

GUÍA
práctica
para

LA INCORPORACIÓN DEL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO

¿Cómo

aplicar el enfoque de género
en las políticas públicas?

Edita:

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA
Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha

Elaborado por:

Asociación Global e-Quality

Diseño y maquetación:

ARTEXT

Imprime:

Infoprint, S.L.

Depósito Legal:

M-19789-2009

GUÍA
práctica
para

LA INCORPORACIÓN DEL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO

¿Cómo

aplicar el enfoque de género
en las políticas públicas?

Presentación

El Gobierno de Castilla-la Mancha lleva 20 años comprometido con la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Prueba de ello son los logros que durante este periodo de tiempo se han alcanzado, donde cada vez son más las políticas y recursos puestos en marcha para que nuestra región camine hacia el objetivo de la igualdad real.

El Instituto de la Mujer, como organismo autónomo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, trabaja desde su creación para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos mediante el establecimiento de medidas que fomenten su participación en la vida social, política, económica y cultural eliminando de esta manera cualquier forma de discriminación. Éste sigue siendo el objetivo que día a día se fija nuestro organismo de Igualdad.

Una de las prioridades actuales del Instituto de la Mujer es reforzar sus programas y medidas específicas destinadas a las mujeres, a la vez que afianza la estrategia de integración de la perspectiva

de género en cada una de las políticas generales. Esto supone activar nuevos recursos y generar herramientas que den apoyo y soporte a la Administración regional para que la transversalidad de género atraviese todas las acciones políticas.

En este contexto se edita la “Guía Básica para la Incorporación del *Mainstreaming* de Género” aportando un instrumento destinado a la Administración regional para apoyar su gestión práctica de la perspectiva de género.

La eficacia de nuestro trabajo, el progreso de nuestra región y la calidad de nuestra democracia pasa necesariamente por garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades en el quehacer político. Desde el Instituto de la Mujer deseamos que este material apoye en este objetivo para seguir trabajando sobre principios de calidad y de igualdad.

Ángela Sanroma

*Directora del Instituto de la Mujer de
Castilla-La Mancha*

ÍNDICE

11	Introducción
15	Caminando hacia la igualdad
16	Políticas públicas e igualdad de género
17	El principio de igualdad
17	Políticas específicas de igualdad
18	<i>Mainstreaming</i> de género
23	Contexto normativo
24	Organismos y políticas de igualdad internacionales
25	Unión Europea
26	España
26	Castilla-La Mancha
27	Trabajando con perspectiva de género
30	Bloque A: Enfoque de género en las políticas públicas
31	Fase 1: Diagnóstico
39	Fase 2: Planificación con enfoque de género
47	Fase 3: Evaluación
54	Bloque B: Implantación del <i>mainstreaming</i> de Género en la Organización
56	Fase 1: Diagnóstico
58	Fase 2: Dotación de recursos
60	Fase 3: Planificación
62	Fase 4: Seguimiento y evaluación
65	Cuadros-resumen de las fases y etapas de la Guía
69	Glosario terminológico
75	Bibliografía
77	Anexo
78	Referencias normativas

Introducción



La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los objetivos fundamentales a los que las democracias no pueden renunciar. Hoy las posiciones que ocupan hombres y mujeres siguen resultando asimétricas, desiguales y jerárquicas. Las mujeres continúan en una situación de subordinación, mientras que los hombres gozan de un mayor número de privilegios sociales, económicos, etc., y desempeñan los puestos de más poder y relevancia.

Esta imagen del mundo se constata en el entorno privado o doméstico, donde son las mujeres quienes aún realizan la mayor parte de las labores domésticas, así como quienes principalmente se están dedicando a las tareas de cuidado de las personas dependientes. Y también en el ámbito público, donde hay que señalar la existencia del llamado *techo de cristal*, que limita el acceso de las mujeres a las posiciones de poder social, político, económico y cultural.

La Administración pública está compuesta de muchas personas, hombres y mujeres, que desempeñan funciones muy diversas. Es importante que la perspectiva de la igualdad entre los géneros se vea incorporada en todas ellas; es

necesario mantenerse alerta ante los posibles efectos desigualitarios que puedan tener.

Cada trabajadora, cada trabajador de la Administración, tiene una responsabilidad individual en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Por regla general, hay que considerar que no existen acciones neutras al género; mujeres y hombres se hallan insertas/os en un contexto socio-económico concreto, en el que las relaciones de género están configuradas y son percibidas de un modo determinado. Mujeres y hombres están impregnados de las creencias y valores que les rodean, en las que crecen y se desarrollan como seres humanos. Partiendo de ahí, es fácil comprender que todo lo que hagan llevará impreso un sello de género; aquellas marcas o sesgos que testifican que sus actuaciones no tienen lugar en un vacío ni parten nunca del nivel cero. Es por eso que todos sus actos van a influir, de algún modo, en ese estado de cosas.

Esas acciones tendrán efectos:

- Reforzando y perpetuando dichas creencias y valores de género y, por lo tanto, las desigualdades entre hombres y mujeres, o bien;

- Desafiando esas creencias y valores, desde un punto de vista crítico, y tratando de que contribuyan a lograr un modelo social más justo e igualitario.

El trabajo del personal de la Administración pública también se encuentra dentro de esta relación de causa-efecto. Esto es especialmente visible si se piensa en el caso de aquellas personas que se dedican a planificar las políticas generales de un determinado lugar. Pero no resulta menos cierto en otros niveles técnicos de la Administración.

A modo de ejemplo, bajo una mirada convencional podría pensarse que las Tecnologías de la Información son neutrales al género y que un proyecto de incorporación de Puntos de Información digital específicos para zonas rurales sería una intervención neutra: es decir, beneficiaría por igual a hombres que a mujeres. Sin embargo, si estudiamos el caso teniendo en cuenta la variable género, tendremos conocimiento de que las mujeres de las zonas rurales –debido a barreras de accesibilidad, resistencias a la tecnología en general, expectativas estereotipadas sobre su uso, desconocimiento de su manejo y utilidad, etc.–, están menos al corriente de los usos de la tecnología en general y de la tecnología digital en particular, lo que supondrá un déficit manifiesto en sus posibilidades de acceso y de información. Si no se tiene en cuenta el enfoque de género, esta acción, a largo plazo, podría reforzar la desigualdad.

Existe una responsabilidad individual, y por lo tanto una responsabilidad colectiva, hacia la idea de la igualdad. Desentenderse de la misma sólo contribuye a acentuar una inequidad que ya está suponiendo un grave déficit para las democracias.

Este documento ha sido concebido como una **Guía Básica para la Incorporación del *Mainstreaming* de Género** en la Administración pública. Por lo tanto, se trata de un material que intenta propiciar un cambio en todas aquellas personas e instituciones que trabajen con él.

El *mainstreaming* de género es una estrategia que trata de asegurar que las políticas que se generen en un determinado lugar, no sólo no tengan efectos negativos sobre la situación de mujeres y hombres, sino que contribuyan positivamente a la igualdad entre los géneros. Así, el enfoque de género se incorpora transversalmente a todas las políticas, medidas y acuerdos que se adopten.

En “*El diario violeta de Carlota*”¹ Gemma Lienas, periodista y escritora, invita a contemplar el mundo, así como las relaciones humanas que en él tienen lugar, utilizando unas *gafas violeta*, como metáfora de la perspectiva de género. Sugiere que, con ello, la visión del mundo cambiará radicalmente, se obtendrá información que antes se des-

¹ Lienas, G., *El diario violeta de Carlota*, Barcelona, El Aleph, 2007.



conocía y quizás surgirá el deseo de cambiar muchas cosas.

Esta nueva mirada de género, aplicada al trabajo de la Administración pública, es lo que pretende conseguir esta Guía.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha afirmado y reiterado un compromiso firme hacia el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por eso en 2008 el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha pone en marcha la Unidad para la Igualdad de Género de la región, una

estructura de apoyo estable para la introducción del *mainstreaming* de género en la Administración autonómica.

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en su objetivo de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, presenta esta Guía como una herramienta útil para el personal de la Junta, con el objeto de facilitar la incorporación de la mirada de género a lo largo de todo el proceso de su quehacer político y técnico.

Caminando hacia la igualdad



La idea de la igualdad es un valor señalado y defendido en la mayoría de los textos legales en los que se asientan las democracias contemporáneas. La Constitución Española lo establece en su Artículo 14:

"Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Es en el paso de la Modernidad a la Contemporaneidad cuando la demanda de igualdad cobra verdadera importancia y queda fijada como un referente democrático.

La **teoría feminista**, cuyos inicios deben remontarse a la Ilustración, reflexiona y llama la atención sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Esta teoría, así como la práctica o el activismo que nacen con ella, surgen como la denuncia de la profunda desigualdad que existía entre hombres y mujeres.

En la actualidad, los debates en torno a la igualdad y a la situación de las muje-

res se han multiplicado y han adquirido un grado mayor de complejidad, gracias a problemas y cuestiones que intersectan con otras variables como la raza, la clase, la orientación sexual y la diversidad cultural.

POLÍTICAS PÚBLICAS E IGUALDAD DE GÉNERO

La aplicación de la teoría feminista a las ciencias sociales ha aportado la idea de *perspectiva o enfoque de género*, como aquella mirada que explica, interpreta y reconstruye el mundo, a partir de la constatación de la desigualdad de hombres y mujeres, y tratando siempre de corregir dicho estado de cosas y de lograr una situación más justa e igualitaria.

La perspectiva de género transforma la intervención de todos los agentes sociales, de modo que las acciones de estos contribuyan a detectar focos de desigualdad, y aporten un impacto positivo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

La necesidad de incorporar la perspectiva de género en el trabajo de la Administración pública se hace evidente ante el hecho de que no existen acciones neutras al género, y todas las políti-

cas públicas arrojan unos efectos concretos sobre la situación de hombres y mujeres. Se trata de lograr que estos efectos contribuyan a que dicha situación tienda más a la igualdad.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Los estudios de género han ampliado y transformado el principio de igualdad distinguiendo entre:

- *Igualdad formal*: Afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la normativa que se elabora al respecto.
- *Igualdad real*: Realización del principio de igualdad en las vidas de mujeres y hombres.

Paulatinamente, los/as expertos/as han ido percatándose de la necesidad de que las políticas de igualdad se encaminen hacia el concepto de **igualdad real**.

La consideración del principio de igualdad también ha variado en otro sentido. Es el paso de la *igualdad de trato*, que requiere tratar a mujeres y a hombres del mismo modo, a la *igualdad de oportunidades*, que introduce la nueva dimensión de compensar las desigualdades que se dan en las posiciones de hombres y mujeres por medio de acciones positivas, de cara a lograr una igualdad efectiva entre los géneros.

Las políticas de igualdad han experimentado una evolución en su enfoque de actuación, lo que permite distinguir entre: políticas específicas de igualdad y *mainstreaming* de género.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD

Las **políticas específicas de igualdad** constituyen el primer intento de alcanzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Son medidas dirigidas específicamente a las mujeres, que buscan incrementar las oportunidades y la participación de estas. En concreto, las políticas específicas tratan de corregir la situación de las mujeres, que son sus destinatarias; por ello, se han implementado fundamentalmente a través de las **acciones positivas**.

Las políticas específicas de igualdad se llevan a cabo a través de organismos de igualdad, e implementan actuaciones concretas, centradas fundamentalmente en las propias mujeres. Por esto último, en muchos momentos, las políticas específicas de igualdad han sido conocidas como "políticas de mujer".

Las políticas específicas de igualdad vienen desarrollando diversas medidas para eliminar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real y efectiva. Estas medidas se han denominado acciones positivas y se definen como:

"...Las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"².

² Comité para la Igualdad del Consejo de Europa.



Consisten en realizar un tratamiento desigual, ante una situación desigual, favorable a quien parta de una mayor desventaja social. Por ejemplo, arbitrar medidas compensadoras de modo tal que a igual mérito, capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

Las políticas específicas de igualdad tienen el respaldo de la normativa comunitaria y se han aplicado tanto al ámbito del empleo como a otros escenarios sociales y políticos en los que la desigualdad entre mujeres y hombres ha hecho necesaria su actuación.

Las actuaciones específicas han proporcionado un amplio conocimiento sobre la situación real de hombres y mujeres en las sociedades, y por lo tanto se han provisto de la base para actuar de manera efectiva para transformar dicha situación. Sin embargo, tras más de dos décadas poniéndolas en práctica, se han detectado algunos problemas en las mismas.

En primer lugar, las políticas específicamente dirigidas a las mujeres adolecen de una cierta invisibilidad social, precisamente derivada de la invisibilidad que portan las propias mujeres destinatarias de sus acciones. Se ha tendido a considerar que se trataba de políticas sectoriales, sin considerar que la desigualdad de género no es un problema sólo de las mujeres sino de toda la sociedad.

En realidad, las políticas específicas sí han tenido efectos reales, y efectos concretos a corto plazo. Sin embar-

go, resulta complicado trasladar los mismos a la conciencia social generalizada.

Otro de los problemas o de las desventajas de este enfoque es que tiende a operar sobre los efectos de la desigualdad, pero no profundiza tanto en las causas de la misma. En muchos casos, carece de una perspectiva integral, que contemple las distintas situaciones a modificar desde una óptica lo suficientemente amplia.

Esto último se debe a que las actuaciones específicas intentan alcanzar la participación y la inclusión de las mujeres en ámbitos en los que estaban infrarepresentadas, sin cuestionar las estructuras sociales que impiden una participación equilibrada.

Un punto débil de las políticas específicas de igualdad es que son insuficientes para abordar el cambio estructural necesario para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Es así, en busca de una comprensión más profunda, completa y por lo tanto eficaz del problema, como nace la estrategia del *mainstreaming* de género.

MAINSTREAMING DE GÉNERO

El *mainstreaming* de género surge como estrategia para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, una vez que se constata la insuficiencia de las políticas específicas de igualdad, por sí solas, para conseguirlo. Por lo tanto, hablamos de un medio que busca conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

La palabra “mainstream” significa “corriente principal”; hablar de “*mainstreaming* de género” quiere decir tratar de llevar la perspectiva de género a la corriente principal de la actuación política. Este término se ha traducido al castellano como “Transversalidad”, aunque según diversas autoras, el término anglosajón pierde matices en la traducción.

El Grupo de expertos/as del Consejo de Europa ha definido el *mainstreaming* de Género como “*la Organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las/os agentes normalmente involucradas/os en la adopción de medidas políticas*” (1998).

El Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas afirmó que el *mainstreaming* de género es “*un proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de las mujeres así como las de los hombres (...) para que mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta del mainstreaming es lograr la igualdad de género*” (1997).

Por tanto, el *mainstreaming* de Género trata de incorporar la perspectiva de género a la totalidad de políticas, de modo que se garantice que éstas tien-

dan a la igualdad entre hombres y mujeres. Esto no resulta rápido ni sencillo de lograr porque, aparte de hacer necesario un cambio de mentalidades y de prioridades colectivas, requiere crear capacidades, herramientas específicas, etc. Sin embargo, esta mayor complejidad se compensa con la efectividad de esta estrategia, a medio y a largo plazo.

El *mainstreaming* de género, como estrategia transversal tendente a la igualdad entre mujeres y hombres, supone un salto cualitativo en el enfoque de las políticas de igualdad. El *mainstreaming* parte de una consideración de hombres y mujeres como agentes activos/as en la formulación de problemas y necesidades, y en la elaboración de respuestas a las mismas; por lo tanto, la participación de mujeres y hombres será uno de los rasgos definitorios de esta perspectiva.

Se entiende que la equiparación de los sexos supondrá cambios estructurales en el modelo socio-económico; así, no se trata sólo de incorporar a las mujeres a los ámbitos de los que se encuentran excluidas, sino de promover, mediante esta mayor inclusividad, una transformación completa de dichos ámbitos, así como de las identidades de género, de las relaciones entre hombres y mujeres, etc. En definitiva, mediante el *mainstreaming* de género se pretende un cambio integral de la sociedad: aquel que provocará la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para ello, se incorpora la perspectiva de género a la corriente política princi-



pal, de tal modo que la igualdad se convierta en una prioridad política y social para todas las Administraciones públicas. Así, la igualdad debe ser una prioridad, un objetivo fundamental que atraviese e impregne las políticas educativas, las económicas, sanitarias, presupuestarias, etc.

A día de hoy, la estrategia del *mainstreaming* de género no puede concebirse como opuesto a las políticas específicas de igualdad. Ambas forman una **estrategia dual**. Es necesario no abandonar la elaboración de acciones positivas, capaces de lograr objetivos a corto plazo, insertando estas en una estrategia más amplia de *mainstreaming*, que opere a medio y a largo plazo.

Las implicaciones del *mainstreaming* de género son muchas. En primer lugar,

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dice, en su Artículo 15: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

supone la necesidad de generar estructuras y capacidades, lo cual implica la formación del personal político y administrativo, en igualdad de género y *mainstreaming*, de forma que se gene-

CUADRO 1: POLÍTICAS DE IGUALDAD

	POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD	MAINSTREAMING DE GÉNERO
¿A qué responde?	A las necesidades prácticas	A una desigualdad estructural
¿A quién se dirige?	A las mujeres	A hombres y mujeres
¿Cómo se concreta?	Acciones positivas	Transversalidad
¿Dónde nace?	I y II Conferencias Mundiales sobre la Mujer	III y IV Conferencias Mundiales sobre la Mujer
¿Qué se le reprocha?	Falta de carácter integral	Sustituye políticas y organismos específicos de igualdad de género
¿Cómo se responde a ese reproche?	Respuesta: <i>mainstreaming</i> de género	Respuesta: estrategia dual

Nota: En este cuadro se resumen las principales características de estas estrategias complementarias

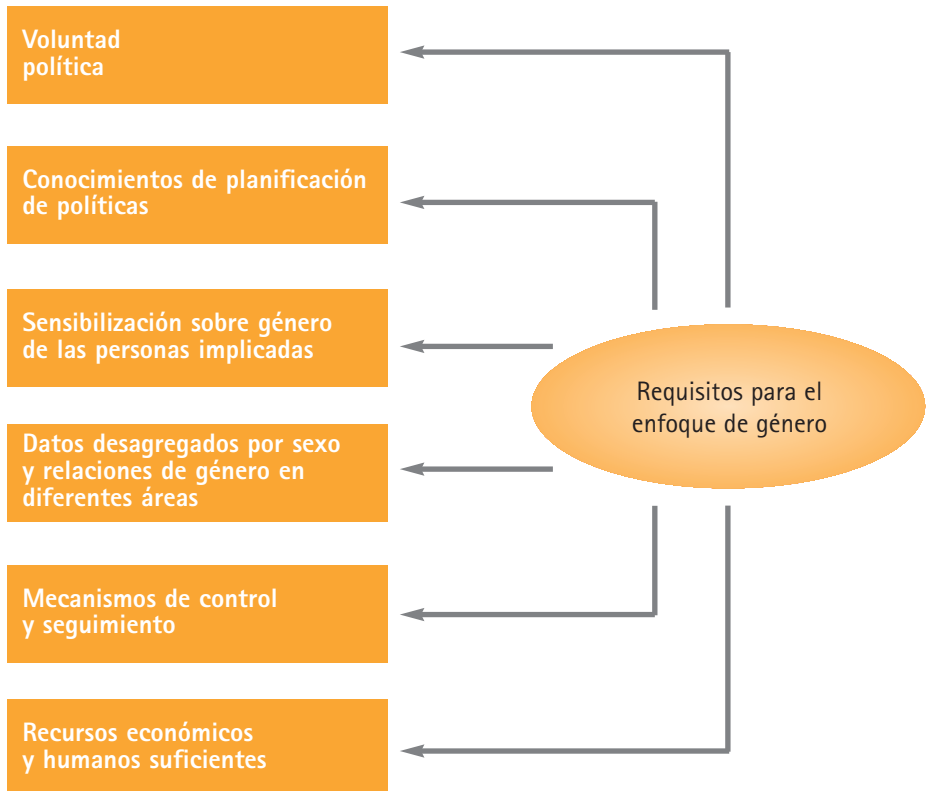
ren las competencias necesarias para incorporar el objetivo de la igualdad en el trabajo diario de la Administración pública.

En segundo lugar, la introducción del *mainstreaming* de género plantea la necesidad de elaborar herramientas y materiales específicos, que faciliten la incorporación política y técnica de la nueva perspectiva.

Y, finalmente, el *mainstreaming* de género hace imprescindible la partici-

pación, en todas las fases del proceso, de los/as agentes implicados/as en el mismo, de modo que la perspectiva de la igualdad sea encarnada y asumida por quienes tendrán el protagonismo, tanto en la formulación de necesidades, como en la sostenibilidad, en el tiempo, de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres.

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





Al tratarse de una estrategia que busca un cambio integral de la sociedad, será necesario un cambio en el modo de realización de las políticas, y por lo tanto en aquellos y aquellas responsables de la elaboración de las mismas. Si se pretende que los efectos tengan repercusiones duraderas y estables de cara al futuro, es imprescindible que las/os

agentes implicados se hagan protagonistas de todo el proceso.

Es importante comprender la relevancia de todo este proceso. Se trata de un cambio completo de las relaciones sociales, de la distribución de cargas y privilegios, y de la percepción y el disfrute de derechos por parte de la ciudadanía.

Contexto normativo



ORGANISMOS Y POLÍTICAS DE IGUALDAD INTERNACIONALES

Las políticas de igualdad son aquellos mecanismos y estrategias que tratan de lograr un cambio en la situación de desigualdad de hombres y mujeres, buscando la transformación de la sociedad hacia modelos más justos, inclusivos e igualitarios.

Las políticas de igualdad surgen a la luz de la revisión del patriarcado por parte del movimiento feminista, y buscan emprender una transformación a personas e instituciones, para avanzar hacia una democracia más plena y acorde con el principio de igualdad.

El principio de la igualdad entre mujeres y hombres se recoge en la normativa legal internacional de las últimas décadas.

A nivel internacional, la Organización de Naciones Unidas ha elaborado diversos documentos y normativas; además de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pueden destacarse el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, sobre todo, la **Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada en 1979 y ratificada por España en

1984. En el año 2000 la Asamblea General adopta en la Cumbre del Milenio la Declaración del Milenio, en la que se reconoce la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer como el tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio, como compromiso para 2015.

Los organismos internacionales han avanzado en la eliminación de todos los obstáculos que dificultan la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Existe un compromiso hacia el principio de igualdad, que en las últimas décadas se ha plasmado en la elaboración de normativa específica, en la creación de organismos de Igualdad, surgidos de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, y en la elaboración de Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades:

- **I Conferencia Mundial sobre la Mujer (México D.F., 1975):** En ella se formulan los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz, y se acuerda la elaboración de la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Además, se acuerda el **I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985)**.

- **II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980):** Durante su celebración se constata la diferencia entre igualdad jurídica e igualdad real. Se inaugura el **II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990)**.
- **III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985):** En ella se empieza a considerar que la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres abarca todas las esferas humanas de actuación. De ella nace el **III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1993)**.
- **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995):** En ella eclosiona el impulso por incorporar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y parcelas de actuación: la estrategia del *mainsstreaming* de género. Se acuerda durante su desarrollo la revisión de la **Plataforma de Acción de Pekín**, en las reuniones de Pekín+5 (Nueva York, 2000) y Pekín+10 (Nueva York, 2005).

LA UNIÓN EUROPEA

Con respecto a las políticas de la Unión Europea, la primera referencia al principio de igualdad entre mujeres y hombres aparece en el **Tratado de Roma** de 1957, texto constitutivo de la Comunidad Económica Europea.

Será en 1976 cuando se elabore la **Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la for-**

mación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Este texto, que tiene un carácter jurídico vinculante y debe ser desarrollado por cada Estado miembro refleja la necesidad de las acciones positivas. En 2002 se modifica por la Directiva 2002/73/CE; a partir de entonces recoge referencias a cuestiones como el acoso sexual, la necesidad de Planes de Igualdad en la empresa, la conciliación y la conveniencia de contar con organismos, a nivel nacional, responsables de aplicar el principio de igualdad.

La **Recomendación 84/635 del Consejo Europeo, acerca de la Promoción de Acciones Positivas a favor de las Mujeres**, de 1984, ahonda en la necesidad de aplicar medidas de acción positiva en diversos ámbitos de la sociedad donde las mujeres se encuentren especialmente discriminadas o subrepresentadas.

Será, sobre todo, a partir del **Tratado de Amsterdam**, en 1997, cuando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres cobre relevancia como objetivo fundamental de las políticas europeas. Este también contempla la necesidad de desarrollar medidas de acción positiva.

El **Tratado de Lisboa**, de 2007, por su parte, insiste en la necesidad de la igualdad entre mujeres y hombres como valor común a los Estados miembros, e incide en su protección en relación al ámbito laboral, y en la lucha contra la trata de seres humanos.

Además, se han desarrollado cinco Programas de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres, y en la actualidad se



encuentra vigente la **Hoja de Ruta para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)**, que desarrolla la Estrategia marco comunitaria para la igualdad, a través de diversas actividades.

ESPAÑA

En España, el fundamento jurídico de las políticas de igualdad se encuentra en la propia Constitución (1978), recogido en su Artículo 14. Posteriormente, en España se han puesto en marcha cinco Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres. El último, vigente hasta 2011, es el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, que introduce la transversalidad de la perspectiva de género como uno de sus principios rectores.

Hay que destacar la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 1 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que incluye la transversalidad entre sus principios rectores; y la promulgación en 2007, de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, Ley pionera en la búsqueda de la igualdad real. Esta Ley recoge el principio de transversalidad en sus artículos 4, 15 y 77: *"La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas"* (Artículo 4).

CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha es una de las Comunidades Autónomas que ha liderado la iniciativa hacia el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se han desarrollado cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuya evolución marca la de las políticas de igualdad, hasta incorporar el *mainstreaming* de género como estrategia en el IV Plan (2004-2008).

En 2001 entró en vigor la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas, que fue la primera Ley de carácter integral en lo que se refiere a la problemática de la violencia contra las mujeres, sirviendo después de inspiración a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Asimismo, es importante señalar la Ley 11/2002, del 27 de junio, que modifica la Ley electoral de Castilla-La Mancha, obligando a la presencia paritaria en las listas electorales. En la actualidad, se encuentra en fase de aprobación la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que supondrá un nuevo e importante paso en los avances jurídicos hacia la igualdad real y el impulso a la transversalidad de género.

Desde 1989, cuando se crea el primer organismo de igualdad en la región, antecedente del actual Instituto de la Mujer autonómico, en Castilla-La Mancha se ha producido un inmenso avance hacia la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas elaboradas.

Trabajando con perspectiva de género



Tras haber examinado cuál es el marco social y político general en el que nace el *mainstreaming* de género como estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se explicará ahora lo que constituye el objeto propio de esta Guía: incorporar el enfoque de género en el trabajo diario de la Administración pública, así como en todas las fases y etapas del trabajo que desempeñan.

El personal técnico y político de la Administración necesita contar con directrices precisas y detalladas que lo capaciten para incorporar la perspectiva de género en su trabajo diario, lo que implicará necesariamente el establecimiento de nuevas prioridades al situar las cuestiones de género en el centro de las decisiones políticas y de la distribución de los recursos económicos. De este modo, las políticas generadas en la Administración pública podrán contribuir de manera efectiva a la igualdad entre hombres y mujeres.

En esta Guía se propone una metodología estructurada en dos bloques diferenciados: por una parte, la transversalidad aplicada a las políticas públicas y, por otra, la transversalidad de género aplicada a la propia Organización. Consideramos interesante separar estos dos ámbitos en tanto el enfoque de género debe no sólo aplicarse en todas las fases y en todas las etapas

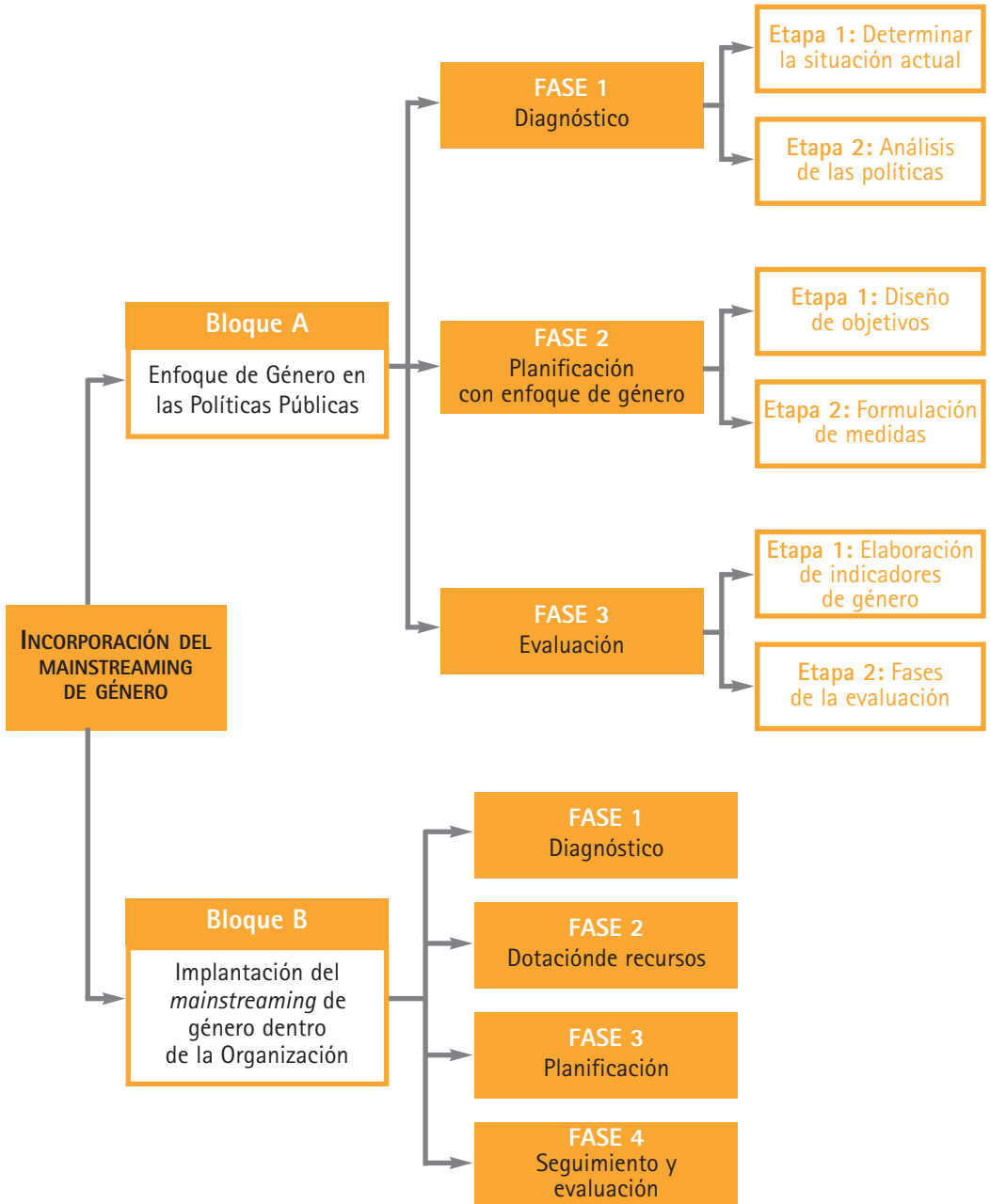
de una política pública, sino también en el trabajo cotidiano de la Administración pública. La perspectiva de género debe partir de uno/a mismo/a de manera individual, y esto reflejarse en el trabajo que se desarrolla diariamente.

Dentro de cada bloque se distinguen una serie de fases y etapas donde se ofrecen las pautas para que pueda irse incorporando el enfoque de género a lo largo de toda la política pública y del trabajo diario de la Administración.

El método que aquí se presenta no pretende ser exhaustivo. Su aplicación no debe ser rígida, sino que está abierta a las necesidades de cada caso particular. Aunque se recomienda, en un primer momento, seguir el orden de las Fases propuestas, más adelante cada departamento, servicio o sección de la Administración pública podrá hacer un uso del mismo más personalizado.

En esta Guía, el *mainstreaming* de Género pretende ser una **herramienta** útil para visualizar la situación de las mujeres, las desigualdades en los puntos de partida, los efectos no neutros de las políticas, la asignación de recursos y finalmente, llegar a garantizar que las intervenciones políticas contemplen, de principio a fin, las necesidades de las mujeres y conseguir con ello una sociedad más justa.

A continuación se expone el esquema de las fases que componen esta Guía:





BLOQUE A: Enfoque de Género en las Políticas Públicas

A través de este bloque se van a ofrecer las pautas para incorporar el enfoque de género en cada una de las fases que componen una política pública, desde el diagnóstico de la realidad sobre la que se quiere actuar, hasta la evaluación final del impacto que ha producido dicha política sobre la población destinataria.

Incorporando el enfoque de género se va a poder visibilizar el lugar que ocupan mujeres y hombres en el contexto sobre el que estamos actuando, sus diferentes usos del espacio y del tiempo o su diferente acceso a los recursos, a los bienes y a los servicios. Todas estas diferencias van a posicionar a las mujeres en un lugar desigual de partida con respecto a los hombres. Reconocer y visibilizar este desequilibrio va a permitir emprender medidas que corrijan estas situaciones, logrando el objetivo de la igualdad real entre hombres

y mujeres, objetivo último de la aplicación de la transversalidad de género.

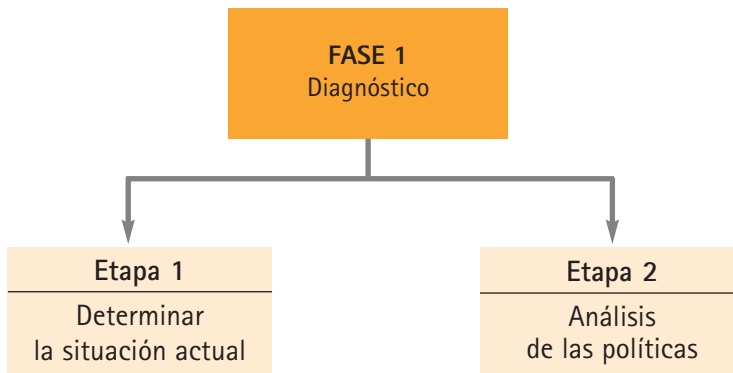
El Bloque A se divide en tres fases, que se corresponden con las fases previas a la ejecución de una política pública (diagnóstico y planificación de objetivos y medidas), así como con la fase de evaluación (previa, continua, de resultados y de impacto). A través de un buen diagnóstico de la realidad sobre la que vamos a actuar –no sólo de las personas beneficiarias, sino de las políticas que se han venido desarrollando hasta ahora– tendremos un buen punto de partida para diseñar los objetivos que queremos lograr a través de la política pública. Nos permitirá conocer la realidad y las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, por lo que las medidas, a su vez, deberán responder adecuadamente a sus demandas.

FASE 1: DIAGNÓSTICO

La Fase de diagnóstico se centra en estudiar, por una lado, la población beneficiaria de la política pública que vamos a desarrollar (esto implica conocer la situación diferenciada de hombres y de mujeres, sus puntos de partida, sus demandas y necesidades, etc.); y, por otro lado, las políticas, planes o medidas que se están ejecutando en la actualidad (o que se

han ejecutado con anterioridad) y que nos ofrecerán información sobre el impacto que han producido sobre las mujeres y los hombres y el grado de avance en materia de igualdad de oportunidades que han conseguido.

Se expone a continuación el esquema de las etapas que componen esta Fase:





ETAPA 1: DETERMINAR LA SITUACIÓN ACTUAL

Cuando se quiere diseñar una política pública, un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones con enfoque de género es el conocimiento de la realidad a partir de un análisis de género.

Para ello es necesario recopilar toda la información desagregada por sexo y calcular el porcentaje de las diferencias entre ambos. También resulta fundamental, para conocer con el máximo detalle la realidad, cruzar esta variable con otras variables, como la étnica, grupos de edad, estado civil, discapacidad, hábitat, etc.

Las estadísticas de género son una representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio y que desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres. (CEPAL, 2007)

Cuando los datos que utilizamos no están desagregados se puede estar ocultando la exclusión o desigualdad hacia las mujeres sobre la que es necesario intervenir.

La producción y utilización de datos desagregados por sexo es imprescindible porque permite visibilizar a las mujeres, pero es insuficiente para comprender las relaciones de género.

Si bien los datos desagregados por sexo evidencian aspectos cruciales de las desigualdades entre los hombres y las mujeres, es necesario comprender por qué se producen en una población dada, así como el modo en que en una sociedad los papeles se asignan en función del género.

De forma esquemática podríamos decir que incorporar la perspectiva de género en esta fase supone:


- 1) Visibilizar a las mujeres como parte de la población destinataria de las acciones que se van a desarrollar;
- 2) Detectar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de actuación;
- 3) Analizar esas desigualdades averiguando qué modelos culturales y prácticas institucionales retroalimentan las situaciones de desventaja de las mujeres en el ámbito de análisis;
- 4) Considerar el género como una categoría analítica.

Para facilitar este análisis se proponen una serie de preguntas guía. La realización debe hacerse teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres asumen roles diferentes en la sociedad, acceden de forma desigual a los recursos y son afectados/as de modo distinto por políticas y medidas. Por tanto, cuando éstas no están diseñadas adecuadamente, en función de las diferencias de género existentes, tienden a perpetuarse las desigualdades.


Preguntas Guía

 ¿Cuál es la representación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación?


.....
.....
.....

 ¿Cuál ha sido la evolución en los últimos años de la representación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación?


.....
.....
.....

 ¿Quién o quiénes son las personas destinatarias directas de la acción? ¿Quién o quiénes son las personas destinatarias indirectas?


.....
.....
.....

 ¿Tienen mujeres y hombres las mismas responsabilidades en el ámbito familiar?


.....
.....
.....

 ¿Es paritaria la presencia de hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en este ámbito de actuación?

.....
.....
.....

 ¿Influye la distinta disponibilidad de tiempo de hombres y mujeres en el acceso a servicios, recursos, espacios, infraestructuras, etc. en este ámbito de actuación?

.....
.....
.....

 ¿Cómo se distribuye el espacio entre hombres y mujeres, en relación a la acción?

.....
.....
.....



EJEMPLO

Se plantea realizar una actuación pública que promueva el uso de Internet en el ámbito rural de Castilla-La Mancha, con la finalidad de converger con Europa.

Antes de planificar los objetivos y medidas que vamos a ejecutar, conviene conocer algunos datos sobre el acceso a Internet en Castilla-La Mancha, así como fijar algunas premisas que nos van a permitir analizar la información desde una perspectiva de género.

La siguiente tabla nos muestra algunos datos que nos permiten comparar el uso de Internet a nivel europeo, nacional y castellano-manchego:

PERSONAS QUE HAN UTILIZADO INTERNET EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES

EUROPA	ESPAÑA	CASTILLA-LA MANCHA
57%	56%	50,5%

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2008. INE.

Desde el enfoque de género interesa conocer cuál es la posición de las mujeres en el uso de Internet, por lo que para diseñar la actuación política con eficacia se requiere desagregar los datos para aportar luz sobre qué ocurre con el uso de Internet y las mujeres. Así, utilizaremos estos datos desagregados por sexo.

PERSONAS QUE HAN UTILIZADO INTERNET EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES EN CASTILLA-LA MANCHA POR SEXO

HOMBRES	MUJERES
57,1%	43,7%

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2008. INE.

Este dato nos muestra que existe un acceso y un uso desigual de Internet de hombres y mujeres.

Todas las barreras que impiden a las mujeres incorporarse y participar en la sociedad de la información se denominan brecha digital. Tal y como vemos en la tabla anterior, en Castilla-La Mancha la brecha digital de género es de 13,4 puntos (diferencia porcentual entre 57,1% y 43,7%).

Cruzar la variable sexo con otras variables nos amplía la información. Así, si profundizamos en este análisis teniendo en cuenta otras variables como por ejemplo el hábitat (ver tabla siguiente), podemos observar que las mujeres que habitan en poblaciones inferiores a 10.000 habitantes son el grupo de población que menos uso hace de Internet.

PERSONAS QUE HAN UTILIZADO INTERNET EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES
EN CASTILLA-LA MANCHA POR HÁBITAT Y POR SEXO

(Porcentajes)	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Hábitat: Más de 100.000 habitantes y capitales de provincia	61,6	70,1	51,6
Hábitat: De 50.000 a 100.000 habitantes	71,2	80,0	61,9
Hábitat: De 20.000 a 50.000 habitantes	50,6	52,8	48,5
Hábitat: De 10.000 a 20.000 habitantes	63,8	74,8	51,9
Hábitat: Menos de 10.000 habitantes	37,9	42,0	33,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Este dato nos permitirá conocer más de cerca sobre qué población estamos actuando y nos permitirá definir con mayor precisión y eficacia las actuaciones políticas que vamos a desarrollar.

Un análisis más cualitativo desde la perspectiva de género nos muestra que existe una diferencia de género en la proporción de hombres y mujeres que utilizan Internet, y ésta no depende únicamente de si tienen o no ordenadores, sino que está condicionada por otros factores.

Tener acceso y usar Internet no significa lo mismo. En muchos hogares existe conexión a Internet pero las mujeres no hacen uso de él. Los roles de género determinan el uso del tiempo en el ámbito doméstico.

Un ejemplo es la desconexión que se produce en las mujeres de edad fértil y está relacionado con la limitación del uso del tiempo y las necesidades de conciliación. En cuanto a las responsabilidades familiares/domésticas, se siguen transmitiendo roles tradicionales de género, por lo que las mujeres siguen asumiendo casi al 100% las tareas de cuidados.

Las mujeres se conectan menos horas y realizan conexiones más breves que los hombres (cuando la conexión se realiza dentro del hogar).

Los estereotipos dificultan la participación y presencia de las mujeres en las nuevas tecnologías. La segregación en los estudios universitarios relacionados con las carreras tecnológicas es un claro ejemplo, como también lo es la escasa presencia de mujeres en determinadas profesiones tecnológicas.

La disponibilidad de tiempo de las mujeres afecta a su incorporación al mundo laboral, no sólo por las pocas infraestructuras que permiten la conciliación, sino por las insuficientes conexiones de transporte que existen entre estas zonas rurales de Castilla-La Mancha.



ETAPA 2: ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS

En esta etapa se trata de conocer la situación actual en relación a la política que se va a diseñar. Así, necesitamos conocer cómo afectan las políticas existentes o las futuras a hombres y mujeres.

Si bien en la Etapa 1 hemos analizado las diferentes situaciones de partida de hombres y mujeres, en esta Etapa deberemos analizar las políticas existentes, con el fin de detectar las posibles lagunas o la necesaria modificación de estas políticas desde la perspectiva de género.

Este trabajo de investigación y análisis es muy importante si realmente se quie-

re integrar una perspectiva de género. Para ello podemos utilizar diversas fuentes estadísticas, estudios e investigaciones, propias o ajenas y la utilización de indicadores de género que midan la evolución género tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo.

A modo de ejemplo se proponen una serie de preguntas guía. En el caso de que no pueda contestarse a estas preguntas debido a que en el órgano gestor se carece de la información necesaria, debe alertar de que es necesario revisar el diseño y explotación de sus bases de datos de manera que la misma sea capaz de aportar información útil para la realización de un análisis de género

Preguntas Guía



¿Este problema afecta a hombres y mujeres de la misma manera?



¿Cuál es la situación actual de los hombres y mujeres en este ámbito?



¿Cómo es la presencia y representación de las mujeres y los hombres en este ámbito?



¿Mujeres y hombres acceden y disfrutan en igualdad de los recursos (infraestructuras, empleo, financiación, servicios, etc.) y derechos en el ámbito de actuación de este análisis? ¿Por qué?



¿Existen objetivos ya establecidos que favorecen la igualdad en las políticas que afectan a este ámbito? ¿Cuáles?



¿Existen normativa, medidas y/o recursos ya establecidos para favorecer la igualdad en las políticas que afectan a este ámbito? ¿Cuáles?



EJEMPLO

Continuando con el ejemplo anterior sobre el uso de Internet, se trata a continuación de analizar las políticas que se hayan realizado en esta materia y con anterioridad en el ámbito rural.

El ejemplo de la política que se quiere realizar iría dirigido a todo el conjunto de la población rural castellano-manchega, aunque indirectamente sería conveniente dirigir acciones especiales para las mujeres desempleadas de larga duración, con unos niveles de analfabetismo digital y tecnológico muy elevados.

Las políticas dirigidas a fomentar el uso de Internet entre las zonas rurales castellano-manchegas están dando sus resultados. El rápido incremento de la población que usa Internet es una prueba de ello. Estas políticas deben tener en cuenta que hombres y mujeres no parten de la misma situación en relación al uso de Internet y que, por tanto, hay que detectar las barreras existentes para tenerlas en cuenta en el diseño de la acción política.

Se han realizado con anterioridad programas de alfabetización digital, pero no iban dirigidos específicamente a las mujeres. Estos programas no han permitido eliminar la brecha digital de género existente.

En la actualidad se está realizando una política de extensión de la red de Internet de banda ancha por todo el territorio de Castilla-La Mancha. El objetivo es llegar a todos los hogares en el 2011, incluidos los de menos de 10.000 habitantes.

FASE 2: PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

La mayoría de las actuaciones públicas tienen relación directa con las cuestiones de género.

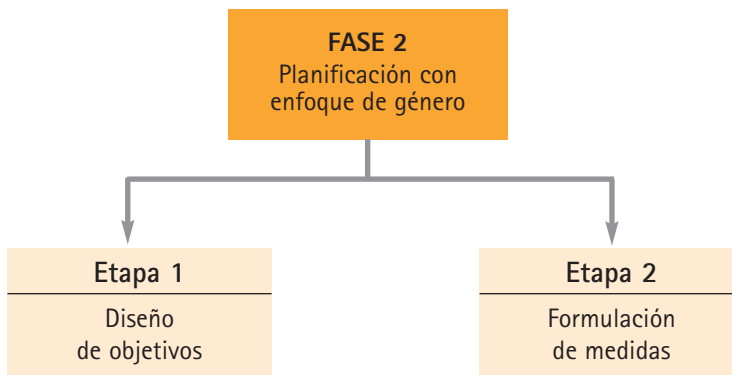
En ciertos casos, el tema abordado puede resultar menos pertinente al enfoque de género. En algunos ámbitos, incluso, puede no tener sentido su implicación. Sin embargo, en general, es difícil señalar ámbitos concretos (desarrollo rural; promoción empresarial, familia, vivienda, personas mayores, medio ambiente, jóvenes, inmigración, diversidad, etc.) donde no sea pertinente este enfoque.

Una vez conocida la realidad sobre la que vamos a actuar debemos determi-

nar si las políticas o medidas que se ponen en marcha pueden incidir en la desigualdad de mujeres y hombres y en qué medida son relevantes.

No debe olvidarse, en este punto, que cuando una acción o actividad es relevante al género no sólo es importante asegurarse de que, con la misma, no se están generando efectos indeseados, sino también, en la medida de lo posible, preocuparse por formular medidas concretas para que esa actividad o acción contribuya positivamente a la igualdad.

A continuación se expone el esquema que se va a seguir en esta Fase de Planificación:





ETAPA 1: DISEÑO DE OBJETIVOS

En esta Etapa se formularán objetivos específicos de actuación para que las acciones incorporen la perspectiva de género.

Un buen ejercicio para fijar objetivos es comenzar preguntándonos *qué queremos lograr* en relación a la acción política a realizar y a la situación de hombres y mujeres. Para ello, puede ser una buena idea plantearse preguntas en relación a los objetivos fundamentales de las políticas de igualdad de la Institución, así como plantearse si los objetivos no específicos contribuyen a eliminar, corregir o prevenir situaciones de desigualdad.

Un análisis sobre lo que hay que cambiar puede ayudarnos a diseñar objetivos que impulsen la igualdad de género desde el área que intervenimos.

Los objetivos que se diseñen desde el enfoque de género deben:

1. Contribuir deliberadamente a satisfacer las necesidades, intereses, y preocupaciones de mujeres y hombres. Si los hombres o las mujeres están en desventaja en una situación determinada, entonces el objetivo de la política debería tratar de corregir este desequilibrio.

Las mujeres y los hombres tienen distintas posiciones sociales y desarrollan diferentes funciones que vienen establecidas por su rol de género, esto determina que sus necesidades y preocupaciones sean diferentes.

En el ejemplo que estamos abordando, si las mujeres utilizan en menor medida las nuevas tecnologías de información y comunicación, cualquier proyecto o

política que se diseñe para promover el acceso a las nuevas tecnologías, si no atiende a las necesidades y preocupaciones de las mujeres como diferentes de las necesidades y preocupaciones de los hombres, muy probablemente será ineficaz.

El acceso de las mujeres a las TICs se debe a factores más profundos que la infraestructura tecnológica. Es decir, no se produce sólo por no disponer de un ordenador sino que las barreras vinculadas a los roles y relaciones de género son las que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a las TIC. Las normas, los valores, las tradiciones culturales subordinan también a las mujeres en el ámbito tecnológico.


2. Los objetivos deben contribuir a transformar los valores, las normas y las estructuras que obstaculizan la igualdad de género.

Siguiendo el ejemplo anterior, los objetivos de una política que se diseñe para promover el acceso a las nuevas tecnologías deberían contribuir a modificar aquellos valores, normas, estructuras que obstaculizan la igualdad de género en el acceso y uso de las TICs.


Por ejemplo, facilitando la alfabetización digital de las mujeres, promoviendo una imagen amigable (de utilidad) de las TICs entre las mujeres, revisando los contenidos sexistas y visibilizando la contribución científica de las mujeres, etc.

En esta fase, por tanto, hay que establecer objetivos específicos sobre la igualdad como ya hemos visto, así como garantizar que todos los objetivos establecidos sean sensibles al género.


Preguntas Guía

 ¿El objetivo atiende las necesidades y preocupaciones de las mujeres y los hombres?


.....
.....
.....

 ¿El objetivo contribuye a transformar los valores, las normas y las estructuras que obstaculizan la igualdad de género en las políticas?


.....
.....
.....

 ¿Tienen en cuenta los objetivos las diferencias de cómo afecta el problema a hombres y mujeres?


.....
.....
.....

 ¿Especifican los objetivos a quién va dirigido el proyecto, estableciendo una distinción entre mujeres y hombres?

.....
.....
.....

 ¿Reflejan los objetivos las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres?

.....
.....
.....

 ¿Se han contemplado objetivos dirigidos a alcanzar la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres?

.....
.....
.....



ETAPA 2: FORMULACIÓN DE MEDIDAS

Una vez diseñados los objetivos e incorporado la perspectiva de género en cada uno de ellos, el siguiente paso es planificar las medidas o acciones que vamos a llevar a cabo en el transcurso de la duración de la política pública.

Estas medidas deberán ser coherentes con el objetivo último que estamos persiguiendo: lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito concreto de actuación; pero, además, deberán de responder a criterios de eficacia y eficiencia. Una medida eficaz será aquella que responda adecuadamente a los objetivos propuestos en el diseño de la política e incorpore el enfoque de género como una prioridad. Será eficiente, a su vez, la que utilice adecuadamente los recursos de los que dispone y redistribuya el presupuesto atendiendo a las necesidades concretas de mujeres y hombres.

Por tanto, se plantean dos cuestiones claves a la hora de diseñar medidas eficaces para implementar la política pública: cómo utiliza los recursos de los que dispone (presupuesto) y cómo atiende las necesidades de los beneficiarios/os a los que se dirige.

Incorporar el enfoque de género en los *presupuestos* constituye una de las exigencias dentro del proceso de incorporación del *mainstreaming* de género en una política pública. Analizar dónde se están invirtiendo los recursos desde una perspectiva de género nos va a permitir explicar cómo una decisión pública puede afectar a la vida de hombres y


mujeres, así como de qué manera puede contribuir una asignación determinada a la consecución de la igualdad de género.

Para aplicar adecuadamente el enfoque de género en los presupuestos deberemos evaluar las asignaciones que se realizan desde una perspectiva de género, identificando el impacto que van a tener sobre hombres y mujeres, partiendo de su posición socio-económica diferenciada.


La segunda de las cuestiones claves que van a permitir que las medidas que diseñamos sean eficaces será la *atención a la población beneficiaria*. Esto dependerá directamente del análisis de la realidad que hayamos realizado en fases anteriores, pues nos ofrecerá la información necesaria para conocer con exactitud la población a la que nos dirigimos (hombres y mujeres), sus necesidades y demandas, los desequilibrios existentes, así como su uso o relación con el ámbito de actuación que estamos realizando.

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


Preguntas Guía

 ¿Quiénes son las personas beneficiarias de la política pública que vamos a ejecutar?


.....
.....
.....

 ¿Están las mujeres o grupos de mujeres identificadas explícitamente entre la población beneficiaria de la política?


.....
.....
.....

 ¿Cómo se distribuyen los recursos empleados entre la población beneficiaria? ¿Se deja claro qué porcentaje del presupuesto total beneficiará directamente a las mujeres y cuál a los hombres?


.....
.....
.....

 Las medidas planteadas ¿se adecúan a los objetivos diseñados en la fase anterior?

.....
.....
.....

 ¿Contemplan las medidas la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito de actuación?

.....
.....
.....

 ¿Tienen en cuenta las medidas diseñadas las necesidades y demandas de hombres y mujeres?

.....
.....
.....



Preguntas Guía



¿Las medidas propuestas refuerzan los roles de género?



¿Se han contemplado acciones positivas hacia las mujeres?



¿Se han contemplado medidas adicionales para garantizar que la política pública promueva la igualdad de género? (capacitaciones, información, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas beneficiarias, etc.)

EJEMPLO

Siguiendo con el ejemplo anterior, y antes de proceder a diseñar los objetivos y medidas que vamos a ejecutar, es importante partir de una serie de ideas:

1. Puesto que el tiempo dedicado a las tareas relacionadas con el rol reproductivo (cuidados, tareas domésticas, etc.) que dedican hombres y mujeres es diferente, existen diferencias en el acceso y uso de Internet.
2. El uso de Internet entre mujeres y hombres es distinto como consecuencia del rol de género.
3. Las mujeres están menos presentes en las carreras relacionadas con las nuevas tecnologías y son minoría en estas profesiones.
4. El acceso a Internet está directamente relacionado con el empleo. Las mujeres ocupan los puestos más precarios en las empresas poco tecnificadas. Además son las que permanecen más tiempo en situación de desempleo, esto limita su uso.
5. Los estereotipos sexistas y las normas sociales también tienen efecto negativo en el uso de Internet por las mujeres. En este sentido el discurso de que la tecnología no es cosa de mujeres aún está presente en determinados grupos.
6. El uso de las mujeres de Internet está también determinado por los contenidos, diseñados mayoritariamente por varones. Presentan una visión androcéntrica del mundo en el que las mujeres no se ven reflejadas. Los contenidos sexistas, la pornografía, la pedofilia en la red, alejan a las mujeres de Internet.
7. A pesar de los planes de igualdad y de los objetivos de igualdad que se han establecido en las políticas de promoción de Internet en el Estado español, la brecha digital de género ha crecido en España, pasando a ser de 8'5 a 8'9 en el último año.¹

Entre los objetivos que deben fijarse en una política pública sensible al género, están los que faciliten una alfabetización digital y tecnológica especialmente a las mujeres con mayores dificultades de inserción socio-laboral. Además, otro objetivo debe dirigirse a promover la cultura de Internet entre las mujeres, permitiendo eliminar progresivamente la tecnofobia entre ellas.

Para garantizar la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los servicios de la Sociedad de la Información, especialmente a Internet, primero será necesario que se desplieguen al máximo las infraestructuras de telecomunicaciones por todo el territorio, especialmente los servicios de comunicación por cable y las redes de acceso de gran capacidad. Asimismo, será necesario que se garanticen los servicios básicos y avanzados de telecomunicaciones (cobertura de telefonía móvil, acceso a Internet de banda ancha, o servicios de radio y televisión digital). Una vez cubiertas dichas necesidades por todo el

1. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2008. INE.



territorio, la política pública deberá facilitar la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias para disfrutar de las nuevas tecnologías, especialmente de Internet, y permitir a su vez romper con la brecha digital de género.

Para ello, una medida eficaz podrá ser realizar un programa de alfabetización digital dirigido a toda la población, pero con especial relevancia hacia las mujeres rurales, otorgándoles preferencia a la hora de acceder al programa. En este programa será importante que se fomente la creación de sitios Web, blogs y foros de debate y encuentro entre mujeres, así como un progresivo aumento del uso de Internet para formarse en nuevas materias que les permitan acceder al mercado laboral (e-learning). La publicidad de estas nuevas iniciativas debe permitir acercar Internet a las mujeres, haciendo ésta más atractiva.

Todas las medidas para acceder a las nuevas tecnologías redundarán en una falta de tiempo para conciliar. Por tanto, debería de preverse acompañar estas iniciativas de mayores recursos para conciliar. Para ello sería conveniente, así como para el resto de medidas que se promuevan, firmar convenios entre los organismos de ámbito local con competencia en la materia y los de ámbito regional.

FASE 3: EVALUACIÓN

Esta Fase de evaluación resulta imprescindible para analizar el grado de cumplimiento de una política pública, la adecuación de las medidas llevadas a cabo con los objetivos planteados en un primer momento, así como el impacto que estas acciones están teniendo sobre la población diana.

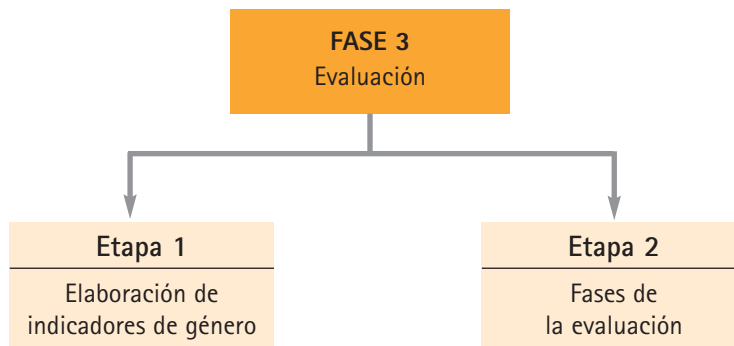
Atendiendo al objetivo de esta Guía -incorporar el *mainstreaming* de género en todas las fases de una política- la evaluación debe centrarse en verificar la coherencia de las acciones llevadas a cabo con el principio de igualdad. Así, se establecerán una serie de indicadores que nos permitirán analizar cómo se está llevando a cabo la política desde una perspectiva de género, así como un sistema de evaluación de los resultados y del impacto que las medidas están teniendo sobre la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta manera sabremos si, efectivamente, hemos logrado diseñar e implementar una política pública con enfoque de género, así como cuáles han sido los puntos débiles de todo el proceso.

Todo el proceso de *mainstreaming*, y en particular por lo que atañe al sistema de evaluación, requiere contar con una comunicación fluida y eficaz en la organización y gestión del trabajo. Esto posibilitará que haya un entendimiento mutuo entre todas las personas participantes, que no se generen malentendidos y que el sistema pueda corregirse así mismo las veces que sean necesarias. Es responsabilidad, por tanto, del grupo de gestión o coordinación implementar los mecanismos que hagan posible contar con un ambiente distendido y abierto en el que la comunicación fluya en todas las direcciones.

Asimismo, es imprescindible que todas las personas participantes en el proceso se sientan parte activa y responsable del mismo. Ya hemos repetido en varias ocasiones la importancia del *mainstreaming* y de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Todo el personal de la Administración tiene el poder y la responsabilidad de lograr el cambio que se desea en las políticas.

Se expone a continuación el esquema de esta Fase con sus dos etapas:





ETAPA 1: ELABORACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

La utilización de indicadores de género nos va a permitir evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a lo largo de todas las fases de la política pública que estamos implantando. Esta última fase de evaluación nos va a ofrecer, además, las claves para analizar los cambios o la persistencia de las desigualdades con respecto al análisis de la realidad que describíamos en la Fase 2. Esto demostrará, en definitiva, si hemos logrado incorporar con éxito el enfoque de género en las distintas fases de nuestra política.

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

ETAPA 2: FASES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación es un instrumento imprescindible en toda política pública, pues nos va a permitir realizar un seguimiento de las acciones que se están implantando, así como de los resultados y el impacto que están teniendo sobre la población objeto de intervención. Nos va a permitir conocer, a su vez, la eficacia y la eficiencia de los objetivos y medidas diseñadas en la Fase de Planificación con respecto a la incorporación o no de la perspectiva de género en las mismas.

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

Existen varias *Fases de Evaluación* a las que aplicaremos un criterio determinado:

- a) En la **Fase de Planificación** de los objetivos y las medidas, sería conveniente realizar una *Evaluación de la Pertinencia* de género, es decir, de la coherencia entre los objetivos propuestos y las necesidades para la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito de actuación. Este criterio de evaluación permitirá identificar las mejoras y recomendaciones que puedan realizarse de cara a futuras intervenciones en la materia. Para ello podremos responder a una serie de preguntas:

Preguntas Guía



Antes de proceder al planteamiento de los objetivos, ¿se ha tenido en cuenta la presencia de mujeres y hombres a la hora de analizar la realidad sobre la que se actúa?



¿Se han detectado las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en el contexto de actuación de la política pública?



¿Los objetivos definidos responden a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres?



¿Los objetivos se han diseñado para erradicar las desigualdades y discriminaciones que se han detectado en el análisis de la realidad?



¿Facilitan los objetivos y las medidas el que las mujeres puedan acceder y participar en igualdad de condiciones con los hombres en la política concreta que se va a implantar?



¿Son coherentes las medidas propuestas con el objetivo de lograr la igualdad en el ámbito de actuación?



¿Responden esas medidas a los objetivos planteados a partir del diagnóstico de la realidad?



¿Cómo se podrían reforzar las medidas propuestas de cara a lograr una igualdad real en el ámbito de actuación?



Con esta batería de preguntas nos tenemos que plantear si al diseñar la política pública (objetivos, medidas...) estamos contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre la población objeto de intervención; si esos objetivos responden a necesidades reales de las mujeres y de los hombres a los que nos dirigimos, así como si contribuyen a eliminar los desequilibrios de partida.

Este tipo de *evaluación de la pertinencia de género* nos va a permitir también identificar propuestas concretas de actuación que contribuyan a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de ahí que sea útil aplicarlo en esta fase de diseño de los objetivos y medidas.

- b) Una vez definidos los objetivos y las medidas que vamos a emprender, hay que ponerlos en marcha. En esta **Fase de Implementación** debe-

remos de evaluar de manera continua cómo se están llevando a cabo las acciones en el contexto específico al que nos dirigimos. Sería adecuado, por tanto, incorporar aquí una *Evaluación de la Eficacia o Validez* de las medidas implantadas, es decir, conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos y si esos objetivos se están aplicando con un enfoque de género; analizar los resultados que se van consiguiendo y valorar los posibles efectos no previstos; analizar cuáles están siendo las medidas más eficaces para promover la igualdad; analizar cuáles son las desigualdades o discriminaciones detectadas que se están combatiendo con mayor facilidad; e identificar posibles propuestas de mejora.

Para facilitar este proceso de evaluación se proponen una serie de preguntas guía:


Preguntas Guía

 ¿En qué medida las acciones ya implementadas están cumpliendo los objetivos generales propuestos en la Fase anterior?

.....

.....


.....

 ¿Están contribuyendo las medidas a eliminar las discriminaciones que se detectaron en el análisis de la realidad?

.....

.....


.....

 ¿Existen acciones que estén generando un resultado no esperado con respecto al logro de la igualdad?

.....

.....


.....

 ¿Qué acciones concretas están contribuyendo en mayor medida al objetivo de incorporar la igualdad entre la población?

.....

.....


.....

 ¿Qué factores están facilitando o impidiendo el que las medidas ya implantadas estén teniendo mayor o menor éxito en su contribución a la igualdad?

.....

.....

.....

 ¿Cómo se podría reforzar el proceso de implementación de las medidas y lograr así una eficacia mayor de las políticas de igualdad en el ámbito de actuación?

.....

.....

.....



Esta Fase de evaluación continua de las medidas propuestas nos facilitará conocer si los objetivos diseñados en un primer momento, así como las acciones que los llevan a cabo, contribuyen realmente a una igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la población diana. Para ello, se podrá analizar, a modo de ejemplo, la igualdad en los siguientes ámbitos:

- Igualdad en el poder y participación en la toma de decisiones.
 - Igualdad económica y en el acceso a bienes y servicios.
 - Equilibrio en los usos del tiempo y corresponsabilidad en las esferas doméstica y laboral.
 - Erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y, en especial, de la violencia de género.
- c) En último lugar, una vez hemos realizado una evaluación del diseño y planificación de los objetivos y medidas, así como de su puesta en marcha y resultados a través de criterios de pertinencia y de eficacia, respectivamente, procederemos a realizar una **Evaluación del Impacto** que

sobre la igualdad entre hombres y mujeres ha tenido nuestra política.

Estudiar el impacto nos va a dar la posibilidad de conocer el efecto que ha producido el desarrollo de las medidas adoptadas en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El impacto se puede medir en el corto/medio plazo (por ejemplo, los efectos obtenidos inmediatamente tras haber ejecutado una acción) y en el largo plazo (por ejemplo, si se ha producido un cambio en las estructuras que generaban las desigualdades detectadas en el diagnóstico).

Para poder realizar el análisis del impacto tendremos que contar con herramientas de recogida de información y con indicadores que nos faciliten el conocimiento de los resultados obtenidos. Todas estas herramientas deberán ofrecernos datos desagregados por sexo, a fin de comprobar el grado de incidencia de las medidas sobre hombres y mujeres.

Algunas preguntas guía que pueden utilizarse en esta Evaluación del Impacto podrían ser:

Preguntas Guía



¿Han contribuido las medidas, en un momento inicial, a eliminar los desequilibrios de género detectados en el diagnóstico?



¿Han conseguido las medidas, a largo plazo, contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



¿Se han detectado factores o mecanismos que sigan perpetuando roles, estereotipos y, en definitiva, desigualdades entre mujeres y hombres?



¿El impacto de las medidas era el esperado al inicio del diseño de la política pública?



BLOQUE B: Implantación del *mainstreaming* de género dentro de la Organización

Una vez incorporado el enfoque de género en cada una de las fases y etapas de una política pública, habremos logrado incorporar la estrategia del *mainstreaming* de forma eficaz. Esto nos llevará necesariamente a plantearnos qué estamos haciendo dentro de la propia Organización, y si esa perspectiva impregna de la misma manera el funcionamiento diario y la estructura de la Administración pública.

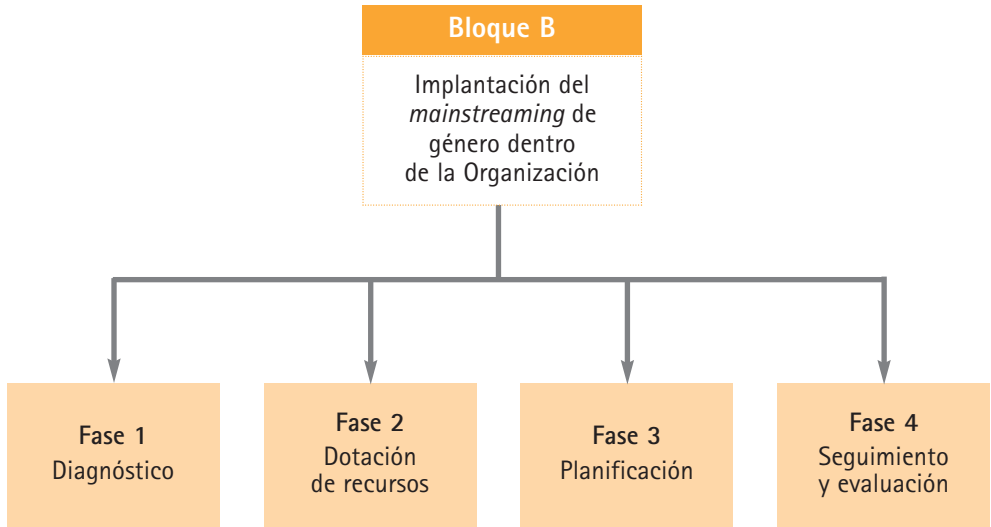
En este segundo bloque se trata, pues, de analizar cuál es la realidad interna de la Organización en materia de igualdad de oportunidades, lo que nos ofrecerá un punto de partida concreto para desarrollar las políticas transversales en el contexto específico sobre el que queremos actuar. Constituye el punto de partida para diseñar una política pública con enfoque de género, pues parte de la idea de que la transversalidad debe comenzar en la propia estructura del órgano que actúa. No obstante, por el formato que se ha escogido para la elaboración de esta Guía, esta parte quedaría al final, dejando el enfoque de género en las políticas públicas con sus ejemplos para el primer bloque.

Para lograr incorporar la transversalidad de género deben definirse las herramientas y las técnicas necesarias que se van a utilizar en el proceso de integración de la variable género en todas las políticas, así como realizar un seguimiento y una evaluación de éstas con perspectiva de género. Además de las herramientas, es importante que se concreten los pasos que se van a llevar a cabo dentro del plan de trabajo, así como el reparto correspondiente de responsabilidades dentro de la Organización.

La experiencia ha demostrado que saltarse esta primera fase en el inicio del proceso de aplicación del *mainstreaming* conduce a un fracaso de todo el proceso, ya que, para que éste se desarrolle con éxito es imprescindible conocer con precisión cuál es la situación de la que se parte. Significa que hay una serie de tareas que es conveniente realizar antes de hacer frente a la labor de incorporar la perspectiva de género en el trabajo diario del Servicio o Departamento de la Administración pública que va a actuar.

El gráfico siguiente muestra las cuatro Fases que componen este Bloque B:

Esquema de las Fases que conforman el Bloque B





FASE 1: DIAGNÓSTICO

A través de esta Fase se trata de averiguar cuál es la situación, en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, de la que parte el Servicio o Departamento concreto de la Administración.

Los objetivos que deben cumplirse en esta Fase son los siguientes:

- Diagnosticar la situación de hombres y mujeres en el ámbito interno de la Organización.
- Revisar las medidas o normas promotoras de la igualdad en el ámbito interno de la Organización.
- Determinar la existencia o inexistencia de voluntad política como impulso al *mainstreaming* de género en su ámbito de actuación.
- Detectar puntos fuertes del proceso.
- Detectar puntos débiles del proceso.

Diagnosticar la situación de mujeres y hombres en la Organización supone la

identificación en el uso de los recursos, la distribución de los mismos, la participación en la toma de decisiones, etc. Este diagnóstico es fundamental para conocer las desigualdades de género existentes.

Se proponen una serie de preguntas guía para responder adecuadamente a estas cuestiones. La respuesta a las mismas nos va a ofrecer un panorama general sobre el punto de partida de la Organización con respecto a la igualdad de oportunidades. Para ello contaremos con técnicas de recogida de información cuantitativa, que nos permitirán obtener datos numéricos acerca de dónde se encuentran las mujeres y los hombres dentro del departamento, o si existe normativa concreta sobre la igualdad de oportunidades; y con técnicas cualitativas, que nos ofrecerán una información más subjetiva acerca de las necesidades, dificultades o valoraciones que de la igualdad de oportunidades tiene el personal al servicio de la Organización.

Preguntas Guía



¿Dónde se encuentran las mujeres y los hombres en la estructura interna de la Organización?



En el caso de que la presencia de mujeres y de hombres no fuera paritaria en los puestos técnicos/políticos de toma de decisiones, ¿a qué puede deberse?



¿Qué usos del tiempo hacen mujeres y hombres en la Organización?



¿Cuáles son las principales necesidades detectadas por el personal de la Organización relacionadas con la igualdad de oportunidades?



¿Qué medidas o normativa existe para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en relación al ámbito interno de la Organización?



¿Ayudan estas medidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres en relación al ámbito interno de la Organización?



¿En qué aspectos se debería seguir trabajando?



¿Existe el compromiso expreso de incorporar la perspectiva de género en la Organización?



FASE 2: DOTACIÓN DE RECURSOS

En este punto se debe de reflexionar sobre las necesidades prácticas de la Organización y elaborar un inventario de aquellos recursos (materiales e inmateriales) de los que sea necesario proveerse, con el fin de llevar a buen puerto el proceso de incorporación de la transversalidad de género. En esta fase es importante tener en cuenta de manera realista la voluntad existente, que condicionará en buena medida la cantidad y la calidad de los recursos disponibles, y que deberá de conocerse tras la superación de la Fase de diagnóstico.

Los objetivos que se fijan en esta Fase son los siguientes:

- Detectar las necesidades del personal en cuanto a la capacitación o información sobre *mainstreaming* de género.
- Determinar qué conocimientos se tienen sobre género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la Organización.
- Determinar qué conocimientos se tienen sobre transversalidad de género.
- Determinar con qué herramientas se cuenta para llevar a cabo la implantación del *mainstreaming* de género en la Organización.
- Determinar con qué recursos se cuenta para realizar el diagnóstico de género en el seno de la Organización.

Para ello se proponen una serie de preguntas guía. La respuesta a estas preguntas nos va a ofrecer información sobre cuáles son las necesidades del personal, los recursos con los que cuenta la Organización y las herramientas que nos permitirán implantar la transversalidad de género en la estructura interna del departamento.

Preguntas Guía



¿Se han detectado necesidades del personal en cuanto a capacitación, formación o información sobre *mainstreaming* de género?



¿Cuántas personas en la Organización tienen formación específica sobre igualdad y transversalidad de género?



¿Con qué recursos bibliográficos (manuales, guías metodológicas, etc.) se cuenta?
¿Con qué recursos formativos? ¿Con qué recursos de asesoramiento?



¿Cuenta la Organización con datos desagregados por sexo para realizar el diagnóstico interno? ¿Las bases de datos permiten la explotación de datos desagregados por sexo?



FASE 3: PLANIFICACIÓN

Esta etapa va a permitir fijar los objetivos (qué), las responsabilidades (quién) y el plan de trabajo (cómo) para la implementación del *mainstreaming* de género en la Organización.

Una vez se ha analizado en qué situación se encuentra la Organización con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, así como se tiene una idea de los recursos de los que se dispone, lo siguiente que hay que hacer es elaborar una planificación del proceso de *mainstreaming*. Esta planificación es una herramienta importante, de cara a que todo el personal implicado en el mismo tome conciencia de su organización y relevancia. Con un plan de trabajo claro y eficaz será más sencillo retomar el rumbo del proceso cuando ocasionalmente haya que desviarse de él o surjan dudas o dificultades al respecto.

Dentro de la programación del plan de trabajo se deberá de tener en cuenta si las acciones que se realizan de forma cotidiana dentro de la Organización tienen relevancia para la situación de mujeres y hombres, así como cerciorarse de que las mismas no generan efectos indeseados –voluntarios o involuntarios– en el camino hacia la igualdad entre los sexos.


El desarrollo de esta etapa de planificación tiene los siguientes objetivos:


- Fijar o revisar las metas del proceso de implantación del *mainstreaming* de género en la Organización.
- Distribuir roles y responsabilidades en el proceso.
- Revisar las programaciones y los tiempos de trabajo, y comprobar si los pasos de los procedimientos que se utilizan posibilitan, refuerzan o dificultan la consecución de la igualdad en la Organización.
- Reconducir el proceso en caso de eventuales desviaciones.
- Fijar o revisar los procedimientos específicos para incluir la igualdad de género en el trabajo de la Organización.
- Dotarse de herramientas que faciliten la tarea de la implantación de la transversalidad de género en la Organización.
- Fijar los plazos para la implantación del *mainstreaming* de género.
- Diseñar un procedimiento de comunicación (interna y externa) del plan de trabajo establecido en la Organización, garantizando que todo el procedimiento se realice con un lenguaje no sexista.


Se proponen las siguientes preguntas guía:


Preguntas Guía


 ¿Qué objetivos o metas se establecen con la implantación del *mainstreaming* de género en la Organización?


 ¿Quiénes pueden desempeñar un mayor nivel de responsabilidad con respecto a la implantación de la transversalidad de género dentro de la Organización?

 ¿Se ha creado algún organismo interno responsable de la implantación del *mainstreaming* de género en la Organización?

 ¿Qué acciones deben de ser llevadas a cabo para implantar la transversalidad de género en la Organización? ¿Qué plazos se van a establecer para desarrollar dichas acciones?

 ¿Qué herramientas pueden facilitar la tarea de la implantación del *mainstreaming* de género en la Organización?

 ¿Se ha revisado el lenguaje no sexista en la documentación que maneja la Organización?

 ¿Cómo se va a establecer el proceso de comunicación (interna y externa) del Plan de Trabajo dentro de la Organización?



FASE 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso que se ha abordado carece de valor si no se prevé un mecanismo de evaluación del mismo. La evaluación es lo que nos dirá si se ha conseguido, efectivamente, introducir la perspectiva de la igualdad de género de manera exitosa dentro de la Organización, si se va por buen camino pero quedan cosas por hacer y mejoras que incluir (y señalará cuáles son esas cosas y esas mejoras), o si el proceso está equivocado y en qué.

Los objetivos son los siguientes:

- Comprobar los avances/el grado de satisfacción de los objetivos generales de las políticas de igualdad actuales.
- Comprobar los avances/el grado de satisfacción de los objetivos generales del proceso de *mainstreaming* de género del Servicio.

Todo el proceso de *mainstreaming*, y en particular por lo que atañe al sistema de evaluación, requiere contar con una comunicación fluida y eficaz en la organización y gestión del trabajo. Esto posibilitará que haya un entendimiento mutuo entre todas las personas participantes, que no se generen malentendidos y que el sistema pueda corregirse a sí mismo las veces que sean necesarias. Es responsabilidad, por tanto, del grupo de gestión o coordinación implementar los mecanismos que hagan posible contar con un ambiente distendido y abierto en el que la comunicación fluya en todas las direcciones.

Asimismo, es imprescindible que todas las personas participantes en el proceso

se sientan parte activa y responsable del mismo. Ya hemos repetido en varias ocasiones la importancia del *mainstreaming* y de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Todo el personal de la Administración tiene el poder y la responsabilidad de lograr el cambio que se desea en las políticas.

A través de la técnica del seguimiento podremos desarrollar una evaluación continua de todo el proceso de introducción del *mainstreaming* de género en la Organización. En este sentido, el grupo de gestión o coordinación podrá organizar reuniones periódicas, así como emplear cualquier otro método encaminado a recoger opiniones, quejas y sugerencias.

El seguimiento hace necesario que la organización del proceso se base en criterios y procedimientos de carácter democrático. Es en este sentido en el que resulta tan importante la comunicación. Es imprescindible la participación de todas las personas participantes en igualdad de condiciones.

La evaluación, por otra parte, permitirá comprobar los logros y avances que se han producido en un cierto período de tiempo, así como los problemas y obstáculos que deban ser solucionados o eliminados. Además, facilitará la detección y la trasmisión de buenas prácticas.

También resultarán útiles en este punto las reuniones periódicas y los métodos de recogida de opiniones, quejas y sugerencias. En general, se considera que la evaluación puede ser de dos tipos, y que ambos son recomendables en el proceso de inclusión del *mainstreaming* de género en la Administración:

Evaluación interna: Es aquella que lleva a cabo el propio Servicio o Departamento involucrado en el proceso, generalmente bajo la dirección del grupo de gestión o coordinación (Comisión de Igualdad). Resulta imprescindible como toma de conciencia de los aciertos y fallos del proceso y también atiende a la exigencia de criterios democráticos para su ejecución.

Evaluación externa: Es aquella realizada por una entidad ajena al Servicio o Departamento de la Administración en el que se esté introduciendo la perspectiva de género. Resulta altamente recomendable, como medio para garanti-

zar la objetividad y la veracidad en la evaluación del proceso.

A continuación se proponen una serie de preguntas guía que nos permitirán realizar un seguimiento del plan de trabajo que hemos fijado en la etapa anterior, así como nos permitirán comprobar si los objetivos que hemos contemplado en un primer momento se están adaptando a los recursos de los que dispone la Organización. Por otra parte, estas preguntas nos permitirán también extraer información necesaria para realizar una evaluación de todo el proceso de implantación de la transversalidad de género en el departamento.



Preguntas Guía



¿Hasta qué punto se están satisfaciendo los objetivos generales de las políticas de igualdad actuales?



¿Hasta qué punto se están satisfaciendo los objetivos generales del proceso de *mainstreaming* de género del Servicio?



¿Hasta qué punto se han satisfecho los objetivos generales de las políticas de igualdad actuales?



¿Hasta qué punto se han satisfecho los objetivos generales del proceso de *mainstreaming* de género del Servicio?

Cuadros-Resumen de las Fases y Etapas de la Guía



BLOQUE A: ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

FASE 1: DIAGNÓSTICO

Consiste en analizar desde el punto de vista de mujeres y hombres, el contexto sobre el que vamos a actuar

Etapa 1. Análisis de la realidad: visibilizar la situación de partida de mujeres y hombres en el contexto sobre el que vamos a actuar; analizar sus necesidades y demandas; detectar las desigualdades existentes.

Etapa 2. Análisis de las políticas: conocer la situación actual en relación a la política que se va a diseñar; analizar el impacto que han tenido las prácticas anteriores en la consecución de la igualdad real.

FASE 2: PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Permite diseñar los objetivos específicos de actuación y las medidas que se van a llevar a cabo

Etapa 1. Diseño de objetivos: formular los objetivos que van a guiar nuestra política teniendo en cuenta el diagnóstico de partida de la situación y necesidades de mujeres y hombres.

Etapa 2. Formulación de medidas: diseñar las medidas adecuadas acordes con los objetivos que hemos formulado en la etapa anterior.

FASE 3: EVALUACIÓN

Analizar el grado de consecución de los objetivos y medidas que hemos diseñado en fases anteriores

Etapa 1. Elaboración de indicadores de género: diseñar indicadores de medición para cada una de las fases de evaluación que estén desagregados por sexo y midan la necesidad real de la población sobre la que se va a actuar.

Etapa 2. Fases de la evaluación: establecer los distintos criterios que permitirán evaluar la acción en cada una de las fases de seguimiento: planificación, implementación e impacto.

BLOQUE B: IMPLANTACIÓN DEL MAINSTREAMING EN LA ORGANIZACIÓN

FASE 1: DIAGNÓSTICO

Análisis de la situación de la Organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres

- Diagnosticar la situación de hombres y mujeres en el ámbito interno de la Organización.
- Revisar las medidas o normas promotoras de la igualdad en el ámbito interno de la Organización.
- Determinar la existencia o inexistencia de voluntad política como impulso al *mainstreaming* de género en su ámbito de actuación.
- Detectar puntos fuertes del proceso.
- Detectar puntos débiles del proceso.

FASE 2: DOTACIÓN DE RECURSOS

Reflexionar sobre las necesidades prácticas de la Organización y elaborar un inventario de los recursos necesarios para incorporar el *mainstreaming* de género

- Detectar las necesidades del personal en cuanto a la capacitación o información sobre *mainstreaming* de género.
- Determinar qué conocimientos se tienen sobre género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la Organización.
- Determinar qué conocimientos se tienen sobre transversalidad de género.
- Determinar con qué herramientas se cuenta para llevar a cabo la implantación del *mainstreaming* de género en la Organización.
- Determinar con qué recursos se cuenta para realizar el diagnóstico de género en el seno de la Organización.



FASE 3: PLANIFICACIÓN

Fijar los objetivos, las responsabilidades y el plan de trabajo para la implantación del *mainstreaming* de género en la Organización

- Fijar o revisar las metas del proceso de implantación del *mainstreaming* de género en la Organización.
- Distribuir roles y responsabilidades en el proceso.
- Revisar las programaciones y los tiempos de trabajo, y comprobar si los pasos de los procedimientos que se utilizan posibilitan, refuerzan o dificultan la consecución de la igualdad en la Organización.
- Reconducir el proceso en caso de eventuales desviaciones.
- Fijar o revisar los procedimientos específicos para incluir la igualdad de género en el trabajo de la Organización.
- Dotarse de herramientas que faciliten la tarea de la implantación de la transversalidad de género en la Organización.
- Fijar los plazos para la implantación del *mainstreaming* de género.
- Diseñar un procedimiento de comunicación (interna y externa) del plan de trabajo establecido en la Organización, garantizando que todo el procedimiento se realice con un lenguaje no sexista.

FASE 4: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Permite comprobar si se ha logrado efectivamente introducir la perspectiva de la igualdad de género de manera exitosa en la Organización y si hay que introducir mejoras

- Comprobar los avances/el grado de satisfacción de los objetivos generales de las políticas de igualdad actuales.
- Comprobar los avances/el grado de satisfacción de los objetivos generales del proceso de *mainstreaming* de género del Servicio.

Glosario terminológico



Acción positiva: Medida encaminada a la igualdad de género, contrarrestando o compensando una desigualdad existente.

Análisis de género: Examen de políticas, normativas y acuerdos administrativos, a la luz de sus efectos e implicaciones para la situación de mujeres y hombres, así como de los objetivos de las políticas de igualdad existentes.

Androcentrismo: Baremación de la realidad en función de los intereses preocupaciones y necesidades masculinas. Genera discriminaciones hacia las mujeres.

Buenas prácticas: Experiencias que han demostrado su utilidad y eficacia. Se habla de “trasmisión de buenas prácticas” refiriéndose al hecho de compartir dichas experiencias con el fin de la difusión y generalización de las mismas.

Ciudadanía: Condición de pertenencia a una comunidad política democrática. El concepto de ciudadanía se construye entre los siglos XVIII y XX, y por lo tanto, su historia corre paralela a la de la consolidación de las democracias. Actualmente supone el disfrute de derechos civiles, políticos y sociales.

Conciliación: Necesidad que hombres y mujeres tienen de compatibilizar su vida personal, familiar y laboral. Las políticas de conciliación tratan de romper la atribución de espacios y tiempos histórica, que ha relegado a las mujeres al ámbito doméstico, excluyéndolas de lo público. La conciliación ha de entenderse de manera igualitaria para ambos géneros.

Corresponsabilidad: Necesidad que mujeres y hombres tienen de compartir las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes, de forma igualitaria y equilibrada. La corresponsabilidad es un objetivo de las políticas de conciliación que facilita la incorporación de las mujeres al espacio público.

Datos desagregados por sexo: Información recogida, cuantitativa o cualitativa, diferenciada en función del sexo. Resultan necesarios, de cara a conocer la realidad exacta en un momento y lugar determinado en relación a la posición de hombres y mujeres.

Discriminación: Exclusión de una persona o conjunto de personas basada en un rasgo o característica de las mismas. La discriminación por razón de sexo excluye o limita el acceso de las mujeres a determinados ámbitos y espacios de actuación. La discriminación puede ser directa o indirecta.

Enfoque de género: Proceso de aplicación de la perspectiva de género en la intervención social, política, etc. sobre una realidad dada. Su objetivo es la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres. Para ello, considera cuáles son las posiciones de partida de los dos géneros y trata de analizar los efectos de dicha intervención sobre los mismos. Ver también “Perspectiva de género”.

Estereotipos de género: Son las creencias sobre comportamientos, roles y expectativas asociadas a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamien-

to tradicionales e infundados sobre la feminidad y la masculinidad.

Feminismo: Movimiento teórico y práctico de lucha por los derechos para todas las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres. El feminismo nace en el siglo XVIII, en el desarrollo de la Revolución Francesa; se distinguen en él tres olas o épocas; actualmente hay que hablar de “feminismos” en plural, pues los debates y las perspectivas se han complejizando, intersectando con otras cuestiones procedentes de la raza, la clase, la orientación sexual...

Género: Características sociales y culturales que distinguen a mujeres y a hombres, y que son aprendidas, cambian con el tiempo y presentan muchas variaciones intra e interculturalmente. Tiende a confundirse el género con el sexo, pero se trata de dos dimensiones con génesis diferenciadas, y cuyos factores y efectos son distintos.

Identidad de género: Vivencia del género que cada persona lleva a cabo. Se forma a partir de las creencias, las prácticas y los roles asociados al género, por aprendizaje cultural. Tradicionalmente, se considera que existen dos identidades de género, la masculina y la femenina; sin embargo, existen también identidades de género que no encajan en este dualismo (en este sentido, se habla de identidades de género no normativas).

Igualdad: Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se

tienen en cuenta, se valoran y se potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres (*100 palabras para la igualdad*, Comisión Europea).

Indicadores de género: Instrumentos de medida que permiten conocer los resultados que determinadas políticas y medidas han tenido con respecto a la igualdad entre los géneros.

Mainstreaming de género: Estrategia de las políticas de igualdad, encaminada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. El *mainstreaming* busca la incorporación del objetivo de la igualdad de género a la corriente principal (“mainstream”) de todas las políticas. En castellano se traduce a menudo como “transversalidad”, en referencia al carácter transversal que adquiriría, de ese modo, el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres. Ver también “Transversalidad”.

Misoginia: Ideología que atribuye un estatus de mayor poder, derechos y visibilidad a los hombres, en detrimento de las mujeres. La misoginia se encuentra presente en las sociedades hasta el día de hoy, aunque en la actualidad trata de eliminarse, como teoría y como práctica, a través del feminismo y de las políticas de igualdad.

Paridad: Igualdad. Se suele hablar de participación paritaria, por ejemplo en los órganos políticos de decisión, refiriéndose a la exigencia de que la composición de los mismos tenga una representación de cada género que oscile entre el 40% y el 60%.



Patriarcado: Sistema político y social que atribuye estatus, espacios y derechos diferenciales a hombres y a mujeres, y que por tanto es responsable de las desigualdades entre los géneros y de la situación de subordinación y discriminación de las mujeres.

Perspectiva de género: Se trata de la mirada que explica, interpreta y reconstruye el mundo, partiendo de la constatación de la desigualdad entre mujeres y hombres, y tratando siempre de lograr alcanzar la igualdad real entre los géneros. Ver también “Enfoque de género”.

Pertinencia de género: Se trata del carácter de relevancia o irrelevancia, de las normativas, medidas y acuerdos administrativos adoptados, en relación a un análisis de género que compruebe los efectos de los mismos sobre las vidas de mujeres y hombres. Comprobar la pertinencia de género de una política concreta supone el primer paso para evaluar el impacto de género de la misma. En general, hay que considerar que para cualquier medida o acuerdo que tenga repercusiones para los ciudadanos o las ciudadanas, será pertinente un análisis de género.

Políticas de igualdad: Son aquellos mecanismos y estrategias que tratan de lograr un cambio en la situación de desigualdad de hombres y mujeres, buscando la transformación de la sociedad hacia modelos más justos, inclusivos e igualitarios. Parten del análisis del feminismo y buscan una realización más plena de las democracias.

Relaciones de género: Conjunto de interacciones entre los géneros, que tienen lugar en los distintos ámbitos sociales, culturales, públicos y privados. Las relaciones entre los géneros han sido tradicionalmente desiguales, y en ellas el género masculino ha ocupado siempre las posiciones de poder y de privilegio social, relegando al género femenino a un estatus de subordinación.

Representación: Acto en el que una persona o conjunto de personas tiene potestad para actuar políticamente en nombre de otras, que delegan en las mismas. La democracia representativa surge como contrapunto a la democracia directa, y significa aquel sistema en el que el poder y la toma de decisiones de la mayoría se encuentran mediatizados a través de sus representantes. La representación también hace referencia al rasgo de la visibilidad política y social de un determinado conjunto de personas, así como de sus necesidades e intereses; algo que constituye un requisito democrático.

Roles de género: Son los comportamientos y actitudes sociales asociadas a mujeres y a hombres. Existen unos roles de género tradicionalmente atribuidos a las mujeres, como son los del trabajo doméstico y de cuidados o los que derivan de la maternidad, y otros asociados a los hombres, como el de proveedor del núcleo familiar, o aquellos asociados a la política o la economía. En general, estos roles configuran una visión muy rígida y polarizada de la realidad, donde los espacios públicos y privados son respectivamente ocupados por

hombres y por mujeres, y donde se da una discriminación de las mujeres.

Sexo: Características biológicas que distinguen a mujeres y a hombres.

Sostenibilidad: Característica de la acción que permite hacer frente a las necesidades del presente sin comprometer las necesidades del futuro. Se habla de sostenibilidad en tres sentidos: económico, social y medioambiental.

Transversalidad: Traducción castellana del término “*gender mainstreaming*”, que hace referencia a la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y ámbitos de la intervención social y política. Su origen se remonta a las políticas medioambientales británicas. Trata de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando este objetivo, simultáneamente, en todas las esferas de actuación. Ver también “*mainstreaming* de género”.

Unidades de Género: Organismos especializados en la introducción del *mainstreaming* de género en la Administración pública. Están formadas por personal experto en igualdad de género y proveen de recursos formativos, de asesoramiento, herramientas específicas, etc.

Violencia de género: También conocida como “violencia contra las mujeres”. La Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de la Asamblea General de Naciones Unidas, la define como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

Bibliografía



- *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998.
- Barrère Unzueta, M^o Á., *La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión*, Jornadas sobre "Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres", Vitoria-Gasteiz, 2002.
- *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2007.
- Casco, B., *Mainstreaming: una aproximación teórica*, Promociona. Sistemas Locales para la Igualdad de Oportunidades. Intervenciones de mediación a favor del *mainstreaming*, 2003.
- *Con otra mirada: una lectura de género a las políticas públicas*, Agrupación de Desarrollo Proyecto Calíope, Agrupación de Desarrollo Proyecto Enlazadas, Slovak Family Planning Association, Madrid, 2007.
- *Estrategias de Mainstreaming de Género en el Ámbito de la Educación*, Calíope, Madrid, 2007.
- *Estrategias de Mainstreaming de Género en el Ámbito de las Organizaciones Laborales y la Negociación Colectiva*, Calíope, Madrid, 2007.
- *Estrategias de Mainstreaming de Género en el Ámbito del Empleo*, Calíope, Madrid, 2007.
- *Guía para la incorporación de la perspectiva de género* Instituto de la Mujer, Madrid.
- *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía básica*, Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.
- Lienas, G., *El diario violeta de Carlota*, Barcelona, El Aleph, 2007.
- Lombardo, E., *El mainstreaming de género en la Unión Europea*, "Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003.
- *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*, Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz, 1997.
- *Manual. Aplicación de la Igualdad de Oportunidades y la Perspectiva de Género en las Organizaciones*, Equal Enlazadas.
- *Políticas de igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming, ¿De qué estamos hablando?* Marco Conceptual, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), San Salvador, 2008.
- Swedish Government Official Reports, *Gender Mainstreaming Manual*, Estocolmo, 2007.

Anexo



REFERENCIAS INTERNACIONALES

- Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín, 1995.
- Declaración 48/104/1993, de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 20 de diciembre, sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Resolución 34/180, de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1979, de Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

REFERENCIAS EUROPEAS

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo de Europa, relativa a la aplicación del

principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

- Consejo de la Unión Europea, Tratado de Amsterdam, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Amsterdam el 2 de octubre de 1997.
- Consejo de la Unión Europea, Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de octubre de 2007.

REFERENCIAS NACIONALES

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

LA INCORPORACIÓN DEL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO

¿Cómo

aplicar el enfoque de género
en las políticas públicas?

GUÍA práctica



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTE EN TU FUTURO

m

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha