

GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL MOVIMIENTO ASPACE

#SomosASPACE

ASPACE
PARÁLISIS CEREBRAL
Confederación

Guía metodológica para la
incorporación del enfoque de género
en el **Movimiento ASPACE**

ÍNDICE

Relación de profesionales y mujeres con parálisis cerebral del grupo de informantes clave:

Concepción Somoza Torres, APAMP Vigo; Isabel Vázquez, ASPACE Rioja; Gemma Monllor García, APCA Alicante; Elena Navia, Federación ASPACE Madrid; Antonia Galán, Federación ASPACE Andalucía; Roberto Pérez, APACE Burgos; Ángela Salvador Plaza, APACE Toledo; María del Amor López Serradilla, ASPACE Cáceres; Carme Forgas Massó, Fundació L´Espiga

Cristina Martin, ASPACE Madrid; Irene Álvarez, ASPACE Madrid; Rocío Molpeceres, ASPACE Valladolid; Concha Lisa, ASPACE Huesca

Gestión técnica: Zeltia Ruíz Neira y Ángeles Blanco Díaz, Confederación ASPACE

Elaboración: Esther Castellanos Torres

Diseño y maquetación: Estudio Diseño con perspectiva

Edita:

Confederación ASPACE

C/General Zabala, 29

28002 - Madrid

Depósito Legal: M-30767-2020

Año: 2020

© Confederación ASPACE

Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo se puede realizar con la autorización de Confederación ASPACE y señalando la fuente.

1. CARTA DE LA PRESIDENTA	9
2. PRESENTACIÓN	11
3. RAZONES PARA UNA GUÍA METODOLÓGICA	13
3.1. OBJETIVOS	15
3.2. PERSONAS DESTINATARIAS	15
3.3. ESTRUCTURA	16
BLOQUE I: EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE LAS ENTIDADES	19
1. INTRODUCCIÓN	20
2. PUNTO DE PARTIDA: EL MODELO DE PLANIFICACIÓN	21
3. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO	24
3.1. REALIZAR UN PLANTEAMIENTO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO QUE VISIBILICE SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON PARÁLISIS CEREBRAL	24
3.2. CONOCER Y RESPONDER AL MARCO NORMATIVO-PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD EN QUE SE INSCRIBE EL PROGRAMA Y/O PROYECTO	30
3.3. REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN QUE PERMITA IDENTIFICAR LAS DESIGUALDADES DE PARTIDA	36

4. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON PARÁLISIS CEREBRAL EN EL DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO	42	BLOQUE II: EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS HABITUALES DE TRABAJO DE LAS ENTIDADES ASPACE	89
4.1. DECISIONES PREVIAS: LA ESTRUCTURA LÓGICA DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO	42	1. INTRODUCCIÓN	90
4.2. INCORPORAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA DEFINICIÓN DE LA FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO	44	2. COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	92
4.3. ASEGURAR QUE LAS ACTUACIONES DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO CONTRIBUYEN A LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	52	2.1. QUÉ ES	92
5. UNA GESTIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO QUE GARANTICE SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO	60	2.2. CLAVES PARA SU INTEGRACIÓN	93
5.1. ASEGURAR UNA DIFUSIÓN Y TRANSFERENCIA INTERNA Y EXTERNA QUE VISIBILICE EL COMPROMISO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD	60	2.3. IDEAS PARA EL CAMBIO	94
5.2. GARANTIZAR QUE SE DISPONE DE LOS MEDIOS MATERIALES Y PERSONALES PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	66	3. INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	98
6. LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO	72	3.1. QUÉ ES	98
6.1. DEFINIR INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN “SENSIBLES” AL GÉNERO	72	3.2. CLAVES PARA SU INTEGRACIÓN	99
6.2. VISIBILIZAR AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON PARÁLISIS CEREBRAL E IDENTIFICAR RETOS A FUTURO	78	3.3. IDEAS PARA EL CAMBIO	100
7. LISTA DE COMPROBACIÓN	84	4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES	103
		4.1. QUÉ ES	103
		4.2. CLAVES PARA SU INTEGRACIÓN	104
		4.3. IDEAS PARA EL CAMBIO	104

1. Carta de la presidenta

Las entidades del Movimiento ASPACE vivimos en un proceso constante de transformación para apoyar a las personas con parálisis cerebral y a sus familias en las cuestiones que son, de verdad, importantes para sus vidas. Antes tratábamos de cubrir las necesidades básicas de atención, de información y de apoyo. Estas cuestiones siguen hoy en día sobre la mesa, pero la cobertura del Movimiento ASPACE ha permitido que dejen paso a otras necesidades sobre las que ni siquiera nos atrevíamos a pensar en nuestros inicios. Me refiero al ejercicio de derechos, a la participación en la sociedad de las personas con parálisis cerebral.

Entre buscar soluciones de atención hasta defender los derechos del colectivo hay un punto de inflexión que no debemos olvidar, y es la puesta en marcha de la Red de Ciudadanía Activa. Gracias a esta Red, en pocos años, la voz de mujeres, hombres y menores con parálisis cerebral ha ganado fuerza y seguridad; superando los principios de la participación y abordando, en estos momentos, niveles más avanzados en el ejercicio de derechos. Las personas con parálisis cerebral se reconocen como miembros de pleno derecho de nuestra sociedad, se sienten empoderadas y desean participar. La Red de Ciudadanía Activa viene ofreciendo herramientas para esto y, poco a poco, el resto de los programas de Confederación ASPACE ha comenzado a contribuir a este objetivo de empoderamiento; posicionando los derechos en un eje transversal y estratégico en la acción del Movimiento ASPACE.

Somos organizaciones críticas y pedimos muchos cambios a la sociedad, empezando, en primer lugar, porque nos miren de otra forma. Que nadie hable por las personas con parálisis cerebral, que no supongan sus pensamientos, que no prejuzguen sus deseos. Pero las entidades ASPACE también debemos ser críticas con nuestra labor y, si en verdad perseguimos una sociedad en la que no se den más discriminaciones, debemos tomar medidas para fomentar la igualdad en nuestro propio colectivo.



He ahí la importancia de esta publicación, que quiere facilitar la incorporación de la perspectiva de género a los proyectos del Movimiento ASPACE. Incorporar esta perspectiva de forma específica y transversal nos permitirá promover el desarrollo personal de mujeres y hombres con parálisis cerebral, así como la igualdad de oportunidades para todas y todos. Igual que hablamos de cambiar la mirada de la sociedad, para transformarla y convertirla en una realidad inclusiva; hemos de ser conscientes de que, cuando hablamos de género, detrás hay una construcción social que diferencia los roles y las responsabilidades de hombres y mujeres. Y esto nos ocurre también en el Movimiento ASPACE. Es una barrera más a derribar, tanto de forma interna como externa. Las mujeres con parálisis cerebral son susceptibles de sufrir una discriminación interseccional: por sus grandes necesidades de apoyo y por el hecho de ser mujeres; lo que las posiciona en una situación de mayor vulnerabilidad que la de sus compañeros de las entidades ASPACE. Superar esto y posicionar a las mujeres con parálisis cerebral en situación de auténtica igualdad es un mandato estratégico de nuestro movimiento asociativo.

Esta guía es, por lo tanto, la consecuencia lógica de todo el trabajo en favor de la participación y el empoderamiento que estamos realizando en el Movimiento ASPACE. Estoy convencida de que aplicarla tendrá un efecto transformador en nuestras acciones, haciendo efectiva la igualdad entre las mujeres y hombres con parálisis cerebral. Gracias a todas las personas que han aportado y participado en la elaboración de esta Guía, especialmente a todas las mujeres con parálisis cerebral y trabajadoras que han aportado su vivencia para poder hacer más eficaz el objetivo de la misma, todas las personas que luchan e impulsan la garantía de la igualdad de género en especial en la parálisis cerebral y por supuesto a todas las entidades del Movimiento ASPACE.

Manuela Muro

2. Presentación

Cuando una persona con parálisis cerebral y su familia se acercan a Confederación ASPACE, encuentran en quien poder confiar durante toda la vida. Porque somos un movimiento de personas, familias, profesionales y entidades especializadas en prestar los servicios adecuados en cada etapa vital, con independencia del grado de autonomía. Trabajamos para mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades con grandes necesidades de apoyo. Defendemos, además, el derecho a ejercer una ciudadanía plena. Queremos construir una sociedad inclusiva, que integre en su seno y sin ningún elemento discriminador a la infancia, la adolescencia, las mujeres y los hombres con parálisis cerebral.

Las mujeres con parálisis cerebral se encuentran en una situación de doble vulnerabilidad: por su discapacidad y por el hecho de ser mujeres. Como es bien sabido, en particular su parálisis cerebral las posiciona con unas necesidades que varían heterogéneamente y unas necesidades de apoyos que precisan de una atención personalizada y de un abordaje interdisciplinar centrado en la persona.

Esta guía se dirige a las Entidades del Movimiento ASPACE para orientar y apoyar la adecuada incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones, tanto a nivel teórico como práctico.

La perspectiva de género busca tener en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres que existen en la realidad, visibilizando como el género, a raíz de la diferencia sexual, implica desigualdad social; y puede condicionar la vida y oportunidades de las personas, especialmente en el colectivo de la parálisis cerebral y discapacidades afines.

Con la incorporación de este enfoque, el movimiento ASPACE podrá mejorar la eficacia y calidad de sus intervenciones con un impacto positivo en las relaciones de género al conocer la realidad y adaptándola mejor a los proyectos y necesidades de las personas con parálisis cerebral.

Además de las razones técnicas, se deben tener en cuenta las razones éticas, ya que la equidad de género supone una cuestión de derechos humanos fundamentales de las personas, es una cuestión de justicia social.

Por todo lo anterior se presenta la Guía de Incorporación de Perspectiva de Género como un recurso teórico-práctico que las personas profesionales pueden consultar en cualquier momento de la intervención del programa o proyecto. Con ella se pretende unificar los criterios del Movimiento ASPACE en la integración de la perspectiva de género en un marco común para alcanzar la igualdad plena sin dejar a ninguna persona atrás.



3. Razones para una guía metodológica



Para **concienciar** sobre la importancia que supone incorporar el **enfoque de género en clave de calidad** en la gestión y en programa y/o proyectos que se desarrollan en las entidades del Movimiento ASPACE.



Para **visibilizar las desigualdades** vigentes que puedan existir, tanto en el contexto de la discapacidad como en la realidad social específica del Movimiento ASPACE en el que se están desarrollando los programas/proyectos, prestando especial atención a los condicionantes y roles sociales de género.



Para proporcionar **herramientas y prácticas** que faciliten la incorporación de este enfoque a los programas/proyectos y gestión cotidiana de las entidades.



Para **aunar la experiencia** adquirida de profesionales de ASPACE a través de las formaciones, programas y proyectos continuos de las entidades del Movimiento ASPACE.

Las mujeres con parálisis hablan de sus propias experiencias:

PARA DAR VISIBILIDAD A LA MUJER CON PARÁLISIS CEREBRAL Y TENER EN CUENTA NUESTROS ANHELOS Y NECESIDADES.

Rocío Molpeceres

PORQUE LAS MUJERES Y LOS HOMBRERES CON PARÁLISIS CEREBRAL TENEMOS NECESIDADES DIFERENTES (EN ÁMBITOS COMO LA EDUCACIÓN, LA SALUD O EL EMPLEO, POR EJEMPLO) Y ES LA ÚNICA FORMA DE TENERLAS TODAS EN CUENTA.

Cristina Martín

NOS PUEDE PERMITIR IDENTIFICAR EN NUESTRO ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD LAS DIFERENCIAS QUE EXISTEN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRERES DEL MOVIMIENTO ASPACE Y, AL MISMO TIEMPO, SUBSANARLAS EN LO POSIBLE.

Concha Lisa

ES UNA GUÍA MUY NECESARIA PORQUE APORTA DISTINTOS ASPECTOS EN LOS QUE LAS MUJERES CON CAPACIDADES DIFERENTES PODRÍAN PARTICIPAR Y EN LOS QUE, ACTUALMENTE, SON DISCRIMINADAS POR SU GÉNERO Y, SOBRE TODO, POR SU CONDICIÓN.

Irene Álvarez

3.1. OBJETIVOS

Contar con una herramienta de trabajo que ayude al conjunto de profesionales del Movimiento ASPACE a incorporar en el enfoque de género en sus actuaciones (gestión y procedimientos, proyectos y actividades).

Dar referencias **transversales** comunes a la planificación en cada una de las áreas de intervención, en las que después habrá que considerar, lógicamente, desde un enfoque específico, la forma particular en que inciden las desigualdades de género y discapacidad.

Ofrecer una serie de claves, orientaciones y ejemplos prácticos, que permitan asegurar que los programas y proyectos que se diseñen desde las entidades de ASPACE van a contribuir a reducir las desigualdades que, de hecho, se dan entre las mujeres y hombres con parálisis cerebral.

Elaborar recomendaciones y pautas para la acción para el empoderamiento de las mujeres del Movimiento ASPACE.

3.2. PERSONAS DESTINATARIAS

Esta guía tiene como **personas destinatarias** a quienes, en las entidades, se encargan del diseño de programas y proyectos en las distintas áreas desde las que se aborda esta cuestión: los programas para la autonomía personal, la participación comunitaria, los enfocados al uso de las nuevas tecnologías o a la inserción sociolaboral, o los que pautan formas de colaboración con las familias, son algunos ejemplos. Pero además a quienes están en la prestación de servicios de atención a las mujeres y hombres con parálisis cerebral.

- **Personal técnico de la Confederación ASPACE responsables de la planificación de proyectos.**
- **Personal técnico de las Federaciones y asociaciones autonómicas de ASPACE que son responsables de la planificación y ejecución de programas y proyectos.**

3.3. ESTRUCTURA

La guía se estructura en dos bloques y tiene dos lecturas:

Bloque 1

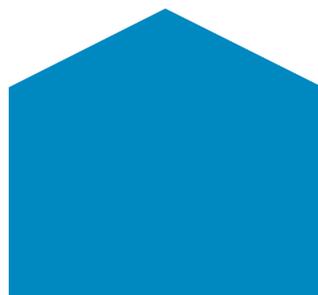
Dar pautas sobre el recorrido del enfoque de género en todo el ciclo de vida del proyecto o programa.



Lectura en clave **externa** a través de sus programas y proyectos que van dirigidos a mejorar la vida de mujeres y hombres con parálisis cerebral.

Bloque 2

Cómo integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo y gestión habitual en las entidades del Movimiento ASPACE.



Lectura en clave **interna** desde la organización y con sus profesionales y personas usuarias de los servicios que se prestan.

Guía para la incorporación del enfoque de género en el Movimiento ASPACE.

Contenido de los bloques:

BLOQUE 1

Contiene un modelo para tener en cuenta a la hora de planificar todo programa y/o proyecto, considerando la utilidad y practicidad, se basa en una dinámica de presentación de contenidos para clarificar y facilitar su aplicación en:

- **ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN,**
- **EL DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO,**
- **LA GESTIÓN DE SU EJECUCIÓN Y,**
- **SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE SE PREVEA PARA CONOCER SUS RESULTADOS Y EVIDENCIAR LOS LOGROS OBTENIDOS CON SU PUESTA EN MARCHA.**

— Incluye un *check-list* que permite comprobar si se han seguido las principales orientaciones aportadas.

BLOQUE 2

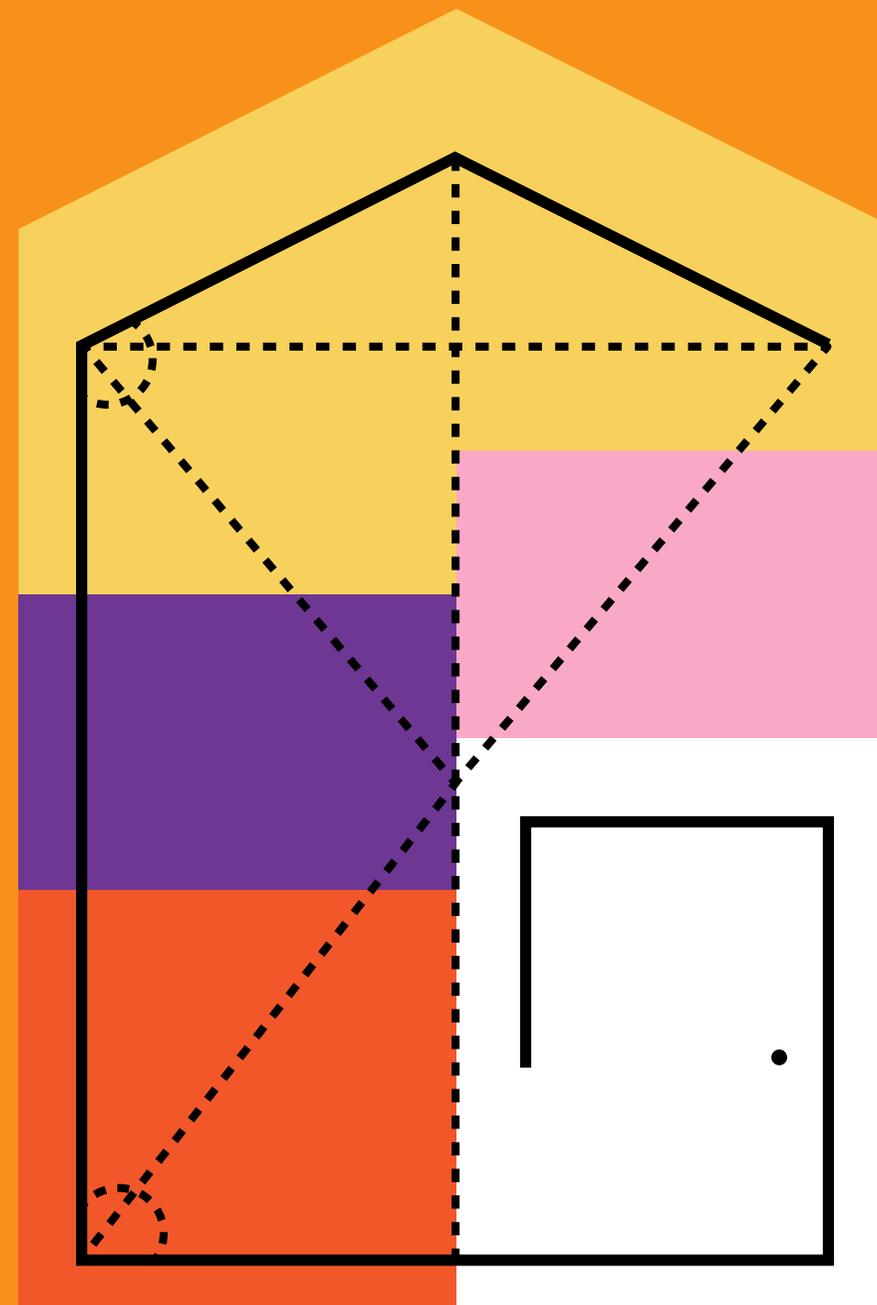
Detalla los tres procedimientos que consideramos para una organización como ASpace bajo el paraguas de los servicios de atención biopsicosocial que realizan con mujeres y hombres con parálisis cerebral.

- **LA COMUNICACIÓN**
- **LA INFORMACIÓN**
- **LA PARTICIPACIÓN**

— Se trata de procedimientos *transversales*, en los que se implicar a la práctica totalidad del **personal** de la entidad a todos los niveles: tanto gerencial, como técnico y de administración. Son, además, procedimientos **estratégicos** para la Integración del Enfoque de Género (IEG) en las organizaciones del Movimiento ASpace.

1

BLOQUE 1: EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE LAS ENTIDADES



Claves, orientaciones y ejemplos para su incorporación

1. INTRODUCCIÓN

Cada uno de los temas abordados en este bloque se explica dando respuesta a cuatro cuestiones:

¿Qué es? Se ofrece una breve *descripción* de qué es lo que se va a trabajar en el apartado.

¿Qué implica? Se abordan las principales cuestiones para tener en cuenta a la hora de *enfocar* estos elementos del programa y/o proyecto desde la perspectiva de la igualdad de género y discapacidad. En este punto, se ofrece además un cuadro donde se recogen **preguntas clave** que ayuden a reflexionar sobre las cuestiones que se proponen.

¿Qué hacer? A continuación, se sintetizan las **orientaciones generales** recomendadas para integrar la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral en los distintos elementos del programa y/o proyecto abordados.

¿Cómo llevarlo a la práctica? Se aportan **ejemplos** concretos que ayudan a “aterrizar” e incorporar en los programas y/o proyectos las orientaciones generales que se recogen.

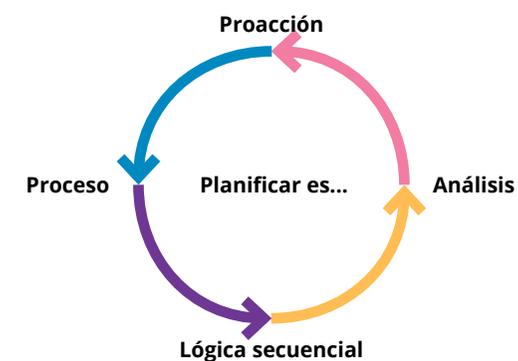
2. PUNTO DE PARTIDA: EL MODELO DE PLANIFICACIÓN

Se parte del modelo de planificación de programa y/o proyectos que se utiliza habitualmente y que ha sido adaptado y enriquecido incorporando en él un enfoque de género. Este modelo se basa en una serie de **principios**. Recogemos a continuación los más importantes de cara al objeto de esta Guía:

- * Enfoque “**proactivo**” que descansa en el convencimiento de que *las cosas se pueden cambiar*, y que una intervención planificada y organizada constituye una de las vías más eficaces para provocar los cambios deseados.
- * Se basa en un **análisis** de la realidad sobre la que se quiere intervenir. Este análisis de la realidad supone un acercamiento al contexto en el que se va a aplicar nuestro programa y/o proyecto, un contexto con carencias y potencialidades que hay que conocer para ajustar la intervención y garantizar así mejores resultados, sin duda para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres con parálisis cerebral.
- * Descansa en una secuencia **lógica** que va desde lo general -el planteamiento de la finalidad o los objetivos generales del programa y/o proyecto- a las acciones concretas que van a ponerse en marcha para su logro, identificando con precisión los recursos, tiempos, etc. que requerirá su desarrollo.



- * Es un **proceso** en movimiento con importancia al seguimiento y la evaluación de lo planificado, estableciendo el punto en el que y cómo se ha logrado.



Como puede comprobarse, cada uno de estos principios casi puede traducirse en las **fases** fundamentales que han de considerarse cuando se está diseñando un programa y/o proyecto. Estas no son otra cosa que la respuesta a cuatro preguntas fundamentales:

¿Por qué intervenir?

La respuesta a esta pregunta es lo que nos ofrece la **justificación** del programa y/o proyecto que vamos a diseñar. En los programas y proyectos que integran el enfoque de género, esta respuesta descansa, básicamente, sobre dos "patas", una de ellas es el *marco normativo* u organizacional (por ejemplo, las líneas de actuación prioritarias que ha definido nuestra entidad) que plantea un marco general de actuación en el que inscribir el programa y/o proyecto.

Por ejemplo, en el **Plan Estratégico 2018-2021 de la Confederación ASPACE** viene recogido en la **Línea 3.2. Sostenibilidad social:**

(...) e incorporando la perspectiva de género en todos los programas y servicios, elaboraremos un plan de Igualdad y ofreceremos asesoramiento y formación específica en perspectiva de género y sostenibilidad medioambiental a las Federaciones y entidades para fomentar estas áreas.

La segunda "pata" que justifica el diseño de un programa y/o proyecto es un **diagnóstico** previo, un análisis de la situación que nos ayude a identificar, dentro de este marco, aquellos aspectos que deberían ser mejorados y hacia los que deberíamos dirigir nuestras intervenciones.

¿Qué abordar?

Los resultados de ambos procesos de análisis (del marco y de la situación) nos van a permitir **identificar con precisión qué es lo que se quiere conseguir con el programa y/o proyecto (objetivos) y qué hacer para lograrlo (acciones)**. Ambos aspectos, objetivos y acciones, constituyen el núcleo del **diseño** de todo programa y/o proyecto.

¿Cómo hacerlo con garantías?

No basta con una buena definición de objetivos y una definición precisa y coherente de las acciones, es necesario considerar además otros elementos (recursos materiales y humanos para su puesta en marcha, conocimiento de la población destinataria, mecanismos de difusión del programa y/o proyecto, etc.) que, en conjunto, configuran la gestión de su **ejecución**.

¿Cómo sabemos que hemos conseguido lo que nos proponíamos?

Finalmente, toda planificación ha de incluir un sistema de **seguimiento y evaluación**, por sencillo que sea, que permita conocer sus resultados e impacto. Para ello, es necesario definir indicadores y prever formas de recogida de la información requerida.

Estas son las bases generales de toda planificación de programas y/o proyectos. A continuación, iremos desgranando qué implica incorporar el enfoque de género en cada una de ellas.



3. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO

En este apartado nos centraremos en todos los elementos “previos” al diseño del programa y/o proyecto. Estos previos no siempre suelen considerarse, pero son fundamentales para garantizar que la igualdad de género va a estar presente a lo largo de todo su diseño.

Hay muchos elementos a atender antes de ponerse a diseñar un programa y/o proyecto, pero en esta Guía creemos que son **tres** los más importantes:

- El planteamiento
- El análisis del marco en que se va a inscribir el programa y/o proyecto
- El diagnóstico previo de la situación en que va a ejecutarse

3.1. Realizar un planteamiento del programa y/o proyecto que visibilice su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral

¿Qué es?

Todo programa y/o proyecto se basa en un *planteamiento*, un punto de partida y unos presupuestos acerca de la temática que se va a abordar, sea implícito o se refleje formalmente en su diseño.

¿Qué implica?

Incorporar el enfoque de género en este planteamiento implica, en primer término, un reconocimiento previo de la existencia de desigualdades entre las mujeres y hombres con discapacidad y, en concreto, con parálisis cerebral: es muy importante otorgar a relevancia a esta cuestión.

Se trata, en este momento previo a toda la planificación, de hacer consciente el compromiso del programa y/o proyecto que se va a plantear con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral y visibilizar dicho compromiso desde el inicio de su redacción. Para ello, será importante plantearse algunas de las siguientes preguntas.

Preguntas clave:

- * ¿Reconocemos que el género puede ser un elemento que condiciona la vida de las mujeres y hombres con parálisis cerebral?
- * ¿Creemos que las desigualdades entre mujeres y hombres existen o son ya cosa del pasado?
- * ¿Qué importancia le damos a este tema en la vida de las personas con parálisis cerebral?
- * ¿Qué lugar va a ocupar la igualdad de género en el diseño y desarrollo del programa y/o proyecto?
- * ¿Vemos a las mujeres y hombres con parálisis cerebral como población destinataria del programa y/o proyecto, o sólo contemplamos a una parte de este grupo?

¿Qué hacer?

Una de las maneras más efectivas de visibilizar el compromiso con la igualdad de género en el programa y/o proyecto que se está planteando, es explicitarlo así. También el lenguaje que utilicemos es un vehículo muy potente para mostrar nuestro planteamiento en este sentido. A continuación, se sintetizan las formas recomendadas para ello:

Orientaciones generales:

- * **Incluir un párrafo**, al inicio de la redacción del programa y/o proyecto, en el que se **explícite su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** con parálisis cerebral en el ámbito en que se va a poner en marcha.
- * Es fundamental que, si en este planteamiento hacemos una mención a la población a la que se va a dirigir el programa y/o proyecto, **esta mención visibilice a las mujeres con parálisis cerebral como su población destinataria**. La experiencia nos demuestra que **“lo que no se nombra, no existe”**, así que es importante que las mujeres aparezcan en el texto y en sus imágenes.
- * En este mismo sentido de “nombrar”, es importante revisar el lenguaje escrito y las imágenes que, en su caso, vayamos a usar en el programa y/o proyecto. El uso no sexista del lenguaje a lo largo de éste es, como decimos, una de las mejores formas de visibilizar el compromiso del programa y/o proyecto con la igualdad. Para asegurar un correcto uso del lenguaje, remitimos a las recomendaciones que se realizan en el [apartado 1 del bloque 2](#) de esta Guía.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha las orientaciones respecto al planteamiento de nuestros programas y/o proyectos en el ámbito de la parálisis cerebral:

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

El siguiente programa, destinado a promover la integración y participación social de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, define como *beneficiarios directos* a las **“personas con Parálisis Cerebral y pluridiscapacidades, las 90 personas usuarias del Centro Ocupacional y de Día, dependientes de la Asociación La selección de beneficiarios dependerá de las actividades a desarrollar, ya que los beneficiarios van desde personas con muchas posibilidades de independencia y autonomía hasta personas con total dependencia”**.

Preguntas clave

En este programa, ¿se visibiliza a las mujeres con parálisis cerebral como potenciales destinatarias de las actuaciones que promueve?; considerando que las mujeres con parálisis cerebral suelen realizar, en mucha menor medida, actividades fuera del ámbito doméstico y de participación social en general, y son, habitualmente, minoría entre las personas usuarias de los Centros Ocupacionales y de Día, ¿no sería importante mencionarlas explícitamente como población beneficiaria de un programa de estas características?, ¿cómo contribuiría esta mención -simbólica- a suscitar su implicación con las actividades que se promueven y en general su participación en el programa?

Propuestas de mejora

Es fundamental que, en todo proyecto y/o programa, pero especialmente en una de estas características, **se haga una mención explícita a las mujeres con parálisis cerebral como destinatarias**. Además, es importante el uso de un **lenguaje inclusivo** porque constituye un motor simbólico muy potente para favorecer su implicación y participación en estos proyectos y/ programas.

Concreción en el texto

La propuesta sería modificar el párrafo anterior, así:

Beneficiarios directos » Personas beneficiarias directas:

“Mujeres y hombres con Parálisis Cerebral y pluridiscapacidades, personas usuarias del Centro Ocupacional y de Día, dependientes de la Asociación... la selección de **las beneficiarias y los beneficiarios** dependerá de las actividades a desarrollar, en función de sus posibilidades de independencia y autonomía. Considerando las **dificultades específicas que encuentran las mujeres** con parálisis cerebral para una participación social plena, se promoverá especialmente su participación en el programa, a fin de que este **contribuya a erradicar las desigualdades de género** que se observan en este grupo poblacional”.

3.2. Conocer y responder al marco normativo-programático en materia de igualdad de género y discapacidad en que se inscribe el programa y/o proyecto

¿Qué es?

Todo programa y/o proyecto se inscribe en un *marco* que puede ser tan concreto como el marco programático/organizativo de la entidad desde la que se va a desarrollar (su misión o visión, sus líneas de acción prioritarias, su programa anual de actuaciones, etc.) o tan general como el marco normativo (leyes y normas o programas estatales, autonómicos o locales que afectan a la temática objeto del programa y/o proyecto) a cuyo cumplimiento quieren contribuir. Esta no es una cuestión menor en el ámbito que nos ocupa, en la medida en que muchos de los programas y/o proyectos que se desarrollan por parte de nuestras entidades están financiados o cofinanciados con fondos públicos o privados de administraciones u organizaciones cuyos fines, marco normativo, programas o planes tenemos que considerar.

¿Qué implica?

Considerar el marco normativo y programático en materia de igualdad de género y discapacidad, que insta a las administraciones públicas y a todos los agentes sociales a actuar para acabar con las desigualdades entre mujeres y hombres con discapacidad. Este marco general afecta a todos los programas y/o proyectos de las entidades ASPACE, en la medida que la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral constituya uno de sus principios orientadores y se refleje en sus documentos estratégicos.

Por otro lado, todo programa y/o proyecto necesita, para estar bien formulado, establecer su marco de aplicación. Hacerlo desde el enfoque de género no es otra cosa que determinar la normativa o los documentos estratégicos –leyes, normas, estrategias, planes o programas de acción– en materia de igualdad de género y discapacidad que configuran el marco general en el que se inscribe nuestro programa y/o proyecto y con el que ha de ser coherente.

Preguntas clave:

- * ¿Qué normas, planes o programas afectan a nuestro programa y/o proyecto?
- * ¿Existe alguna directriz, orientación, mandato o recomendación en los estatutos de nuestra entidad, Federación ASPACE de cada autonomía y de la de la Confederación ASPACE, en que se inscribe, o en las políticas a través de las cuales se financia el programa y/o proyecto, que insten a promover la igualdad entre mujeres y hombres?
- * ¿Es el planteamiento de nuestro programa y/o proyecto coherente con estas directrices, orientaciones, mandatos en materia de igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad?

¿Qué hacer?

Para identificar los mandatos en materia de igualdad de género que pueden ser aplicables al programa y/o proyecto, es necesario realizar un ejercicio de “intersección” en el que hay de considerar: por un lado, el marco *general* de igualdad entre mujeres y hombres -son básicamente, las leyes, estrategias, planes y programas para la igualdad de género y discapacidad- y el marco *sectorial* -las estrategias, planes o programas de actuación referidos al ámbito de intervención del programa y/o proyecto (por ejemplo, empleo, formación, salud, autonomía de personas con parálisis cerebral), así como las propias bases de la convocatoria en la que se inserta el proyecto o programa. A continuación, se sintetizan las orientaciones para realizar este análisis:

Orientaciones generales:

- ✦ **Establecer el marco del programa y/o proyecto:** las leyes, estrategias, planes y programas para la igualdad de género, discapacidad, parálisis cerebral, etc. que le afectan o en que se inscribe.
- ✦ Teniendo este marco general presente, será necesario identificar si existen mandatos de igualdad que son de aplicación, lo que supone atender: por un lado, a los mandatos *transversales* de integración del principio de igualdad y discapacidad en el diseño del programa y/o proyecto (uso no sexista del lenguaje, desagregación de datos, etc.) que son aplicables prácticamente a la totalidad de programa y/o proyectos que se formulen (véase [el bloque 2 de esta Guía](#)). Por otro lado, los mandatos *sectoriales* específicos, referidos a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito concreto de intervención del programa y/o proyecto (insistimos: empleo, formación, salud, etc.).
- ✦ De la combinación de ambos surgen una serie de mandatos de igualdad de género y discapacidad que habremos de considerar en nuestro programa y/o proyecto.
- ✦ Recoger estos mandatos en la justificación del programa y/o proyecto, presentando a este como una forma de darles respuesta. Podemos así, además, resaltar como *valor añadido* para el programa y/o proyecto precisamente que considera y contribuye a dar cumplimiento a esos mandatos.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones respecto al *marco* del programa y/o proyecto.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

En un proyecto orientado a la promoción del empleo de las mujeres con parálisis cerebral, se plantea como fundamentación normativa- programática la misión de la propia organización que lo pone en marcha, destinada a **“promover el desarrollo personal y la igualdad de oportunidades para la mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, defendemos entre nuestros principios, la no discriminación por razón de sexo, por ello desde el área de empleo intentamos facilitar la participación de las mujeres en su proyecto laboral desde que contactan con nosotros”**.

Preguntas clave

La fundamentación de este proyecto, ¿recoge la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como principio orientador de las actuaciones en materia de empleo?, ¿cuáles son los mandatos normativos específicos en materia de igualdad de género, discapacidad y empleo aplicables a este proyecto?

Propuestas de mejora

Estamos ante un proyecto que enmarca adecuadamente sus actuaciones en los principios de igualdad y no discriminación por sexo, recogidos en la *misión* de la organización que lo pone en marcha. Aunque se trata de un marco adecuado -y, también lógico, habida cuenta que se trata de un proyecto *específicamente* dirigido a la participación de las mujeres con parálisis cerebral en el empleo- sería recomendable ir más allá, para incluir también algunas de las abundantes referencias normativas en el ámbito internacional, europeo, y estatal relativas a la promoción de la igualdad de género en el empleo. Las bases de estas referencias son igualmente – más bien, especialmente, habida cuenta de las brechas mucho mayores que se dan en el empleo de las mujeres y hombres con discapacidad- aplicables al empleo de las personas con parálisis cerebral.

Concreción en el texto

Se recomendaría añadir un párrafo como el siguiente:

“Esta misión es coherente con la importancia creciente que la promoción de la igualdad de género está adquiriendo en la normativa sobre políticas de empleo en general y políticas activas de empleo en particular, así como en las estrategias y programas destinados a las personas con discapacidad¹. Las abundantes referencias normativas y programáticas en materia de igualdad de género, empleo y discapacidad dan sustento, con aún mayor fuerza, a las propuestas que se incluyen en este proyecto. De acuerdo con estas, las actuaciones del proyecto se enmarcan y pretenden dar una respuesta concreta que permita avanzar en el cumplimiento de estos mandatos normativos”.

¹ Recordemos, por ejemplo, que, más allá de estas normas generales, en el marco concreto de la parálisis cerebral y las entidades del ámbito, el Eje 3, línea 3.2. del Plan Estratégico 2018-2021 de la Confederación ASPACE, insta a “poner en valor la defensa de la perspectiva de género, incorporando la perspectiva de género en todos los programas y servicios” Disponible en https://aspace.org/assets/uploads/documentos/estrategico_version-corta.pdf

3.3. Realizar un diagnóstico de situación que permita identificar las desigualdades de partida

¿Qué es? Constituye la segunda “pata” que justifica el diseño de un programa y/o proyecto; se trata de un proceso de recopilación y análisis de la información disponible sobre la situación de las mujeres y hombres con parálisis cerebral, las y los profesionales de este ámbito, y/o sus familias y red extensa que, en uno u otro caso, constituyen la población destinataria de los programas y/o proyectos de las entidades ASPACE.

¿Qué implica? Para incorporar el enfoque de género a cualquier programa y/o proyecto, es necesario **conocer con mayor precisión el contexto en que va a ponerse en marcha**, con datos concretos, e identificar si y dónde **pueden darse desigualdades entre mujeres y hombres que puedan condicionar los resultados del programa y/o proyecto sobre la población a que se dirige y sus posibilidades de beneficiarse equitativamente de él**. Este diagnóstico ayuda también a visibilizar aquellos aspectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral que deberían ser mejorados y donde deberíamos dirigir nuestras intervenciones (objetivos). Es decir, un buen diagnóstico supone un avance considerable respecto al futuro diseño del programa y/o proyecto de intervención.

Se trata de rastrear las fuentes que se están manejando para el diseño del programa y/o proyecto o buscar otras que permitan obtener los datos básicos que ilustren la situación de partida de mujeres y hombres en el grupo destinatario. Es fundamental, como segundo paso, aplicar el enfoque de género para analizar los datos de los que dispongamos, de manera que la información permita identificar si existen desigualdades entre hombres y mujeres en este grupo y cómo pueden afectar al desarrollo del programa y/o proyecto. Algunas de las preguntas clave que debemos hacernos en este punto son las siguientes:

Preguntas clave:

- * ¿Se conoce cuántas mujeres y hombres con parálisis cerebral, profesionales o personas de apoyo hay en el grupo destinatario de nuestro programa y/o proyecto?
- * ¿Hay diferencias en cuanto a presencia, participación, representación, acceso a los recursos, disfrute de los derechos, etc., entre estos hombres y mujeres?
- * Estas diferencias, ¿son relevantes y hay que tenerlas en cuenta en este programa y/o proyecto? ¿cómo pueden incidir en él?
- * Estas diferencias, ¿podrían considerarse “desigualdades” en el sentido de que perjudican claramente a las mujeres con parálisis cerebral, a las profesionales de este ámbito o las madres u otras mujeres de su entorno?
- * ¿Cómo podrían explicarse estas desigualdades?, ¿qué elementos o factores pueden estar incidiendo en la situación que estamos observando?, ¿por qué se dan estas desigualdades entre mujeres y hombres?
- * Finalmente, ¿qué implicaciones tienen estos datos para el diseño de un programa y/o proyecto dirigido a este grupo de mujeres y hombres?; si se pudieran constatar estas u otras desigualdades de partida, ¿no sería necesario considerarlas para que el programa y/o proyecto fuera exitoso?

¿Qué hacer?

Un diagnóstico de género en su sentido más estricto supone un proceso complejo. No obstante, y de cara a lo que se requiere para planificar un programa y/o proyecto que no necesariamente está orientado de forma específica por el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, basta con asegurar, al menos, las siguientes cuestiones:

Orientaciones generales:

Se recomienda consultar el [apartado 2. del bloque 2](#), referido a los procedimientos de *gestión de la información*, ya que contiene claves para asegurar que el programa y/o proyecto dispone de un diagnóstico que aporte información útil para una planificación que incorpore el enfoque de género.

- * **Desagregar por sexo** todos y cada uno de los datos aportados cuando se refieren a personas, es decir datos de mujeres y datos de hombres con parálisis cerebral.
- * Incluir los **indicadores de género** más comunes, por ejemplo, - a los referidos a la **participación** de mujeres y hombres, su **representación** en los ámbitos de decisión, su **acceso** a recursos o servicios, etc.- u otras informaciones que se consideren relevantes para **describir la situación y posición** de las mujeres con parálisis cerebral -o, en su caso, otros grupos poblacionales- destinatarios del programa y/o proyecto y dar así respuesta a las preguntas clave que se recogían en el anterior cuadro.

- * Consultar y considerar otros *estudios e informes* anteriores disponibles para profundizar en las necesidades e intereses de las mujeres y hombres a quienes afectará el programa y/o proyecto; a ser posible, en el ámbito concreto en el que va a desarrollarse el programa y/o proyecto (por ejemplo, el empleo de mujeres y hombres con parálisis cerebral). Si no es posible, acudir a algún estudio o análisis general con claves sobre las desigualdades de género a que se enfrenta este colectivo.
- * No conformarse con dar los datos "brutos"; sin un análisis mínimo que permita identificar los condicionantes, oportunidades y otros factores que inciden y explican las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del programa y/o proyecto, la información aportada, si bien visibilizará estas en un primer nivel, tendrá poca utilidad para orientar el diseño del futuro programa y/o proyecto.
- * Identificar claramente, y explicitar en su *justificación*, las situaciones de desigualdad relevantes para el diseño del programa y/o proyecto, evidenciando así, también, la necesidad de que integre el enfoque de género. Ello permite, además de realizar una fotografía de la realidad de partida del programa y/o proyecto mucho más precisa, aportarle valor añadido resaltando:
 - Como "fortaleza" del programa y/o proyecto, su contribución a la igualdad de las personas con parálisis cerebral.
 - Desde el punto de vista de su impacto, evitar las posibles repercusiones que no considerar las desigualdades de partida de mujeres y hombres con parálisis cerebral puede tener en los resultados del programa y/o proyecto: dificultades para mejorar la calidad de vida de las mujeres con parálisis cerebral y, por ende, su impacto negativo no sólo ellas sino también en la población con parálisis cerebral en general de la que forman parte.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

El proyecto, enmarcado en la línea de promoción de la autodeterminación de las personas con parálisis cerebral, menciona como participantes:

“En cifras globales, hablamos de 72 hombres y mujeres con parálisis cerebral. En Residencia viven 41 personas adultas con parálisis cerebral² de entre 17 y 60 años; a Centro de Día asisten 31 personas con parálisis cerebral de entre 21 y 51 años. Las personas que han formado parte del Grupo de Autodeterminación en sus dos años de recorrido fueron 8 el primer año y 9 el segundo. En este momento, el grupo está abierto a cualquier compañero/a que quiera incorporarse”.

Preguntas clave

¿Cuántas mujeres y hombres con parálisis cerebral hay en el grupo destinatario de este proyecto, es decir: viven en la Residencia y asisten al Centro de Día?; si es un proyecto de continuidad (ha habido ediciones previas en años anteriores), ¿cuántas mujeres y hombres participaron en el Grupo de Autodeterminación en años pasados?, ¿hay diferencias en participación de hombres y mujeres?, ¿hay que tenerlas en cuenta en este proyecto? ¿cómo pueden incidir?

Propuestas de mejora

Con la información aportada en la fundamentación del proyecto no podemos dar respuesta a ninguna de las preguntas anteriores. Para tener un mínimo diagnóstico que permita identificar si hay desigualdades entre hombres y mujeres a tener en cuenta en su diseño necesitamos, antes de nada, **datos desagregados por sexo**. En el párrafo anterior se dan datos, pero todos están agregados, por lo que no podemos saber si hay desequilibrios de partida que haya que tratar de “corregir” con las actuaciones del proyecto. De hecho, debe haberlos si tenemos en cuenta que en una foto que da portada al proyecto se ve la composición por sexo del grupo beneficiario en anteriores ediciones (el Grupo de Autodeterminación): son ocho hombres y una sola mujer. Esta cifra, tan desequilibrada, nos da la medida de la importancia de desagregar por sexo los datos.

Concreción en el texto

En este caso, pasaría por aportar los datos desagregados por sexo de la población destinataria (personas usuarias de la Residencia y del Centro de Día) y beneficiaria (Grupo de Autodeterminación), así:

“En cifras globales, hablamos de 72 personas, **X hombres y X mujeres** con parálisis cerebral. En Residencia viven 41 personas adultas con parálisis cerebral de entre 17 y 60 años, **un X% de ellas son mujeres**; a Centro de Día asisten 31 personas (**X mujeres**) con parálisis cerebral de entre 21 y 51 años. Las personas que han formado parte del Grupo de Autodeterminación en sus dos años de recorrido fueron 8 (**X mujeres**) el primer año, y 9 **-8 hombres y 1 mujer-** el segundo.”

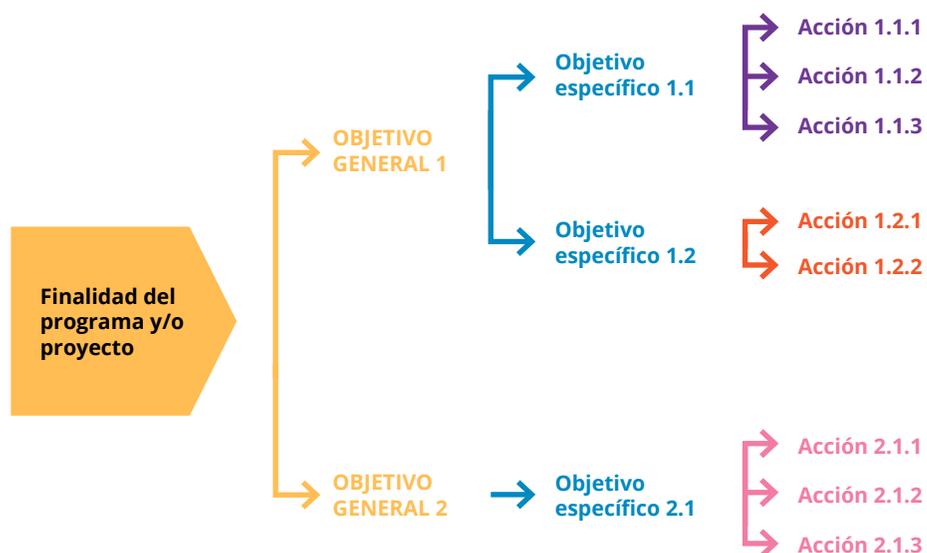
² Esta nomenclatura es así como figura en la presentación del proyecto.

4. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON PARÁLISIS CEREBRAL EN EL DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO

4.1. Decisiones previas: la estructura lógica del programa y/o proyecto

Como se indicaba al inicio de este bloque, para identificar la forma de incorporar el enfoque de género en la planificación, es necesario aclarar primero el modelo de planificación del que se está partiendo. En este caso, como indicábamos entonces, se parte de un modelo concreto basado en la **lógica secuencial** que abarca las cuatro "fases" que estamos abordando: contextualización (marco y diagnóstico) » diseño » ejecución » seguimiento y evaluación.

Concretando aún más, esta **lógica del diseño** implica una secuencia de mayor a menor generalidad, que va desde la finalidad » objetivos generales » objetivos específicos » acciones concretas que van a ponerse en marcha para su consecución. Esta lógica, conocida popularmente como planificación "en árbol", puede ser representada así:



El diseño de programa y/o proyecto consta así de cuatro elementos fundamentales que se distinguen tanto por el horizonte temporal que abarcan como por su nivel de concreción:

- * La **finalidad** del programa y/o proyecto constituye el nivel más general de la planificación, define la meta o prefigura el horizonte al que el programa y/o proyecto quisiera conducir en el largo plazo.
- * El **objetivo u objetivos generales** del programa y/o proyecto definen logros que se quieren conseguir a medio plazo con su puesta en marcha.
- * Los **objetivos específicos** apuntan a metas concretas. Supone descender un peldaño en el nivel de concreción del programa y/o proyecto y apuntan a logros específicos -en áreas concretas sobre las que se va a actuar- que se quieren conseguir en el plazo de duración del programa y/o proyecto.
- * Las **acciones** que van a ponerse en marcha para la consecución. Son el nivel más concreto de la planificación y, a diferencia de los objetivos que apuntan a "para qué", las acciones responden a la pregunta de "qué" va a hacerse, en concreto, para lograr los objetivos específicos que se han marcado.

Hecha esta aclaración, a continuación, se aportan las orientaciones y claves para asegurar que la definición de estos elementos fundamentales se realiza incorporando el enfoque de género.

4.2. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la definición de la finalidad y objetivos del programa y/o proyecto.

¿Qué es?

Constituye el primer paso en el diseño de todo programa y/o proyecto. Con él, se trata de establecer el “para qué”, qué es lo que se quiere conseguir con su puesta en marcha. En la medida en que considere el enfoque de género, la finalidad y los objetivos del programa y/o proyecto han de visibilizar claramente su contribución a la igualdad entre las mujeres y hombres con parálisis cerebral.

¿Qué implica?

Explicitar la igualdad de género y discapacidad como principio orientador del diseño, la ejecución y evaluación del programa y/o proyecto. Ello supone realizar una reflexión acerca de si el programa y/o proyecto que vamos a proponer va a contribuir a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral o, **en caso de que no se tenga en cuenta, si acabarán reproduciendo -no intencionalmente- las desigualdades de partida** que, de hecho, se dan entre las mujeres y hombres de este grupo. La respuesta a esta pregunta no debe estar basada en nuestras suposiciones o creencias sino en pruebas concretas. Estas “pruebas” nos las dan los dos elementos que hemos considerado como punto de partida en el proceso de planificación y que son la base a la hora de tomar decisiones en este punto:

- Los **resultados del diagnóstico**, en la medida que la superación de las brechas de género que hemos identificado debe convertirse en metas concretas de nuestro programa y/o proyecto.
- Los **mandatos** identificados con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de nuestro programa y/o proyecto (salud, empleo, autonomía, etc.), porque son los que orientan hacia lo que se debe hacer, esto es, nos ayudan a definir nuestros objetivos en materia de igualdad y parálisis cerebral.

El punto de partida para la formulación de objetivos que integren la igualdad de género han de ser siempre estas dos bases. De ahí la importancia del diagnóstico y la prospección normativa en todo proceso de planificación con enfoque de género.

En cuanto a su inclusión concreta, en este punto se habría de valorar si se va a hacer desde la lógica de considerar la igualdad como algo que afecta a la totalidad del programa y/o proyecto (**transversalidad**) o si es una cuestión que debe ser considerada aparte (acciones específicas). En función de la lógica que se aplique, habrá de decidirse:

- Si se opta por un **enfoque específico**: la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral va a constituir una línea de intervención específica del programa y/o proyecto, que aglutine todos los objetivos y actuaciones de igualdad en su ámbito de actuación.
- Si se opta por **uno transversal**: lo que conviene es explicitar esta igualdad en la formulación de todos los objetivos e incluir consideraciones relacionadas con su promoción en todas y cada una de las actuaciones contempladas en el programa y/o proyecto en que sea relevante.

Esta decisión dependerá de muchos factores, pero, en general, la experiencia acumulada a lo largo de décadas de práctica en el diseño de programa y/o proyectos con enfoque de género recomienda esta última como la mejor opción. A continuación, se ofrecen algunas preguntas clave para ayudar en este proceso de definición de la finalidad y objetivos del programa y/o proyecto con relación a la igualdad de género:

Preguntas clave:

- * ¿Se ha definido una finalidad para el programa y/o proyecto en la que se menciona la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral como horizonte último de su puesta en marcha?
- * ¿Se enmarca esta finalidad en el marco normativo y programático en materia de igualdad de género y discapacidad?
- * ¿El *objetivo general* recoge la meta o lo que se pretende, a medio plazo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?
- * ¿Se puede reconocer fácilmente cuál sería la aportación de este objetivo general a la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres con parálisis cerebral identificadas en el diagnóstico?
- * ¿Se puede asegurar que el objetivo general definido va a contribuir a avanzar hacia el horizonte último o la finalidad de lograr la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?

- * ¿Los *objetivos específicos* remiten a las metas concretas en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral que se pretenden lograr con la puesta en marcha de las distintas actuaciones del programa y/o proyecto?
- * ¿Se puede identificar claramente la aportación de cada uno de los objetivos específicos a la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres con parálisis cerebral en el ámbito de actuación abarcado por ellos?
- * ¿Se puede garantizar la *coherencia* entre el objetivo general y los objetivos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?

¿Qué hacer?

A continuación, se sintetizan las orientaciones recomendadas para realizar este análisis:

Orientaciones generales:

- * Definir una **finalidad** para el programa y/o proyecto, enmarcada en la “visión” de la entidad y dentro de sus líneas de actuación, que apunte al logro de la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral en un horizonte a largo plazo.
- * Más allá de las claves de género, se recomienda revisar y, en su caso, reformular el **objetivo general** del programa y/o proyecto, de forma que apunte más claramente a la meta a medio plazo, esto es al “qué” se pretende (para qué se pone en marcha) y no tanto a “cómo va a hacerse” (actuaciones). Incorporamos esta orientación porque es relativamente frecuente que los programa y/o proyectos consideren como “objetivos” lo que muchas veces no son más que acciones enunciadas en infinitivo.
- * Desde el punto de vista de género y teniendo en cuenta posibles desigualdades de partida, el objetivo general del programa y/o proyecto debe contener ya una referencia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral, de modo que su logro se alcance “de un modo que contribuya a erradicar las desigualdades de género” que se observen en el ámbito de intervención del programa y/o proyecto.

- * De nuevo, y más allá de las claves de género, la consideración realizada respecto a la confusión que suele producirse a la hora de enunciar el objetivo general es especialmente relevante en el caso de los **objetivos específicos** que, al estar en un nivel por debajo de concreción, son más fácilmente confundibles con actuaciones o con los medios para lograrlos.
- * Desde el punto de vista de género, es necesario revisar los objetivos específicos identificados para asegurar que se incluyen las referencias a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral en aquellos en que es pertinente. En la medida en que se hayan respetado las orientaciones anteriores, la inclusión de estas referencias contribuirán también a garantizar la coherencia interna del programa y/o proyecto; en este caso, asegurar que los objetivos específicos contribuyen al logro del objetivo general que, siguiendo nuestras recomendaciones, debe incluir la referencia a la igualdad.
- * Por ello, es fundamental explicitar el logro o resultado concreto que se quiere alcanzar en materia de igualdad de género en todos los objetivos específicos en los que esta sea relevante, en los que será visible su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

Se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles para aplicar estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

Retomemos el proyecto anterior sobre promoción de la autodeterminación en personas con parálisis cerebral. En él, se marca como objetivo general:

“mejorar la calidad de vida de las personas con PC facilitando su participación en las decisiones que afectan a sus vidas, como principio fundamental de la auto-determinación”.

Los objetivos específicos son:

“a.- Fomentar la participación social de las personas con parálisis cerebral y su autodeterminación, de tal forma que la familia, las instituciones y la sociedad valore y respete sus decisiones como personas adultas; b.- Identificar las áreas de mayor interés para los participantes, generando con ellos/as cursos de acción y proporcionando los apoyos necesarios para emprender nuevos retos; c.- Consolidar las iniciativas alcanzadas en un proyecto global de Centro con participación de todos los agentes implicados”.

Preguntas clave

Considerando los desequilibrios observados en cuanto a la participación de mujeres y hombres en la población beneficiaria -recordemos la práctica ausencia de mujeres en el Grupo de Autodeterminación-, para integrar la igualdad de género en el proyecto, ¿no sería conveniente impregnar su objetivo general de este enfoque?; habida cuenta de estos desequilibrios de partida, ¿no sería necesario incorporar algún objetivo específico orientado a corregirlos?

Propuestas de mejora

Dejando de lado la ausencia de la igualdad, estamos ante una adecuada *formulación* (adecuado nivel de concreción, apuntan al para qué y no al qué del proyecto) de los objetivos generales y específicos. Por otro lado, es fundamental, en un panorama como el descrito, incorporar el enfoque de género en ellos para no seguir reproduciendo, una y otra vez, la situación de desequilibrio en la participación de las mujeres observada. Para ello, se recomienda visibilizar la contribución del proyecto a la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral (*objetivo general*) y establecer un *objetivo específico* orientado a impulsar la participación social de las mujeres con parálisis cerebral.

Concreción en el texto

- Sería necesario reformular el objetivo general, de esta manera: **“mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral **fomentando una participación equilibrada de mujeres y hombres con parálisis cerebral** en las decisiones que afectan a sus vidas, como principio fundamental de la auto-determinación”**
- Se incorporaría un objetivo específico con la siguiente formulación: **“d.- Incrementar la participación de las mujeres con parálisis cerebral en su autodeterminación, con acciones específicamente dirigidas a conocer y dar respuesta a sus necesidades e intereses en este campo”.**

4.3. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la definición de la finalidad y objetivos del programa y/o proyecto.

¿Qué es?

Las actuaciones remiten a las acciones que van a ponerse en marcha para el logro de los objetivos. Mientras que los objetivos nos ayudaban a responder a la pregunta de *¿qué queremos conseguir?*, las actuaciones han de permitirnos responder a *¿qué hacemos para conseguirlo?* Son, entonces, el último peldaño en la secuencia de planificación, que concretan y operacionalizan el programa y/o proyecto.

Más allá de las recomendaciones relacionadas con la integración del enfoque de género, la experiencia demuestra que muchas veces la dificultad de tal integración tiene su origen, entre otros factores, en errores generales a la hora de establecer las actuaciones del programa y/o proyecto. Estos son habitualmente de dos tipos:

- Por un lado, de **coherencia** interna del programa y/o proyecto: se ponen actuaciones que no guardan correspondencia con el objetivo a cuyo logro tienen que contribuir. Por ello, una primera recomendación, de carácter general, es que se revise siempre la coherencia de las actuaciones incluidas con el objetivo específico que la orienta.
- Por otro lado, de ruptura de la lógica **secuencial** de la planificación: como decíamos, es común que se establecen acciones que en realidad son más bien objetivos específicos, en el sentido de que apuntan más al *para qué* que al *qué* hacer en concreto. Para evitar este error, se recomienda repasar las acciones propuestas para garantizar que no se rompe la lógica secuencial, que son concretas e indican claramente qué hay que hacer.

La definición adecuada de las actuaciones es fundamental en la planificación de programa y/o proyectos porque constituye la mejor garantía de que el programa y/o proyecto no se va a quedar en una mera “declaración de intenciones” sino que constituye una verdadera “guía para la acción”.

¿Qué implica?

Dar respuesta a la pregunta de qué tenemos que hacer para dar cumplimiento a los objetivos de igualdad que nos hemos propuesto en el programa y/o proyecto. La respuesta a esta pregunta ha de considerar, básicamente, dos criterios:

- Por un lado, de nuevo el de la coherencia interna del programa y/o proyecto, pero en este caso referida a la correspondencia entre las actuaciones que proponemos y los objetivos de igualdad a cuyo logro tienen que contribuir. Para asegurarla, es fundamental reflexionar sobre cada actuación que proponemos y hacernos la pregunta *¿en qué medida va a contribuir al avance en la igualdad entre mujeres y hombres en el sentido que ha definido nuestro objetivo específico?*
- El segundo criterio es que las actuaciones sean factibles, esto es, que puedan realizarse. Hay que evitar incluir en nuestro programa y/o proyecto actuaciones de igualdad “perfectas” en su enunciado pero que difícilmente se van a poder poner en marcha. Recordemos que nuestro programa y/o proyecto no es una “declaración de intenciones” sino que tiene que marcar un camino claro, preciso y realizable en materia de igualdad. Por ello, todas las actuaciones que se propongan han de pasar la “prueba” de factibilidad, que no es otra cosa que una respuesta afirmativa a la pregunta de: *¿tenemos los medios -o pueden conseguirse- para ponerlas en marcha?* En caso negativo, lo que habrá que incorporar al programa y/o proyecto serán acciones (de capacitación del personal, de información y sensibilización para el compromiso, de reasignación de recursos financieros o de personal, etc.) que permitan precisamente estar en disposición de hacerlo.

Con las implicaciones antes señaladas, las preguntas clave en este punto del proceso de planificación con enfoque de género son las siguientes:

Preguntas clave:

- * ¿Las actuaciones propuestas son coherentes con el objetivo general y los objetivos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?
- * ¿Las actuaciones posibilitan el cumplimiento del objetivo específico de igualdad que nos hemos propuesto?
- * ¿En todas las actuaciones en las que es relevante es evidente que se ha tenido en cuenta la situación diferencial de hombres y mujeres con parálisis cerebral?
- * ¿Se incluyen, además, actuaciones específicas dirigidas a compensar posibles desventajas de partida de las mujeres con parálisis cerebral en el ámbito del programa y/o proyecto y equilibrar sus oportunidades y resultados?
- * ¿Se han previsto los medios (cualificación del personal, tiempos de dedicación, tiempos de ejecución, etc.) y el nivel de compromiso que requerirá la puesta en marcha de las actuaciones que integran el enfoque de género?
¿Son todas ellas realistas?

¿Qué hacer?

Es complicado dar orientaciones que sirvan para cualquier actuación que se proponga, puesto que estas varían mucho según la temática y el enfoque con que se aborde cada programa y/o proyecto. No obstante, sí pueden distinguirse algunos *tipos* de actuación que generalmente se incorporan a casi todos los programas y/o proyectos y en las que es posible sintetizar orientaciones para incorporar la perspectiva de género en ellas. Aquí se ofrecen las más importantes y, en su caso, se remite al bloque 2 de esta Guía para consultar con más detalle cómo integrar este enfoque en las acciones relacionadas con la *gestión información*, la *comunicación* y *difusión*, la *atención* a las personas con parálisis cerebral y el fomento de su *participación*.

Orientaciones generales:

- * Es fundamental en primer lugar **revisar** las acciones propuestas para asegurar que son *coherentes* con el objetivo al que han de contribuir, que *especifican* qué se va a hacer -y no para qué- y son *realistas* en cuanto a recursos y el grado de compromiso con la igualdad de género de la organización que las va a poner en marcha.
- * Para incorporar el enfoque de género en las actuaciones relacionadas con **procedimientos** de gestión de la *información* (datos, informes, estudios e investigaciones), *comunicación* y *difusión* (cartelería, jornadas, encuentros, etc.), atención a personas con parálisis cerebral, o de fomento de la *participación* de hombres y mujeres con parálisis cerebral, se recomienda considerar las pautas que se ofrecen en el bloque 2 de esta Guía.

- * Para las actuaciones relativas a la **capacitación**, formación, etc. habría que asegurar que las personas a cargo tienen conocimientos básicos en materia de género y discapacidad, la inclusión de acciones concretas como la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral, la revisión del diseño de las acciones formativas presenciales y online para asegurar que no contienen sesgos de género, etc.
- * Hay que considerar la **brecha digital de género**³ en las actuaciones relacionadas con el **fomento del uso de las TIC** o que se realicen a través de medios digitales. Estas actuaciones deben tener en cuenta esta brecha e incorporar medidas concretas para reducirla. Algunas de ellas pueden ser la revisión desde el enfoque de género del diseño de los recursos tecnológicos que se van a usar, incentivos específicos para el acceso y utilización por parte de las mujeres con parálisis cerebral, difusión de modelos de liderazgo que ofrezca a las mujeres -el personal de los centros de atención, y también las propias mujeres con parálisis cerebral usuarias- referentes positivos en el ámbito de las tecnologías, etc.
- * En las actuaciones que impliquen la **contratación** de productos o servicios, es importante incorporar criterios de respeto y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la selección de empresas proveedoras y en las actuaciones relacionadas con convenios o colaboraciones, con otras asociaciones, empresas o entidades, incentivando a aquellas que cuenten con políticas de igualdad de género y discapacidad y evitando colaborar con otras que tengan procesos legales abiertos por discriminación o acoso sexual, etc.
- * Finalmente, hay que valorar, si se observan disparidades grandes en la participación, representación, acceso, etc. de las mujeres con parálisis cerebral a un servicio, recurso o el disfrute de un derecho, la inclusión de **acciones positivas**, esto es, aquellas que dan prioridad a las mujeres como medio para compensar esas disparidades.

³ Este se refiere a las desigualdades de género en el acceso (brecha digital primaria), uso (brecha digital secundaria) y posición en el diseño y producción (brecha digital terciaria) de las TIC, que sitúan a las mujeres en posiciones de inferioridad en este campo. Tanto los organismos internacionales (ONU, CE), como los estatales implicados reconocen la existencia de esta brecha -evidenciada en todas las estadísticas oficiales al respecto- que, si bien empieza a cerrarse (hablando de las mujeres en general) en el acceso a las TIC, se acrecienta -y segrega- en lo que respecta al uso (más a medida que este es más especializado), y es mucho más importante en el campo del diseño y la producción de estas tecnologías.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

Vamos a utilizar un proyecto de orientación y acompañamiento a la inserción laboral de las personas con parálisis cerebral. En esta ocasión, no tanto para señalar modificaciones necesarias, sino para ponerlo de ejemplo, en positivo, de cómo incorporar actuaciones orientadas a la igualdad de género en este campo.

Preguntas clave

El área de empleo es quizá una de las que más desigualdades presenta cuando se considera la intersección de género y discapacidad. Considerando esto, ¿un proyecto dirigido a la orientación para el empleo de personas con parálisis cerebral puede prescindir de este enfoque a la hora de diseñarse? Es obvio que ello generaría un efecto claro en la reproducción de las desigualdades que, de hecho, se dan en el empleo de mujeres y hombres con parálisis cerebral. Además, no atender a las dificultades específicas de las mujeres con parálisis cerebral a la hora de encontrar y mantener un empleo, ¿qué consecuencias tendría sobre las tasas globales de empleo del colectivo?

Propuestas de mejora

Es obvio que la incorporación de actuaciones específicas de igualdad en un proyecto de esta naturaleza es un imperativo. Como se señala en el proyecto que se pone como ejemplo, el objetivo que oriente estas actuaciones ha de ser fomentar su:

"...empoderamiento donde adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como familiar, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social."

Concreción en el texto

En el texto del proyecto:

Para ello, algunas de las actuaciones que se han puesto en marcha, son:

- **Formación propia en recursos básicos puestos al servicio de la búsqueda activa de empleo dirigido sólo a mujeres. Creación de grupos pequeños para el aprendizaje de uso básico de herramientas TIC.**
- **Formación privada a la medida de las necesidades detectadas: La última ha sido formación práctica para el manejo del móvil como herramienta básica en la búsqueda activa de empleo.**
- **Acciones de atención grupal a través de talleres presenciales y por video llamadas. Temática motivación, autoestima y gestión del estrés.**
- **Búsqueda de acciones formativas organizadas con fondos autonómicos y/o estatales que mejorarán su cualificación y las hiciera competitivas en un mundo laboral cambiante.**

5. UNA GESTIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO QUE GARANTICE SU IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Con los pasos anteriores ya tendríamos el “esqueleto” fundamental de nuestro programa y/o proyecto, asegurando que incluye la igualdad de género en sus bases. No obstante, hay otra serie de elementos relacionados, ya no tanto con el diseño, sino con la previsión de su *ejecución* o la puesta en marcha del programa y/o proyecto, que hay que considerar para garantizar que tendrá un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral.

Entre los más relevantes desde el enfoque de género están aquellos que tienen que ver con la difusión y transferencia de los programas y/o proyectos y, especialmente, aquellas relativas a los medios materiales y humanos que se contemplan para el desarrollo del programa y/o proyecto.

5.1. Asegurar una difusión y transferencia interna y externa que visibilice el compromiso del programa y/o proyecto con la igualdad de género y discapacidad

¿Qué es? Es el procedimiento que se ha diseñado para dar a conocer el programa y/o proyecto entre los grupos o personas destinatarias junto con aquellas que puedan estar implicadas en su ejecución o, también, acciones de difusión y comunicación dirigidas a la población en general.

¿Qué es? Incorporar el enfoque de género en las actuaciones que se contemplan para dar a conocer el programa y/o proyecto es fundamental no sólo para asegurar que llegue por igual a las mujeres y hombres beneficiarios o implicados en su ejecución, sino también para proyectar una imagen del mismo *coherente* con la intención -y, en la medida en que se hayan seguido hasta aquí las recomendaciones, también la realidad de su diseño- de haber elaborado un programa y/o proyecto que incluye la igualdad de género y discapacidad en todos sus planteamientos. En este sentido, el uso de un sistema de comunicación y difusión del programa y/o proyecto que incorpore el enfoque de género es uno de los elementos más potentes para *visibilizar* el compromiso de toda la entidad con el principio de igualdad de género y discapacidad. Para asegurar que nuestro procedimiento de comunicación cumple con estos criterios, es importante plantearse algunas de estas preguntas clave:

Preguntas clave:

* ¿Se ha pensado en si las acciones de difusión del programa y/o proyecto van a llegar por igual a las mujeres y hombres con parálisis cerebral, a las profesionales y los profesionales; y a sus familiares?

* ¿Los medios de comunicación del programa y/o proyecto son igualmente accesibles para las mujeres y hombres destinatarios o para quienes van a participar en su ejecución?

* ¿Se ha cuidado el lenguaje y las imágenes utilizados de forma que se visibilice a las mujeres con parálisis cerebral en el ámbito del programa y/o proyecto?

* ¿Se ha incluido alguna medida de difusión específica para favorecer la implicación y la participación de las mujeres en el programa y/o proyecto?

¿Qué hacer?

Si bien en el bloque 2, en el apartado dedicado al procedimiento de comunicación, se ofrecen con más detalle las pautas a seguir en todo proceso de difusión como el que pueda plantearse en el marco de un programa y/o proyecto, a continuación, se sintetizan algunas de las orientaciones más importantes en este sentido:

Orientaciones generales:

- * Cabe remitir a las recomendaciones realizadas respecto al **uso no sexista del lenguaje** y las imágenes en las acciones de información, comunicación y difusión que se realicen, asegurando que visibilizan a las mujeres con parálisis cerebral, que se evitan imágenes estereotipadas (por ejemplo, un hombre con parálisis cerebral realizando alguna actividad profesional y una mujer cuidadora) y la presentación de las mujeres en roles activos y de liderazgo en el ámbito de acción del programa y/o proyecto.
- * En caso de que el programa y/o proyecto prevea la realización de **jornadas, encuentros, u otros eventos** para su presentación o la puesta en común de avances y resultados, se recomienda seguir las pautas generales señaladas para este tipo de actuaciones en el bloque 2.
- * Es muy importante asegurar la presencia y visibilidad de las mujeres como profesionales **expertas** en los temas que se abordan en el programa y/o proyecto, y su participación en los eventos de difusión y comunicación y, en su caso, en los equipos y grupos de trabajo que se prevean a su amparo.
- * Se ha de incorporar alguna medida de difusión específica para favorecer la implicación y la participación de las mujeres en el programa y/o proyecto.
- * La transferencia interna y externa del programa y/o proyecto debe incluir acciones para la identificación de *buenas prácticas y experiencias efectivas* de cara la erradicación de las desigualdades de género en su ámbito de actuación, y potenciar su **transferencia y generalización** a otros programas y/o proyectos del mismo ámbito o, en general, a consolidar la integración del enfoque de género con forma de trabajo de la entidad promotora.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

Si bien no se trata de un plan de comunicación y difusión propiamente dicho, abordamos como ejemplo el objetivo de comunicación de un programa destinado a promover la vida comunitaria y la participación social de las personas con discapacidad:

“Realizar una campaña de difusión y concienciación para poner en conocimiento de la sociedad las necesidades de las personas con Parálisis Cerebral y pluridiscapacidades así como de los servicios que realiza la Asociación.

Como actuación:

Establecer charlas informativas por diferentes instituciones y centros para así concienciar y poner en conocimiento de la sociedad la realidad que viven las personas con discapacidad y promover la labor e importancia del voluntariado.”

Preguntas clave

En esta campaña de difusión y concienciación que incluye el programa, ¿se va a cuidar que el lenguaje y las imágenes utilizadas visibilicen a las mujeres con parálisis cerebral, así como a poner el valor a las que conforman, en su mayoría, el voluntariado en este ámbito?, ¿se ha contemplado alguna acción específica para promover la participación de los hombres en este voluntariado? En las charlas informativas sobre la realidad que viven las personas con discapacidad, ¿se van a visibilizar las desigualdades de género a que se enfrentan y se va a dar difusión y poner en valor las actuaciones que se realizan en la Asociación para erradicarlas?

Propuestas de mejora

Más allá de que lo que se propone como “objetivo” no es tal, sino más bien una línea de actuación de proyecto (la campaña de difusión y concienciación no es el “para qué” sino el “qué” se va a llevar a cabo”) son pertinentes las recomendaciones relativas al uso no sexista del lenguaje, la promoción de la implicación de los hombres en el voluntariado, la visibilización de las desigualdades de género y discapacidad y la difusión de la actuación de la asociación para abordarlas.

Concreción en el texto

Se recomendaría explicitarlo así:

- “Realizar una campaña de difusión y concienciación para poner en conocimiento de la sociedad las necesidades de las **mujeres y hombres** con Parálisis Cerebral y pluridiscapacidades así como de los servicios que realiza la Asociación”. **“En esta campaña se asegurará un uso no sexista del lenguaje escrito, oral y visual”.**
- **“Se realizarán** charlas informativas por diferentes instituciones y centros para concienciar y poner en conocimiento de la sociedad la realidad que viven las personas con discapacidad, las **desigualdades de género y discapacidad que se encuentran y las actuaciones que se llevan a cabo en la Asociación para enfrentarlas”.**
- **“Las actuaciones para promover la labor e importancia del voluntariado, visibilizarán la contribución de las mujeres voluntarias a la mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y promoverán la participación equitativa de los hombres en este voluntariado”.**

5.2. Garantizar que se dispone de los medios materiales y personales para el desarrollo del programa y/o proyecto con enfoque de género.

¿Qué es?

Como ya se adelantaba en el apartado dedicado a la determinación de las acciones a incorporar en el programa y/o proyecto, es importante que la propuesta que hagamos sea factible, esto es, que contemos con los medios suficientes para llevarla a cabo.

¿Qué implica?

Esta consideración es muy relevante en el caso de aquellos programas y/o proyectos que quieren integrar el enfoque de género. La intencionalidad de abordar un programa y/o proyecto es incuestionable, pero podemos encontrarnos muchos obstáculos para disponer de los medios y recursos necesarios para trabajar de verdad y evitar quedarnos en una mera “declaración de principios”.

Si bien hay que decir que una parte de la incorporación de la perspectiva de género a los programas y/o proyectos no tiene, en sí misma, un coste directamente imputable, sino que se trata muchas veces de un “cambio de perspectiva”, también es cierto que resulta necesario hacer una inversión inicial, especialmente en capacitación del personal y *adaptación* de las herramientas, instrumentos y demás medios que se utilizan habitualmente para que sean coherentes con esta perspectiva. Por ejemplo, la adaptación de nuestros formularios de recogida de información sobre personas usuarias, para que tengan desagregados los datos por sexo.

En cualquier caso, podemos asegurar que esta inversión inicial se irá amortizando con creces a medida que se vayan planificando más y más programas y/o proyectos desde este enfoque.

Preguntas clave:

- * ¿La integración del enfoque de género está acorde con la misión, visión, valores y metas de la entidad que va a poner en marcha el programa y/o proyecto?
- * ¿La integración de la igualdad de género en el programa y/o proyecto puede responder a alguna de las líneas de acción prioritarias o a los objetivos estratégicos de la entidad que lo va a gestionar o que va a financiar su ejecución?
- * ¿Se puede hablar de un nivel de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral aceptable por parte de quienes van a estar implicados e implicadas en la ejecución del programa y/o proyecto?
- * ¿Se dispone de personal con formación suficiente en materia de género y discapacidad para llevar a cabo las acciones del programa y/o proyecto o el programa y/o proyecto y/o la entidad que va a ponerlo en marcha ha previsto su capacitación?
- * ¿Se han previsto mecanismos para asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de trabajo que ejecutarán el programa y/o proyecto y su representación proporcional en los órganos de coordinación y gestión del mismo?
- * ¿El personal a cargo de la coordinación y ejecución del programa y/o proyecto cuenta con tiempos de dedicación suficiente para realizar la adaptación de sus procedimientos y herramientas habituales de trabajo a este enfoque?
- * ¿Se dispone de los recursos económicos necesarios para ejecutar las acciones específicas de igualdad o se han previsto vías de financiación adicional para sufragarlas?

¿Qué hacer?

A continuación, se aportan algunas recomendaciones a tener en cuenta para asegurar la disponibilidad de medios materiales y humanos para la ejecución de un programa y/o proyecto que integre el enfoque de género:

Orientaciones generales:

- * Incorporar en el programa y/o proyecto acciones específicas complementarias para incrementar el nivel de **compromiso** con la igualdad de género por parte de quienes van a estar implicados e implicadas en la ejecución del programa y/o proyecto.
- * Asegurar que el personal que estará a cargo de la gestión o ejecución del programa y/o proyecto tiene **formación** suficiente en materia de género y discapacidad o, en su caso, incluir acciones formativas complementarias para garantizarlo?

- * Con carácter general, reflexionar acerca de la presencia y **participación** en los equipos de trabajo, así como su representación (en los puestos de decisión) en el desarrollo del programa y/o proyecto. En caso de que se observen desequilibrios en detrimento de las mujeres, habrá que incluir acciones específicas para fomentar su presencia y participación, así como mecanismos para asegurar su representación proporcional en los órganos de coordinación y gestión del programa y/o proyecto.
- * En este sentido, dado que las mujeres son mayoría entre las y los profesionales que componen el movimiento asociativo ASPACE, es necesario valorar en cada ocasión si el criterio de paridad en los equipos es, estrictamente, el correcto o si, en su caso, es más adecuado sustituirlo por el de "**proporcionalidad**".
- * Incluir criterios relacionados con estos requisitos -equidad, capacitación en igualdad de género, participación y liderazgo de las mujeres- a las empresas, organizaciones o personas contratadas para el desarrollo del programa y/o proyecto, para asegurar que su ejecución va a estar alineada con los objetivos de igualdad de género que se pretenden con él.
- * Prever los tiempos de dedicación y la asistencia técnica necesaria para que el personal a cargo de la coordinación y ejecución del programa y/o proyecto pueda realizar las *adaptaciones* de sus procedimientos y herramientas habituales de trabajo que requiera la integración del enfoque de género.
- * Contabilizar y asegurar que se dispone de los recursos económicos necesarios para ejecutar las acciones *específicas* de igualdad o prever vías de financiación adicional para sufragarlas.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

Se trata de un proyecto de **“investigación e innovación en soluciones y respuestas para la mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral en 3 ámbitos: la valoración del funcionamiento y necesidades de apoyo, el uso de las Tecnologías de Apoyo (TA) y los Sistemas Alternativos y Aumentativos de Comunicación (SAAC), y soluciones para la alimentación ante los problemas de deglución del colectivo”**. Como “medios externos para el desarrollo del proyecto” se contempla **“la subcontratación de dos consultoras sociales especializadas vinculadas al tercer sector y en concreto a la discapacidad”**. Además, se contratará a **“un ponente”** para la realización de una jornada de difusión. Finalmente, **“se contará con el apoyo de la agencia de noticias líder en Información Social para realizar la presentación a medios de los productos generados”**.

Preguntas clave

En la medida en que este proyecto integre el enfoque de género en las actuaciones de investigación, innovación y difusión que incluye, habría que preguntarse: ¿las consultoras contratadas, “el ponente” o la agencia de noticias, y las personas que en ellas estarán a cargo del desarrollo del proyecto, ¿cuentan con un nivel mínimo de compromiso y capacitación en materia de la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?; considerando la posible masculinización de alguno de los ámbitos (el tecnológico, especialmente) en los que se va a trabajar, ¿no sería conveniente prever mecanismos para asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de trabajo de las entidades colaboradoras?

Propuestas de mejora

Es fundamental que el proyecto considere las condiciones - presencia equilibrada de las mujeres en los equipos de trabajo, conocimientos en género y discapacidad de las personas ejecutoras del proyecto, etc.- que deberían solicitarse a las empresas o personas contratadas para su desarrollo, en orden a asegurar que su ejecución va a estar alineada con los objetivos de igualdad de género que se pretenden con él.

Concreción en el texto

Habría que explicitarlo de esta manera en el apartado dedicado a recoger los “medios materiales y humanos” que se pondrán a disposición del proyecto, señalando explícitamente que:

“Se velará porque las empresas o personas contratadas para su desarrollo, tengan el compromiso y conocimientos mínimos exigibles en materia de igualdad de género y discapacidad. Además, se garantizará, en caso necesario, una presencia equilibrada de las mujeres en los equipos de trabajo y, especialmente, en los organismos de dirección y gestión del proyecto de investigación vinculados a él”.

6. LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO

La última fase en el ciclo de planificación de un programa y/o proyecto es la definición de un sistema que permita saber qué es lo que hemos hecho y cómo y, sobre todo, si su ejecución nos ha acercado al cumplimiento de los objetivos inicialmente propuestos.

Desde el punto de vista de la integración del enfoque de género, hay dos elementos fundamentales en esta fase: **uno de ellos remite a los indicadores de seguimiento y evaluación**, que nos permiten responder a las preguntas anteriores pero referidas a si se han ejecutado y cómo las acciones que incorporaban este enfoque y también si se han logrado los objetivos de igualdad de género que nos habíamos propuesto en el ámbito de intervención del programa y/o proyecto. El segundo **es la forma en que los resultados de esta fase de evaluación se analizan, difunden y, sobre todo, se tienen en cuenta de cara a la planificación de futuros programa y/o proyectos.**

A continuación, nos detenemos en cada uno de ellos.

6.1. Definir indicadores de seguimiento y evaluación “sensibles” al género

¿Qué es?

Se trata de revisar los indicadores de seguimiento y evaluación del programa y/o proyecto que estamos proponiendo para asegurar que permiten medir los logros en materia de igualdad propuestos y, en caso necesario, establecer algún indicador de género básico que posibilite disponer de esta información.

¿Qué implica? ⁴

Es importante al menos hacerse algunas preguntas que sirvan de reflexión acerca de lo que estamos planteando en nuestros programas y/o proyectos y su utilidad para visibilizar avances sobre la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral. Estas preguntas deben hacerse desde el momento mismo de diseño del plan, de manera que la información que necesitamos para darles respuesta se vaya a recogiendo a lo largo de su ejecución y esté después disponible al finalizar esta, cuando hagamos el balance de los resultados o la evaluación de los logros.

⁴ El proceso de revisión y establecimiento de indicadores de género tiene cierta complejidad y constituye un tema que difícilmente puede agotarse en esta Guía. Se recomienda para profundizar en el tema la “Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes” publicada por la Escuela Andaluza de Salud Pública y disponible en <https://www.easp.es/project/guia-de-indicadores-para-medir-las-desigualdades-de-genero-en-salud-y-sus-determinantes/>

Preguntas clave:

- * ¿Los indicadores que estamos manejando referidos a personas están siempre desagregados por sexo?
- * ¿Hemos incluido indicadores que nos permitan medir la ejecución de todas las actuaciones que incorporan la igualdad de género?, ¿sabremos en qué grado se ha ejecutado todo lo previsto en materia de igualdad de género?
- * ¿Se dispone de indicadores para conocer si, y cómo, se han ejecutado las actuaciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?
- * ¿Tendremos información acerca de si, y cómo, han participado todas las y los agentes inicialmente implicados en la ejecución de las actuaciones en materia de igualdad de género?
- * Con los indicadores que estamos manejando, ¿podemos conocer si se han dado cumplimiento a los objetivos de igualdad de género?
- * ¿Dispondremos de información sobre la cobertura y satisfacción de las necesidades e intereses de las mujeres y hombres beneficiarios del programa y/o proyecto?
- * ¿Es posible saber si, al finalizar el programa y/o proyecto, se han producido avances o mejoras en la situación y posición de las mujeres con parálisis cerebral en su ámbito de actuación?

¿Qué hacer?

A continuación, se sintetizan las orientaciones recomendadas para realizar este:

Orientaciones generales:

- * Todos los indicadores referidos a personas (por ejemplo, % de personas beneficiarias de las acciones del programa y/o proyecto) deben estar **desagregados** por sexo; esto es, aportar las cifras para mujeres y para hombres.
- * Los indicadores propuestos han de permitirnos ir más allá de la mera ejecución del programa y/o proyecto (% de acciones ejecutadas, % de mujeres atendidas, etc.) para aproximarnos a sus **resultados e impacto** en la mejora de la calidad de vida y la situación y posición de las mujeres y hombres con parálisis cerebral.

- * Dado que a cada nivel de planificación del programa y/o proyecto le corresponde un tipo de indicador de seguimiento y evaluación, es muy importante que se asegure que no hay errores en la **secuencia** lógica “objetivo general › objetivos específicos › actuaciones” porque estos errores impiden en muchos casos identificar los indicadores más pertinentes para cada nivel (objetivo general: indicadores de impacto › objetivos específicos: indicadores de resultado › actuaciones: indicadores de realización). Así:
 - En el nivel de las actuaciones, contar con **indicadores de realización** que permitan, entre otras cosas, visibilizar la participación de las mujeres en la población beneficiaria del programa y/o proyecto y los recursos destinados efectivamente a ellas (por ejemplo, mujeres y hombres participantes en las actuaciones propuestas).
 - Incluir **indicadores de resultado** que ofrezcan información sobre en qué medida se han logrado los objetivos específicos de igualdad (por ejemplo, si se ha conseguido sensibilizar en este tema a las personas destinatarias y beneficiarias del programa y/o proyecto, o se han logrado mayores niveles de conocimiento en materia de género y discapacidad por parte del personal experto y de atención en los ámbitos abarcados por el programa y/o proyecto).
 - Prever también algunos **indicadores de impacto** claves que permitan constatar la reducción de las brechas de género observadas en la población con parálisis cerebral en el ámbito de actuación del programa y/o proyecto (por ejemplo, indicadores de reducción de la brecha digital de género entre las personas con parálisis cerebral).

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

Se transcriben los indicadores y verificadores de cumplimiento de uno de los objetivos incluidos en este programa destinado a "Mejorar la calidad de vida de las personas afectadas de Parálisis Cerebral a través de una atención psicológica integral dirigida al bienestar físico, emocional y social de este colectivo y sus familias".

Objetivos planteados	Indicadores / estándar	Verificación / resultado
Prestar apoyo psicológico individual a la persona afectada de PC e incluir a su familia y red de apoyo en el proceso terapéutico	% de personas atendidas / 50%	Atención al menos al 70%
	% de personas atendidas mediante tratamiento grupal / 50%	Atención al menos al 70%
	Atención a emergente / 90%	Atención al menos al 100% emergentes
	Informes de diagnóstico y derivación	100% de lo solicitado
	Nº de acciones de prevención secundaria en salud mental.	100% de las demandas

Preguntas clave

Además de indicar que, de nuevo, estamos ante un objetivo que es más bien una línea de actuación (no indica el "para qué" sino el "qué" se va a hacer), si atendemos a los indicadores propuestos, ¿podemos saber si las mujeres y hombres se han beneficiado por igual de las actuaciones del programa?

Propuestas de mejora

Como paso previo a la definición de los indicadores, convendría reformular el objetivo siguiendo las indicaciones que se dan esta Guía. En segundo lugar, y en cuanto al diseño de los *indicadores de seguimiento* que es lo que nos ocupa, es fundamental que todos los que se proponen referidos a personas estén desagregados por sexo. Lo mismo es aplicable a los *indicadores de verificación* que fijan el parámetro al que se quiere llegar: los referidos a personas debieran estar desagregados por sexo para conocer el cumplimiento de esos estándares en hombres y en mujeres. Por otro lado, y una vez que se hubiera reformulado el objetivo, sería conveniente incluir al menos un *indicador de resultado* para conocer su cumplimiento, y evaluar si el programa ha permitido avanzar por igual en el bienestar psicológico de las mujeres y hombres con parálisis cerebral.

Concreción en el texto

Se trataría de desagregar por sexo los **indicadores**: % de mujeres y hombres atendidos, % por sexo de personas atendidas mediante tratamiento grupal, etc. Además, habría que conocer el **estándar** de partida por sexo (por ejemplo, % de mujeres atendidas) y definir un **indicador de verificación** que tenga que ver con la igualdad entre mujeres y hombres (por ejemplo, atención de al menos un 40-60% de mujeres respecto al total de personas atendidas).

6.2. Visibilizar avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral e identificar retos a futuro.cerebral e identificar retos a futuro

¿Qué es? se trata del último paso en el proceso de planificación y el que marca claramente el fin del ciclo de un programa y/o proyecto y señala posibles vías de continuidad o mejora en el futuro. Este paso ha de materializarse en un documento, lo más gráfico y sintético posible, que *informe* sobre los resultados obtenidos con la puesta en marcha del programa y/o proyecto y, quizá incluso más importante -con base en la información valiosa que aporta valorar lo ejecutado, lo logrado y lo pendiente- marque líneas de trabajo futuro en su ámbito de actuación.

¿Qué implica? incorporar la reflexión sobre los logros y retos pendientes en materia de igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral al informe de seguimiento y evaluación del programa y/o proyecto, implica dar respuesta a las siguientes preguntas clave:

Preguntas clave:

- * ¿Se prevé que los informes de seguimiento y evaluación incluyan el análisis de género de la ejecución y resultados del programa y/o proyecto y visibilicen los avances logrados en materia de la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral?
- * ¿Los avances y los retos que se han identificado van a servir como una base de información y conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres con parálisis cerebral de cara próximas ediciones del programa y/o proyecto o a futuros programa y/o proyectos que se elaboren en este mismo ámbito de actuación?

¿Qué hacer?

La fuente principal de información para realizar esta reflexión sobre la contribución del programa y/o proyecto a la igualdad de género y discapacidad no es otra que los indicadores de seguimiento y evaluación que hemos marcado en las fases anteriores. Con la información que nos aporten, habremos de realizar el análisis y plasmarlo en el documento de evaluación siguiendo las orientaciones que se sintetizan a continuación:

Orientaciones generales:

- * Realizar un **análisis de género** de los indicadores de seguimiento y evaluación, de manera que nos aporten información clara y precisa sobre el grado de ejecución de las acciones de igualdad del programa y/o proyecto, la presencia de las mujeres entre su población destinataria, la satisfacción de sus necesidades e intereses y, finalmente, el logro de los objetivos específicos y generales que nos hemos marcado respecto al avance en la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral en el ámbito de intervención del programa y/o proyecto.
- * Plasmar y **visibilizar** los resultados de este análisis en la documentación de evaluación del programa y/o proyecto, bien incorporando un apartado específico para dar cuenta de toda la información relativa a la igualdad entre mujeres y hombres o, mejor, integrando la información sobre la ejecución, los resultados y el impacto del programa y/o proyecto sobre dicha igualdad a lo largo de todo el *informe* de evaluación.
- * Incorporar una reflexión final acerca de los “camino” o líneas de **actuación futura** en materia de igualdad de género y discapacidad que se abren a partir de la ejecución del programa y/o proyecto, entendiendo siempre éste como parte de la visión, mucho más amplia y de mayor alcance, de nuestra entidad de contribuir a la mejora de la calidad de vida de las mujeres y hombres con parálisis cerebral.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

A continuación, se ponen algunos ejemplos que pueden ser útiles a la hora de poner en marcha estas orientaciones.

Desarrollando un ejemplo paso a paso:

Descripción

Vamos a analizar una pequeña reseña de evaluación del proyecto orientado a la promoción de la autodeterminación en personas con parálisis cerebral:

“Los resultados de este proyecto se están apreciando desde las primeras actividades. Empezando por el aumento en la participación, la generación de oportunidades y contexto adecuado, hasta la mejora en los conocimientos de los participantes y su desarrollo personal. Hemos asistido a tres encuentros para poner voz a las demandas de las personas con parálisis cerebral de nuestro centro (...) Hemos podido debatir sobre cuestiones importantes para nosotros en más de 30 ocasiones al año (60 debates aprox.), recibir 1 charla sobre el funcionamiento de nuestro cuerpo y sexualidad, votar a nuestro representante en el Consejo de Centro (2 convocatorias), expresar observaciones y demandas, sentirnos un grupo, elegir nuestro ocio (mensual), participar del funcionamiento de nuestro hogar- residencia (según convocatoria), viajar y decir cómo queremos ser tratados. Dado que el proyecto está en una fase estable y empiezan a generarse nuevas propuestas, nos proponemos realizar una primera medición objetiva. Estos resultados incluyen el pase de la Escala GENCAT de Calidad de Vida en su primera medición y los sucesivos pases para realizar comparativas anuales”.

Preguntas clave

Tomando en consideración el resumen anterior, ¿se sabe si se han conseguido equilibrar las evidentes desigualdades en participación de mujeres y hombres en estas actividades?, ¿pueden documentarse avances en la igualdad de autodeterminación de mujeres y hombres con parálisis cerebral, y su repercusión en la calidad de vida (medida en la Escala GENCAT) de unos y otras?, ¿se pueden identificar déficits y retos en cuanto a la autodeterminación de las mujeres con parálisis cerebral que retomar de cara próximas ediciones del proyecto o a futuros proyectos que se elaboren en este mismo ámbito de actuación?

Propuestas de mejora

No es posible reformular esta síntesis de evaluación porque se carece de los datos básicos necesarios, pero sí apuntar algunas ideas relacionadas con la necesidad de dar cuenta de la participación por sexo en las actividades que se relatan (por ejemplo, % medio de mujeres participantes en los debates) y realizar un breve análisis de las cifras obtenidas para identificar si hay o no desequilibrios en la participación de mujeres y hombres y a qué pueden deberse.

También sería conveniente aludir a que:

“la medición de resultados prevista incorporará el enfoque de género, de manera que pueda aportar información sobre las necesidades y obstáculos para la autodeterminación de las mujeres y la repercusión en su calidad de vida”.

7. LISTA DE COMPROBACIÓN

I. JUSTIFICACIÓN

1. Planteamiento

- Se incluye un párrafo al inicio del documento del programa y/o proyecto que explicita su **compromiso** con la igualdad entre mujeres y hombres con parálisis cerebral como principio transversal, valor añadido y garantía de mejores resultados.
- Se nombra explícitamente a las mujeres con parálisis cerebral como su **población** destinataria del programa y/o proyecto.
- Se ha redactado haciendo un uso no sexista del **lenguaje**.

2. Marco normativo-programático

- Se mencionan los **mandatos** normativos y programáticos en materia de igualdad de género y discapacidad y el marco de actuación de la entidad acorde con estos mandatos, en los que inscribe el programa y/o proyecto.

3. Diagnóstico de situación

- Todos los datos aportados están **desagregados** por sexo cuando se refieren a personas.
- Se incluyen **indicadores de género** u otras informaciones relevantes para describir la situación y posición de las mujeres con parálisis cerebral en el ámbito de intervención del programa y/o proyecto.
- Se consideran otros **estudios** /informes para profundizar en necesidades e intereses de las mujeres y hombres a quienes afectará el programa y/o proyecto.
- Se mencionan condicionantes, oportunidades y otros **factores** que inciden en la presencia y posición de mujeres y hombres con parálisis cerebral en este ámbito.
- Los **resultados** del diagnóstico permiten identificar claramente desigualdades de género relevantes para el diseño del programa y/o proyecto, y se recogen explícitamente, justificando así la necesidad de integrar el enfoque de género en él.

II. DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O PROYECTO

4. Estructura y principio

- La igualdad entre mujeres y hombres constituye un **principio transversal** (bases o principios inspiradores) del programa y/o proyecto.
- La **estructura** del programa y/o proyecto permite visibilizar el lugar que otorga a la igualdad de género

5. Objetivos y actuaciones del programa y/o proyecto

- El (los) objetivo (s) general (es) y los **objetivos** específicos del programa y/o proyecto especifican su contribución a la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres con parálisis cerebral que se hayan constatado, y se alinean así con los mandatos aplicables.
- El principio transversal de igualdad de género se refleja en *todas* las **actuaciones** del programa y/o proyectos pertinentes, en las que es evidente que se ha tenido en cuenta la situación diferencial de **hombres** y mujeres con parálisis cerebral y se han incluido, en su caso, **acciones positivas** para su superación.

III. GESTIÓN DE LA EJECUCIÓN

6. Difusión del programa y/o proyecto

- Se garantiza el cumplimiento de las normas de uso no sexista del lenguaje y las imágenes en las acciones para la **difusión del programa y/o proyecto**.
- La difusión del programa y/o proyecto incluye acciones para visibilizar, favorecer la implicación y estimular la **participación** de las mujeres con parálisis cerebral como población destinataria del Programa y/o proyecto y poner en valor el trabajo de las profesionales del ámbito.
- El programa y/o proyecto incluye mecanismos para identificar **buenas prácticas** y experiencias efectivas de cara la erradicación de las desigualdades de género.
- Se contemplan acciones para potenciar la **transferencia y generalización** de estas buenas prácticas en materia de igualdad de género a otros programas y/o proyectos del mismo ámbito o, en general, a consolidar la integración del enfoque de género como forma de trabajo de su entidad promotora.

7. Medios materiales y personales para la ejecución

- Se asegura la **participación y representación** de las mujeres como personas beneficiarias del programa y/o proyecto, en los equipos y grupos de trabajo que se prevean para su ejecución y en sus organismos de gestión y toma de decisiones.
- Se incluyen criterios para asegurar que las personas y entidades que se **contraten** para la ejecución del programa y/o proyecto están alineadas con el principio transversal de igualdad entre mujeres y hombres que lo orienta, garantizando que poseen los conocimientos y capacidad para llevar a cabo las acciones subcontratadas desde esta óptica.
- Se prevé la disponibilidad de tiempos de dedicación, asistencia técnica y **recursos** económicos necesarios para realizar las adaptaciones que supone incorporar la perspectiva de género o ejecutar las acciones específicas de igualdad que incluye. Los resultados del diagnóstico permiten identificar claramente desigualdades de género relevantes para el diseño del programa y/o proyecto, y se recogen explícitamente, justificando así la necesidad de integrar el enfoque de género en él.
- El programa y/o proyecto incluye *acciones* complementarias para incrementar el nivel de **compromiso y capacitación** en materia la igualdad de género y discapacidad suficiente por parte de los implicados e implicadas en su ejecución.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8. Indicadores de seguimiento y ejecución

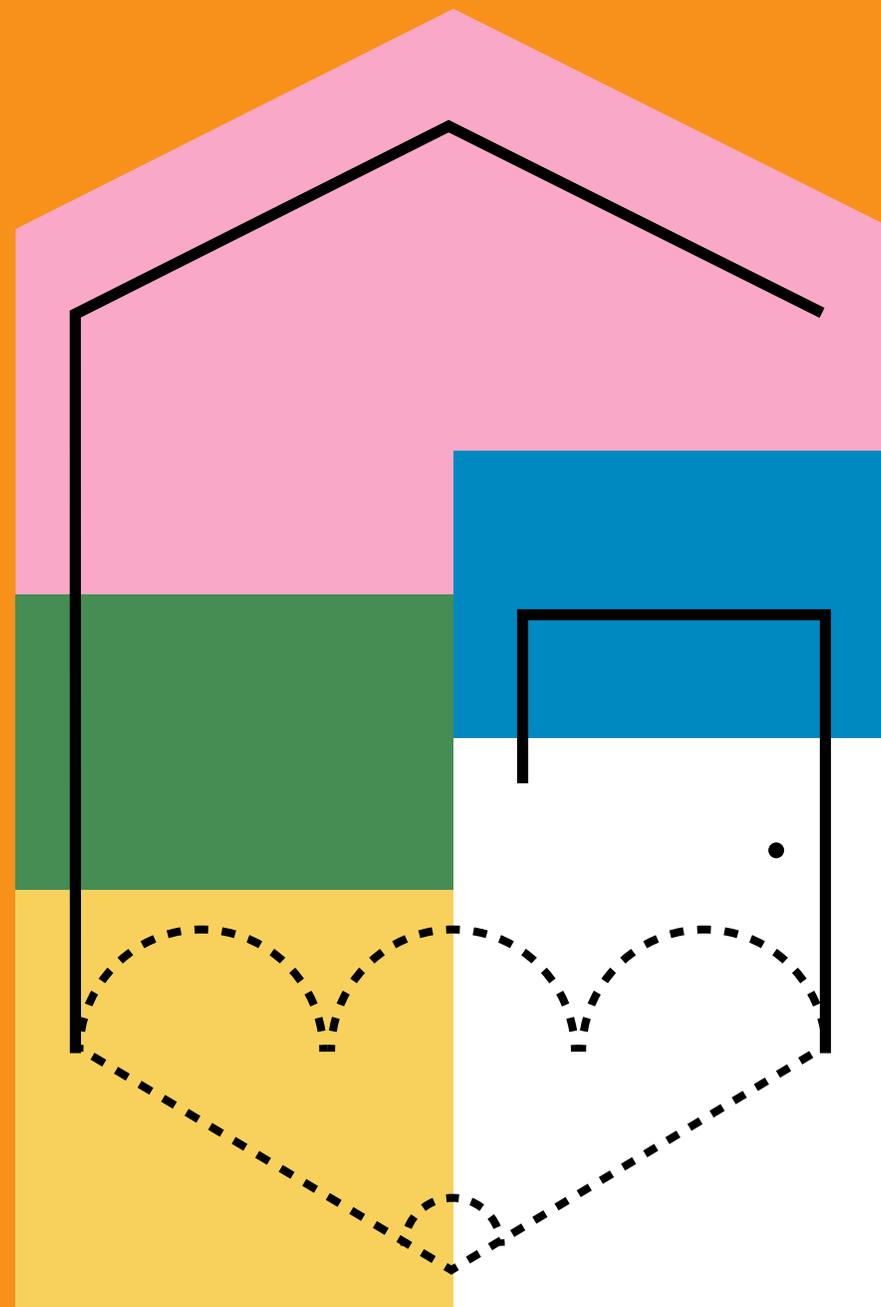
- Se contempla la desagregación por sexo de todos los indicadores de **seguimiento y evaluación** referidos a personas.
- Se incluyen indicadores de género que permitan ir más allá “de la mera ejecución” del programa y/o proyecto y aproximarnos a sus resultados e impacto en la mejora de la calidad de vida y en la disminución de las brechas de género identificadas en la población con parálisis cerebral.

9. Informes

- Los **informes** de seguimiento y evaluación incluyen el análisis de género de la ejecución y resultados del programa y/o proyecto y este sea visible en sus contenidos.
- Estos informes incorporan una reflexión final sobre las líneas de actuación **futuras** en materia de igualdad de género y discapacidad que se abren a partir de la ejecución del programa y/o proyecto.

2

BLOQUE 2: EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS HABITUALES DE TRABAJO DE LAS ENTIDADES ASPACE



Claves, orientaciones y ejemplos para su incorporación

1. INTRODUCCIÓN

En este segundo bloque, de entre todos los aspectos que pueden abordarse, hay tres procedimientos que consideramos clave para una organización como ASPACE bajo el paraguas de los servicios de atención biopsicosocial que realizan con mujeres y hombres con parálisis cerebral.

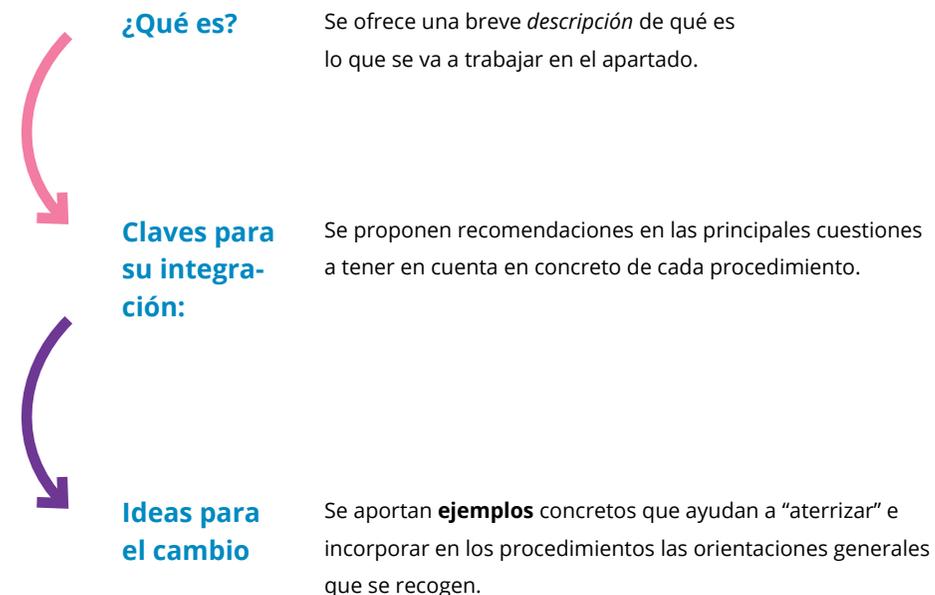
Se trata de dimensiones **transversales**, en la que estaría implicada la práctica totalidad de su **personal** (a todos los niveles, tanto gerencial, técnico y de administración) y que son **estratégicos** para la IEG (integración del enfoque de género) en las organizaciones del movimiento ASPACE.

Estos tres procedimientos tienen que ver con cómo comunicamos, cómo recogemos la información y cómo participan mujeres y hombres con parálisis cerebral. En este sentido se debe hacer una doble lectura, por un lado, dentro de la organización a través del funcionamiento de estos procedimientos, y si en ellos está integrado el EG, la otra lectura es la externa, donde todas nuestras intervenciones a través de nuestros programas y proyectos dirigidos a las mujeres y hombres con parálisis cerebral contemplan el EG, tal y como se ha podido ver en el primer bloque de la guía a través de sus orientaciones.

Los procedimientos que recoge esta segunda parte de la guía son los siguientes:



En este bloque 2 para cada uno de los procedimientos abordados se explica dando respuesta a tres cuestiones:



2. COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

¿Qué es?

El lenguaje verbal, escrito, y no verbal, y las imágenes que usamos para comunicarnos.

Los canales y soportes a través de los cuales circula.

Los contenidos de la comunicación.

Los planes de comunicación, campañas de información, sensibilización, etc. que se lleven a cabo.

Se ha de prestar especial atención a las diferentes formas de comunicación digital.

Se trata de un procedimiento en el que la incorporación del enfoque de género está claramente legislada y son abundantes las referencias normativas respecto a la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista, con el fin de evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres. Estamos, también, ante uno de los campos en los que más guías, manuales, protocolos, herramientas, podemos encontrar para ayudarnos en su cumplimiento.

Así, y desde el año 1995 las profesiones y titulaciones académicas se han de designar en masculino y en femenino siguiendo la Orden de 22 de marzo de 1995 por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan ⁵. En este sentido y en el campo que nos ocupa lo correcto sería denominar: psicóloga, trabajadora social, médica, neuropsicóloga, técnica, abogada, economista, comunicadora, etc ⁶.

⁵ Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-7639

⁶ Para un mayor detalle de las profesiones en femenino y masculino se puede consultar "Profesiones de la A a la Z" del Instituto de la Mujer. 2006. Grupo NOMBRA. Serie Lenguaje. Disponible en <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/SerieLenguaje/SL4.pdf>

Por otro lado, destacamos el **artículo 14.11 de la Ley 3/2007** que eleva este a criterio general de actuación ⁷.

Claves para su integración

Comunicar en clave de igualdad supone realizar un análisis y mejora de los procesos comunicativos dentro de las organizaciones que configuran el movimiento ASPACE que visibilice a mujeres y hombres con parálisis cerebral.

Se trataría de:

- * Poner cuidado con el lenguaje no verbal y la expresión corporal (entonación que no sea infantilizante o gestos de sobreprotección, etc.) con el fin de evitar formas más sutiles de sexismo, sobre todo considerarlo desde los servicios de atención a mujeres y hombres con parálisis cerebral, dada la influencia del lenguaje en el reforzamiento y reproducción de la desigualdad entre mujeres y hombres.
- * Evitar cualquier imagen discriminatoria o estereotipada de las mujeres con parálisis cerebral en las campañas de comunicación, y fomentando, a través del lenguaje escrito y visual, los valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad y corresponsabilidad.
- * Revisar de manera exhaustiva el lenguaje escrito con el que se comunica desde las entidades del Movimiento ASPACE para garantizar un uso incluyente y no sexista.
- * Incluir y visibilizar contenidos referidos a la igualdad de género en las campañas de comunicación o eventos clave para las entidades del movimiento ASPACE, como pueda ser Congreso del Día Mundial de la Parálisis Cerebral, de esta manera se incrementa el conocimiento, y la toma de conciencia e implicación de la población receptora.
- * Asegurar que los canales por los que circula la comunicación son igualmente accesibles y no hay grandes diferencias en cuanto a su uso por las mujeres y hombres con parálisis cerebral.
- * Atender especialmente a la comunicación digital como medio privilegiado (al menos, los que garantizan accesibilidad) de participación y comunicación de las mujeres y hombres con parálisis cerebral, considerando la existencia de la brecha digital de género e incluyendo siempre actuaciones para erradicarla.

⁷ Anotar al respecto que la citada Ley 3/2007, y numerosas convocatorias en diversos ámbitos, incluyen la utilización no sexista del lenguaje por parte de las de las entidades colaboradoras de la administración pública, como criterio de valoración o como condición de ejecución de contratos, convenios o subvenciones o ayudas públicas. Por ello, tenerlo en cuenta desde el diseño mismo de los proyectos supone un valor añadido en las relaciones con las administraciones públicas.

Ideas para el cambio

El lenguaje no sólo “transmite” y “representa”, también produce realidad, conformando nuestra percepción (y acciones), y reforzando o transformando las desigualdades sociales.

Existe normatividad e instrumentos para su aplicación; por ejemplo, el “Decálogo para los medios de comunicación” de Confederación ASPACE incluye, en su punto 7.

Esto es un claro ejemplo del esfuerzo por garantizar un uso no sexista del lenguaje. El gran reto sigue siendo su aplicación sistemática en nuestra práctica profesional cotidiana.

RECOMENDACIONES →

Una vez analizada la documentación que ha sido facilitada por las profesionales de las entidades que han participado en calidad de informante clave para la recogida de información de la presente guía, así como las diferentes páginas web de la entidades, se presentan una serie de recomendaciones que ayudaran a mejorar algunos de los sesgos que todavía persisten en la redacción de algunos de los documentos (manual de acogida, reglamento de régimen interno, carta de servicios, documento de plan individualizado de atención, dosieres de proyectos puestos en marcha en las entidades, etc.)



Algunos ejemplos en este sentido:

Sesgo sexista	Propuesta inclusiva
Bienvenidos	Os damos la bienvenida
Destinatarios directos	Personas destinatarias directas Población destinataria directa
Destinatarios indirectos	Personas destinatarias indirectas Población destinataria indirecta
Los profesionales	Las y los profesionales El conjunto de profesionales que...
Usuarios	Personas usuarias
Afectados	Personas afectadas Mujeres y hombres con parálisis cerebral (propuesta inclusiva no solo sexista)
Alumnos	Alumnado
Socios	Persona asociada
Los voluntarios	Voluntariado Personas voluntarias Hombres y mujeres voluntarias
El trabajador	El o la trabajadora La persona que trabaje en el servicio de atención domiciliaria
Los interesados	Las personas interesadas
Nuestros socios	Nuestras entidades socias
Patrocinadores y colaboradores	Empresas patrocinadoras y colaboradoras
Financiadores	Empresas o entidades financiadoras
Los cuidadores familiares El cuidador familiar	Las personas cuidadoras familiares El o la cuidadora familiar
Hazte socio	Hazte socio o socia Asóciate
Hazte colaborador	Colabora
Trabaja con nosotros	Trabaja con nuestra entidad Trabaja con nuestro equipo

En cualquier caso, además de los desdoblamientos (“los y las”) con el fin de mejorar la redacción de los documentos generados en las entidades, se ofrecen otros recursos lingüísticos que ayudan a visibilizar a las mujeres y a evitar ambigüedades.

A continuación, se muestran algunas soluciones⁸:

Omisión de pronombres y determinantes

Una de las ventajas del idioma español es que, en muchos casos, pueden eliminarse los artículos, pronombres o personas del verbo sin que las frases pierdan su sentido. Para ello, se puede hacer aparecer el sustantivo sin el artículo. Algunos ejemplos pueden ser:

“los profesionales de la salud” por “profesionales de la salud”; “el curso está dirigido a los estudiantes” por “el curso está dirigido a estudiantes”, o “los representantes de la organización” por “representantes de la organización”. Cuando es posible omitir el artículo, se consigue englobar sin problemas tanto a las mujeres como a los hombres.

Otra forma de evitar el abuso del masculino consiste en emplear, junto a sustantivos de una sola terminación, determinantes sin marca de género como, por ejemplo, “cada”. Por ejemplo:

“cada solicitante del servicio de respiro familiar...” en vez de “el solicitante...”.

Determinantes y pronombres sin género

Lo mismo ocurre cuando se prefiere emplear “quien/quienes” en vez de la construcción determinante + relativo (“el/los que”). Ambas expresan lo mismo pero la primera, desde el punto de vista del lenguaje no sexista, es la única que incluye a ambos sexos.

Por ejemplo, la frase “quienes conocen los derechos de las personas con parálisis cerebral”, es mucho más inclusiva que “los que conocen los derechos de las personas con parálisis cerebral”.

O en el caso de “quienes asumen el cuidado dentro de la familia” en vez de “los cuidadores familiares”.

Por tanto, el uso del artículo y el pronombre masculino puede sustituirse por un pronombre no marcado por el género. En el idioma español, el pronombre relativo a “quienes/quien” se refiere únicamente a personas, pero no indica género masculino o femenino.

⁸ Para ahondar la cuestión del lenguaje no sexista se recomienda la guía de “Hablamos de salud” disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/hablamosDeSalud.pdf>

Usar sustantivos genéricos y colectivos

Muchas palabras son realmente genéricas, ya que incluyen a mujeres y hombres. Contamos con un amplio número de sustantivos que, con independencia de que tengan género gramatical masculino (“personaje”, “colectivo”, “grupo”, “pueblo”, “equipo”) o femenino (“persona”, “pareja”, “criatura”, “gente”, “colectividad”, “asamblea”, “asociación”), hacen referencia tanto a unas como a otros. Pueden ser genéricos singulares, como “criatura” o “persona”, o incluir a un número indeterminado de personas, como “la población”, “la ciudadanía”, “la juventud”, “la niñez”, “la infancia”, “el vecindario” ... Se trata de las palabras neutras como “todo el personal de la entidad”, “todo el equipo”, “todo el mundo que acudió a la carrera por la parálisis cerebral” o “todo el grupo”, y colectivas, como “el voluntariado”, “el personal técnico de la asociación” “alumnado”, “profesorado”, “empresariado”, “la clase política”, “el personal médico”, “el electorado”, etc., que incluyen de forma real a mujeres y hombres.

Uso de perífrasis y expresiones compuestas

Con varias palabras podemos reorientar el sentido sexista del genérico. En vez de decir “los interesados en la oferta de trabajo”, se puede acudir a la frase “las personas interesadas en la oferta de trabajo”. Otro ejemplo: en lugar de “monitores y alumnos del programa educativo se fueron de excursión” es posible emplear “la comunidad escolar se fue de excursión”.

Evitar transmitir imágenes estereotipadas

Situar a mujeres y hombres en los mismos ámbitos, procurando romper con los roles tradicionalmente asignados.

Por ejemplo, visibilizar a hombres en las tareas de cuidado o a mujeres con parálisis cerebral en puestos de responsabilidad o toma de decisiones.

Mostrar la diversidad de las mujeres en la esfera pública y ocupacional y hombres asumiendo trabajo reproductivo.

Al igual que en la difusión de los talleres y actividades que se llevan a cabo en las asociaciones a través de sus servicios o centros se pueden mostrar imágenes que “le den la vuelta” y en un taller por ejemplo de “nuevas tecnologías” o de “informática” sea una mujer con parálisis cerebral la que aparezca en primer plano (considerando la brecha digital de género).

En la selección de imágenes o fotografías que se incorporen en los materiales de comunicación para la difusión de nuestras actividades procurar equilibrar la presencia de mujeres y hombres con parálisis cerebral, evitando además hacer una asignación sexista de roles.

3. INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

¿Qué es?

Revisar y mejorar la forma en que gestionamos la información, en un sentido amplio (producción, tratamiento, análisis y difusión).

Para ello es necesario llevar a cabo la desagregación de la información por sexo, siempre tengamos las fuentes de extracción de la información datos para mujeres y hombres. Este procedimiento está recogido normativamente en el artículo 20 Adecuación de las estadísticas y estudios de la Ley 3/2007 que establece **la obligatoriedad de incorporar la variable sexo en todas las estadísticas referidas a personas, también en las investigaciones y estudios que se realicen, y explotar los datos y analizar los resultados aplicando el enfoque de género.**

Abarcaría variedad de acciones y herramientas:

- Los sistemas de registro informático de las personas usuarias de los servicios de atención de las entidades ASPACE.
- Documento de admisión en la entidad; hojas de registro de personas usuarias en los servicios y centros de las entidades ASPACE; formularios de participación y atención de población destinataria de los programas; cuestionarios de valoración de las personas usuarias para medir el grado de satisfacción con los servicios; guía de evaluación de acceso a un servicio de atención social, psicológica, ocupacional; hojas de reclamación, etc. de la entidad; y cualquier otro instrumento de recogida de información sobre la situación y posición de mujeres y hombres con parálisis cerebral.
- La explotación, el análisis y la recopilación de esta información.
- Los indicadores de diagnóstico, cuadros de mando, objetivos cuantitativos, indicadores de realización, resultados e impacto de los programas y proyectos que lleven a cabo las entidades del movimiento ASPACE.
- Estudios, investigaciones e informes asociados.

Claves para su integración

- Desagregar por sexo todos los datos que recogemos y manejamos.
- Prever esta desagregación desde el diseño de las herramientas de recogida de información y adaptar programas y soportes digitales para que posibiliten la recogida, recuperación y el tratamiento de datos desagregados por sexo.
- Incorporar indicadores de género específicos que nos permitan describir la situación y posición relativa de las mujeres con parálisis cerebral.
- Utilizar el enfoque de género como marco de análisis de la información manejada.
- Incorporar estas claves en los estudios e investigaciones que se realicen o contraten para conocer la situación y ajustar los servicios de atención y apoyo a las personas con parálisis cerebral.

Ello es aplicable a:

- * Los datos de las personas con parálisis cerebral a que se hace alusión en la Justificación/ Diagnóstico, o Memoria de evaluación de cada uno de los programas y/o proyectos en desarrollo o ya ejecutados (véase también el apartado 2.3. del bloque 1).
- * Todos los indicadores que aparecen en cada uno de los documentos generados deben estar desagregados por sexos para permitir visibilizar la contribución del mismo a la erradicación de las brechas de género en el ámbito de la discapacidad en general y del colectivo que nos ocupa en particular (véase también el apartado 5.1 del bloque 1).

Estas dos claves permiten al conjunto de nuestros servicios y las actividades derivadas de ellos:

- * Visibilizar las desigualdades de género en cada ámbito de intervención, además de realizar una fotografía de la realidad de partida mucho más precisa.
- * Desde el punto de vista del impacto, evitar las posibles repercusiones que no considerar las desigualdades de partida de mujeres y hombres con parálisis cerebral puede tener en los resultados del programa/proyecto y servicios: dificultades para mejorar el acceso y condiciones laborales de las mujeres con parálisis cerebral (por ejemplo) y, por ende, su impacto negativo no sólo en la calidad de vida de estas mujeres sino también en la población con parálisis cerebral en general de la que forman parte.

Ideas para el cambio

* El sexo es la variable y el género la categoría de análisis. Y el sexo no es “una variable más”, es la transversal de cruce con todas las demás (edad, tipo de residencia, área geográfica, grado de dependencia, tipo de movilidad, etc.).

* Es muy importante ir más allá de la descripción para comprender qué pasa con las desigualdades de género y discapacidad, y por qué se producen y mantienen. El enfoque de género es la herramienta para dar el paso de la información al conocimiento.

* El enfoque de género en la información es una de las mejores vías de visibilizar a las mujeres con parálisis cerebral, tener un conocimiento más completo de su realidad y tener una base firme sobre la que diseñar actuaciones más ajustadas y eficientes.

* Es frecuente el sesgo de familismo⁹, que supone una ocultación de la desigualdad de género en el cuidado al interior de la familia. La diferenciación en función del sexo se debe tener en cuenta también a la hora de definir otras consecuencias del cuidado, como las económicas, laborales, desarrollo profesional, relaciones sociales y familiares, cumplimiento de expectativas vitales, entre otras.

* También permite poner en valor, disponer de evidencias y difundir los logros obtenidos en los programas, proyectos y servicios que tienen integrado el enfoque de género, y dar respuesta a los requerimientos de las autoridades o las entidades financiadoras o colaboradoras.

RECOMENDACIONES →

Para aterrizar lo explicado hasta ahora se muestran algunos ejemplos, igualmente extraídos del análisis de las fuentes secundarias entregadas por profesionales informantes clave.

⁹ Término desarrollado por Margrit Eichler, “Feminist Methodology” en Current Sociology, abril 1997, vol 45, pp. 20-22,

El problema aparece cuando se atribuye a la familia una acción o experiencia que llevan a cabo las personas que la integran o que afecta de manera diferente a cada una de ellas, considerando además la asignación de los roles de género.

Por ejemplo, en un documento de *Carta de Servicios* aparecen como indicadores de calidad, entre otros, los siguientes:

Descripción	Propuesta inclusiva
Nº de clientes atendidos en cada servicio	Nº de clientes que reciben atención por cada servicio y por sexo. Nº de mujeres atendidas por cada servicio. Nº de hombres atendidos por cada servicio.
Nº de nuevas altas de clientes a al año	Nº de nuevas altas de clientes al año según sexo.
Nº de bajas en los servicios al año	Nº de bajas en los servicios al año según sexo.

Otro ejemplo que traemos sería el extraído a partir del documento de *Admisión y Valoración Técnica*, en el aparecen, entre otros, los siguientes indicadores del proceso:

Descripción	Propuesta inclusiva
% de socios admitidos	% de mujeres socias admitidas (nº de mujeres socias admitidas/nº total de personas entrevistadas*100). % de hombres socios admitidos (nº de hombres socios admitidos / nº total de personas entrevistadas*100). Nº de personas socias admitidas.
% de socios admitidos que no ingresan antes de los 3 meses	% de mujeres socias admitidas que no ingresan antes de los 3 meses (nº de mujeres socias admitidas/nº de personas socias admitidas*100). % de hombres que no ingresan antes de los 3 meses. (nº de hombres socios admitidos/nº de personas socias admitidas*100).

Otro ejemplo, en un centro de educación se dice que acuden 45 niños y niñas con edades entre 3 y 21 años, se recomienda expresarlo de manera desagregada (xx niños y xx niñas) y por tipos de afectación.

Otro caso, en cuanto a número de personas atendidas de manera directa en una Residencia y en un Centro de día, se sabe que son 95 personas (54 residencia y 41 en Centro de Día) se recomienda por tanto mostrar el dato de manera desagregada.

Al igual que la atención a las familias sugerimos introducir quienes acuden a las charlas o sesiones propuestas por las entidades, así como por la temática de la charla.

Por ejemplo, otro caso sería los indicadores recogidos en un cuadro de mando de una memoria de actividades de un programa de un centro de una entidad ASPACE. En el vienen entre otros los siguientes:

Descripción	Propuesta inclusiva
Acciones de autonomía personal	% de mujeres atendidas (nº de mujeres atendidas/nº total de personas atendidas*100).
Acciones de estimulación cognitiva	% de hombres atendidos (nº de hombres atendidos/nº total de personas atendidas*100).
Acciones de desarrollo personal	% de personas atendidas / 70%
% de personas atendidas mediante tratamiento grupal	% de mujeres atendidas mediante tratamiento grupal (nº de mujeres atendidas grupalmente/nº total de personas atendidas grupalmente*100). % de hombres atendidos mediante tratamiento grupal (nº de hombres atendidos grupalmente/nº total de personas atendidas grupalmente*100).

4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

¿Qué es?

Como principio democrático supone el análisis y la garantía de una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de entidades del movimiento ASPACE, siendo además una manera de expresar el compromiso de institucional con la igualdad de género.

Abarcaría:

- La presencia de las mujeres entre el personal de la organización (en sus distintos niveles y roles), y su relación con el fenómeno de la segregación horizontal del mercado laboral, ya que es clave conocer la valoración social de los empleos en los que se enmarca la actividad laboral de las entidades del movimiento ASPACE.
- La participación de las mujeres con parálisis cerebral como usuarias/destinatarias/beneficiarias de las actuaciones, garantizándola mediante mecanismos concretos (acciones positivas, paridad y promoción del empoderamiento).
- El análisis de la implicación de los hombres en los espacios de participación que, en su caso, se abran para familiares de las personas con parálisis cerebral.
- La representación equilibrada de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de la organización, en correspondencia con su (frecuentemente) mayor presencia entre el personal técnico y de atención.

Claves para su integración

- * Examinar la composición por sexo de las estructuras de decisión y equipos de trabajo de las entidades, yendo más allá del análisis numérico, evidenciando diferencias en **posición** (segregación vertical) y áreas funcionales (segregación horizontal).
- * Tener en cuenta los **condicionantes de género** que obstaculizan la participación de las mujeres con parálisis cerebral como usuarias/protagonistas de acciones y servicios, y garantizarla con medidas concretas.
- * Analizar la participación de familiares y potenciar la **corresponsabilidad de los hombres** en la colaboración con las actuaciones de la organización, y en el acompañamiento y apoyo a las personas con parálisis cerebral.

Claves para su integración

- * Ir más allá de la presencia, para equilibrar la posición. Especialmente importante en un ámbito de trabajo feminizado como el que nos ocupa.
- * Cuidar de que las acciones que se propongan sirvan para empoderar y visibilizar a las mujeres, que las sitúen en un papel activo, frente al estereotipo y rol de la pasividad.
- * Es un factor de eficiencia de las organizaciones, garantizando el máximo aprovechamiento del talento en la plantilla, y también, por la vía de su participación, una mayor satisfacción de las y los profesionales y las mujeres y hombres usuarios.
- * La igualdad de género no se reduce a la igualdad numérica. Todos estos "beneficios" no llegan automáticamente con la presencia de mujeres, sino que es necesario adoptar estrategias activas para garantizarlos y aprovechar sus consecuencias.
- * Preguntarnos cómo participan las mujeres, cuál es su papel en los mecanismos de participación que se generan desde las entidades del movimiento ASPACE, qué roles asumen: ¿es el de beneficiarias de los servicios?, ¿es de ser consultadas para el diseño de un programa o proyecto, que escucha sus necesidades?, ¿son ellas mismas las que generan su grupo y proyecto?

RECOMENDACIONES ↓

Acciones positivas para la participación de las mujeres con parálisis cerebral

Encaminadas a mejorar la inserción laboral mediante cursos concretos.

Que promuevan su autonomía en las distintas esferas de la vida.

Dirigidas a facilitar el acceso a talleres ocupacionales que supongan una ruptura con los roles y estereotipos de género tradicionales de mujeres y hombres.

Medidas que faciliten la conciliación por ejemplo con la adaptación de horarios, becas de asistencia, etc.

Acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres con parálisis cerebral, además de participar en espacios mixtos, es clave impulsar al asociacionismo y la generación de redes de mujeres, es por ello por lo que:

- Las mujeres necesitan tener sus **espacios propios** donde puedan encontrar intimidad y seguridad de ser escuchadas, conectadas con otras mujeres con las que compartir las mismas inquietudes vitales, para desarrollar sus capacidades y habilidades, ya sea para un cambio personal como para su participación en la comunidad.

Acciones encaminadas al derecho al propio cuerpo en el marco de los derechos sexuales y reproductivos, para una vida libre de violencias.

- Talleres de promoción de la salud afectivo-sexual;
- Talleres de autocuidado; Talleres de asertividad y negociación.

En este sentido esta guía quiere visibilizar la buena práctica del Grupo de Mujeres de que está formado por 7 mujeres residentes y trabajadoras del centro residencial de APAMP en Navia. Con el fin de poder expresar en primera persona y desde la propia experiencia de cómo se sienten respecto a temas que ellas mismas generan dentro del grupo.





#SomosASPACE



Guía metodológica para la incorporación del enfoque de género en el movimiento aspace

CONFEDERACIÓN ASPACE
C/ General Zabala, 29
28002 Madrid
Tel.: 91 561 40 90
www.aspace.org



Colaboran:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

