

Eines i estratègies d'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en els projectes

HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS



Irene Zugasti- Técnica Políticas de
Género - Madrid Destino

Qué vamos a ver hoy

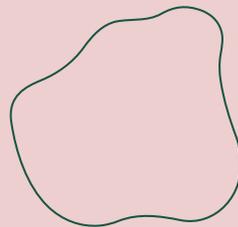
- Autodiagnosia de la programación con perspectiva de género
- Buenas y malas prácticas
- Herramientas y recursos útiles

// ESTRUCTURA DE LA SESIÓN



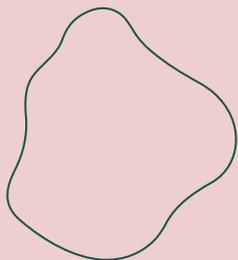
Metodologías de autodiagnóstico

- Justicia de género
- Enfoque dual
- Dentro/Fuera



Manos a la obra

Después del diagnóstico, ¿qué?



Herramientas

Buenas y malas prácticas
Soluciones



¿Hablamos?

Turno de palabras

01



Metodología de autodiagnóstico // LAS 3 R'S

Medición del impacto de género- la justicia de género

// METODOLOGÍAS DE AUTODIAGNÓSTICO. JUSTICIA DE GÉNERO Y LAS TRES R

Roles

Modificar roles y
estereotipos



Recursos

Acceso a recursos
materiales o inmateriales y
redistribuir los existentes



Representación

Promover la presencia y
la participación
equilibrada



//JUSTICIA DE GÉNERO Y LAS TRES R

Roles

En la **programación de contenidos:** ¿estamos sosteniendo roles de desigualdad? ¿cómo comunicamos?

En el **reparto de funciones, espacios, estructuras:** ¿quién cuida? ¿quién limpia? ¿quién vigila? ¿quién carga?

En las **audiencias:** ¿quién asiste a qué? ¿lo estamos midiendo?

Recursos

En la **contratación artística:** ¿hay igualdad en los cachés? ¿qué política de contratación desarrollamos? ¿Es transparente?

En la **estructura de la institución:** ¿tenemos herramientas de medición de brechas salariales/ uso de tiempos?

En **los públicos:** ¿Estamos permitiendo el acceso a la cultura a mujeres y colectivos de especial vulnerabilidad?

Representación

En el **equipo artístico:** ¿hay paridad en los equipos? ¿tienen voz y voto las mujeres que los componen? ¿Quién dirige los equipos?

En la **institución:** ¿dónde está el poder? ¿quién lo ejerce? ¿los mecanismos de participación promueven la presencia femenina?

En el **ecosistema:** procesos participativos, asociacionismo, alianzas, jurados, concursos.

Un buen enfoque de género tiene en cuenta las tres dimensiones: *la redistribución sin reconocimiento es ciega, el reconocimiento sin cambio de roles no es transformativo, los roles no cambiarán sin redistribución de recursos.*



02

Metodología de autodiagnóstico // ENFOQUE DUAL

Planificación estratégica y operativa a corto, medio y largo plazo

// ENFOQUE DUAL

ACCIONES ESPECÍFICAS

- Buscan corregir desigualdades específicas
- Se proyectan el corto plazo, con **objetivos concretos**
- Temporales

ACCIONES TRANSVERSALES

- Buscan un **cambio cultural** al medio y largo plazo
- Implican a toda la estructura
- Transforman el diseño, aplicación y la evaluación de cualquier proyecto
- "Are here to stay"





// ENFOQUE DUAL

ACCIONES ESPECÍFICAS

- Acciones positivas en la contratación
- **Cláusulas de igualdad** en los contratos
- **Una** formación en igualdad a los equipos técnicos y artísticos

ACCIONES TRANSVERSALES

- Incorporar la perspectiva de género a **todos** los programas
- **Comunicación** igualitaria en todos los contenidos
- Incluir el género en **todas** las formaciones



Una buena estrategia establece objetivos SMART (específicos, medibles, realistas, alcanzables y temporalizados) objetivos y transversales.

03



**Metodología de autodiagnóstico // AD
INTRA/ AD EXTRA**

La mirada ad intra/ ad extra

PLAN DE IGUALDAD

Obligado cumplimiento
Ley Orgánica 3/2007.
Contenido mínimo
tasado en la ley art
45-46.

PLANES ESTRATÉGICOS/POLÍTICAS/PROYECTOS

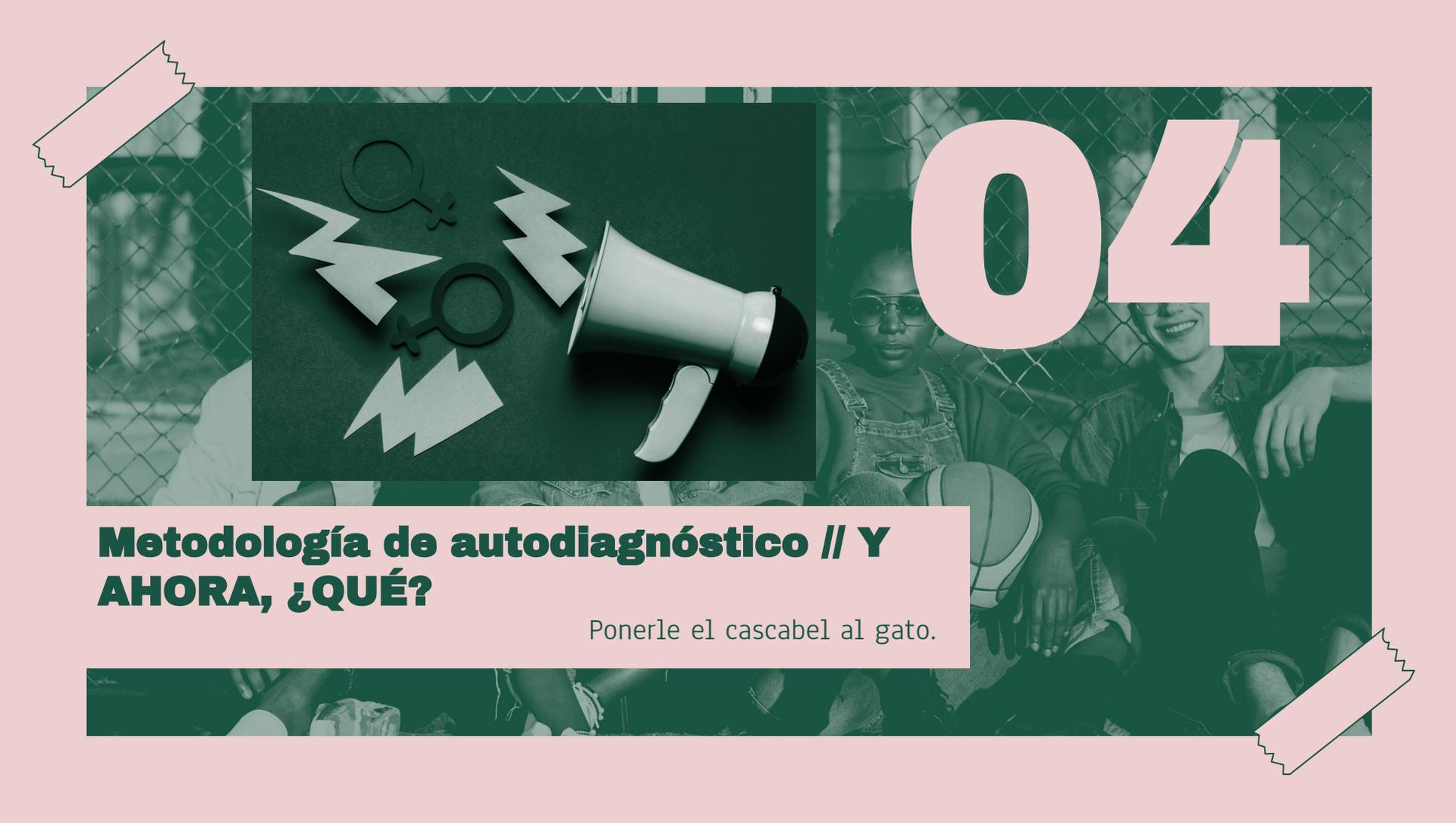
Voluntarios, adaptados a
la realidad de la
organización

**HACIA
DENTRO**

**HACIA
FUERA**

- ¡Pueden combinarse los objetivos de ambos!
- Las políticas de gestión de la diversidad son **otra** esfera de actuación (igualmente importante)
- Cumplir con la legislación de igualdad NO ES RSC

Una política de igualdad que sólo mire hacia el interior de nuestro centro/proyecto no es suficiente. No fabricamos tornillos, ¡hacemos Arte y Cultura!



04

Metodología de autodiagnóstico // Y AHORA, ¿QUÉ?

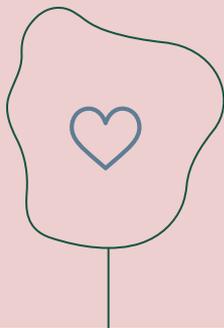
Ponerle el cascabel al gato.

// PONER EL CASCABEL AL GATO



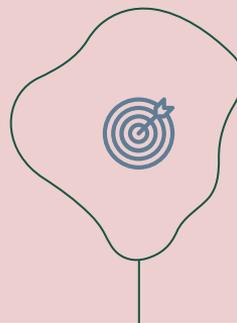
- Necesario **conocimiento técnico** experto: si no lo tienes dentro, fórmate y búscalo fuera.
- Echa un vistazo a tu **entorno**: Administraciones, tejido asociativo, consultoría experta, públicos.
- Necesario **compromiso** desde los niveles más altos de decisión vs enfoque participativo y de base
- Si no puedes comenzar desde arriba, **elige tus batallas** y conviértelas en Buenas Prácticas
- El **derecho a equivocarse** vs el coste de la no-acción

// PONER EL CASCABEL AL GATO



HAZ EQUIPO

Implicar dirección, RLT, AAPP, producción y técnica.

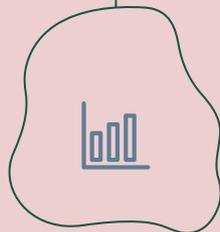


INDICADORES Y OBJETIVOS

¿Qué quieres lograr? Tradúcelo en objetivos, indicadores, fechas y responsables

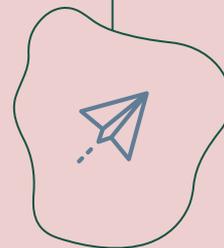
DIAGNOSTICA

- Cuestionarios y encuestas
- Estudios previos del sector
- Focus Groups

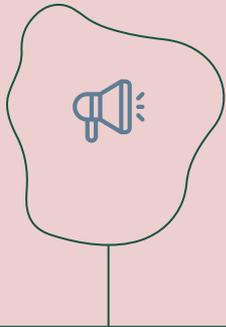


CUÉNTALO

Comunícalo: es un doble compromiso y una herramienta de visibilidad



// PONER EL CASCABEL AL GATO



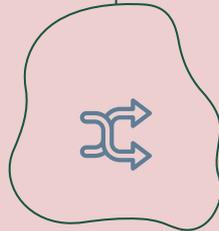
¿FUNCIONA?

Evalúa. Cuéntalo. Celébralo. Necesitamos referentes.

No repitas, ¡mejóralo!

¿NO FUNCIONA?

- Corrige, Afronta, Mantén y Explota
- Es un terreno por explorar:
seguimos avanzando y aprendiendo.
-



// ¿DE QUÉ R ESTAMOS HABLANDO? ¿ES UNA ESTRATEGIA DUAL? ¿IMPACTA DENTRO Y FUERA DE NUESTRA ORGANIZACIÓN?

- PRIMAVERA SOUND: The new normal
- All male pannels: #DondeEstánEllas
- Noches del Ramadán en Madrid: memoria artística
- “Invitadas” en el Museo del Prado. ¿Es un abordaje feminista?
- El Dublin Theatre Festival: mantenlo simple, mantenlo transversal



It's a BINGO!

Female Conference Speaker				
B	I	N	G	O
Women just aren't interested in this field	There aren't enough qualified female speakers	We need big-name speakers, and few of those are women	It's a male-dominated field	There aren't a lot of women in C-level positions
Both women we called were booked that weekend	Both women we booked bailed at the last minute	All the women were probably busy	Female speakers are always burnt out from speaking so much	Trying to get more female speakers is sexist
The organizers just wanted to get the best speakers they could find	You can't kick out a male speaker just to fit a woman in there		You can't shoehorn in a woman where she doesn't fit	Women never volunteer to present
You have to be bold; people aren't just going to invite you to present	Women are shy	Women only ever want to talk about woman-stuff	Women need to act more like men	No one has complained about this before
Attendees want to hear from people like themselves	Well, there aren't that many female attendees, either	We're only responding to demand	Fine, YOU tell me who they should have invited	Who? I've never heard of her.



**// CAJA DE
HERRAMIENTAS //**

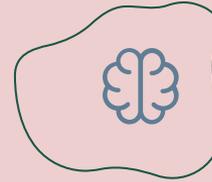
// ¿CÓMO USAR ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS?



Desde un enfoque crítico: hay un problema que solucionar



Compartiéndolas con tu entorno y entidades “hermanas”



Con proporcionalidad y flexibilidad: no todas sirven en todos los contextos



Contextualizando cada herramienta dentro de un objetivo /plan

// EJES DE ACTUACIÓN

- Compromiso institucional y alianzas estratégicas
- Planes y estrategias “negro sobre blanco”
- Presupuestar con impacto de género
- Evaluación de proyectos y propuestas con impacto de género
- Contratación y cláusulas sociales de igualdad de género
- Generar y promover conocimiento
- Recibir conocimiento
- Prevenir, detectar y actuar contra la violencia machista
- Conciliación corresponsable y cultura de los cuidados
- Interseccionalidad

// COMPROMISO INSTITUCIONAL Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS



Buscar alianzas externas para ampliar recursos y redes: tejido asociativo, administraciones públicas...

- Temporadas de Igualdad de la Asociación “Clásicas y Modernas” (producción y difusión, gobernanza y comunicación)
- Proyectos específicos, como Bibliotecas en Igualdad
- Lobbyismo: Iniciativa “Waking the Feminists” en Irlanda
- Estudios y expertise: Observatorio estatal
- Compromiso 50/50 PRS Foundation y festivales musicales
- “Carta de Madrid” asociacionismo “diagnostica” problemas y nos ayuda a actuar

// PLANES Y ESTRATEGIAS NEGRO SOBRE BLANCO

GATE THEATRE

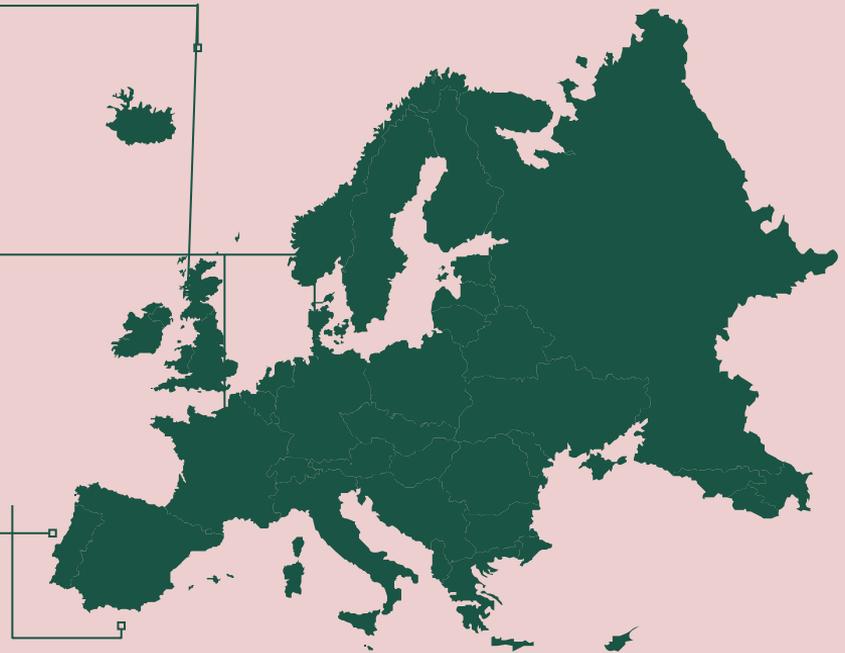
Políticas de “Gender and Dignity” transparentes y claras

EUROPEAN WRITER AND COMPOSERS SOCIETY

Charter y recopilación de buenas prácticas

COOLTURAL FEST

Déjalo claro en tu web



// PRESUPUESTAR CON IMPACTO DE GÉNERO

Tu presupuesto puede ser...

positivo Tu presupuesto incide en erradicar desigualdades

negativo Tu presupuesto refuerza desigualdades o las perpetúa

neutro ¿Seguro?

Metodologías para hacerlo

Por programas, como este ejemplo de [Turismo de Granada](#)

Cuantitativo por partidas: cuánto se gasta y en qué se gasta

Sentido común: ¿Estás invirtiendo en igualdad?

5.3 Anàlisi d'impacte de gènere dels programes

I. **Diagnòstic sobre l'àmbit d'actuació del programa pressupostari.** A continuació es descriu amb enfocament de gènere la situació de partida del programa. En aquesta taula s'avalua la presència dels quatre ítems que es llisten a continuació als programes analitzats:

- A. Hi ha presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?
- B. Es té en compte l'accés als recursos (esfera econòmica/material)?
- C. Hi ha participació en la presa de decisions (esfera política/participativa)?
- D. Es consideren normes socials o valors (esfera ideològica/cultural)?

S'ha introduït un símbol d'aprovació quan un programa és pertinent en cada ítem dels anteriors, amb un més-menys quan és parcial o inconcret, i amb una creu quan l'ítem no és pertinent pel programa.

Taula 21 . Diagnòstic de l'àmbit d'actuació dels programes, segons eixos del PJG.

	A	B	C	D
Canvi institucional				
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	✓	✓	✓	✓
Estadístiques i estudis municipals	✓	×	✓	✓
Promoció de les dones	✓	✓	✓	✓

III. **Previsió de resultats.** Com a últim pas per a determinar l'impacte de gènere, s'han analitzat els indicadors de la fitxa de pressupost amb perspectiva de gènere, per tal d'avaluar si els programes mostren o no tendència a la igualtat en quatre tipus d'indicadors possibles. Aquests camps es valoren positivament si la fitxa mostra la igualtat en un tipus d'indicador, i negativament si no ho fan. Cal tenir en compte que si el programa no té incidència en un dels camps, no es té en compte la manca d'indicadors en aquell camp de cara a determinar l'impacte global del programa. Els camps avaluats pels indicadors són els següents:

- A. Hi ha presència de dones i homes en l'àmbit d'actuació?
- B. Es té en compte l'accés als recursos (esfera econòmica/material)?
- C. Hi ha participació en la presa de decisions (esfera política/participativa)?
- D. Es consideren normes socials o valors (esfera ideològica/cultural)?
- E. Es contribueix als objectius del PJG?

II. **Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere al programa pressupostari.** Seguidament es llisten els programes especificant en quin grau tenen incorporada la perspectiva de gènere. Per avaluar-ho s'han tingut en compte tant les fitxes amb perspectiva de gènere com les trobades bilaterals amb les persones responsables dels programes. S'han pres en consideració els següents ítems:

- A. Visibilitza diferències? Es fa evident a la descripció o es presenten dades desagregades per sexe?
- B. Visibilitza desigualtats? Hi ha presència de dones i homes, es considera l'accés a recursos o normes socials incidents al gènere?
- C. Es fan propostes d'actuació per a revertir aquestes desigualtats?
- D. Quin pressupost es destina a les actuacions per la igualtat?

Taula 22. Incorporació de la perspectiva de gènere als programes, segons eixos del PJG.

	A	B	C	D
Canvi institucional				
Atenció a la dona en situació de vulnerabilitat	✓	✓	✓	9.897.862,61 €

5.4 Valoració global de l'impacte de gènere del programa

En aquest apartat fem un recull de la informació dels tres anteriors per tal de determinar, finalment, l'impacte de gènere del programa. Cal aclarir en aquest punt quina ha estat la tendència de valoració de l'impacte. **L'impacte de gènere positiu d'un programa es considera quan aquest té accions suficients com per a que hi hagi una millora en la igualtat, i que aquesta es pugui evidenciar mitjançant indicadors contrastables.** És a dir, encara que no s'assoleixi la igualtat, si es detecta que el programa

Impacte Neutre
Altres transports de viatgers
Neteja Viària
Serveis complementaris d'educació
Impacte Negatiu
Arts escèniques i música
Esdeveniments esportius
Mobilitat
Transport col·lectiu urbà de viatgers
No es pot valorar
Atenció infància i adolescència
Foment creixement econòmic i sectors estratègics
Foment de l'economia cooperativa, social i solidària
Museus i arts plàstiques
Promoció cultural

// IMPACTO DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD: ANÁLISIS Y EVALUACION DE PROPUESTAS

- Establece criterios claros y concretos para la baremación y selección de proyectos en los que se solicite impacto de género: becas, residencias, propuestas artísticas, concursos.
- Forma adecuadamente a las personas que valorarán esos proyectos
- Establece formas de evaluación “in itinere” y final del proyecto
- **No tiene que “versar sobre igualdad” para contener perspectiva o requisitos en favor de la igualdad**

Ejemplos: Proyecto Teatro de Títeres del Retiro de Madrid, 2015 o CentroCentro 2019, la Neomudéjar.

Malas praxis: muchas. Basta con darle a Ctrl+F en las bases y convocatorias.

// CONTRATACIÓN Y CLÁUSULAS SOCIALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Son una obligación legislativa en el sector público LCSP 9/2017. Muy limitado en la práctica. Ejemplos (UGT)

Como criterio de adjudicación, la elaboración de un Plan de Igualdad, sin estar obligado a ello

“La existencia de un Plan de Igualdad negociado y en vigor en la empresa adjudicataria con menos de 50 trabajadores y trabajadoras se valorará con XXXX puntos.”

Como condición especial de ejecución, medidas concretas en materia de igualdad

“La empresa adjudicataria adoptará durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de igualdad para el personal adscrito a la ejecución del contrato. Dichas medidas deberán incidir en los siguientes aspectos XXXX y se implantarán en un plazo de XXX, manteniéndose durante toda la ejecución del contrato.”

Como condición especial de ejecución, adopción de medidas de conciliación

“La empresa adjudicataria adoptará durante la ejecución del contrato medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, del personal que desarrolle el contrato, y especialmente: Flexibilidad horaria, adecuación jornada a horario escolar, complemento retributivo para escuelas infantiles, etc.”

Como condición especial de ejecución, medidas para la prevención del acoso por razón de sexo

“La empresa contratista garantizará durante la ejecución del contrato la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Realizará durante la ejecución del contrato campañas informativas y acciones de formación de XXX horas al semestre, con el fin de evitar y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato”

Como criterio de adjudicación, fomento de la contratación femenina

“Se valorará hasta XXX puntos a la empresa licitadora que se comprometa a contratar un mayor porcentaje de mujeres en aquellas actividades y categorías con menor índice de ocupación femenina, siempre que dicho número sea al menos superior al porcentaje medio recogido en los datos estadísticos de XXX relativos a la población activa por género y rama de actividad correspondiente.”

Como criterio de adjudicación, contratación víctimas de violencia de género

“Se otorgarán XX puntos por cada contrato laboral suscrito con personas víctimas de violencia de género que el licitador se comprometa a realizar para la ejecución del contrato”.

// GENERA CONOCIMIENTO



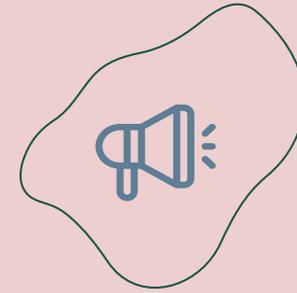
// PRÁCTICAS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- Prácticas con centros formativos y universidades
- MENTORING y captación de talento



MESAS REDONDAS, TALLERES Y CONFERENCIAS

- Actividades educativas: Teatro Español o Kamikaze- JAURÍA y Leyes
- Puntos de información: she said so
- Encuentros de networking: cirqueras



INFORMES Y BENCHMARKING

//

- Conviértete en una buena práctica, contagia al resto

// RECIBE CONOCIMIENTO



// AJUSTADO A LOS EQUIPOS

- Comunicación no necesita lo mismo que técnica, ¿Verdad?



PRÁCTICO: HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS Y LA ACCIÓN

- Salir de la formación con proyectos, ideas y herramientas para poner en práctica. Prototipar.



AJUSTADO A LA ACTIVIDAD

- //
- ¿Qué tal un monólogo para prevenir sobre violencia o un taller para hablar de masculinidad?



PREVENIR, DETECTAR, ACTUAR ANTE LA VIOLENCIA //

- Crea códigos de conducta (participados por el equipo) difúndelos en tu ecosistema, como Medialab o teatros como el Ghost
- Cuenta con una política EFICAZ contra el acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Los espacios culturales y de ocio son estupendos altavoces de sensibilidad: promueve Puntos Violeta, materiales y campañas de sensibilización
- Forma a los equipos de calle y de atención de espacios (puntos oscuros, transporte)



PREVENIR, DETECTAR, ACTUAR ANTE LA VIOLENCIA //

Las chulapas feministas que te vas a encontrar por Madrid en San Isidro

Un proyecto del Ayuntamiento de Madrid para apoyar y visibilizar a las mujeres en proceso de superación de la violencia de género.

por SILVIA LORENTE ~ 13/05/2019



// CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y CULTURA DE LOS CUIDADOS

INNOVAR EN CONCILIACIÓN INTERNA

//

Política de
corresponsabilidad

Días sin Cole

Bolsa de Cuidados

¿CONCILIAN TUS PÚBLICOS?

//

Tertulias tecnológicas
de Medialab
Ludotecas en Teatros
De contenidos
familiares a
intergeneracionales

CUIDAR NO ES SOLO CRIANZA

Mayores - personas
dependientes-
accesibilidad a la
cultura- generación
sandwich - art of
hosting

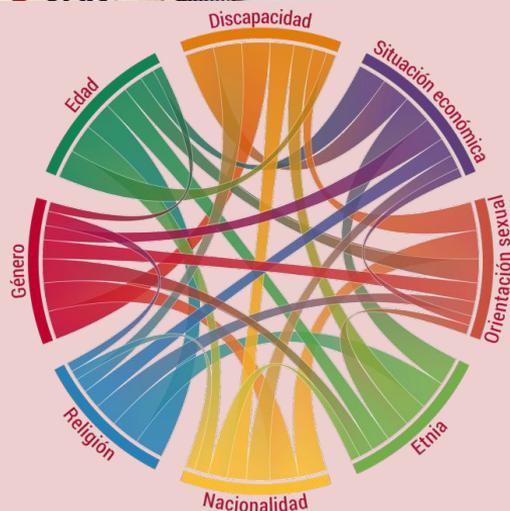
//

INTERSECCIONALIDAD



- De la **Accesibilidad a la cultura a la Cultura de la Accesibilidad** (paseos escénicos, LSE, interpretación artística, mochilas vibratorias, etc) y de quienes cuidan.

- Cultura y Arte como herramienta de inclusión social y laboral a través del:
 - acceso a la programación como audiencias (butacas sociales, difusión, accesibilidad, compañía)
 - Acceso a la creación y producción artística y cultural
 - Acceso al empleo (ejemplo: proyecto Libres y Autónomas)
- Igualdad de trato y no discriminación: las políticas de igualdad de género abren el camino



ALGUNOS RECURSOS ÚTILES

TURNÓMETRO- Women Interrupter es una herramienta de Medición de intervenciones y uso del tiempo y la palabra

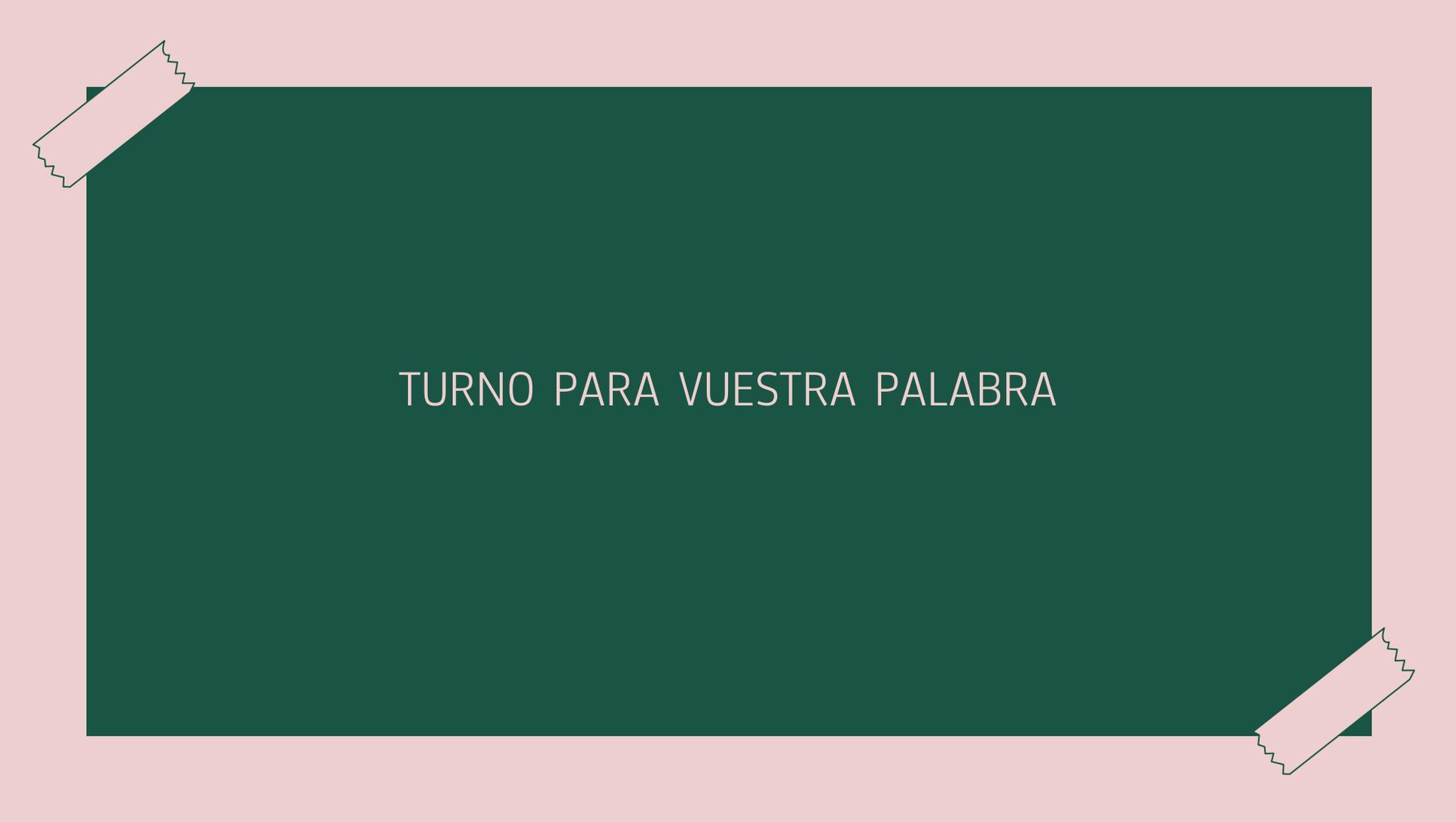
UGT- Cláusulas sociales de contratación pública. Contiene varios ejemplos útiles.

- Gender Budgeting: Herramienta básica para la presupuestación con perspectiva de género de la UE

Guía aplicación de perspectiva de género en la Cultura- Gob. Canarias

- Para problematizar: Estudio SGAE sobre mujeres en el AV, Escénicas y Música. También indicadores del Mº Cultura

- Igualdad en la Empresa: herramientas para planificar y diseñar (y Escuela Virtual de Igualdad)

A dark green rectangular area is centered on a light pink background. The green area has a white, jagged, torn-paper edge at the top-left and bottom-right corners. The text "TURNO PARA VUESTRA PALABRA" is written in white, uppercase, sans-serif font in the center of the green area.

TURNO PARA VUESTRA PALABRA

GRACIAS //

Irenezugastihervas@gmail.com



CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon**, infographics & images by **Freepik**

Please keep this slide for attribution



designed by  **freepik**