno de los dos sexos debe ser inferior al 40 % o superior al 60% (salvo que esté debidamente justificado por ser la materia a abordar específica de un solo sexo) y debemos poner en marcha expresamente los mecanismos que lo garanticen.



Conseguir una plena y equilibrada participación de mujeres y hombres requiere establecer 3 niveles de actuación continua:

- ❖ Desarrollar un **proceso de consulta**–dirigida y adaptada a mujeres y hombres para conocer sus necesidades, intereses y motivaciones.
- ❖ Garantizar una **implicación activa** de las mujeres y los hombres en la planificación e implementación del proyecto, en todos los niveles de toma de decisiones.
- ❖ Satisfacer las **necesidades e intereses** de las mujeres y de los hombres de forma equilibrada atendiendo a las desigualdades identificadas respecto a sus condiciones y situaciones de partida y definiendo medidas en consecuencia.

De esta forma, integrar la igualdad en los procesos participativos, dará efectivamente un impulso a la renovación del proceso democrático al promover una plena y efectiva participación de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión y en los diferentes ámbitos de la sociedad, aportando a nuestro proyecto la necesaria diversidad existente en el entorno en el que vamos a intervenir.

APLICACIÓN PRÁCTICA

PREGUNTAS-HIPÓTESIS que debemos plantearnos en relación a la Participación

- ✓ ¿Cuántas mujeres han sido consultadas y cuántos hombres para el establecimiento de medidas?
- ✓ ¿Cuántas de las mujeres consultadas participan en colectivos sociales, políticos o técnicos?, ¿Cuántas expertas han sido consultadas?, ¿Y cuántos hombres?
- ✓ ¿Cuántas mujeres participan en el equipo de dirección del proyecto?, ¿Cuántos hombres?
- ✓ ¿Cuántas mujeres forman parte de los diferentes comités o grupos de trabajo? ¿Cuántos hombres?



- ✓ ¿Cuántas mujeres van a intervenir como expertas externas? ¿Cuántos hombres?
- ✓ ¿Cuántas mujeres participan como destinatarias de las actuaciones? ¿Cuántos hombres?
- ✓ ¿Se ha previsto el acceso de mujeres con diferentes características (edad, discapacidad, situación socio-económica, etc.) a los espacios de participación?
- ✓ ¿Hemos articulado medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en grupos, comités, etc.?
- ✓ ¿Hemos articulado medidas para garantizar la presencia de mujeres en órganos o espacios de toma de decisiones?
- ✓ ¿Reconocemos expresamente las necesidades asociadas a las tareas y responsabilidades de mujeres y hombres y ajustamos los procesos participativos a ellas en horarios, lugares, etc.?
- ✓ ¿Cuidamos expresamente que las mujeres dispongan de espacios seguros para la participación y que los hombres no copan los tiempos de palabra?
- ✓ ¿Hemos incluido alguna convocatoria diferenciada para grupos de mujeres para trabajar los temas previamente?

MEDIDAS y PAUTAS de actuación

- ✓ Consulta tanto a mujeres y hombres para el establecimiento de medidas, considera los resultados del diagnóstico de desigualdades, como referencia para el diseño de las medidas.
- ✓ Asegura la consulta a mujeres que participan en colectivos sociales, políticos o técnicos. Asegura la consulta a expertas y expertos.
- ✓ Asegura la presencia de mujeres en el equipo de dirección del proyecto y en los espacios de toma de decisiones del mismo.
- ✓ Asegura la presencia de mujeres en los diferentes comités, grupos de trabajo o espacios de participación.
- ✓ Asegura la intervención de mujeres expertas según el ámbito de actuación.



- ✓ Asegura la participación de las mujeres o asociaciones/colectivos de mujeres que van a ser destinatarias de las actuaciones.
- ✓ Habilita espacios de participación que garanticen el acceso de mujeres en riesgo de discriminación múltiple (edad, discapacidad, situación socio-económica, origen/etnia, nivel de estudios, etc.)

3.1.3. FASE 3. GESTIÓN: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CUESTIONES FORMALES

La evaluación es un instrumento imprescindible en toda política pública, pues nos va a permitir realizar un seguimiento de las acciones que se están implantando, así como de los resultados y el impacto que están teniendo sobre la población objeto de intervención. Nos va a permitir conocer, a su vez, la eficacia y la eficiencia de los objetivos y medidas diseñadas en la fase anterior en dos aspectos claves:

- Comprobar la ejecución de las acciones tal y como se diseñaron verificando con ello, la efectiva incorporación o no de la perspectiva de género.
- Medir el impacto de las mismas sobre las situaciones de desigualdad identificadas.

La etapa de evaluación se extenderá a lo largo de todas las fases de diseño e implementación de la política. Se concibe como un proceso constante, que se retroalimenta y, por tanto, que nos proporciona pautas para ir modificando, si fuera necesario, nuestras medidas y objetivos iniciales. Los indicadores de género serán la herramienta que nos facilite realizar la evaluación adecuada en cada una de las fases y habrán quedado establecidos junto con los objetivos en la fase inicial.

El objetivo del sistema de seguimiento y acompañamiento ha de ser el de ir comprobando qué y cómo se está realizando, de forma que permita ir



mejorando la calidad del proceso de integración de la perspectiva de género en el proyecto iniciado, por ello resulta imprescindible no dejar esta fase del proceso para el final, sino incorporarla en todo el proceso.

La existencia de un sistema de comunicación eficaz permitirá asegurar el éxito y calidad del proceso; su objeto es el de conseguir la mayor implicación posible de las diferentes personas, hombres y mujeres, responsables e implicadas, envueltas en su desarrollo (de equipos técnicos, de representantes políticos, de participantes y de agentes sociales que intervienen en el contexto al que nos dirigimos). Este proceso deberá adaptarse a las diferentes personas y realidades, facilitando metodologías comprensibles y generando espacios seguros en los que opinar y evaluar.

Por ello, para su buen funcionamiento convendrá diseñar los canales **de flujo de la información**, de tal modo que permitan ir obteniendo el *feedback* de todas las personas implicadas directa o indirectamente en el proyecto.

Debemos en esta fase:

- Garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los procesos de evaluación.
- Recoger y difundir las evaluaciones, opiniones y valoraciones desagregadas por sexos.
- Valorar las informaciones obtenidas teniendo presente el análisis del contexto realizado al inicio del proyecto, enriqueciendo el mismo con las informaciones derivadas de la evaluación.

3.1.3.1 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Cuando la intención de la evaluación sea conocer hasta qué punto se han reducido o eliminado las brechas y desigualdades de género detectados y especialmente cuál ha sido el impacto de nuestro proyecto sobre las realidades analizadas, estaremos hablando de evaluar el Impacto de género de nuestro proyecto.



Sin embargo, el Impacto de género de un proyecto se debe medir de forma previa o de forma posterior a su desarrollo.

El fundamento analítico del sistema de evaluación del impacto de género es la evaluación que se utiliza para predecir, medir o evaluar el efecto que tendrá una determinada actuación o programa sobre las desigualdades identificadas de mujeres y hombres:

Vamos a centrarnos en la Evaluación Previa del Impacto de Género que acompaña a nuestro proyecto en su fase de aprobación y sirve para informar sobre el efecto – esperable que sea positivo – que se prevé que este tenga sobre las desigualdades de mujeres y hombres identificadas.

La Agenda Urbana de Pamplona deberá garantizar el análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres de la ciudad en relación a cada uno de los proyectos con carácter previo a su implementación y contemplar en qué medida los objetivos y acciones a desarrollar garantizan procesos que impulsen mejoren la situación de partida de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de intervención.

Especial atención deberá prestarse a las situaciones de las mujeres en los aspectos tales como la discapacidad, la nacionalidad o la edad agraven situaciones claramente discriminatorias.

Los informes de Impacto de género de los proyectos que se integran en la Agenda Urbana 2030 acompañarán al proyecto y seguirán las indicaciones establecidas para la Agenda Urbana 2030 que son las siguientes:

- Conocer la situación de partida de mujeres y hombres respecto a la finalidad y objetivos del proyecto con el fin de subsanar desigualdades si las hubiere. Para ello se deberá manejar información desagregada por sexo y analizarla aplicando la perspectiva de género.
- En función de las desigualdades detectadas y las obligaciones normativas existentes respecto al tema objeto de trabajo se deben explicitar los logros que se quieren conseguir en los objetivos y/o formular algún objetivo específico de igualdad.



-Acciones específicas de igualdad o se tendrá en cuenta esta en las acciones del proyecto.

-Las herramientas metodológicas con capacidad para generar información desagregada por sexo.

-Un sistema de seguimiento y evaluación que da cuenta de la participación de mujeres y hombres, así como del acceso a los recursos por parte de cada sexo, de forma que al finalizar se pueda mostrar el impacto del proyecto en la igualdad de mujeres y hombres.

En el caso de los Planes Estratégicos o Proyectos Normativos del Ayuntamiento, para su aprobación deberán ir acompañados de un informe previo de impacto de género. En este caso sugerimos se sigan las recomendaciones incluidas en la Instrucción para la elaboración de Informes de Impacto de género de planes estratégicos y proyectos normativos del Ayuntamiento de Pamplona.

El Informe de Impacto de género de un plan o proyecto, recogerá todos los pasos que hemos dado para su elaboración y están recogidos en esta guía, así como la previsión de cuál será el impacto de género previsto del mismo.

Siguiendo la Instrucción para la elaboración de los **Informes de Impacto de Género de los proyectos de normas o planes estratégicos** elaborados por el Ayuntamiento de Pamplona, podemos establecer que:

- El objetivo del Informe de impacto de género es recoger el proceso de análisis y diseño que hemos seguido y que se recoge en esta guía, explicar por qué y cómo se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el proyecto para que su impacto sobre la situación de las mujeres sea positivo y efectivamente conduzca a eliminar o contrarrestar las desigualdades identificadas en el diagnóstico.
- En el informe de impacto de género se deben incluir también los indicadores que se hayan diseñado para el seguimiento del proyecto y las evaluaciones posteriores, incluida la evaluación de su impacto de género a futuro.



Como referencia, se identifican 5 pasos para sistematizar la evaluación previa del impacto de género que, en todo caso, deberían ser ajustados al contexto específico en el que se va a aplicar:

1. Análisis de la Pertinencia de género
2. Marco Normativo de igualdad y sectorial que nos orienta u obliga
3. Análisis del contexto: datos desagregados y análisis en clave de género
4. Grado de respuesta del Plan a las desigualdades identificadas.

En los procesos de diagnóstico, participación, etc.

En los objetivos y medidas incorporadas

En el presupuesto asignado

En los indicadores de evaluación establecidos
5. La valoración del Impacto (previsiblemente positivo.)

3.1.3.2. ELABORACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

El diseño y la utilización de indicadores de género nos va a permitir evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a lo largo de todas las fases del proyecto que estamos implantando, así como conocer su evolución a lo largo del tiempo. Esta última fase de evaluación nos va a ofrecer, además, las claves para analizar los cambios o la persistencia de las desigualdades con respecto al análisis de la realidad que describíamos en la primera fase.



Esto demostrará, en definitiva, si hemos logrado incorporar con éxito el enfoque de género en las distintas fases del proyecto y sobre todo si hemos conseguido disminuir o eliminar las desigualdades identificadas.

Un aspecto fundamental a la hora de diseñar los indicadores de seguimiento y evaluación que vamos a utilizar es contar con datos desagregados por sexo. Solo de esta manera podremos obtener información real sobre la situación de hombres y mujeres respecto al proyecto o plan que estamos implantando, y si esa puesta en marcha ha contribuido a lograr la igualdad efectiva o, por el contrario, ha generado mayores brechas y desigualdades.

Aportamos a modo de sugerencia los indicadores utilizados para el seguimiento de Índice de Igualdad de Género de Navarra establecidos para el seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de la Comunidad Foral.

3.1.3.3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA

La utilización no sexista del lenguaje y las imágenes supone mostrar la realidad tal cual es, compuesta por mujeres y hombres, evitando expresiones o representaciones que invisibilicen, ridiculicen, minusvaloren a las mujeres o que sigan perpetuando roles y estereotipos de género.

Aunque una de las críticas más reiteradas en contra del uso igualitario o no sexista del lenguaje, es que vulnera el principio de economía (comunicarse con el menor número de palabras posibles), sin embargo, son muy variados y ricos los recursos que nos ofrece la lengua y están a nuestra disposición. La economía no es el único criterio que rige para la comunicación, visibilizar las diversas realidades a veces nos lleva a citarlas expresamente para hacerlas existir en nuestro imaginario, nombrarlas para evidenciar que las tenemos en cuenta, para llamarla atención sobre ellas, etc.

Debemos cuidar que la presencia de mujeres y hombres se vea reflejada en el lenguaje que utilizamos como una forma de garantizar el reconocimiento y la



consideración de unas y de otros nombrando la realidad tal cual es, en los espacios participativos, en los proyectos, memorias, publicidad, etc.

- **Usa un lenguaje inclusivo** que nombre a las mujeres para favorecer su reconocimiento y su inclusión y para transmitir nuestro compromiso con la diversidad de la realidad, evitando el uso del masculino como valor genérico que oculta y uniformiza una realidad que es diversa.

Es necesario cuidar la comunicación verbal (presentaciones, entrevistas, talleres...), la escrita (correos, actas, bases de convocatorias, documentación, resoluciones...) y las imágenes (fotografías, vídeos, dibujos, iconos...) en cualquiera de los espacios participativos.

Nombra a las mujeres y no las ocultes tras palabras masculinas con valor genérico. Si es necesario, utiliza diversas estrategias como desdoblamientos que nombren a los dos sexos como *ciudadanas* y *ciudadanos*, compagina a la vez con el uso de términos realmente genéricos como *ciudadanía* o *juventud*. Evita nombrar o asociar a cada sexo habilidades, profesiones o posiciones estereotipadas como *médico/enfermera*, y no antepongas siempre el masculino cuando nombras a los dos sexos; cambia o alterna este orden en el discurso, al cambiar el orden, también debes cambiar las concordancias por ejemplo *hombres y mujeres convocadas*.

- **Presta atención a las imágenes gráficas o digitales** que utilizamos (cartelería, fotografías, publicidad, presentaciones, ...) ya que, deben apostar también por una representación equilibrada de hombres y mujeres en su diversidad, en todos los ámbitos de la vida, especialmente, en aquellas con mayores desequilibrios. Evita utilizar imágenes estereotipadas que refuerzan las desigualdades. Cuida el equilibrio en el número de imágenes de hombres y mujeres utilizadas y la posición en la que aparecen unas y otros.



- **Da igual valor a hombres y a mujeres, en el lenguaje, en los ejemplos, en las imágenes, etc.** Visibiliza a mujeres en espacios en los que están menos representadas como la ciencia, el deporte, el urbanismo, la creación cultural, la música o la pintura; y en puestos de dirección o representación, y a hombres en ámbitos de cuidado, así como en trabajos en los que están infrarrepresentados.

APLICACIÓN PRÁCTICA

PREGUNTAS-HIPÓTESIS que debemos plantearnos en relación a la Gestión

- ✓ ¿Se utiliza una comunicación inclusiva en el texto y documentación del proyecto?
- ✓ ¿Se hace un uso no sexista de las imágenes generadas en el proyecto? ¿Se tiene en cuenta que las imágenes no reproduzcan roles y estereotipos de género?
- ✓ ¿Existen indicadores de género que permitan hacer un seguimiento y evaluación de los avances y logro de la igualdad entre mujeres y hombres que se hayan planteado?
- ✓ ¿Los indicadores para el seguimiento y evaluación de la igualdad de género consideran variables como la edad, profesión, etnia u otras?
- ✓ ¿El proyecto incluye medidas y/o recursos orientados a garantizar la sostenibilidad de las acciones para la reducción de las brechas de género?
- ✓ ¿Se prevé difundir los resultados del proceso a quienes tienen implicación asegurando que lleguen a todas las mujeres?
- ✓ ¿En qué medida las acciones ya implementadas están cumpliendo los objetivos de igualdad del proyecto?
- ✓ ¿Están contribuyendo las medidas a eliminar las desigualdades que se detectaron en el análisis de la realidad?



- ✓ ¿Existen acciones que estén generando un resultado no esperado con respecto a la igualdad?
 - ✓ ¿Qué acciones concretas están contribuyendo en mayor medida al objetivo de alcanzar la igualdad entre la población?
- ✓ ¿Qué factores están facilitando o impidiendo el que las medidas ya implantadas estén teniendo mayor o menor éxito en su contribución a la igualdad?
 - ✓ ¿Cómo se podría reforzar el proceso de implementación de medidas para lograr una eficacia mayor de las políticas de igualdad en el ámbito de actuación?
 - ✓ ¿Han conseguido las medidas, a largo plazo, contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
 - ✓ ¿Se han detectado factores o mecanismos que sigan perpetuando roles, estereotipos y, en definitiva, desigualdades entre mujeres y hombres?
 - ✓ ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han mejorado sus condiciones de vida como efecto de las actuaciones desarrolladas?, ¿Cómo afecta a la situación de partida de ellas?, ¿Y a la de ellos?
 - ✓ ¿El impacto del proyecto era el esperado en su diseño y planificación?

MEDIDAS y PAUTAS de actuación

1. Asegura la utilización no sexista del lenguaje en el texto y documentación del proyecto (uso de genéricos, visibilización de las mujeres, etc.)
2. Asegura la utilización uso no sexista de las imágenes generadas en el proyecto (paridad en la representación, evitar roles estereotipados, etc.)
3. Diseña indicadores de género que permitan hacer un seguimiento y evaluación del logro de la igualdad entre mujeres y hombres que se hayan planteado.
4. Incluye en los indicadores para el seguimiento y evaluación de la igualdad de género la consideración de variables como la edad, profesión, etnia u otras



5. Incluye medidas y/o recursos orientados a garantizar la sostenibilidad de las acciones para la reducción de la brecha de género.
6. Haz una previsión de los mecanismos para difundir los resultados del proceso a todos los agentes implicados asegurando que lleguen a todas las mujeres.
7. Analiza en qué medida las acciones ya implementadas están cumpliendo los objetivos del proyecto.
8. Analiza si las medidas están contribuyendo a eliminar los desequilibrios que se detectaron en el análisis de la realidad.
9. Analiza si existen acciones que estén generando un resultado no esperado con respecto a la igualdad.
10. Identifica qué acciones concretas están contribuyendo en mayor medida al objetivo de incorporar la igualdad entre la población.
11. Identifica posibles factores que estén facilitando o impidiendo el que las medidas ya implantadas estén teniendo mayor o menor éxito en su contribución a la igualdad.
12. Plantea cómo se podría reforzar el proceso de implementación de medidas para lograr una eficacia mayor de las políticas de igualdad en el ámbito de actuación.
13. Analiza si las medidas han conseguido, a largo plazo, contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
14. Identifica factores o mecanismos que sigan perpetuando roles, estereotipos y, en definitiva, desigualdades entre mujeres y hombres.
15. Analiza cuántas mujeres y cuántos hombres han mejorado sus condiciones de vida como efecto de las actuaciones desarrolladas y cómo afecta a su situación de partida.
16. Analiza si el impacto del proyecto era el esperado en su diseño y planificación.



Existen técnicas o instrumentos analíticos que nos permiten visualizar el proceso en su conjunto para facilitar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en los proyectos. Un ejemplo son las listas de verificación (o *check list*).



LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE LA AGENDA URBANA DE PAMPLONA 2030

- ✓ Diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades:
 - Pertinencia
 - Análisis del contexto
 - Estimación del impacto esperado
- ✓ Indicación sobre cómo se tendrá en cuenta el principio de igualdad de oportunidades en el proyecto estratégico
 - Entre las personas participantes del proyecto
 - Entre las personas beneficiarias del proyecto
 - Entre el equipo responsable
- ✓ Indicación de cómo el proyecto incorpora la perspectiva de género y responde a las desigualdades identificadas en los objetivos, medidas e indicadores
- ✓ Indicación de cómo se asegurará una participación equilibrada de hombres y mujeres en el seguimiento y evaluación del proyecto.
- ✓ Indicación del sistema de información del proyecto a grupos especializados en igualdad de género.
- ✓ Criterios generales de cómo la igualdad será tenida en cuenta en la gestión, desarrollo y evaluación del proyecto.
- ✓ Indicadores desagregados por sexo.
- ✓ Indicadores de indicadores género.
- ✓ Lenguaje y comunicación inclusiva.



Agenda Urbana
Pamplona 2030



Hiri Agenda
Iruña 2030