1

Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género GUÍA BÁSICA

Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género GUÍA BÁSICA

JUNTA DE ANDALUCIA

Unidad de igualdad y género

Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género GUÍA BÁSICA

EDITA

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

JUNTA DE ANDALUCIA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Elaborado por: Likadi

Autora: Carmen Castro García

Creatividad y diseño:
BPS aldiseño S.L.L.

Imprime:
Escandón Impresores

ISBN: 84-7921-098-2
Depósito legal: SE-3239-2003

Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género GUÍA BÁSICA

Í N D I C E

PRESENTACIÓN 7

1. POR QUÉ TRABAJAR DESDE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES? 8

1.1. Significado y alcance del principio de Igualdad 10
1.2. Evolución jurídica del principio de igualdad en el contexto comunitario 12
1.3. El enfoque de género y el principio de Igualdad de Oportunidades. 16
1.4. Las Políticas de Igualdad de Oportunidades: evolución y desarrollo 21
1.5. Las Políticas de Igualdad de Oportunidades: evolución y desarrollo en Andalucía 31

2. LOS ENFOQUES: POLÍTICAS ESPECÍFICAS Y POLÍTICAS TRANSVERSALES 33

2.1. Avances en Política de Igualdad 37

3. ¿CÓMO LLEVAR A LA PRÁCTICA EL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO? 40

3.1. Identificando la realidad sin sesgo de género 41
3.1.1. ¿Qué ver? 41
3.1.2. ¿Desde dónde mirar? 46
3.2. Desarrollando instrumentos y procesos sensibles al género 54
3.2.1. Conocimientos de Género 54
3.2.2. Participación equilibrada de mujeres y hombres 57
3.2.3. Método de trabajo que posibilite el aprendizaje del cambio 60

4. EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA 79

5. ANEXOS 86

6. GLOSARIO 96

7. BIBLIOGRAFÍA 102

PRESENTACIÓN

El Mainstreaming de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha pasado a ser una de las prioridades de la agenda europea. Muchos son los hechos que han puesto de manifiesto una mayor sensibilidad pero sin duda uno de ellos ha sido la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales 2000-2006, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

Esta inclusión, significa, un cambio de modelo en las políticas de Igualdad de Oportunidades, con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión; que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a mujeres.

El Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo que impulsa las políticas de Igualdad de Oportunidades en Andalucía, y la Consejería de Economía y Hacienda, a través de la Dirección General de Fondos Europeos con la creación de la Unidad de Igualdad y Género[0], han querido dotar a la Administración, de una estructura de apoyo estable, para iniciar y consolidar el proceso de implantación del Mainstreaming de Género en Andalucía.

Ésta supone una primera experiencia para aportar a los equipos gestores de las políticas públicas, los conocimientos y las herramientas para favorecer la integración de la dimensión de género en sus decisiones y actividades, dando así una respuesta eficaz a las recomendaciones de la Comunidad Europea.

En este contexto se enmarcan los materiales que se presentan a continuación como resultado del trabajo realizado. Se trata de una serie de recursos de apoyo dirigidos a los equipos técnicos, que sistemáticamente se irán editando y publicando en la web de la Unidad de Igualdad y Género.

Con este material pretendemos proporcionar un instrumento válido de apoyo a la Unidad de Igualdad y Género, que muestre de forma práctica cómo integrar la perspectiva de género en la programación y gestión de las políticas para avanzar hacia una Administración Pública más igualitaria.

Teresa Jiménez Vílchez

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

0 Ver web: www.unidadgenero.com

1. ¿POR QUÉ TRABAJAR DESDE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

La desigualdad es sin duda el hecho universal de la humanidad que más ha afectado a nuestra evolución, por ello, la lucha por la igualdad se ha configurado siempre como el motor de cambio.

Desde la Revolución Francesa, la reivindicación de la Igualdad entre sexos, ha sido una constante entre las voces de muchas mujeres que han ido demandando su condición de ciudadanía equiparable a la que "naturalmente" se había otorgado a la otra parte de la sociedad, a los hombres.

Desde entonces, muchas mujeres han ido consiguiendo, sobre todo a lo largo del siglo XX, el reconocimiento como ciudadanas individuales, con capacidad de votar, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, incluso con capacidad de ser propietarias y administrar sus pertenencias; sin embargo, y a pesar de estos avances, el derecho propio de las mujeres a existir y a controlar sus vidas, todavía hoy se encuentra con fuertes resistencias.

Y es precisamente por ello, que no resulta suficiente el mero conformismo con los avances sociales conseguidos hasta ahora, sino que resulta necesario partir de ellos para afianzar y consolidar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Y avanzar hacia la efectiva plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y de los hombres, significa asentar el principio de igualdad como valor central de las sociedades democráticas, asumiendo el reto de superar el desequilibrio entre las situaciones de mujeres y hombres desde la corresponsabilidad y la equidad.

Bajo esta perspectiva se han ido encaminando la propia normativa y el conjunto de recomendaciones y propuestas políticas, tanto desde la Unión Europea como en el contexto Internacional; de forma que, hoy en día, resulta prácticamente impensable que alguna institución pública no haga suyas las siguientes líneas de argumentación sobre la necesidad de trabajar desde la Igualdad de Oportunidades:

1. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **es una cuestión de justicia con las mujeres** que representan más de la mitad de la población mundial, y se han visto mayoritariamente privadas y excluidas de sus Derechos Humanos.
2. Desarrollar la Igualdad de Oportunidades significa **contribuir a la construcción de sociedades más justas y más democráticas**, que no deberían seguir manteniendo el actual déficit democrático debido a la infrarrepresentación de una parte de la sociedad, las mujeres, en las estructuras sociales, políticas y económicas.

3. La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres posibilitará la plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico, contribuyendo de esta forma a mejorar la **eficiencia económica** de la sociedad en su conjunto, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes en la sociedad.

Pero esta triple justificación será papel mojado a no ser que la acción directa e individual de mujeres y hombres le otorgue la legitimación social y ciudadana que requiere; como ciudadanos y ciudadanas de a pie, trabajando en el sector público, en el sector privado o en el tercer sector, con capacidad de pensar desde la generalidad y de actuar en nuestro entorno más inmediato, nos convertimos, todas las personas –una a una- en piezas claves del proceso de cambio social que significa trabajar desde la Igualdad de oportunidades. Y será precisamente la toma de posición a nivel individual, la que posibilitará asentar, a través de la negociación, los valores sociales que nos permitan desarrollar una verdadera cultura democrática, compartiendo -mujeres y hombres- las responsabilidades, las tareas y las funciones en los diferentes ámbitos de actuación, compartiendo la vida.

Y para ello, será preciso adquirir plena conciencia de, al menos, algunos de los *¿por qué?* que amparan nuestra opción de trabajar desde la Igualdad de oportunidades:

"Porque ser una mujer sigue siendo un motivo para la discriminación, la violencia y un riesgo amenazador, en casa, en el trabajo o en la calle.

Porque el sistema de relaciones interpersonales y colectivas de esta sociedad está basado en un desequilibrio de poder característico de los valores androcéntricos que aún perduran y definen el modelo patriarcal.

Porque la Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere también a los Derechos de las Mujeres.

Porque tras la aprobación del Tratado de Amsterdam la igualdad entre las mujeres y los hombres se convierte en misión expresa de las Comunidades Europeas.

Porque el principio de Igualdad forma parte integrante de la política social de las Comunidades Europeas y es crucial tanto para su éxito económico como para su cohesión social en el futuro, tal y como se refleja en la reglamentación de los Fondos Estructurales.

Porque el reto es conseguir una sociedad que de prioridad a la solidaridad, el respeto, la convivencia, la igualdad y el poder para crear, para transformar, para crecer en la justicia social, desde la equidad".

1.1. SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados Democráticos modernos, su planteamiento y alcance imbuye el campo de la Filosofía, Economía, Política y Derecho; de esta forma, se configura el principio de igualdad como ideal de toda organización social.

Para interpretar el principio de igualdad resulta preciso identificar sus diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre nacionales y extranjeros/as,... para entender que tiene su concreción en la *prohibición de la discriminación* por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social.

Es decir, la interpretación del principio de igualdad puede estar resumida –en una primera aproximación- a través de una doble dimensión:

> ***Todos y todas somos iguales*** (*Dimensión positiva)*
>
> ***Prohibición de cualquier tipo de discriminación*** (*Dimensión negativa)*.

Pero el hecho de reconocer el principio de igualdad, desde la doctrina jurídica no implica necesariamente la desaparición de todas las discriminaciones.

Por ello, hemos de tomar en consideración el hecho de que garantizar el principio de Igualdad de Trato, si bien resulta una condición necesaria, no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria, ya que no permite reducir las diferencias sociales existentes, tal y como constató el Consejo de Europa hace ya una década:

> *"La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos"* [1]

Y es precisamente la evidencia de los resultados insuficientes conseguidos con la aplicación del principio de Igualdad de Trato, lo que justifica ampliamente la necesaria incorporación de un *tratamiento diferenciado que posibilite una verdadera Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; en esta* ***excepción a la igualdad de trato*** *cobra sentido la aplicación de Acciones Positivas.*

La legitimación de esta excepción al principio de Igualdad de Trato permite incorporar una nueva dimensión a la hora de interpretar el principio de Igualdad:

> ***Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres***
> (*Dimensión compensadora)*

1 Informe del Consejo de Europa: La Igualdad entre mujeres y hombres. Estrasburgo, 1982.

Cuando se interpreta el principio de Igualdad desde esta triple dimensión, se está incorporando un salto cualitativo que es el hecho de pasar de la simple concepción del principio de Igualdad de Trato al mayor alcance de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; este salto cualitativo significa, así mismo, superar la igualdad jurídica o formal encaminada hacia lo que requiere la igualdad real, en las situaciones cotidianas.

La Igualdad Formal *significa la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico.*

La Igualdad Real *requiere la interposición de las medidas necesarias para que la Igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan su consecución.*

Lo dicho hasta ahora se podría ilustrar, a través del siguiente diagrama:

Bajo esta triple dimensión, la **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** se constituye como el elemento dinamizador de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas, y esto supone que ha dejado de ser considerado como el principio que beneficia solamente a las mujeres a ser el principio que se identifica **beneficiará a la sociedad en su conjunto**, al contribuir a resolver los desequilibrios estructurales existentes.

Por todo ello, garantizar la aplicación efectiva del principio de Igualdad de Oportunidades ya no es una cuestión de voluntad política, sino que, significa necesariamente garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas y ámbitos de actuación público y privado.

1.2. EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CONTEXTO COMUNITARIO

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito comunitario, surgió originalmente como complemento necesario para la realización del mercado común, no obstante, con su aplicación progresiva se ha ido configurando como un derecho humano fundamental.

De hecho, la primera referencia europea al principio de Igualdad entre mujeres y hombres, aparece ya en el Tratado de Roma de 1957 (tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su artículo 119 establecía como obligación de los Estados miembros el garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo**.**

Desde entonces, el devenir de los instrumentos legislativos ha ido mostrando el fortalecimiento del principio de Igualdad, que fundamentalmente a través del desarrollo y aplicación del artículo 119, posibilitó la promulgación a partir de 1975, de la principal normativa europea sobre el *principio de igualdad de trato*, referido a la no-discriminación en las condiciones laborales entre trabajadores y trabajadoras.

Y así, si bien la primera normativa sobre Igualdad estuvo motivada por la necesidad de eliminar las discriminaciones directas por razón de sexo, la aplicación y desarrollo legislativo ha ido reforzando las medidas para descubrir y resolver las situaciones de discriminación indirecta que están latentes en nuestra sociedad, y que por ello son más difíciles de desterrar.

De la amplia normativa europea existente[2], en cuanto a Igualdad de Oportunidades se refiere, son de destacar, por la relevancia de su efecto, los siguientes instrumentos normativos:

- La ***Directiva del Consejo de Europa 76/207*** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; su importancia radica fundamentalmente en la interpretación de la misma como *la base legal de las Acciones Positivas:*

  "2. La Directiva no será un obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer (embarazo, maternidad) ni para las medidas que pretendan corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos abarcados por la directiva"

2 Ver Anexo 1 en el que se incluye la relación significativa sobre Legislación Europea en materia de Igualdad

Esta Directiva (76/207) ha sido *modificada* el 17 de Abril de 2002, consiguiendo un refuerzo significativo en cuanto al tratamiento de algunos de los indicadores de la discriminación de género que todavía persisten en la sociedad europea:

a. Se ha reconocido el acoso sexual como forma de discriminación.

b. Se explicita la definición de discriminación directa y discriminación indirecta en la misma línea que la legislación sobre no-discriminación que se ha ido adoptando en aplicación y desarrollo del *artículo 13* del tratado de Ámsterdam:

"...adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual" (Art. 13 del Tratado de Amsterdam)

c. Se incorpora la constatación de la necesidad de que el empresariado ponga en marcha medidas preventivas del acoso sexual.

d. Se identifica la necesidad de poner en marcha Planes de Igualdad a nivel empresarial.

e. Se plantea la necesidad de conciliación de la vida profesional y familiar, con especial énfasis en la incorporación de las mujeres a su trabajo después del permiso por maternidad.

f. Se refuerza la necesidad de que existan a nivel nacional Organismos –independientes- responsables de aplicar el principio de Igualdad.

- La ***Recomendación del Consejo*** *(Diciembre de 1984)* sobre la promoción de las acciones positivas a favor de las mujeres que, adoptada unánimemente por todos los Estados miembros, recomienda la adopción de una política de acciones positivas "dirigidas a eliminar las desigualdades existentes que afectan a las mujeres en la vida laboral, a eliminar y contrarrestar los prejuicios sobre las mujeres en el mercado de trabajo y a estimular la participación de las mujeres en aquellos sectores donde actualmente están subrepresentadas".

- *La* ***Directiva del Consejo, 97/80****, sobre la* carga de la prueba en casos de discriminación laboral por razón de sexo; su importancia viene de la identificación de la discriminación indirecta por razón de sexo como vulneración del principio de igual trato pero sobre todo, por suponer un mandato para los estados miembros para que adopten las medidas necesaria para que "cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa e indirecta, corresponda a la parte demandada

demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato".

> *"...existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo". (Artículo 2.2)*

Esta evolución, ejemplificada con el planteamiento de las 3 Directivas mencionadas, no hace sino demostrar que el compromiso de las Instituciones Europeas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se ha ido consolidando en el tiempo, ante la constatación de que las situaciones de discriminación por razón de sexo se mantiene en nuestro sistema social.

Pero es con la entrada en vigor del **Tratado de Amsterdam**, cuando el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el principio básico y fundamental en la concepción de la ciudadanía europea.

> "*... con objeto de alcanzar una igualdad real en la práctica, el principio de la igualdad de trato no impide que los Estados miembros mantengan o adopten medidas que supongan ventajas específicas para facilitar al sexo subrepresentado el desarrollo de una actividad laboral o a prevenir o compensar ventajas en la carrera profesional".*(Artículo 141 del Tratado de Ámsterdam)

En España, el principio de igualdad o de no-discriminación por razón de sexo, está incorporado al ordenamiento jurídico a través de la Constitución de 1978, así como de las estipulaciones contempladas en el Estatuto de Trabajadores.

- **Constitución Española**: Artículo 1, Artículo 10.1, Artículo 14, Artículo 53.1
- **Estatuto de Trabajadores**: Artículo 4.2.c, Artículo 17.1, Artículo 24.2, Artículo 28

La base legal de las Acciones Positivas en el ordenamiento jurídico Español, emana directamente de la Constitución Española, que en su Artículo 9.2, determina: *"corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".*

En el ámbito internacional, el papel de la ONU ha sido decisivo en la consideración del principio de Igualdad como un derecho fundamental.

La **Carta de las Naciones Unidas** del 26 de Junio de 1945, determina el cometido y

alcance de las Naciones Unidas, a través de sus 3 objetivos principales:

- Evitar futuras guerras, fomentando la paz y la seguridad.
- Promover el progreso social y económico.
- *Definir y proteger los derechos y libertades de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, lengua o religión.*

El marco jurídico desarrollado por Naciones Unidas, a nivel internacional, que ha servido de garantía y mantenimiento de este impulso se resume en 5 documentos básicos:

- Carta de las Naciones Unidas.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- La Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer[3], que supuso un gran avance en la universalización de la Igualdad de derechos para las mujeres (económicos, laborales, políticos, sociales y civiles).

  Merece la pena mencionar el artículo 4 de esta Convención pues significa la legitimación internacional de las Acciones Positivas:

  1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivo de igualdad de oportunidad y trato.

  2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

El compromiso explícito de Naciones Unidas con la resolución de los problemas de las mujeres, impulsó el hecho de que temas que siempre se habían considerado como privados (temas domésticos asumidos desde la costumbre y la tradición), pasaran a ser debatidos abiertamente en foros mundiales, incorporándolos al ámbito de lo público.

3 Aprobada en 1979 en la Asamblea General de Naciones Unidas. En 1981 fue ratificada por 20 países, entre ellos, España.

1.3. EL ENFOQUE DE GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Quizás sea la célebre frase de Simone de Beauvoir ***"No se nace mujer, llega una a serlo"***, la que mejor visualiza la existencia de un proceso de aprendizaje sobre nuestra condición de género.

De hecho, aprendemos a lo largo de nuestras vidas a ser mujer, o a ser hombre, en el marco de la sociedad en la que vivimos; esto es, desarrollamos nuestra identidad de género, según sea nuestro sexo de referencia.

De esta forma nos convertimos en una especie de seres híbridos entre lo biológico -nacemos hembras o machos- y lo cultural, ya que desde la diferenciación biológica desarrollamos los conceptos de femenino y masculino que definen a mujeres y varones.

Al proceso de culturización de nuestra identidad genérica, lo llamamos ***socialización***, y nos acompaña a lo largo de toda nuestra trayectoria vital, mientras vemos cómo son y qué hacen las mujeres y varones en nuestras respectivas familias, en el vecindario, en nuestro círculo de amistades, en las instituciones de enseñanza, en las instituciones religiosas, sociales, políticas, económicas, en los medios de comunicación...

Y así, a través del descubrimiento de las costumbres sociales, de la identificación de modelos de referencia y sobre todo de la observación, vamos percibiendo que hay formas de ser, de hacer y de estar en el mundo, diferentes para mujeres y varones; estas diferentes formas de conducta las vamos asimilando y reproduciendo, haciéndolas propias y características de nuestra personalidad al mismo tiempo que percibimos las posibles consecuencias que tendrá la adopción o transgresión de los modelos de conducta socialmente aceptados.

... y las páginas en blanco del libro de nuestras vidas se van escribiendo.

A través de este proceso de ***socialización diferenciada*** las mujeres y varones hemos ido asumiendo los *Roles de Género* correspondientes, en función de la clase social, contexto socio-económico, sistema cultural y momento histórico en el que nos ha tocado vivir, incorporando inconscientemente –en la mayoría de las ocasiones- comportamientos y actitudes predeterminadas a través de la fijación y persistencia de los ***estereotipos*** creados y sustentados por el sistema de organización social, política y económica que define a nuestras sociedades, aproximadamente desde el

3.000 antes de nuestra era[4]: el ***patriarcado***.

El sistema Patriarcal, se define como un *modelo de organización social androcéntrico y jerárquico, basado en el principio de dominación que se alimenta de las diferencias sexuales convirtiéndolas en discriminatorias.*

La división sexual, mediante la construcción social de los géneros atraviesa los posibles órdenes sociales:

- División clasista, según el modo de producción: con sus formas específicas de producción, de obtención y reparto de riqueza y de privilegios.
- División religiosa: con sus preceptos dogmáticos del bien y el mal, sus ideales de salvación y condena y sus prácticas inquisitoriales.
- División étnica/ nacional: con sus convenciones jurídico-políticas.

En cada uno de los órdenes sociales mencionados prevalece la supremacía y dominación de un género sobre el otro; de esta forma, por el simple hecho de haber nacido hombre o mujer, cada persona queda incluida en la estratificación social que define sus niveles de dominio y poder, determinando los ámbitos de actuación y de las relaciones de cada quien.

La división social del trabajo (ámbitos de actuación, responsabilidades y tareas) en base a la diferencia sexual, se agrava con la distinta valoración social de las tareas, funciones, habilidades, destrezas y ámbitos de actuación que se asignan como propios de mujeres o varones, según el modelo androcéntrico.

Y es esta doble baremación la clave para desvelar la ***violencia estructural, que como mecanismo de dominación,*** impregna el modelo de organización social.

Algunas de las manifestaciones de la violencia estructural que se ejerce contra las mujeres[5]:

- Relegar la identidad de las mujeres, exclusivamente a lo biológico, a lo que se considera como propio de la naturaleza: la reproducción y mantenimiento de la especie.
- Desarrollar estrategias que perpetúan un modelo de feminidad basado en la idea de ser mujer como *ser-para-otros*, relegando con ello a las propias mujeres a

4 Riane Eisler en El Cáliz y la espada (Editorial Cuatro Vientos de Chile, 1995) estima que por esas fechas se produjo un largo proceso de cambios que implicar a el paso de un modelo en que se adoraba a La Diosa (basado en el poder creador y dador de vida) a un modelo de adoración de Los Dioses (basado en el poder de dominio y la guerra).
5 Extraído de Teoría y Análisis de Género, guía metodológica para trabajar en grupos . Asociación Mujeres Jóvenes, Madrid, 2001.

segunda categoría, al no tener importancia por sí mismas.

- Inculcar en las mujeres sentimientos de culpabilidad y miedo como coacción ante cualquier posible transgresión y/o reivindicación social.
- Limitar el espacio propio de las mujeres al ámbito de lo doméstico, obstaculizando su acceso al ámbito público.
- Invisibilizar y menospreciar la participación de las mujeres en la historia y los logros sociales alcanzados por su impulso y, en muchos casos, vidas.
- Asignar roles y estereotipos que toleren en alguna medida la supuesta violencia natural de los varones hacia las mujeres.
- Impedir a las mujeres la posibilidad de controlar su propio cuerpo, a través fundamentalmente de la sexualidad femenina.

Pero también es cierto que cada vez resulta más evidente la ***constatación del fracaso del modelo social patriarcal,*** que, desde su aplicación más purista ha provocado:

- *Insatisfacción* de muchas mujeres y muchos varones por la sobredimensión que supone el doble sistema de valoración social; se refiere a la sobrevaloración en general de lo considerado como propio del género masculino y a la infravaloración en general de lo considerado como propio del género femenino.
- *Frustación* de muchas mujeres y muchos varones, por lo que el modelo supone de limitación de las posibilidades de autorrealizarse y desarrollarse como personas, más allá de su identidad de género.
- *Inadaptación a la realidad,* puesto que no tiene en cuenta que no formamos una sociedad de clones, sino de seres diversos y plurales, incluso dentro de la identidad de género, y que ello supone la existencia de diferentes expectativas, intereses y motivaciones para transgredir el modelo único y buscar formas de desarrollo alternativas.

Todo ello, no es sino el reflejo de la *necesidad urgente de provocar el cambio estructural que nos permita establecer modelos de convivencia alternativos* al actual. Este es el significado y alcance del desarrollo del principio de Igualdad de Oportunidades: el de servir de instrumento garante para la consecución de la Igualdad de Género.

Para ello precisamos de una aplicación efectiva del principio de Igualdad de Oportunidades, que requiere de los siguientes elementos claves en la estrategia de cambio:

- Análisis de los comportamientos sociales de mujeres y varones.
- Identificación de los sistemas de discriminación de género.
- Articulación de medidas e instrumentos que permitan remover los obstáculos que impiden la materialización de la Igualdad de Género.

El inicio de esta estrategia de cambio nos revela el cambio de paradigma cultural e histórico al que estamos asistiendo, y es en este contexto, como aportación teórica y práctica que interpretamos la Perspectiva o Enfoque de Género.

El *Enfoque de Género* o *Perspectiva de Género* significa una mirada explicativa al tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres[6], a las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia, y por último, aporta una explicación a las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres.

Esta mirada analítica está dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil.

La Perspectiva de Género permite, por lo tanto, enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y varones desde el análisis del sistema patriarcal, así como sus semejanzas y sus diferencias. Bajo esta perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros y también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y, como no, las múltiples maneras en que lo hacen.

Por ello, la identificación de las *condiciones de género* bajo las que interactúan las mujeres y los varones, son una constante del *Enfoque de Género*, que las asocia directamente con las condiciones de vida de mujeres y hombres, interesándose por las diferentes posibilidades de resolución de éstas, y convirtiéndolas en las necesidades inmediatas a cubrir, por ser las que afectan a la posibilidad de sobrevivir en el mundo; son las ***necesidades prácticas*** y también se han diferenciado en base a la socialización diferenciada.

Y así, las necesidades prácticas que afectan a la mayoría de las mujeres, tienen que ver con la subsistencia –económica y vital-, por lo que se relacionan con:

- La salud de las mujeres en general y reproductiva en particular.
- La alimentación y subsistencia de la familia.

6 Entre mujeres y hombres, pero también entre las mujeres y entre los hombres.

- Los cuidados de la familia.

Si bien, no son las mismas cuando hablamos de mujeres de países en diferentes regiones del mundo, con diferentes modelos de desarrollo, todas tienen que ver con su rol social de género, y en determinados casos se tratan de contribuciones de "primer orden".

La Perspectiva o Enfoque de Género, que surge de las teorías y las filosofías liberadoras desarrolladas a partir de las aportaciones feministas a la cultura y a la política, pretende contabilizar los recursos y la capacidad de acción de mujeres y varones para enfrentar las dificultades de la vida y realizar sus propósitos.

> *"En el centro de la perspectiva de género está la calidad de vida de las mujeres" (Marcela Lagarde)*

Desde esta premisa, y en una primera aproximación, podríamos sintetizar las **cuestiones claves** que se analizan desde el ***Enfoque de Género*** en las que se enumeran a continuación:

- ¿En qué medida la organización patriarcal del mundo y las condiciones femenina y masculina que genera facilitan e impiden a las mujeres y a los hombres satisfacer sus necesidades vitales, realizar sus aspiraciones y dar sentido a sus vidas?
- ¿Cuál es la distancia que existe entre la situación de las mujeres y la de los hombres? ¿Y cuál es la distancia entre estas situaciones y las definidas por los indicadores de desarrollo?.
- ¿Cómo van evolucionando las situaciones de mujeres y hombres entre sí y con respecto al desarrollo? ¿La tendencia o evolución está permitiendo reducir las diferencias observadas? ¿Cuáles?.
- Las relaciones de dominio y opresión entre los géneros, y las formas de ser mujer y ser hombre en las condiciones patriarcales, ¿Favorecen el desarrollo social, el ejercicio de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de la vida?.
- ¿Cómo se crean y se desarrollan los procesos históricos de las relaciones patriarcales entre los géneros, cómo cambian y cómo es posible crear una alternativa no opresiva?.
- ¿Cómo participan mujeres y hombres de las decisiones colectivas? ¿Y de los recursos? ¿Y de la definición de los criterios y valores sociales?.

Ello supone iniciar el proceso de cambio estructural hacia un nuevo modelo de convivencia basado en la Igualdad de Género.

La Igualdad de Género integra el derecho de mujeres y hombres a poder ser diferentes, sin que ello signifique un tratamiento discriminatorio a nivel social, político o económico.

1.4. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: EVOLUCIÓN Y DESARROLLO

Las actuaciones políticas a favor de la Igualdad de Oportunidades desarrolladas en la UE, son el reflejo de la Política y Acuerdos Internacionales sobre el tema, auspiciados por Naciones Unidas.

Por ello, es necesario hacer una referencia al papel de Naciones Unidas en el impulso de las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Naciones Unidas ha formulado su compromiso con la Igualdad desde su Acto de Constitución, y desde entonces, ha ido desarrollando instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para profundizar en la concreción real de dicho compromiso.

Durante las tres primeras décadas de su existencia, se priorizó ante todo la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres así como la reunión de datos sobre la condición jurídica y social de las mujeres en todo el mundo. Con el paso del tiempo se hizo evidente, una vez más, que la mera promulgación de leyes no basta para garantizar la igualdad de las mujeres.

Por ello, desde la década de los 70, los esfuerzos dedicados a las políticas de igualdad se centraron en la creación de instrumentos políticos y técnicos. A esta etapa corresponde la organización de 4 Conferencias Mundiales con el objeto común de elaborar estrategias y planes de acción para el adelanto de la situación social de las mujeres.

Las cuatro ***Conferencias mundiales sobre la mujer*** convocadas por Naciones Unidas en el último cuarto de siglo han contribuido a situar la causa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de la agenda política internacional y han unido a la comunidad internacional en el compromiso con los Derechos de las Mujeres, a través de la aprobación de los respectivos planes de acción salidos de cada una de ella y que afectan a todas las esferas de la vida pública y privada.

- La ***1ª Conferencia Mundial*** se celebró *en México D.F*, en 1975, con tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de las mujeres:
  - La igualdad plena de sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
  - La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
  - Una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial.

  Se instaura el primer *Decenio de la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.* Se aprueba un Plan de acción a desarrollar en dicho decenio y se decide elaborar la futura Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer.

- La ***2ª Conferencia Mundial*** se celebró en *Copenhague*, en 1980, para examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975, revisando los avances de las metas establecidas en México D.F cinco años antes.

  Un acontecimiento importante había sido la aprobación por la Asamblea General de Naciones Unidas de la Convención[7] sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en Diciembre de 1979. Por este motivo, el ambiente era un tanto eufórico, aunque no exento de tensiones políticas que estuvieron patentes en la falta de consenso para explicar la discrepancia entre los derechos jurídicos y la posibilidad real de las mujeres para ejercer sus derechos, entre estas discrepancias son de destacar:
  - Falta de participación adecuada de los hombres en la mejora del papel de las mujeres en la sociedad.
  - Voluntad política insuficiente.
  - Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de las mujeres a la sociedad.
  - Escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones.
  - Insuficientes servicios para apoyar el papel de las mujeres en la vida nacional,

7 La Convenci n, que hab a sido denominada la carta de los derechos humanos de la mujer , actualmente vincula jur - dicamente a aproximadamente a 165 Estados, que han pasado a ser Estados partes en la Convenci n, al haber firmado el Protocolo Facultativo que se abri a la firma el 10 de Diciembre de 1999 y que permite a las mujeres v ctimas de dis - criminaci n por motivos de sexo presenten denuncias al propio CEDAW , una vez entre en vigor; cuando esto ocurra, La Convenci n para la Eliminaci n de todas formas de Discriminaci n ejercida contra la Mujer, tendr el mismo rango de tratado internacional que otras Convenciones sobre Derechos Humanos que ya tienen procedimientos espec ficos de pre- sentaci n de denuncias.

como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito.

- Falta de recursos financieros en general.
- Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Fruto de esta Conferencia fue la petición trasladada a los Gobiernos para que, entre otras cosas, adoptaran medidas nacionales más enérgicas para garantizar el derecho de las mujeres a la propiedad y el control de los bienes, así como mejoras en los derechos de las mujeres a la herencia, la patria potestad y la pérdida de la nacionalidad. La otra petición destacada fue sin duda el llamamiento a poner fin a las actitudes estereotipadas en relación con la Mujer.

- La ***3ª Conferencia Mundial de la Mujer*** se celebró en *Nairobi*, en 1985; en ella se hizo la evaluación de los logros conseguidos en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Los datos reunidos por las Naciones Unidas revelaron que las mejoras en la situación jurídica y social de las mujeres y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado a una pequeña minoría de mujeres. Las mejoras en la situación de las mujeres de países en vías de desarrollo habían sido ínfimas; así es que, a pesar de la euforia que supuso la gran movilización de personas desde sectores gubernamentales y no gubernamentales, la conclusión fue que los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer no se habían alcanzado.

  Por ello, fue necesario adoptar un nuevo enfoque para encontrar formas alternativas de superar los obstáculos para alcanzar los objetivos del Decenio: Igualdad, Desarrollo y Paz.

  Y si bien, se explicitaron tres tipos de medidas básicas:

  - Medidas constitucionales y jurídicas.
  - Igualdad en la participación social.
  - Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones. Lo realmente novedoso fue el convencimiento de que todas las cuestiones eran cuestiones que competían a las mujeres, por ello, las medidas recomendadas en las *Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro adelanto de la mujer*, abarcaban una amplia gama de temas, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales, hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones, y el medio ambiente.

Además, se propusieron directrices para la adopción de medidas a escala nacional con miras a fomentar la participación de las mujeres en todos los sectores.

La novedad de este enfoque residía en que se estaba reconociendo que la igualdad de las mujeres, lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba toda la esfera de la actividad humana. Por consiguiente, para lograr las metas y los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer era fundamental contar con la perspectiva y la participación activa de las mujeres en todas las cuestiones, no sólo en aquellos temas específicamente dirigidos a ellas. Era la primera aproximación al planteamiento de la estrategia de Mainstreaming de Género.

La ***4ª Conferencia Mundial de la Mujer*** se celebró en *Beijing-Pekín*, 1995, y para entonces, ya se habían celebrado otros eventos internacionales, en relación a diversos aspectos de Desarrollo Sostenible, los Derechos Humanos, la Población y el Desarrollo Social, en las que se había reconocido la necesidad de incorporar a las mujeres en el proceso de toma de decisiones para tomar en consideración sus perspectivas e intereses.

En Beijing se produjo un punto de inflexión en cuanto a los métodos utilizados en las Políticas de Igualdad, al reconocerse la necesidad de trasladar el centro de la atención de La Mujer al concepto de Género, lo que suponía asumir que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre las mujeres y los hombres, tenían que ser reevaluadas para potenciar plenamente el papel de las mujeres en el desarrollo y que ocuparan el lugar que les correspondía como ciudadanas del mundo en pie de igualdad con los hombres en todos los aspectos de la vida.

Este cambio de enfoque permitió ratificar que *los derechos de las mujeres son derechos humanos* y que la *igualdad entre los géneros es una cuestión de interés universal y de beneficio para todas/os, mujeres y hombres.*

El valor añadido de la 4ª Conferencia al desarrollo de las regiones del mundo, quedó plasmado en **la Plataforma de Acción de Pekín**[8] y en la **Declaración de Beijing**. En la Plataforma de Acción se identificaron 12 áreas consideradas de especial atención para la eliminación de los principales obstáculos a la plena equiparación entre mujeres y hombres y que por lo tanto exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil.

Pero sin duda, el impacto real de Beijing llega a nuestros días con el cambio en las pautas de actuación que significó la IV Conferencia. De entre todos los acuer-

8 Ver Anexo 2 donde se adjunta una síntesis de las áreas de Intervención definidas en la Plataforma de Acción, así como los objetivos prioritarios a conseguir.

dos conseguidos en esta Conferencia hay que destacar las 2 estrategias claves para conseguir la Igualdad de Género:

- *Mainstreaming de Género.*
- *Empowerment (o empoderamiento) de las mujeres.*

Y también merece una mención especial el reconocimiento del valioso trabajo, experiencias y aprendizajes aportados por las redes de ONG's, y especialmente por las Asociaciones Feministas.

Cinco años después, la Asamblea General de Naciones Unidas convocó un periodo extraordinario de sesiones para examinar el progreso conseguido tras la aprobación de la Plataforma de Acción de Pekín. A este proceso se le llamó ***Beijing+5*** y se celebró en New York, en Junio del 2000, bajo el lema *Mujeres 2000: Igualdad de Género, Desarrollo y Paz para el siglo XXI.*

En esta ocasión, *se revisó el grado de cumplimiento de algunas de las áreas incluidas en la Plataforma de Acción de Pekín* y se elaboró una nueva propuesta de acción sobre las mismas, al mismo tiempo que se reafirmó el compromiso con los acuerdos de Beijing[9].

Todo este desarrollo impulsado desde Naciones Unidas no ha pasado desapercibido para la Unión Europea, sino que ha estado muy latente en las líneas directrices de los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres implementados.

Desde 1982, se han implementado 4 Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad entre mujeres y hombres, los cuales, en su conjunto, han supuesto un impulso considerable a las Políticas de Igualdad en los Estados Miembros, como España. De entre éstos habría que mencionar, las aportaciones más ejemplares de cada uno de ellos en cuanto al avance efectivo de la igualdad de oportunidades:

- El ***I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades*** (1982–1985)
  - Garantizó el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico, a través de la extensión de la legislación comunitaria.
  - Sentó las bases de la política global de empleo.
  - Promovió la Igualdad de Oportunidades en la aplicación práctica, a través del impulso de programas de acción positiva.

9 Ver Anexo 3 en el que se adjunta una síntesis de las áreas revisadas así como de las principales medidas acordadas para continuar avanzando hacia la igualdad.

- El ***II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades*** (1986–1990)
  - Promovió numerosas medidas específicas destinadas a favorecer el acceso de las mujeres al mercado de trabajo (educación, formación y empleo) especialmente en empleos donde tradicionalmente las mujeres estaban infrarrepresentadas (como en la aplicación de nuevas tecnologías).
  - Impulsó medidas de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades profesionales, familiares y sociales.
  - Avanzó en la necesidad de establecer medidas de conciliación de la vida profesional y familiar como requisito a la igualdad de oportunidades.
- El ***III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades*** (1991–1995)
  - Impulsó firmemente la articulación de medidas de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.
  - Promovió una participación social equilibrada entre mujeres y hombres, incidiendo en los medios de comunicación y en el acceso a la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de actuación.
  - Propició la Iniciativa Europea NOW para el desarrollo de nuevas oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo.
  - Reforzó la aplicación de acciones positivas en el entorno empresarial.
- El ***IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades*** (1996–2000)
  - Incidió en la necesidad del cambio de actitudes en la educación, la cultura y los medios de comunicación.
  - Apoyó medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar de las mujeres y los hombres.
  - Impulsó medidas para la participación de las mujeres en la economía, favoreciendo su *empoderamiento.*
  - Favoreció la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
  - Avanzó en el desarrollo de la estrategia de actuación para la Igualdad: el *mainstreaming* de género, a través de la integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias.

Tal y como muestran los 4 Programas de Acción Comunitaria mencionados, el punto de inflexión se produce con el IV, que recoge el espíritu de los acuerdos de la 4ª Conferencia Mundial de Beijing -coincidiendo con el planteamiento que la presidencia de la UE trasladó a la propia Conferencia- y que sirve como inicio de la nueva etapa en las políticas de igualdad.

La ***Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género,*** *vigente* durante el periodo 2001-2005, es la nueva referencia en el método de actuación política para alcanzar una Igualdad de Oportunidades real. La estrategia recoge la experiencia desarrollada durante el IV Programa, e intenta superar las carencias detectadas a través de la aplicación del *Enfoque Integrado de Género.* La Estrategia Marco significa, en este nuevo contexto:

- Un marco político común regulador de los distintos programas e iniciativas europeas, que contempla sus propios mecanismos de coordinación, criterios de evaluación claros y herramientas de seguimiento y de evaluación de la integración de la dimensión de género.
- Un programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se irá convocando anualmente, según las prioridades de los objetivos a alcanzar.

A este planteamiento se le denomina Estrategia Dual y es la que caracteriza la nueva etapa de actuación política de la UE, en la aplicación de políticas de igualdad:

- Continuar desarrollando programas o planes de igualdad de oportunidades (políticas específicas).
- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, afecten más o menos directamente a las mujeres (políticas transversales)

La estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género pretende provocar los cambios estructurales necesarios para alcanzar la Igualdad real, y para ello ha definido 4 áreas estratégicas sobre las que intervenir:

- *Vida económica.*

  Se trata de resolver las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

- *Igualdad en la participación y representación.*

  Se trata de resolver la falta de mujeres en los órganos de decisión político, económico y social.

- *Derechos sociales.*

  Se trata de integrar la dimensión de género en las políticas que más afectan a la vida cotidiana de las mujeres, como la del transporte, la salud, y otras políticas anti-discriminatorias.

- *Vida Civil.*

  Se trata de hacer valer los derechos Humanos de las Mujeres, incidiendo de forma específica en la prevención de la violencia de género[10] en toda su amplitud.

- *Eliminación de roles y estereotipos sexistas*.

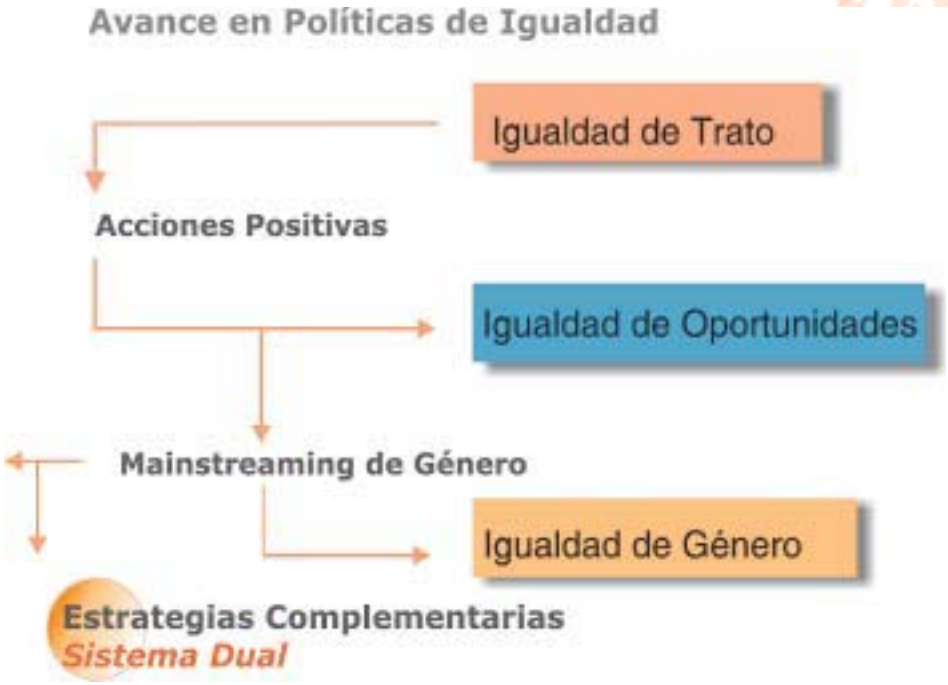
  Se trata de la necesidad de modificar los comportamientos, las actitudes, las normas y los valores que definen e influyen en los roles de género, femeninos o masculinos.

De todo ello, se aprecia que la evolución en las formas de actuación sobre las políticas de Igualdad, es un efecto directo del desarrollo del significado y alcance del principio de Igualdad, y éste recoge el propio sentir social que va evolucionando hacia una mayor corresponsabilidad social en la eliminación de la discriminación de género.

A modo de ejemplo de este cambio de planteamiento, podríamos citar la *Estrategia Europea para el Empleo,* adoptada en la Cumbre del Empleo de Luxemburgo, en Noviembre de 1997, y que marca las directrices para la promoción del empleo en el espacio de la UE.

El fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el objetivo común (transversal) a todos los componentes o pilares de las políticas de empleo activas, que deberán garantizar el acceso de las mujeres a las políticas activas del mercado de trabajo en materia de inserción profesional en proporción a su índice de desempleo, o aumentando su representatividad en las acciones relativas al espíritu empresarial.

10 Es Violencia de g nero toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad f sica y moral de las mujeres, en base a la consideraci n social que tradicionalmente se le ha venido dando .



El compromiso con la Igualdad por parte de las Instituciones Europeas, se ha ido fortaleciendo desde la aprobación del Tratado de Roma (1957) hasta convertirse en el objetivo general a conseguir en el proceso de construcción de la nueva Europa; esto que ya se podía vislumbrar en el Tratado de Amsterdam (1997) se ha visto reforzado tras la aprobación de la Estrategia Marco para la Igualdad de Género (2000).

Básicamente podríamos sintetizar la evolución de la actuación política e institucional de la hoy Unión Europea, en las siguientes fases:

- Eliminación de la Discriminación Legislativa.

  Resulta un buen ejemplo de esta actuación la prolífica legislación derivada de la aplicación y desarrollo del principio de Igualdad.

  Si bien sus esfuerzos más visibles se refieren a la eliminación de la discriminación directa, es la eliminación de la discriminación indirecta la que más atención exige aún hoy en día.

- Creación de Organismos y estructuras específicas para la coordinación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

Su importancia radica no sólo en actuar como referente visible de la Política de Igualdad desarrollada, sino también por la perspectiva de coherencia en la continuidad del trabajo desarrollado.

Desde sus orígenes, destacan la creación de las siguientes estructuras en el seno de la UE:

- La Unidad de Igualdad de Oportunidades (Dirección General V de la Comisión Europea).
- La sección de Información sobre la Mujer (Dirección General X de la Comisión Europea).
- La Comisión de Derechos de las Mujeres (Parlamento Europeo).
- Comité consultivo sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- Promoción y aplicación de las Acciones Positivas.

  Tras la constatación de que establecer un marco jurídico igualitario no implica necesariamente trasladar la Igualdad a la realidad social, se abrió el espacio para el uso de las acciones positivas. Su legitimación posibilitó el primer salto cualitativo en el avance hacia la Igualdad real: la consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y todavía iniciando este nuevo siglo sigue siendo realmente necesaria su aplicación, dada la clara situación de mayor desventaja social, económica y política que afecta a la mayoría de las mujeres por su identidad de género.

- Formulación e Implementación de Planes o Programas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

  Materializada en el desarrollo y evaluación de cuatro Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres durante las dos últimas décadas del siglo XX.

- Impulso de la estrategia de Mainstreaming de Género (traducido a la lengua hispana como Políticas Transversales de género)

  Supone la nueva forma de actuación política que sitúa la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el objetivo prioritario a conseguir en todas las políticas de actuación pública y en todos los niveles de decisión. *Esta estrategia deberá ir siendo adoptada por los gobiernos nacionales, autonómicos, provinciales y locales.*

1.5. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: EVOLUCIÓN Y DESARROLLO EN ANDALUCÍA

Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, en 1988, esta comunidad autónoma ha ido manifestando un compromiso explícito con la Igualdad a través del desarrollo de una política activa y la aplicación de medidas de acción positiva, en una clara sintonía con el planteamiento de las políticas europeas.

La implementación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer,** durante 1990 y 1992 permitió obtener un *mayor conocimiento de la realidad social de las mujeres y hombres en Andalucía* y sentar las bases para la evolución futura:

- Adaptación a la normativa europea o comunitaria, en lo que a aplicación del principio de igualdad se refiere.
- Inicio en la aplicación de medidas de Acción positivas en los ámbitos de educación, formación, empleo y sanidad.
- Inicio en la aplicación de medidas de acción emergente dirigidas a mujeres en situación de mayor desventaja social.
- Creación de Centros Municipales de la Mujer.
- Colaboración con las organizaciones sociales, de mujeres y sindicales existentes.

La continuidad en el desarrollo de las políticas andaluzas de igualdad, posibilitó la implementación del **II Plan de Igualdad de Oportunidades. Las mujeres en Andalucía: estrategias para avanzar** (1995-1999). Este plan significó un claro avance en algunos de los aspectos ya iniciados en la fase anterior y al mismo tiempo supuso una llamada de atención sobre las estrategias de futuro. Del valor añadido aportado por su aplicación, hay que destacar:

- Mayor sensibilidad social sobre la existencia de situaciones de desigualdad por razón de sexo.
- Introducción del sistema Coeducativo en la enseñanza pública.
- Detección de la necesidad de actuar para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Desarrollo de políticas activas para la orientación e inserción profesional de las mujeres.

- Articulación de la Red de servicios de Planificación familiar.
- Articulación de la Red de Centros Municipales de Información a la Mujer.
- Fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres.

De esta experiencia en la aplicación de políticas de igualdad, se ha derivado el planteamiento que perdura hoy en Andalucía, y que se estructura a través de la aplicación de programas de acción específicamente dirigidos a paliar los obstáculos identificados como prioritarios para la construcción de un sistema social equitativo, en esta línea se interpreta la aprobación de los siguientes instrumentos:

- Plan de actuación del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres, para el período 2001-2004.
- Programas de acción en materia de formación y empleo.
- Servicios de información y asesoramiento.
- Campañas de sensibilización y concienciación.
- Proposición no de ley, del 29 de Mayo de 2001, para la conciliación de horarios.
- Plan estratégico para la Conciliación de la vida laboral y familiar.
- La Creación de la Unidad de Asesoramiento en Igualdad y Género, vigente durante el periodo de programación 2000-2006.

De todo ello se deriva el avance firme en la aplicación de políticas de igualdad en la comunidad andaluza, en clara coherencia con las pautas europeas, pero al mismo tiempo se constata que éste no resulta suficiente para la total desaparición de los sistemas de desequilibrio de género, lo que hace prever la necesidad de continuar con la estrategia de acción para la Igualdad de Género.

2. LOS ENFOQUES: POLÍTICAS ESPECÍFICAS Y POLÍTICAS TRANSVERSALES

La ***evolución del principio de Igualdad***, a la que ya se ha hecho referencia en secciones anteriores, supone el avance hacia un concepto más amplio de Igualdad.

Pasar de plantearnos la igualdad entre los sexos como reto social a la igualdad de género, es algo más que un cambio de concepto, es un cambio de enfoque y como tal se traduce en la forma en que se instrumentalizan las actuaciones políticas de Igualdad: las políticas de Igualdad.

Este nuevo enfoque representa el salto cualitativo necesario para favorecer el cambio estructural que nos permita pasar de un modelo social basado en la dominación, a otro basado en la igualdad, justicia social y equidad.

Y es en este cambio de enfoque en el que residen las diferencias entre las llamadas *Políticas Específicas de Igualdad* y las *Políticas Transversales de Género* (*Gender Mainstreaming* o *Mainstreaming* de Género)

Las **Políticas Específicas de Igualdad**, han supuesto el instrumento político –institucional, empresarial o cultural- a través del cual se han ordenado de forma más o menos coherente la ejecución de las medidas o actuaciones dirigidas a *favorecer la participación de las mujeres en la sociedad*.

El tratamiento realizado desde las Políticas Específicas de Igualdad[11] se ha ido modificando en función de las voluntades políticas y de la propia evolución del principio de Igualdad, y así desde considerar a la Mujer como centro de atención (ser abstracto y completamente estereotipado) ha pasado a considerar las diferentes situaciones de las mujeres como objeto de corresponsabilidad social.

Se han ido realizando intervenciones desde las unidades especializadas o “áreas de mujer”, que han permitido hacer visible la situación real de muchas mujeres, pudiendo de esta forma interpretar –desde el *análisis de género*- las grandes coincidencias en sus condiciones de vida y sus posiciones sociales.

11 Para una lectura más explicativa, ver Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género, manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi. Instituto Andaluz de la Mujer, 2001.

La implementación de las Políticas Específicas de Igualdad, ha permitido por lo tanto dar a conocer la situación social que afecta a la gran mayoría de las mujeres, hacerla visible y con ello trasladarla a la sociedad en su conjunto para su toma en consideración.

Por otra parte, también ha permitido iniciar y desarrollar procesos de investigación e interpretación de la realidad, los cuales han aportado, desde la Teoría de Género, la explicación de las causas de discriminación que mayoritariamente afectan a las mujeres, y con ello, también la justificación necesaria para impulsar la creación de espacios propios de mujeres, para la reflexión, el análisis, la acción conjunta y el esparcimiento.

Y todo ello ha contribuido a una mayor sensibilización sobre otros tipos de discriminación, como por ejemplo las debidas a la orientación sexual, la discapacidad, el origen étnico o la edad.

Pero la implementación de las Políticas Específicas de Igualdad, también ha aportado el propio reflejo de la organización social, política y económica, por ello, han adolecido mayoritariamente de una falta de recursos –humanos, técnicos y económicos- al mismo tiempo que se caracterizan por una cierta invisibilidad o carencia de proyección pública, y una relativa estigmatización al ser consideradas con demasiada frecuencia como "asuntos o políticas de mujeres".

Por ello, las *Políticas Específicas de Igualdad*, han estado encaminadas prioritariamente a cubrir las ***necesidades prácticas*** que afectan a la mayoría de las mujeres, destinatarias de las actuaciones desarrolladas, a través de la aplicación de acciones positivas, ya que al afectar a las condiciones de vida del día a día requerían una solución de mayor urgencia.

Y es desde estas premisas, que se considera que las Políticas Específicas de Igualdad son una condición necesaria para la consecución del reto social, pero no suficiente, ya que en su mayoría no han podido intervenir para satisfacer los intereses estratégicos, que son los que tienen que ver con la situación social alcanzada, y por ello, con la necesidad de cambio de la relación de subordinación de género.

Es preciso, a estas alturas, ser plenamente consciente de la posición social de mujeres y varones -como identidades de género- para poder incidir en su plena equiparación social, política y económica.

No se trata sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos y roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se trata de construir un nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres que aporte mayor calidad de

vida a través de la redistribución social equitativa, compartiendo los espacios –público y privado-, las decisiones, las responsabilidades –familiares, profesionales, políticas y económicas- y los recursos –incluido el tiempo-.

Haber llegado a este punto significa haber constatado que el análisis y satisfacción de las necesidades prácticas resulta insuficiente, porque no impulsa necesariamente el cambio de posiciones sociales que reflejan los desequilibrios de género, y por ello, *la satisfacción de los intereses estratégicos ha de ser incluida en la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades*.

Como ejemplo ilustrativo de lo anteriormente descrito, se incluye el siguiente cuadro comparativo entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, cuyo objeto es servir de referencia general a la hora de identificar las necesidades prácticas concretas según el contexto específico al que afecte la política, programa, proyecto o actuación que se realice: [12]

	Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
¿A qué se refieren?	Necesidades inmediatas de las mujeres debido a su rol de género. Tienen que ver con la *condición* de las mujeres.	Salir de la relación de subordinación de género. Fortalecer la posición social, política y económica, esto es, el *empoderamiento* de las mujeres. Tienen que ver con la *situación* social que desempeñan, a título individual y como identidad de género al que pertenecen.
¿Cuáles son?	Salud de las mujeres en general y reproductiva en particular. Alimentación de la familia. Cuidados de la familia.	Educación y formación sin prejuicios de género y en igualdad de condiciones. Participación equilibrada en los diferentes espacios públicos. Integración plena y en igualdad en el mercado laboral. Reparto de las responsabilidades familiares.
¿Qué podemos hacer?	Disminuir la *carga de trabajo* de las mujeres. Asegurar la *prevención y el mantenimiento de la salud* de las mujeres en general y de su salud reproductiva en particular. Procurar *más y mejores servicios para las familias* de las mujeres.	El ejercicio pleno de todos los *derechos humanos y de ciudadanía*, de las *garantías individuales* y de los *derechos humanos específicos de las mujeres*. Acciones de concienciación social. Incremento de las oportunidades de educación para las mujeres en todos los tipos y niveles de escolaridad. Favorecer el acceso y mantenimiento a la autonomía e independencia económica. Acceso equitativo a los puestos de representación, de toma de decisiones y de gobierno.
¿A dónde nos dirige su satisfacción?	Tiende a tratar a mujeres y hombres como beneficiarias/os y a veces como participantes. Puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres y/o de los hombres. En general, no cambia los roles sociales y las relaciones de poder existentes. Es una condición necesaria para satisfacer los intereses o necesidades estratégicas.	Permite a las mujeres y a grupos discriminados convertirse en agentes activos de su proyecto de vida. Puede mejorar la situación social global incluyendo a mujeres y grupos discriminados. Puede permitir que las mujeres y los grupos discriminados participen en la toma de decisiones. Es una condición imprescindible para garantizar la igualdad y un desarrollo equitativo y sostenible.

12 Adaptación propia de la documentación recogida en los siguientes manuales: Avanzando en la teoría de Género: guía metodológica para trabajar con grupos, de Marta Pereyra de la Iglesia. Mujeres Jóvenes, 2000; y de Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género, manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi. Instituto Andaluz de la Mujer, 2001.

De la insuficiencia ya mencionada anteriormente y motivada por la secuencia lógica del avance en la aplicación del principio de igualdad, surge el planteamiento del *Mainstreaming de Género* o de las ***Políticas Transversales de Género***, que es como mayoritariamente se ha traducido este concepto anglosajón, aunque con esta traducción a lengua hispana hemos perdido un matiz importante que sí lleva implícito el término anglosajón y que es conveniente y oportuno aclarar:

(Mainstream) representa el conjunto de ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general, lo que trasladado al concepto *Gender Mainstreaming* sería la acción de integrar la perspectiva de género en las ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general, o sea de las políticas públicas. Y en esta línea aparece recogido en el texto de la Plataforma de Acción de Beijing:

> *"... los gobiernos y el resto de actores deberían promover una política activa y visible para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de forma que, antes de que se tomen las decisiones, se haya realizado un análisis del impacto sobre las mujeres y hombres respectivamente" (párrafo 79)*

Y en la misma línea se han pronunciado la Comisión Europea y el Consejo de Europa.

> *El Mainstreaming de Género implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres. (Comisión Europea, 1996)*
>
> Mainstreaming de Género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas. (Consejo de Europa, 1998)

Y así se manifiesta en el artículo 3.2 del propio Tratado de Amsterdam:

> *(...) "la Comunidad incorporará la perspectiva de género en todas sus actividades"*

Es decir, ***se trata de impregnar, de teñir el conjunto de políticas y programas con la mirada, perspectiva o enfoque de género***.

Y en este matiz está la diferencia, ya que la intención de impregnar o teñir va más

allá de la incorporación de forma transversal del objetivo de la igualdad de oportunidades.

Tras esta aclaración, es preciso consensuar que cuando se habla de *Políticas Transversales de Género*, dicho concepto debería referirse a la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la totalidad de las políticas públicas. Por eso, cuando nos referimos al *Enfoque Integrado de Género* lo estamos haciendo a la estrategia de *Mainstreaming de Género*.

El ***Enfoque Integrado de Género*** es un enfoque que requiere de las aportaciones de mujeres y hombres con el fin de realizar los cambios necesarios para alcanzar una mayor igualdad entre ellos, puesto que más que integrar a las mujeres en un proceso de desarrollo social, político o económico dado, se trata de construir un nuevo modelo que modifique relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

En una primera aproximación, podríamos visualizar el avance que ha significado en las políticas de igualdad la implementación de Políticas Transversales de Género con el siguiente esquema:

2.1. AVANCES EN POLÍTICAS DE IGUALDAD

Para avanzar algo más en su significado, y partiendo de la Comunicación de la Comisión Europea "Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias", de 1996, se define el **Mainstreaming de Género o Enfoque Integrado de Género como el tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de todas las políticas de la comunidad, al nivel de su planificación, de su desarrollo y de su evaluación.**

Lo que nos lleva de nuevo al análisis de la satisfacción de las necesidades prácticas y de los intereses estratégicos y por lo tanto al papel de las Políticas Específicas de Igualdad en este nuevo marco del Mainstreaming.

Y es que la estrategia de *Mainstreaming de Género* nace con la intención de iniciar un proceso de cambio social, que requerirá su tiempo y que implica importantes desafíos en la concepción de las políticas, en las instituciones responsables, en la administración de los recursos y en las relaciones interpersonales.

Estos cambios no se conseguirán fácil ni rápidamente, ya que, serán necesarias herramientas técnicas y recursos pero, además, una inmensa labor de concienciación y sensibilización social para mitigar las resistencias al cambio. Y por supuesto, será indispensable contar con una voluntad y compromiso político, profesional e individual explícito.

De todo ello, se deriva que la intencionalidad del *Enfoque Integrado de Género* no es la de sustituir a las *Políticas específicas de Igualdad*, sino complementar su acción para avanzar en un mayor alcance social.

Esto es lo que se llama **Estrategia Dual,** claramente identificada en la *Estrategia Marco para la Igualdad de Género.*

Y por ello, no sólo no deben desaparecer las *Políticas Específicas de Igualdad*, ni las *Acciones Positivas*, sino que las unidades especializadas en éstas, requieren de su propio *empoderamiento* para convertirse en agentes activos/as y promotores/as del proceso de cambio, a través de:

- Aumentar la sensibilización sobre los problemas de igualdad de oportunidades, en particular en los niveles máximos de toma de decisiones –políticas, económicas y sociales-.
- Desarrollar las competencias específicas para aplicar el Enfoque Integrado de Género.

- Abrir un proceso de consulta igualitaria dirigida a la integración de la sociedad civil en el proceso de cambio.
- Evaluar periódicamente el impacto de las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Verificar sistemáticamente la consideración de la igualdad de oportunidades en todos los programas y propuestas de acción.

Y todo ello, sin perder de vista las diferencias más significativas a tener en cuenta para aplicar la Estrategia Dual, que serían:

	Actuación Política Específica de Igualdad	Enfoque Integrado de Género (Mainstreaming)
Objetivo	Superar obstáculos específicos para la participación de las mujeres.	Superar obstáculos específicos de género para la participación equitativa de mujeres y hombres. Diseñar medidas generales teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades.
Tipo de medida	Específica para mujeres. La acción se centra en las mujeres.	Medidas específicas de Igualdad. Medidas generales en las que se pueden realizar acciones de Igualdad dirigidas a: Mujeres y hombres. Mujeres u hombres.
Responde	Necesidades prácticas.	Necesidades prácticas. Intereses estratégicos.
Actores	Estructura o mecanismos específicos para trabajar por la igualdad.	"Actores ordinarios" lo que supone una reorganización del proceso político, con perspectiva de género.
Resultado	Escasa modificación en las medidas generales. Se actúa sobre las dificultades de las mujeres para acceder a las condiciones de los hombres. Producen cambios funcionales.	Incluye acciones específicas que responden a particularidades de un colectivo. Modificación y cambio estructural al actuar sobre el entorno y sensibilizar a los/as agentes sociales en la necesidad de un cambio beneficioso para mujeres y hombres. Cambios estructurales.
Horizonte temporal	A corto plazo.	A medio y largo plazo.

3. ¿CÓMO LLEVAR A LA PRÁCTICA EL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO?

La aplicación práctica o implementación del Enfoque Integrado de Género, dependerá, en gran parte de:

- ***La existencia de concienciación sobre la necesidad de su aplicación*** que permita profundizar en el conocimiento de las relaciones entre los géneros y las políticas comunitarias destinadas a eliminar los desequilibrios y promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

  Y para que esta concienciación exista, es preciso partir de procesos de sensibilización que hagan visible la persistencia de desequilibrios de género, sabiendo que dichos procesos han de iniciarse desde la toma de posición a nivel individual y personal.

- La existencia de **un compromiso firme que garantice su aplicación.**

  Sólo si se da esa toma de conciencia es posible establecer un compromiso firme con la Igualdad de Género, y por ello con la aplicación del Enfoque Integrado de Género.

  Y si bien el compromiso puede ser implícito, lo cierto es que no tendrá la consideración de firme, si no es explicitado y materializado en hechos o actos visibles, conocidos y generadores del propio proceso de aplicación del Enfoque Integrado de Género. Tanto en lo que se refiere al compromiso que se adquiere a nivel individual, a nivel profesional o a nivel organizacional.

  De hecho, cuando el compromiso se enmarca en el ámbito político, ha de existir un acuerdo explícito adoptado en el órgano superior de toma de decisiones de la Institución pública u organización política, profesional o social que se trate, ya que si esto no es así, las garantías para iniciar y desarrollar este proceso de cambio no son muy fiables.

Y como ya se ha explicado anteriormente, el Enfoque Integrado de Género significa poner en marcha un ***proceso de cambio cultural*** que necesariamente afectará a:

- Los *procedimientos de trabajo,* tanto a nivel interno de la organización, como a nivel externo, en cuanto a la relación de la entidad, organismo u organización con la ciudadanía.
- Los *programas o actuaciones* a desarrollar, tanto en la definición del ciclo de formulación y desarrollo, como al proceso de gestión y a la composición y funcionamiento de los comités o grupos de trabajo implicados.

- La *Comunidad en su conjunto*, tanto en lo que se refiere a las situaciones de mujeres y hombres, como al sistema de relaciones de poder establecidas.

Por ello, el planteamiento de aplicación práctica que se incluye y se desarrolla en las siguientes páginas de esta Guía, parte de la necesidad de facilitar el cumplimiento de las premisas ya definidas:

a) Identificando la realidad sin sesgo de género.
   - ¿Qué ver?
   - ¿Desde dónde mirar?

b) Desarrollando procesos sensibles al género.
   - Conocimientos de Género.
   - Participación equilibrada de mujeres y hombres.
   - Método de trabajo que posibilite el aprendizaje del cambio y la evaluación del impacto de género.

En esta sección de la Guía, se incorpora en la aplicación práctica, una doble visión, la que se refiere al papel de la organización que promueve el Enfoque Integrado de Género (en este caso la Administración Autonómica Andaluza) y al papel que cada una de las personas de la función pública puede desempeñar desde su posición y compromiso individual -y profesional- con la Igualdad de Género. Esta doble visión tiene por objeto contribuir a la corresponsabilidad social de quien ejerce en el sector público.

3.1. IDENTIFICANDO LA REALIDAD SIN SESGO DE GÉNERO

3.1.1. ¿QUÉ VER?

Los desequilibrios entre las situaciones de mujeres y hombres

Necesitamos ver la realidad y realidades de mujeres y hombres, para poder descubrir la existencia o no de grandes “casualidades” que nos puedan indicar posibles desequilibrios.

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

El tipo de información que buscamos puede venir de fuentes estadísticas, de encuestas, entrevistas, grupos de discusión, informes socioeconómicos y reportajes periodísticos, tanto de origen público como privado. Pero para que dicha información sea relevante para nuestro propósito, será necesario que ofrezca la ***información desagregada por sexo****, y esa desagregación a través de otras variables y características sociales o culturales (como la edad, nivel de instrucción, etc.).*

Una vez recopilada la información que se haya considerado relevante y oportuna, será necesario establecer los criterios de ***clasificación de la información obtenida***, que en una primera aproximación serán necesariamente el de la *diferenciación sexual* y la *interrelación o interactuación* social entre mujeres y hombres.

Este sistema de clasificación, nos permitirá obtener información específica sobre:

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

Y con ello, será posible conseguir el objetivo definido, esto es, el de identificar los desequilibrios por motivo de género.

De forma sintética, se resume a continuación lo explicado en la página anterior:

¿Qué ver?	¿Cuál es el proceso?	¿A qué se refiere?
Identificar el problema o situación. *Desequilibrios de género existentes.*	**Búsqueda de información relevante** *(desagregada por sexo):* - Cualitativa. - Cuantitativa.	- Al contexto social. - A las necesidades. - A la participación de mujeres y hombres. - A las y los agentes que dinamizan.
	Clasificación de la informa-ción.	- Criterio de *diferenciación por sexo ¿quién hace qué? o ¿a quién afecta?.* - Criterio de *interrelación* entre sexos.

Organizando la búsqueda de información

1. Búsqueda de información cualitativa.

La información cualitativa resulta difícil de obtener, pero ello no puede ser utilizado como excusa para no conseguirla; de hecho, serán precisamente *las variables cualitativas las que aporten argumentos explicativos a los datos numéricos* que existan *en el contexto específico* de referencia para el programa, proyecto o actuación a poner en marcha.

Este tipo de información *depende de las apreciaciones subjetivas* de la población que tengamos como referencia (ciudadanía, participantes, personal adscrito al proyecto, etc) *así como de la observación realizada* en el entorno de actuación.

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

- **Normas y valores sociales.**

  Se trata de identificar las costumbres, hábitos, comportamientos, las normas –implícitas o explícitas- que afectan a la convivencia de la población. En particular nos interesa hacer emerger la existencia de mitos o estereotipos.

- **Roles y papeles desarrollados.**

  Se trata de identificar las funciones y tareas que se realizan en el entorno y quién las hace.

  En particular, el foco de atención vendrá dado por el marco de los 3 Roles que interactúan en la sociedad: *Rol Productivo, Rol Reproductivo* y *Rol Comunitario*, teniendo presente en cada uno de ellos, las diferentes tareas que incluyen, los lugares en los que se realizan las mismas, si las realizan las mujeres o los hombres y si dichas tareas y funciones llevan asociadas una remuneración económica o no.

  - *Rol Productivo*: actividades que generan ingresos para las familias, sea en términos monetarios o en especie; esto es, se refiere a las actividades que aportan un valor de uso o cambio a las economías domésticas.
  - *Rol Reproductivo*: actividades domésticas que crean las condiciones para sostener y aumentar los recursos de la familia
  - *Rol Comunitario*: actividades relacionadas con la gestión de los recursos de la comunidad. De forma específica interesa descubrir si la participación de las

mujeres en las funciones comunitarias es una participación realizada desde el voluntariado –y por lo tanto no remunerada- o si por el contrario, existen liberaciones económicas a la dedicación prestada. Obviamente también será interesante identificar el prestigio e influencia social que reportan algunas de estas funciones y quién las realiza en término general, las mujeres o los hombres.

- **Necesidades de la población.**

  Se trata de visualizar las condiciones en las que viven y se relacionan las mujeres y los hombres, para descubrir las carencias o necesidades que afectan a su vida cotidiana, a su subsistencia, al desarrollo de sus funciones, papel o rol social.

2. Búsqueda de información cuantitativa.

Con este tipo de información intentaremos ver cuántas mujeres y cuántos hombres interactúan en el entorno socio-económico que nos sirva de referencia.

No se trata de buscar cifras absolutas sino de tener una aproximación de la interrelación, por ello, lo que nos interesan son los datos porcentuales que nos hablan de porcentajes de participación sobre la población de referencia.

Para buscar esta información, podemos acudir a las estadísticas ya elaboradas y publicadas desde organismos o entidades – sean públicos o privados- o bien iniciar nuestro propio proceso de elaboración estadística. Sea cual sea la opción, será necesario que incorpore la variable sexo de forma desagregada y que preferentemente nos ofrezcan otras variables socio-económicas de relevancia.

Como una primera aproximación, se ofrece una relación de algunos de los ***Indicadores estadísticos*** que convendría identificar:

- Sobre la **composición de la población.**
  - Pirámide poblacional (mujeres y hombres por tramos de edad).
  - Indices de alfabetización y analfabetismo de mujeres y hombres.
  - Indices del nivel de educación formal de mujeres y hombres.
- Sobre la **participación de mujeres y hombres en la economía.**
  - Economía visible / economía invisible o sumergida.

- Redistribución de la riqueza: recursos –económicos y sociales- que se redistribuyen.

- Sobre la p**articipación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.**
  - Tasas de actividad, empleo y desempleo.
  - Indices de participación por sectores productivos.
  - Condiciones de la participación en el Mercado de Trabajo (tipo de contrato y jornada)
  - Porcentajes de remuneración según el nivel de salario medio que corresponda a las características del trabajo realizado.

- Sobre la **participación de mujeres y hombres en la política.**
  - Indices de participación en convocatorias electorales.
  - Indices de representación en puestos de responsabilidad política.

- Sobre el índice de **vertebración social.**
  - Composición de los hogares / unidades familiares o de convivencia.
  - Indices de Asociacionismo.
  - Indicadores sobre formas de Violencia manifestada.
  - Indices de pobreza y mendicidad.

3. Búsqueda de información de dinamización social.

Se trata de identificar quienes están teniendo un papel activo en la dinamización social, es decir a los/las agentes dinamizadores/as del entorno, tanto desde estructuras socialmente reconocidas como desde la ausencia de ellas.

Nos interesa descubrir los perfiles y personas que intervienen en el liderazgo social y ciudadano, con capacidad de influir en el entorno e identificar el papel que desempeñan; por ejemplo, representantes del movimiento vecinal, de ONG's, de grupos feministas, de asambleas ciudadanas, de grupos de artistas y creación cultural...

3.1.2. ¿DESDE DÓNDE MIRAR?

Desde la perspectiva de género

Como ya hemos dicho, es el ***Enfoque Integrado de Género*** el que determina la estrategia de cambio, por ello, el análisis de la realidad o informe de las situaciones que afectan a mujeres y a varones se realizará desde la perspectiva o enfoque de género, que de manera esquemática, se podría decir que consiste en:

- Obtener datos desagregados por género en función de la problemática estudiada.
- Establecer las desigualdades debidas al género.
- Analizar las causas estructurales de estas desigualdades.
- Formular objetivos específicos para eliminar estas desigualdades.
- Elaborar indicadores que permitan medir la reducción de las desigualdades.
- Identificar los recursos necesarios para ello.
- Instrumentar estrategias para reducir estas desigualdades.
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas y corregir las estrategias.

Los objetivos básicos a conseguir tras el desarrollo de los pasos mencionados, serían una mejor comprensión de la realidad, la reorganización de la sociedad, la reconversión económica y política, y el tejido de nuevas relaciones igualitarias, equitativas y justas.

No se habrá adoptado la *Perspectiva de Género* cuando no se plantee desde el principio la necesidad de *indagar y transformar las relaciones desiguales de poder y la disparidad genéricas*. Y mucho menos aún si no se comprende que las posibilidades de cambio *de las mujeres vienen de su condición y de sus situaciones particulares*, y que no se trata de que ellas asuman los papeles que tradicionalmente han desempeñado los varones, desde el mismo paradigma cultural.

Más bien se trata de lo contrario, es decir, de buscar una *redistribución de los poderes sociales*, *transformando los mecanismos de creación y reproducción de esos poderes.*

Por ello, y como ya se había mencionado en esta guía, asumir la *Perspectiva o Enfoque de Género* significa tomar una posición clara ante las relaciones de subordinación de género, hacer visible los efectos ocasionados por esta dominación y diseñar alternativas para erradicarla.

Para integrar la perspectiva o Enfoque de Género en el análisis de situación es preciso:

- Sistematizar el análisis de la información para poder obtener una valoración cualitativa de la situación.
- Definir los criterios que utilizaremos en la interpretación o análisis
- Hacer emerger los signos indicativos del desequilibrio de género.

Para ello, focalizaremos nuestra atención, por una parte, en el análisis de las actividades en cuanto a quién las realiza y en qué ámbito; por otra parte, hemos de interpretar el sistema de acceso y control de los recursos existentes en la comunidad desde el análisis de las condiciones de vida y de los procesos de cambio observados.

Consecuentemente, nuestros ***criterios básicos de interpretación y análisis*** serán los relativos a:

- Las *diferencias y desigualdades entre sexos.*

  Supone analizar las diferencias y desigualdades observadas entre las situaciones y condiciones de vida de mujeres y varones, tratando de dilucidar posibles elementos causales comunes.

- La *especificidad o afectación exclusiva.*

  Se trata de analizar la excepcionalidad de los hechos o situaciones detectadas, es decir, lo que convierte en realmente significativo la pertenencia a un grupo de referencia.

  Interesa sobre todo la interpretación del sistema de normas, valores sociales, costumbres, mitos o creencias y en qué medida afectan a determinardos comportamientos o creencias estereotipadas sobre las mujeres o sobre los hombres.

- La *interrelación*

  Dentro del sistema de convivencia en comunidad, analizaremos los códigos de conducta por los que se articulan –explícita o implícitamente- las relaciones entre mujeres y hombres.

- La *tendencia hacia el cambio.*

  Se trata de interpretar los valores, creencias, conductas, comportamientos y situaciones que nos indiquen una evolución o tendencia de cambio. Podemos comparar situaciones con respecto a periodos anteriores, para hacer un análisis dinámico, o bien buscar indicios de otros contextos socioculturales diferentes al de nuestro entorno, para vislumbrar las influencias que podrían generar procesos de cambio social.

Ejemplo de aplicación en un contexto determinado:

Desde la Administración Autonómica Andaluza se valora que la formación y culturización juvenil son en parte responsabilidad de la gestión pública, y por ello, se encarga a un equipo técnico *identificar posibles desequilibrios de género* en una comarca determinada, para poner en marcha un programa de dinamización juvenil, de zona rural, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

El equipo técnico encargado de realizar dicho análisis, centra su atención en observar el uso que la población juvenil hace de su tiempo extra-escolar, y el mayor o menor éxito que está teniendo, entre dicho grupo de población, la ciber-sala que existe en cada pueblo de la comarca (concretamente en la Sociedad Recreativa y Deportiva, SRD)

Tras la observación realizada, el equipo técnico constata, en términos generales, que:

- La juventud de dicha comarca suele ocupar su tiempo extra-escolar con sesiones de TV, práctica deportiva y concentraciones lúdico-festivas, en la plaza mayor del pueblo, las tardes de los sábados y domingos.
- El reclamo de las ciber-salas entre la población juvenil, está funcionando bien, sobre todo de lunes a viernes a partir de las 19:00 horas y las mañanas de los sábados. Las tardes de los domingos aún no concentran a demasiada juventud cibernauta, pero tampoco se da una ausencia total en este día, de hecho, los equipos se mantienen prácticamente al 100%, aunque sin turnos de espera.

El equipo técnico decide realizar una segunda valoración de los hechos observados, con el objeto de identificar posibles desequilibrios de género y para ello elabora un cuestionario que se utiliza para entrevistar a las y los jóvenes; el equipo técnico también define los criterios de clasificación de la información de forma que le permitan incorporar el enfoque de género en el análisis.

Los resultados conseguidos tras esta nueva mirada sobre los hechos se recogen en el siguiente cuadro explicativo:

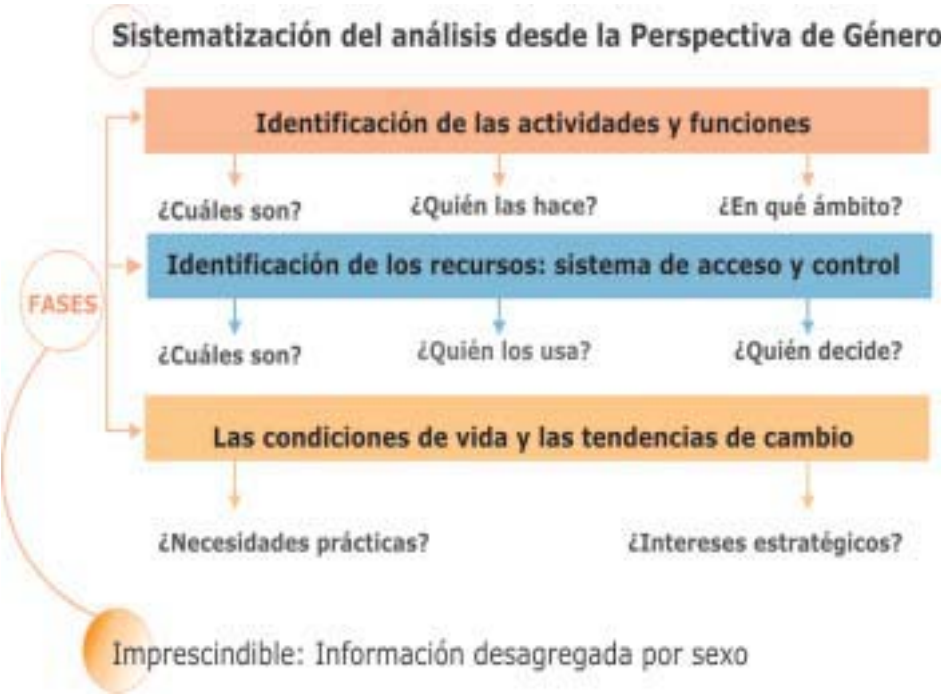
Criterio utilizado.	Resultados obtenidos del análisis de la situación.
Diferencia entre sexos.	El 92% de la población juvenil que acude a las ciber-salas son chicos y tan sólo el 8% son chicas.
Especificidad o afectación exclusiva.	La mayoría de los chicos conocen las instalaciones de la SRD, ya que corresponden con las del equipo de fútbol local masculino. La mayoría de las chicas tiene entre sus hábitos y costumbres, la de colaborar en las gestiones domésticas y familiares las mañanas de los sábados. Existe la creencia de que la informática e Internet resulta demasiado complicado, y poco práctico, más allá de su interés como juego.
Interrelación.	La mayoría de los chicos entran habitualmente en las instalaciones de la SRD después del entrenamiento del equipo de fútbol, lo que ocurre 4 veces a la semana. Muy pocas chicas acuden como espectadoras a estos entrenamientos.
Tendencia hacia el cambio.	Los primeros meses de funcionamiento de las ciber-salas, no entraban casi chicas, pero aunque de forma tímida y en menor proporción, las jóvenes han ido manteniendo la ocupación de los equipos informáticos, sobre todo los domingos.

El equipo técnico ha conseguido visualizar, que existen comportamientos y situaciones diferenciadas según se trate de las o los jóvenes, lo que será necesario tomar en seria consideración con el objeto de que el programa de dinamización juvenil a través de tecnologías de información y comunicación, permita eliminar el desequilibrio de género detectado.

El ejemplo anterior demuestra que es preciso mirar desde una perspectiva de género la realidad, si realmente existe la intención de hacer visibles las situaciones diferenciadas que evidencien la existencia de desequilibrios o discriminación indirecta por motivos de género. Esta mirada requiere una ordenación de las variables.

Una propuesta para sistematizar el análisis de la información desde la Perspectiva o Enfoque de Género, es la que se detalla a continuación, que puede ser utilizada como referencia en la elaboración de políticas, programas o proyectos, con el ajuste necesario según el tipo de actuación prevista y el contexto específico en el que se vaya a intervenir.

Esta sistematización permitirá obtener los puntos claves para ser tomados en cuenta en el programa o actuación que se esté diseñando, con el objeto de dar respuesta a las diferentes situaciones entre mujeres y hombres, aportando con ello una mayor equidad a la gestión pública.



Desarrollando algo más el esquema planteado para sistematizar el análisis desde la Perspectiva de Género, se podrían desglosar las fases mencionadas en base a la siguiente propuesta explicativa:

Descripción de la distribución de actividades entre las mujeres y los hombres de la comunidad

Se trata de identificar las actividades que tienen una implicación directa o indirecta con el proyecto y visualizar quién las realiza.

La información que necesitamos recoger en esta fase, puede ser obtenida a través del siguiente esquema de preguntas:

- ¿Quién hace qué actividad?.
- ¿Cómo organizan su tiempo las mujeres y los hombres?.
- ¿Cómo se pueden caracterizar las actividades asignadas a las mujeres y las asignadas a los hombres?.
- ¿Qué implicaciones para el proyecto o actuación tiene esta división del trabajo?.
- ¿Qué actividades, relacionadas con el objetivo del proyecto, realizan las mujeres y cuáles los hombres?.

En el ejemplo anterior, tras la segunda valoración de la realidad, se obtuvo –entre otras cosas- que había diferencias en la organización del tiempo entre las y los jóvenes con una clara implicación sobre el uso de las ciber-salas, además de una clara diferenciación en las actividades que cada quién hacía:

- Entrenamiento: Los jóvenes
- Tareas domésticas y familiares: Las jóvenes

Análisis de las actividades, según los ámbitos de interacción

Se trata de identificar los ámbitos de actuación en los que se ubican las mujeres y los hombres cuando realizan las actividades definidas anteriormente y al mismo tiempo se trata de detectar la existencia de diferentes valoraciones sociales o estereotipos, en función de quién realice la actividad en determinados ámbitos.

La información que necesitamos recoger en esta fase puede ser obtenida a través del siguiente esquema de preguntas:

- ¿Cómo participan las mujeres y los hombres en los diferentes ámbitos de interacción?.
- ¿Cómo es valorada la actividad de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?.

- ¿Qué estereotipos existen sobre la participación de las mujeres y de los hombres en cada ámbito de interacción?.
- ¿Qué efectos sobre la vida de las mujeres y hombres, así como sobre el bienestar de la comunidad, tiene esta distribución?.

Siguiendo con el ejemplo anterior, entre las observaciones se constató que sólo las jóvenes se mostraban activas en el ámbito doméstico, al tiempo que los jóvenes disponían de una mayor participación en los ámbitos de relación social (entrenamiento, equipo de fútbol, uso de la ciber-sala en los días de mayor afluencia y esparcimiento lúdico-festivo)

Además, en el ejemplo se visualizó la existencia de una creencia estereotipada en relación al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) *"la informática e Internet resulta demasiado complicado, y poco práctico, más allá de su interés como juego"* que encierra una valoración discriminatoria, ya que según ésta se podría interpretar que los jóvenes, al ser los que usan abrumadoramente las ciber-salas, o bien gozan de una inteligencia relevante, o bien están perdiendo el tiempo jugando, es decir, no tienen nada más importante que hacer, ni responsabilidad alguna que asumir.

De la misma forma, se podría llegar a interpretar que las jóvenes –quienes hacen un uso mínimo de las ciber-salas-, o bien resultan un poco escasas de inteligencia, o no están interesadas en perder el tiempo con juegos, y que tienen otras cosas más importantes que hacer y/o responsabilidades que asumir como la colaboración en las tareas domésticas.

Esta creencia estereotipada y claramente discriminatoria podría tener efectos directos sobre el desarrollo de las vidas futuras de la población juvenil, perpetuando el sistema de estereotipos de género.

Análisis del acceso y el control de recursos y beneficios

Se trata de identificar tanto los recursos existentes en el entorno, como los que provee el proyecto, para seguidamente identificar quién accede a su uso y quién controla los beneficios derivados de los mismos.

Convendría aclarar que hablar de *acceso* significa hacerlo de las *oportunidades de uso*, y hablar de *control* se refiere a la *toma de decisión sobre el uso y los beneficios* del mismo.

La información que necesitamos recoger en esta fase, puede ser obtenida a tra-

vés del siguiente esquema de preguntas:

- ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?.
- ¿Qué recursos provee el proyecto y a quién?.
- ¿Quién y cómo se beneficia de los recursos que provee el proyecto?.
- ¿Quién toma las decisiones con respecto a los recursos y a los beneficios que provee el proyecto?.
- ¿Qué desigualdades hay entre las mujeres y los hombres, con respecto al acceso y control de beneficios?.

Siguiendo con el ejemplo anterior, en él se observa claramente un uso desigual de los recursos de TICs, ya que, el acceso de las jóvenes a estos recursos, es meramente testimonial, tan sólo el 8% de las jóvenes en relación al 92% de los jóvenes que usan las ciber-salas.

Por ello, el equipo de programación debería tomar en seria consideración la segunda observación realizada por el equipo técnicos, con el objeto de mitigar los desequilibrios de género descubiertos.

Análisis de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos

Se trata de identificar las diferentes situaciones que definen las condiciones de vida de mujeres y hombres, así como sus posiciones sociales.

La información que necesitamos recoger en esta fase, vendría dada a través del siguiente esquema de preguntas:

- ¿Cuáles son las principales necesidades de las mujeres y de los hombres, derivadas de sus roles en la comunidad?.
- ¿Qué satisfaría esas necesidades?.
- ¿Qué se requeriría para transformar los roles tradicionales de mujeres y hombres, y para lograr una mayor igualdad?.
- ¿Cómo lograr una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones relacionadas con el proyecto?.
- ¿Cómo ampliar las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?.

- ¿Qué actividades se podrían incorporar al proyecto, dentro de su objetivo, para responder a estas necesidades de las mujeres y de los hombres de manera diferencial?.

El ejemplo anterior muestra cómo el rol de género interfiere en el acceso a los recursos, y en el esparcimiento lúdico y relacional de la mayoría de las jóvenes. El programa debería incorporar líneas de acción que permitan superar estas interferencias, por ejemplo: diversificando las instalaciones de ciber-salas –sin carga de género- para facilitar el acceso de las jóvenes; ofertando talleres dinámicos de aproximación a Internet en el programa escolar y entre la programación de actividades socioculturales en los respectivos pueblos; como acción a medio y largo plazo, alguna campaña de sensibilización a la práctica mixta de deporte entre el colectivo juvenil y necesariamente sobre el reparto de responsabilidades.

3.2. DESARROLLANDO INSTRUMENTOS Y PROCESOS SENSIBLES AL GÉNERO

3.2.1. CONOCIMIENTOS DE GÉNERO

La Comisión Europea, tras el Informe Anual del 2000 sobre Igualdad de Oportunidades, explícita que para poder avanzar en la incorporación del *Mainstreaming de Género* se necesita una formación específica de todos/as los/as agentes que intervienen, de una u otra forma, en la puesta en marcha de políticas o acciones.

Y resulta bastante lógico, ya que si el *Enfoque Integrado de Género* supone iniciar un proceso de cambio, requiere de una adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, técnicas y formas de aplicarlos. Y también resulta lógico que esta necesidad afecte a los/as *representantes políticos/as, personas integrantes del equipo técnico de la organización y sociedad civil en general.*

La adquisición de estos conocimientos requiere previamente de la experimentación de una *actitud favorable hacia los procesos de cambio, los derechos humanos y la Igualdad de Género***,** que se podrían sintetizar en:

- Ser capaz de respetar las diferencias y cuestionar las desigualdades.
- Ser capaz de cuestionar las relaciones de género, tal y como se establecen en el modelo patriarcal.

- Ser capaz de cuestionar ciertos valores personales, comportamientos aprendidos y determinadas posiciones “pseudo-neutras”.
- Ser capaz de interrelacionar conocimientos, experiencias y procedimientos.

Estos procesos de aprendizaje, permitirán desarrollar una nueva capacidad: la de convertirse, por opción personal, en promotor/a de la Igualdad de Oportunidades, al menos en el entorno de actuación más próximo, lo que sin duda tendrá su propio efecto multiplicador favorable a una mayor sensibilización social.

Un ejemplo del tipo de comportamiento o actitudes que no favorecen la adquisición de estos conocimientos actitudinales, son las expresiones del tipo *“siempre lo hemos hecho de esta otra forma”, “pues no nos ha ido tan mal hasta ahora”, “con el trabajo que tenemos y ¿vamos a perder el tiempo con este tipo de juegos?”, “pero si todo esto ya lo sabemos: las mujeres son... y los hombres son....,”* porque desvelan una clara resistencia al cambio además de un planteamiento estereotipado, que consciente o inconscientemente perpetúa la desigualdad de género.

Además del entrenamiento de las habilidades y actitudes mencionadas, convendrá también reforzar el entrenamiento y práctica de *otras capacidades relacionales* muy útiles y necesarias, cualquiera que sea el ámbito de actuación en el que cada quien se ubique:

- Ser capaz de desarrollar una comunicación interpersonal eficaz.
- Ser capaz de desarrollar una cultura participativa.

Siendo consecuentes con el planteamiento de la Comisión Europea, y ya que el Enfoque Integrado de Género significa un cambio en los procedimientos y técnicas, será imprescindible adquirir una serie de conocimientos específicamente técnicos que nos permita integrar este enfoque en los programas de actuación de las diferentes áreas de intervención. Este nivel de capacitación es altamente recomendable para aquellas personas que han de aplicar técnicas o instrumentos muy especializados, como la evaluación del impacto de género.

Sin olvidarse de que el Mainstreaming requiere de la apropiación de una serie de conocimientos teóricos y de argumentación política sobre el significado y alcance de la Igualdad de Oportunidades con el objeto de reforzar la expansión y desarrollo de los principios democráticos y con ello, favorecer el entendimiento y aceptación de los derechos humanos y de la Igualdad de Género.

¿Qué técnicas o instrumentos se pueden utilizar?

En términos generales, nos referimos a instrumentos o técnicas **fundamentalmente educativas** que nos permitan cubrir los 2 aspectos básicos:

- Sensibilización.
- Transferencia de conocimientos y aprendizajes.

Para ello, nos podemos servir de diversas acciones y servicios o materiales, que seleccionaremos en función de la finalidad de los mismos y sobre todo, en función de nuestra propia consideración como personal de la administración pública, profesional independiente o agente social.

Para quien haya de planificar o desarrollar un programa de actuación, el siguiente esquema le servirá como referencia de las técnicas e instrumentos a aplicar, en base a la finalidad que se intente alcanzar:

Utilidad / Finalidad.	Tipo de técnica o instrumento.
Sensibilizar.	→ Campañas de sensibilización y divulgación sobre la Igualdad. → Folletos y otros materiales de divulgación.
Facilitar el aprendizaje e intercambio de conocimientos y experiencias *participación-interacción*.	→ Acciones formativas sobre Igualdad de Género. → Encuentros, jornadas o foros de debate. → Grupos de discusión.
Profundizar en conocimiento: *interacción*.	→ Círculos de estudios de la Unidad de Género. → Personas expertas "itinerantes" en Igualdad.
Facilitar consulta y profundización de conocimientos: *auto-aprendizaje*.	→ Investigaciones, estudios e informes. → Materiales didácticos. → Manuales y guías prácticas. → Estadísticas.

La combinación de estos tipos de técnicas –educativas y analíticas- facilitará la adquisición de los conocimientos apropiados y concienciación general sobre la Igualdad de Género así como el interés político y la movilización general.

Para quién decida, simple y seriamente pasar a la acción desde el compromiso indi-

vidual, algunas de las vías propuestas para la adquisición de conocimientos de género serían:

- Utilizar esta Guía como documento de referencia y de trabajo sobre el que discutir con compañeras y compañeros de trabajo.
- Buscar más documentación sobre la Igualdad de Género (por ejemplo, a través de la página web del Instituto Andaluz de la Mujer y/o la de la Unidad de Género).
- Consultar otros materiales didácticos, guías, manuales e informes estadísticos sobre el integración del Enfoque de Género.
- Solicitar un seminario de formación específica a la Unidad de Género (Instituto Andaluz de la Mujer).
- Participar en alguno de los módulos formativos sobre Igualdad de Género que se organizan desde la Administración Pública Andaluza, desde otros organismos públicos o entidades privadas.
- Solicitar a la Unidad de Género que monitorice un grupo de discusión y foro de debate en torno a la Igualdad de Oportunidades y el Enfoque de Género.

3.2.2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Tal y como ya se ha puesto de manifiesto a lo largo de esta Guía, el *Mainstreaming de Género* implica la participación activa de un gran número de personas, incluyendo a la clase política, técnicas/os, las/os agentes sociales y culturales y económicos. Esta participación activa, que se ha de dar en todos los niveles de toma de decisiones políticas, ha de tender hacia criterios de representación paritaria.

Con lo que la implementación del Enfoque Integrado de Género tiene **dos aspectos** principales:

- Proceso participativo y abierto.
- Participación paritaria entre mujeres y hombres.

Al ser un proceso abierto y de participación plena, se podría definir el Mainstreaming de Género como una experiencia de *competencia compartida*, ya que las funciones, responsabilidades y competencias se distribuyen entre las y los diferentes agentes que intervienen, configurándose como piezas claves del proceso:

- Las y los responsables políticos.

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

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

1. Desarrollar un **proceso de consulta igualitaria** entre mujeres y hombres para conocer sus necesidades, intereses y motivaciones.

- A modo de ejemplo, pueden servir como indicadores de participación:
  - *¿Cuántas mujeres han sido consultadas?, ¿Cuántos hombres?*
  - *¿Cuántas de las mujeres consultadas participan en colectivos sociales, políticos o técnicos?, ¿Cuántas expertas han sido consultadas?, ¿Y cuántos hombres?*

2. Garantizar una **implicación activa e igualitaria** de las mujeres y los hombres en la planificación e implementación del Programa de Igualdad de Género, en todos los niveles de toma de decisiones.

- A modo de ejemplo, pueden servir como indicadores de participación:
  - *¿Cuántas mujeres participan en el equipo de dirección?, ¿Cuántos hombres?*
  - *¿Cuántas mujeres forman parte de los diferentes comités o grupos de trabajo?, ¿Cuántos hombres?*
  - *¿Cuántas mujeres intervienen como expertas externas?, ¿Cuántos hombres?*
  - *¿Cuántas mujeres participan como destinatarias de las actuaciones?*
  - *¿Cuántos hombres?*

3. Satisfacer las **necesidades e intereses** de las mujeres y de los hombres de forma equilibrada a sus condiciones y situaciones de partida.

- A modo de ejemplo, pueden servir como indicadores de participación:
  - *¿Cuántas actuaciones están dirigidas a cubrir los intereses de las mujeres?*
  - *¿Y los de los hombres?*

- *¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han mejorado sus condiciones de vida como efecto de las actuaciones desarrolladas?, ¿Cómo afecta a la situación de partida de ellas?, ¿Y a la de ellos?*

De esta forma, el *Mainstreaming* puede dar un impulso a la renovación del proceso democrático al promover una plena y efectiva participación de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión y en los diferentes ámbitos de la sociedad.

¿Qué técnicas o instrumentos se pueden utilizar?

Las técnicas más apropiadas son aquellas que faciliten la consulta y participación directa, ya que se convierten en imprescindibles para abrir y mejorar el proceso de participación democrática, al necesitar de la participación de un amplio espectro social (político, técnico, ciudadanía, personas interesadas, ...)

El Mainstreaming requiere el *Intercambio de información, experiencias y conocimiento entre los/as diferentes agentes que intervienen, así como la coordinación de su participación.*

Por ello, para quien haya de planificar o desarrollar un programa de actuación, posiblemente encontrará en el siguiente esquema algunos de los instrumentos cuyo uso sería recomendable:

Utilidad / Finalidad.	Tipo de técnica o instrumento.
Identificar a quién consultar.	Directorios. Bases de datos de las/os diferentes agentes sociales. Bases de datos de mujeres expertas en diferentes ámbitos.
Facilitar la consulta.	Grupos o comités consultivos. Audiencias públicas. Jornadas de puertas abiertas.
Promover la participación y representación.	Acciones positivas y/o sistema de cuotas de representación política.
Facilitar la participación directa.	Conferencias, jornadas y encuentros. Foros de debate y grupos de discusión.

Para quién decida, simple y seriamente pasar a la acción desde el compromiso individual, y profesional, algunos de los instrumentos propuestos para participar activamente en la implementación de la estrategia de Mainstreaming, le pueden resultar de útil referencia:

- Elaborar una base de datos con información sobre posibles agentes sociales a quienes consultar.
- Buscar entre los directorios y bases de datos de la Unidad de Género información sobre mujeres líderes, mujeres expertas en diferentes campos profesionales y mujeres expertas en Género.
- Consultar con compañeras/os de trabajo las diferentes modalidades de cuestionarios que se utilizan para recoger propuestas y sugerencias de la ciudadanía en general.
- Elaborar fichas técnicas que puedan ser utilizadas para recoger información sobre los indicadores de participación a utilizar.
- Participar en el Foro de Debate de la web de la Unidad de Género
- Participar en grupos y comisiones de trabajo sobre el Programa de Igualdad de Género.

3.2.3. MÉTODO DE TRABAJO QUE POSIBILITE EL APRENDIZAJE DEL CAMBIO

El *Enfoque Integrado de Género* es en sí mismo un proceso de culturización, que necesita de un *método de trabajo propio, flexible y ajustado a cada contexto* en el que sea aplicable, pero que, en todo caso, se caracteriza por tres principios básicos que ya han sido formulados anteriormente:

- Ser un proceso ***sistemático***

Porque ha de permitir ordenar, en cada una de las fases, los elementos, factores y criterios de interrelación en función de su operatividad y resultados; esto permitirá afianzar cada parte del proceso desarrollado dentro de la coherencia de su planteamiento y recursos aplicables.

El carácter sistemático facilita el conocimiento y aprendizaje de otras experiencias, que pueden ser consideradas como buenas prácticas o referentes para ajustar el modelo de actuación a otro entorno específico.

- Ser un proceso ***integrador y participativo***

Porque ha de nutrirse de la consulta participativa, de la participación directa de todos las/os agentes implicadas/os en todas y cada una de las fases del ciclo del proyecto o actuación.

- Ser un proceso ***paritario***

Porque en todos los grupos de trabajo, comités técnicos, comités de seguimiento y coordinación de los que se dote, debería haber una participación equilibrada y paritaria entre mujeres y hombres.

Estos principios básicos pueden facilitar la coherencia del *método de trabajo* que se desarrolle.

La forma en que se organice el método de trabajo será diferente y específica según el contexto y la institución desde la que se esté aplicando el Enfoque Integral de Género, ahora bien, ello no puede hacernos olvidar las líneas de acción que necesariamente deberán estar previstas en la metodología que hayamos decidido desarrollar:

- Elaboración de un diagnóstico de género de la situación de partida.
- Impulso de procesos de sensibilización y formación continuos.
- Impulso de un proceso de aprendizaje para el cambio.
- Sistematización de la gestión económica, técnica y política del proceso, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Creación de un Equipo Multidisciplinar que establezca el sistema de coordinación y seguimiento del proceso de Mainstreaming.
- Participación y consulta de personas expertas desde fuera de la entidad o institución.
- Elaboración de un Plan Estratégico de Mainstreaming.
- Evaluación del impacto de género de las actuaciones y programas.

De forma consecuente con lo ya enunciado, en esta Guía se ofrece una **propuesta de organización del método de trabajo de Mainstreaming** que tiene en cuenta las **5 fases** más estandarizadas para el ciclo de vida de un programa, proyecto o actuación (las cuales deberían ser ajustadas a la realidad en la que se esté interviniendo):

1. Compromiso Firme.

Para iniciar un proceso de cambio como el que pretende el Mainstreaming de Género, es importante contar con la existencia de un compromiso explícito con la Igualdad de Oportunidades, a nivel organizacional, profesional y personal.

En un primer momento, sería importante identificar la materialización de dicho compromiso en tres líneas de acción que posibilitarán el impulso y desarrollo de la estrategia a seguir.

Estas 3 líneas de acción serían:

- Adopción de la *decisión política* de iniciar la *aplicación del Enfoque Integrado de Género;* lo conveniente sería que esta decisión sea tomada por el órgano de máxima representación (a nivel organizacional).
- Revisión del *sistema de comunicación* de la organización para adecuarlo a las necesidades del Mainstreaming; por ejemplo, uno de los criterios básicos de comunicación cuya existencia y funcionamiento conviene chequear es la utilización de un lenguaje no sexista en la organización. Como primera propuesta de actuación estaría la propia comunicación –interna y externa- de la decisión adoptada sobre la aplicación del Enfoque Integrado de Género (EIG).
- Creación del *Equipo de Trabajo Multidisciplinar del EIG,* representativo de los diferentes niveles de toma de decisión (política y técnica) existentes en la organización. Éste será el equipo responsable del Programa de Igualdad de Género (Plan Estratégico de Mainstreaming) a desarrollar, y por ello, requerirá que sus integrantes tengan una sensibilización y formación previa sobre la Igualdad de Oportunidades así como de la implicación del área o grupo especializado en Igualdad de Oportunidades dentro de la organización.

De forma esquemática, podríamos visualizar las líneas de acción de esta primera fase del Compromiso como:

¿Qué se puede hacer desde el nivel personal y/o profesional?

- Comunicar a las/os compañeras/os de trabajo tu decisión de convertirte en agente dinamizador/a de la Igualdad de Género en tu entorno de influencia.
- Buscar información sobre experiencias de Mainstreaming de Género en otras administraciones públicas.
- Solicitar apoyo técnico y didáctico a la Unidad de Género.
- Proponer entre tus compañeras/os de trabajo la recopilación de propuestas para evitar el uso sexista del lenguaje.
- Participar en el Foro de Debate de la Unidad de Género y animar a más compañeras/os de trabajo a hacerlo también.
- Participar en el Equipo Multidisciplinar del Enfoque Integrado de Género si ya existe en la organización, o en su caso, proponer directamente su constitución.

2. Elaboración del Diagnóstico de Género.

En *"¿Cómo llevar a la práctica el Enfoque Integrado de Género"* se afirma como respuesta "identificando la realidad sin sesgo de género", y en esa línea se interpreta el Diagnóstico de Género.

El Diagnóstico de Género se elabora a partir del análisis de la realidad en la que se quiere incidir desde la perspectiva de género.

El objeto de un Diagnóstico de Género es ofrecer un ***informe situacional de la Igualdad de Género***, en un contexto –territorial, sectorial y temporal- determinado. Por ello, y aunque resulte obvio, es conveniente recordar la necesidad de revisar el sistema de recogida de la información que se esté utilizando, así como los instrumentos usados, ya que si éstos no recogen de manera desagregada la variable sexo además de otras variables socioeconómicas, como la edad o cargas familiares, no será posible interpretar la realidad desde el enfoque de género.

El Diagnóstico de Género sirve para visualizar, dentro de nuestro contexto de referencia:

- La existencia de desequilibrios de género.
- Los mecanismos a través de los que se reproducen las situaciones de discriminación de género –discriminaciones indirectas-.

Ordenar el proceso que nos permitirá obtener este diagnóstico, requiere dar, al menos, los siguientes pasos previamente:

- Definir el contexto a analizar y sobre el que se haya de intervenir.
- Definir las variables de relevancia para nuestro análisis, así como el marco temporal.
- Organizar el proceso de búsqueda de información (siguiendo las explicaciones ya facilitadas en esta guía).
- Establecer los criterios de análisis e interpretación.
- Definir el equipo responsable de la elaboración del Diagnóstico de Género.
- Buscar y recopilar la información.
- Interpretar la información y obtener el diagnóstico.

De forma esquemática, podríamos visualizar la elaboración del Diagnóstico de Género como el siguiente proceso:

¿Qué técnicas o instrumentos se pueden utilizar?

Las **técnicas analíticas** son sin duda las más apropiadas, ya que tienen entre sus propósitos el de recopilar, elaborar o producir la información necesaria para el diseño de medidas y desarrollo del programa o actuación, así como información aplicable al propio proceso que se decida poner en marcha.

Si nos situamos a nivel organizacional, para quien haya de planificar o desarrollar un programa de actuación, posiblemente encontrará entre los siguientes instrumentos de recomendable uso, alguno(s) de aplicación directa en su contexto:

- Estadísticas desagregadas según variable sexo.
- Investigaciones y estudios.
- Encuestas y pronósticos.

- Informes y documentos oficiales.
- Guías y manuales.

Para manejar de forma óptima estos instrumentos analíticos, será necesario disponer de buenos conocimientos sobre los problemas o desequilibrios de género con el objeto de evitar sesgos de género en la interpretación, por ello, resultaría conveniente y oportuno utilizar también alguna técnica o instrumento educativo como por ejemplo:

- Acciones formativas especializadas.
- Asesoramiento externo / personas expertas itinerantes en Igualdad de Género.

¿Qué se puede hacer desde el nivel personal o profesional?

- Consultar informes y estadísticas sobre la situación de mujeres y hombres en el contexto en el que se va a intervenir.
- Buscar documentación sobre experiencias en la elaboración de Diagnósticos de Género.
- Solicitar el apoyo de la Unidad de Género para desvelar los desequilibrios de género existentes.
- Observar la realidad del entorno de referencia desde la perspectiva de género.
- Utilizar fichas técnicas en la recogida de información que sistematicen la perspectiva de género.
- Analizar –de forma superficial- la composición de la plantilla, la distribución de responsabilidades y puestos de decisión y los roles de género que se estén reproduciendo en el ámbito del trabajo.
- Comentar con compañeras/os del trabajo las coincidencias o "casualidades" observadas que pudieran ser indicativas de desequilibrios de género.

3. Elaboración del Plan Estratégico de Mainstreaming.

Si bien *no existen recetas* para la elaboración del Plan de Mainstreaming, lo cierto es que los desequilibrios diagnosticados serán la referencia directa en la elaboración del Programa de Igualdad de Género, que incluirá las

estrategias de acción que haya formulado el Equipo Multidisciplinar de Enfoque Integrado de Género.

La cuestión clave será iniciar con una acertada detección de dónde se encuentran las *mayores potencialidades y los mayores frenos* para introducir propuestas de renovación o de cambio, que como ya se ha dicho, significa el Mainstreaming.

En todo caso, se pueden identificar 3 aspectos que deberían ser concretados inicialmente:

- Definir quiénes son las personas que se espera desempeñen un papel en el Mainstreaming.
- Definir cuáles son las áreas de política y los niveles que serán los más apropiados para iniciar el Mainstreaming.
- Definir las técnicas y herramientas que se utilizarán en la estrategia de Mainstreaming (analíticas, educativas, consultivas, participativas,...)

Posteriormente, el Equipo Multidisciplinar en Enfoque Integrado de Género debería elaborar el conjunto de propuestas de actuación que permita operativizar cada una de las estrategias formuladas, según el orden de prioridades recomendable tras la elaboración del diagnóstico.

La idea es realizar un programa de actuaciones que dé contenido a la estrategia de Mainstreaming, para ello, se trata de identificar el ***qué se va a hacer***, desde cada área de intervención y de forma conjunta, así como definir los criterios que determinarán el ***cómo lo vamos a hacer***.

Estamos ya en condiciones de identificar de forma explícita los recursos necesarios: humanos, técnicos, económicos, infraestructuras o tiempo, para la óptima realización de las actuaciones programadas. Para ello hemos de definir ***con quién, con qué, con cuánto, dónde y cuándo*** vamos a hacer lo previsto.

Al mismo tiempo, deberíamos prever, en base al resultado que se pretenda conseguir, qué tipo de indicadores resultan más convenientes para evaluar las actuaciones previstas; cuanto mayor sea el nivel de concreción a la hora de definirlos, más fácil será su utilización en el proceso de seguimiento y evaluación. Se trata de definir el ***cómo*** vamos a hacer el seguimiento y evaluación

Y finalmente será preciso identificar ***el qué vamos a evaluar***; para ello, será importante definir los criterios de evaluación.

¿Qué vamos a evaluar?, ¿Las actuaciones?, ¿Los resultados?, ¿El proceso seguido?, ¿El efecto conseguido?, ¿En qué momento o momentos evaluaremos?

En base a lo que hayamos decidido, será preciso identificar el ***tipo de Indicadores de Evaluación*** más apropiado a la utilidad que se esté buscando.

A modo meramente informativo, se relacionan los diferentes aspectos que pueden ser objeto de evaluación del programa.

Aspectos de posible medición:

- Cuando la intención sea conocer hasta qué punto la racionalidad de las actuaciones y sus objetivos se corresponden con las necesidades prácticas y estratégicas identificadas previamente para mujeres y hombres, entonces necesitaremos medir la ***Relevancia*** de las actuaciones propuestas.
- Cuando la intención sea conocer hasta qué punto el sistema de redistribución de recursos utiliza completamente los potenciales de las mujeres y de los hombres implicados en las actuaciones, entonces mediremos la ***Eficacia*** de la propuesta.
- Cuando la intención sea conocer hasta qué punto se han conseguido los objetivos específicos formulados; y hasta qué punto las acciones específicas diseñadas satisfacen las necesidades prácticas y estratégicas detectadas, entonces estaremos midiendo la ***Efectividad*** de la propuesta desarrollada.
- Cuando la intención sea conocer hasta qué punto resulta equilibrada la relación entre los recursos y medios asignados al Plan de Acción y los objetivos establecidos, entonces buscaremos medición de la ***Viabilidad*** de las acciones realizadas.
- Cuando la intención sea conocer los papeles desempeñados por las mujeres y hombres que participan en el programa en cada una de sus fases previstas, estaremos identificando indicadores de ***Desarrollo*** del programa o actuación.
- Cuando la intención sea conocer los cambios positivos y negativos que se han producido directa o indirectamente a raíz del Plan o programa de trabajo sobre las oportunidades de las mujeres y hombres; es decir, cuando la intención sea conocer hasta qué punto se han reducido o eliminado los desequilibrios de género detectados, estaremos midiendo el ***Impacto de género*** de la actuación política o profesional.

De forma esquemática, podríamos visualizar la Elaboración del *Plan Estratégico de Mainstreaming* como el siguiente proceso:

¿Qué se puede hacer desde el nivel personal y profesional?

- Buscar información sobre los posibles personas actoras o agentes que intervienen en el entorno y que podrían participar en el Plan de Mainstreaming
- Debatir con compañeras/os de trabajo sobre los diferentes papeles y tareas que se podrían distribuir entre estos/as agentes.
- Solicitar el apoyo de la Unidad de Género para identificar las áreas de intervención que presentan las mayores dificultades para las relaciones de Igualdad de Género.
- Recopilar las experiencias en el uso de técnicas e instrumentos que podrían ser utilizados en el Plan de Mainstremaing.
- Analizar el área de trabajo en la que cada quien está ubicada/o e identificar las carencias de recursos para llevar adelante el Plan de Mainstreaming.
- Proponer actuaciones que se podrían realizar desde tu área de actuación para corregir los desequilibrios de género detectados.
- Discutir con compañeras/os de trabajo la forma en que se pueden realizar las anteriores propuestas.
- Solicitar el apoyo de la Unidad de Género para elaborar las técnicas adecuadas a las propuestas de actuación realizadas.

¿Qué técnicas o instrumentos se pueden utilizar?

Las técnicas o instrumentos **analíticos** nos permiten visualizar el proceso en su conjunto, y dentro de esta tipología, las **listas de verificación** (o *check list)* sirven de apoyo a la hora de comprobar el contenido del Plan Estratégico de Mainstreaming.

Lista de verificación sobre el Plan de Mainstreaming de Género.

- Objetivos generales cuantificables para la reducción de desigualdades y promoción de la Igualdad de Género.
- Objetivos específicos cuantificados sobre su contribución a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Consistencia de las actuaciones con la política comunitaria sobre la Igualdad de Género.
- Diagnóstico de situación de la Igualdad de Oportunidades:
  - Oportunidades y obstáculos.
  - Objetivos específicos.
  - Estimación del impacto esperado.
- Indicación sobre cómo se tendrá en cuenta el principio de Igualdad de Oportunidades en el programa:
  - Entre las personas partícipes del programa.
  - Entre las personas beneficiarias del programa.
  - En la composición del Equipo Multidisciplinar EIG y en otros grupos que se creen.
- Indicación de cómo conseguir participación equilibrada entre mujeres y hombres en el comité de seguimiento.
- Indicación sobre el sistema de información del programa a los grupos promotores/especializados sobre la Igualdad de Oportunidades.
- Criterios claros sobre el sistema de seguimiento y evaluación de la Igualdad de Oportunidades.
- Criterios generales de cómo la Igualdad de Oportunidades será tenida en cuenta en la gestión y sistema de control de operaciones del programa.
- Indicadores de seguimiento desagregados por sexo.

4. Implementación del Plan Estratégico de Mainstreaming: Seguimiento.

Una vez diseñado el Plan de Mainstreaming, deberíamos tener ya claramente identificados los siguientes elementos:

- Grupo de personas encargadas o responsables (a nivel político) del Plan de Mainstreaming (ejecución, coordinación y seguimiento).
- Diagnóstico de género o situación real de la que partimos.
- Requisitos ya cumplidos para iniciar la implementación del Enfoque Integrado de Género.
- Áreas de intervención, niveles de decisión y grado de interrelación en el contexto específico que se vaya a intervenir.
- Herramientas y técnicas aplicables, según la finalidad y los agentes implicados en el proceso.

Se trata ahora de poner en marcha las actuaciones previstas, en base a la formulación realizada previamente y determinar el sistema de seguimiento y control del desarrollo del Plan Estratégico que iremos realizando de forma continua.

El objetivo del sistema de seguimiento y acompañamiento ha de ser el de ir comprobando qué y cómo se está realizando, de forma que permita ir mejorando la calidad del proceso de Mainstreaming iniciado, por ello resulta imprescindible no dejar esta fase del proceso para el final, sino incorporarla en la fase previa de elaboración del Plan de Mainstreaming.

Una vez más la existencia de un sistema de comunicación eficaz permitirá asegurar el éxito y calidad del *Plan de Mainstreaming*; su objeto es el de conseguir la mayor implicación posible de las diferentes personas actoras envueltos/as en su desarrollo (de equipos técnicos, de representantes políticos, de participantes y de agentes sociales que interviene en el contexto al que nos referimos)

Por ello, para su buen funcionamiento convendrá diseñar los canales de flujo de la información, de tal modo que permitan ir obteniendo el feed-back de todas las personas implicadas, directa o indirectamente sobre la efectividad del Plan. Por ejemplo, la utilización de algunos de los recursos de información y comunicación que provee Internet, como los foros de debate o las listas de distribución de noticias que se reciben directamente en el correo electrónico, puede mejorar y agilizar el proceso de información y comunicación entre las personas que participan en acciones determinadas; siempre y cuando, existan los recursos técnicos necesarios para que todas/os

puedan conectarse, existan los conocimientos para el uso de Internet y además exista la práctica y costumbre de utilización del correo electrónico y de Internet; ya que en caso contrario, más que favorecer la comunicación, obstaculizaría la igualdad de acceso, y por ello se resentiría el Plan Estratégico de Mainstreaming.

De forma esquemática, podríamos visualizar la implementación del Plan de Mainstreaming como el siguiente proceso:

¿Qué técnicas o instrumentos se pueden utilizar?

Las técnicas más adecuadas para el seguimiento serían una selección óptima de **instrumentos educativos, analíticos y participativos** con el objeto de que el seguimiento sea en sí mismo un proceso que contemple todos los aspectos definidos como esenciales en el Plan de Mainstreaming.

Algunas de las ***propuestas instrumentales*** para quien interviene a nivel organizacional, cuyo uso podría encontrar conveniente y oportuno serían:

- Reuniones de coordinación.
- Formación y reciclaje profesional.
- Encuentros y foros de debate (presenciales y on-line).
- Informes de seguimiento.
- Estadísticas.

O también, se podría desarrollar algún instrumento específicamente diseñado para el seguimiento del Plan de Mainstreaming ajustado a su contexto; por ejemplo, un programa informático que nos diga en qué medida las actuaciones que se van realizando están contribuyendo a mitigar los desequilibrios detectados, a través de una tabulación de los informes de seguimiento y previa definición de las variables que debería incorporar para que fuese efectivo.

¿Qué se puede hacer desde el nivel personal y/o profesional?

- Diseñar una lista de verificación personalizada que incluya:
  - Identificación de quién va a responsabilizarse del seguimiento en el área de intervención de que se trate.
  - Identificación de a qué es a lo que se va a hacer el seguimiento: a las actuaciones, a los/as agentes que intervienen, a los resultados, a las relaciones de género,...
  - Identificación de la técnicas y herramientas que se utilizarán para el seguimiento.
- Definir con compañeras/os de trabajo los criterios a utilizar en el seguimiento.
- Organizar con compañeras/os de trabajo el calendario de las actuaciones, la asignación de recursos y los momentos y formas de realizar el seguimiento.
- Solicitar el apoyo de la Unidad de Género en las reuniones de coordinación de los equipos de trabajo encargados del seguimiento.
- Buscar información de experiencias innovadoras en el diseño de sistemas de seguimiento y control.

5. Evaluación del Impacto de género.

¿Cuál es la procedencia de la evaluación del impacto de género?

El fundamento analítico del sistema de evaluación del impacto de género es la **evaluación del impacto social**, que se utiliza para medir y evaluar el efecto socioeconómico que tendrá una determinada actuación o programa sobre grupos de población determinados y sobre el medio ambiente del contexto sobre el que incida el programa o actuación.

El método utilizado es el del análisis comparativo entre los efectos que se consideran “deseables” en un contexto determinado, la estimación de los que podrían ocurrir tras la actuación prevista y lo que finalmente provoca la acción de la misma. Los tipos de impacto que son tenidos en cuenta en esta evaluación son de tipo social, cultural, demográfico, económico, psicológico y con frecuencia también político.

Los ***principios básicos*** que definen el sistema de evaluación del impacto social son:

- Implicación de la *diversidad poblacional*: tratando de identificar e implicar a todos los grupos poblacionales potencialmente afectados.

- Análisis del *impacto de equidad*: se trata de identificar claramente quién ganará y quién perderá, poniendo un mayor énfasis en el análisis de los grupos poblacionales en situación de mayor vulnerabilidad social.
- Máxima atención de la *evaluación de los aspectos intangibles* (como las preocupaciones y percepciones de la población)
- Identificación de *métodos y supuestos de funcionamiento*, definiendo su significado.
- Previsión de un sistema de *retroalimentación* que aporte información continua sobre los impactos sociales, tratando de identificar los problemas y posibles desviaciones así como la resolución a través de alternativas previstas en el programa o actuación.
- Incorporación de *expertas/os sociales* en el desarrollo del sistema de evaluación del impacto social.
- Elaboración de un *plan de seguimiento y de mitigación* de los posibles efectos adversos.
- Identificación de los *recursos de información* a utilizar.

Este sistema de evaluación es el que se utiliza como base en la evaluación del impacto ambiental de actuaciones determinadas, y que se complementa con lo que se conoce en el ámbito de la economía como, ***"análisis coste-beneficio"***, cuyo propósito es asegurar una eficiente asignación de los recursos producidos por el sistema gubernamental en su interacción con la economía privada.

El análisis coste-beneficio se ha estado aplicando, fundamentalmente, para evaluar el impacto medioambiental, la salud laboral y la gestión de recursos básicos como el agua. La óptica que muestra es la valoración del coste o beneficio para la sociedad de la gestión pública, desde una doble perspectiva, la monetaria y la social, para ello, se utilizan técnicas cuantitativas y cualitativas de análisis que posibilitan la medición de lo "intangible".

La adecuación de este sistema de análisis a la Igualdad de Género, viene de considerar ésta como la garantía de la máxima utilidad pública y con ello, del máximo beneficio social.

Por ello, lo dicho hasta ahora, legitima el sistema de evaluación del impacto de género, como un sistema analítico de aplicación de las ciencias sociales que incide en el

efecto sobre el bienestar social de programas o actuaciones.

¿En qué consiste la Evaluación del Impacto de Género?

*"Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta".(*Guía para la Evaluación del Impacto en función del Género. Comisión Europea)

Se trata de analizar la contribución de las actuaciones así como de los procedimientos seguidos en la resolución de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a necesidades prácticas e intereses estratégicos. Y en base a ello, elaborar recomendaciones de actuación futura para continuar avanzando en la Igualdad de Género.

Es decir, que la evaluación del impacto de género, tanto de las actuaciones políticas como de las profesionales, es un **instrumento útil para conocer** los siguientes aspectos:

- Si una propuesta de actuación o programa puede afectar o ha afectado de manera diferente a uno de los géneros.
- Si una propuesta de actuación o programa podría repercutir de manera positiva o negativa en la consecución del objetivo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Si resulta necesaria la puesta en marcha de actuaciones o políticas específicas para superar los desequilibrios de género existentes, previamente detectadas.
- Si resulta conveniente la modificación de alguna actuación o programa diseñado, para incorporar la dimensión de género, necesaria en el objetivo igualitario planteado.

La utilidad definida permite identificar los 3 momentos en los que conviene realizar la evaluación del impacto de género:

- Ex – ante o previa a la formulación del programa o actuación.
- Final, al acabar la implementación del programa o actuación.
- Expost, pasado un tiempo desde la finalización del programa o actuación.

¿Cómo desarrollar el sistema de evaluación del impacto de género?

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

1. Definir los ***objetivos y criterios*** en base a lo que se pretende conseguir con el programa o actuación.
   - Identificar las necesidades, intereses y desequilibrios de género.
   - Identificar la contribución que se prevé aporte a la Igualdad de Género.
2. ***Recoger información***, que permita analizar las ***tendencias de cambio*** en las situaciones de mujeres y hombres.
   - Estadísticas desagregadas por sexo.
   - Consulta de expertas/os.
   - Interpretación de la realidad desde la perspectiva de género.
3. Definir ***las opciones y alternativas*** previstas para incidir *sobre:*
   - Igualdad de Oportunidades y de elección.
   - Modificar las percepciones sobre los estereotipos de género.
4. Desarrollar una ***comunicación sensible al género.***
   - Creación de comités de igualdad.
   - Uso no sexista del lenguaje.
5. ***Seguimiento y valoración final del impacto.***
   - Desarrollo de indicadores de género para el seguimiento.
   - Valoración de la consecución de Igualdad de Oportunidades e igualdad de resultados.
   - Aprendizaje desde la experimentación desarrollada (errores y desviaciones).
   - Identificación y difusión de las experimentaciones positivas o buenas prácticas.

¿Qué técnica o instrumento se pueden utilizar?

Siguiendo el planteamiento realizado por M. Verloo para la Comisión Europea, la técnica de análisis comparativo para la Evaluación del Impacto de Género ***consistirá en identificar*** claramente:

1. Las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a:

   - **La Participación.**

     Identificando en qué medida participan o han participado mujeres y hombres en las actuaciones desarrolladas en sus diversas fases de ejecución; ya sea como beneficiarias/os, como mediadoras/es, o como parte activa del proceso de toma de decisiones.

   - **Los recursos.**

     Identificando el diferente sistema de distribución de recursos como el tiempo, el espacio, la información y las nuevas tecnologías, la educación y la formación, el trabajo, el ocio, los servicios públicos en general, la riqueza y el poder político.

   - **Las normas y valores sociales.**

     Identificando en qué medida las normas y valores sociales vigentes, contribuyen a perpetuar el sistema de roles basado en la división sexual, y por tanto podremos identificar los sistema de desigualdad que continúan operando en la sociedad.

   - **Los derechos**

     Identificando los obstáculos que impiden ejercitar los derechos en condiciones de igualdad en el entorno jurídico, político o socioeconómico.

2. Análisis de la contribución de las políticas públicas o prácticas profesionales en la eliminación de las desigualdades entre las mujeres y los hombres y en la promoción de la igualdad.

   Será conveniente y necesario revisar las posibles variaciones producidas en cuanto a las tasas de participación, las tasas de desempleo, las prestaciones y la distribución de tareas y responsabilidades en la vida pública y privada, entre otros indicadores de discriminación de género.

¿Qué se puede hacer a nivel personal y/o profesional?

- Elaborar y recopilar, de forma continua, información estadística desagregada por sexo, generada también desde el propio Plan.
- Solicitar a la Unidad de Género que monitorice un Grupo de Trabajo que se encargue de:
  - Revisar la forma en que se realiza la elaboración, implementación y evaluación de las actuaciones, tanto a nivel técnico como político.
  - Elaborar indicadores de Igualdad de Género y selección de otros indicadores a utilizar.
  - Recopilar informes situacionales de la Igualdad de Género que sirvan como referencia en el contexto determinado.
  - Observar la evolución de los desequilibrios de género detectados y debatir sobre ello con compañeras/os del trabajo.
  - Analizar el efecto sobre los desequilibrios de género de las actuaciones consideradas neutras al género

Ejemplo de aplicación en un contexto determinado

Siguiendo con el ejemplo anterior, sobre el programa de dinamización juvenil, de zona rural, a través del uso de las tecnologías de información y comunicación y suponiendo que la Administración Autonómica decide experimentar, durante un tiempo determinado, con 2 líneas de acción, para valorar el impacto de género que se produciría y poder de esta forma corregir los efectos perversos en el programa futuro.

Las medidas experimentales que se aprueban son las siguientes:

Opción 1.- Subvencionar a la Sociedad Recreativa y Deportiva (SDR), de cada pueblo de la comarca, para la ampliación del equipo informático de las ciber-salas.

Opción 2.- Poner en marcha un taller de navegación por Internet en la biblioteca municipal, durante las tardes de lunes a viernes.

Utilizando como métodos de investigación, la observación directa y la entrevista personal, se obtienen los siguientes resultados:

	Nº de personas que acceden		%		Impacto Diferencial favorable	
	M	H	M	H	M	H
Antes la experimentación			8 %	92 %		84
Después de la experimentación						
Taller navegación (L-V)	30	25	54,5%	45,5%	9	
Ciber-salas SDR (L-V)	7	35	16,7%	83,3%		66,6
Ciber-salas SDR (Sáb)	8	27	22,9%	77,1%		54,28
Ciber-salas SDR (Dom)	15	9	62,5%	37,5%	25	
Totales	**60**	**96**	**38,46%**	**61,54%**		**23,08**

Tras esta evaluación, se constata, que si bien el impacto final permite atenuar la diferencia en cuanto a la participación y acceso a recursos de la que se partía, estas medidas experimentales no deberían interpretarse como el contenido exclusivo del programa de dinamización, ya que sigue teniendo un impacto diferente según el género, favoreciendo mayoritariamente al grupo de hombres jóvenes. Además, tampoco incidiría en el sistema de distribución de roles de género, tal y como se desvela de los resultados conseguidos, ya que la diferente intensidad del uso de las ciber-salas los sábados fundamentalmente, así lo sugieren.

La parte más positiva de esta experimentación, vendría del taller de navegación por Internet que además de suponer una real oportunidad de acceso para las mujeres jóvenes, implicaría la eliminación paulatina del prejuicio estereotipado detectado cuando se hizo la segunda observación de la realidad.

4. EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA

La Corporación Pública Andaluza SORICA ha *aprobado* en el Pleno una propuesta presentada por la responsable del Área de la Mujer quien, tomando como referencia la Estrategia Marco Europea para la Igualdad de Género ha argumentado la conveniencia de *iniciar la aplicación del Enfoque Integrado de Género en las actuaciones políticas.* La representante del Área de la Mujer, Celia, ha recibido el apoyo de prácticamente todas las Áreas, que han entendido la importancia e innovación de esta iniciativa.

"La decisión tomada en el Pleno significa un claro compromiso político con la Igualdad de Género. Iniciar la aplicación del Enfoque Integrado de Género quiere decir que queremos descubrir los mecanismos a través de los que se reproduce el sistema de discriminación de género, para elaborar las propuestas de cambio necesarias. Y lo haremos empezando desde dentro, desde la forma de organizar la gestión política, pero sin olvidarnos de la necesaria incidencia en la ciudadanía".

Celia confía en vencer las resistencias que algunos de sus compañeras/os han manifestado a medida que el proceso se va desarrollando.

Para buscar la forma práctica de plantear esta iniciativa, decide reunirse con su equipo de trabajo y valorar conjuntamente las alternativas y seleccionar los primeros pasos de actuación.

Margarita, Ana y Pedro se reúnen con Celia y tras deliberar sobre lo que significa la decisión adoptada en el Pleno, deciden ponerse en marcha intentando aglutinar al mayor número de personas y áreas posibles, como refleja la conversación mantenida en esta reunión:

> *"Hemos de insistir en la importancia de hacer emerger las situaciones de desigualdad de género con las que convivimos ... también dentro de la corporación".*
>
> *"Sería importante que la gente de la corporación no interprete que esto es responsabilidad exclusiva del Área de la Mujer".*
>
> *"Deberíamos proponer la elaboración de un programa de trabajo, que incluya una revisión interna de los métodos de organización política y técnica en la Corporación".*
>
> *"Sería importante explicar claramente que las aportaciones e implicaciones*

desde las diferentes áreas y departamentos será lo que de vida al proceso".

"Entonces, intentemos convertirlo en realidad, propongamos crear un Equipo Multidisciplinar, que funcione como una comisión de trabajo especializada, para el Enfoque Integrado de Género y en donde tengan cabida todos los departamentos".

"Así podríamos aportar entre todas las personas el conocimiento y experiencias que tengamos en nuestras áreas de trabajo específicas".

"Y podremos saber las carencias que hayan detectado en las otras áreas de intervención".

Celia convoca a sus colegas en la representación política a esta primera reunión, insistiendo en la importancia de que desde cada área haya 1 ó 2 personas de los respectivos equipos técnicos formando parte de esta Comisión de trabajo, con el objeto de que se conviertan en una especie de agentes dinamizadores de igualdad en sus respectivos departamentos. Celia apela a la corresponsabilidad y al reto que la Corporación ha asumido al decidir iniciar este proceso, por lo que pide la asistencia y participación de la representación política de cada departamento, en esta primera reunión.

A esta primera reunión acuden 6 personas, de 4 áreas de intervención (Cultura, Deportes, Servicios Sociales y Promoción económica) además del equipo completo del Área de la Mujer; en total son 7 mujeres y 2 hombres, además de Celia, quien echa de menos a sus colegas políticos y decide que hablará personalmente con cada quien, e insistirá en aclarar el significado e importancia que tiene la aplicación del Enfoque Integrado de Género.

En esta primera reunión, se habla de las expectativas que ha generado esta iniciativa y de los posibles motivos por lo que no hay más personas implicadas.

Algunas ideas y comentarios que salieron en las conversaciones durante la reunión son las siguientes:

"Es que no hay una idea clara de qué es lo que pretendéis hacer con eso del Enfoque Integrado de Género".

"Mucha gente piensa que ya no viene al caso, seguir insistiendo con eso de la igualdad y los temas de género, y de todas formas, si ahora hemos de poner en marcha lo del Enfoque Integrado de Género porque nos lo ha dicho la UE y el Pleno ha tenido que aprobarlo, pues para eso está el Área de la Mujer".

"Pero es que conseguir que las relaciones de convivencia sean igualitarias, y que las desigualdades de género vayan desapareciendo, no sólo va a beneficiar a la mujeres!"

"Sí de acuerdo, pero es que de esas argumentaciones sois vosotros, la gente del área de mujer, quienes sabéis de lo que estáis hablando, los demás bastante tenemos con hacer todo nuestro trabajo lo mejor posible".

"Y además cuantos menos desequilibrios existan en la sociedad, mayor calidad de vida tendremos todos y todas"

"Y poner en marcha esta idea, nos permitirá crecer como personas y profesionales, y encontrar una aplicación y más rentabilidad a nuestras experiencias y habilidades".

"Pues sería importante que estas explicaciones llegasen a otros departamentos, porque hay muy poca concienciación de que esto sea necesario".

"Entonces, ¿queremos formar la Comisión de trabajo?".

"Sí, podríamos empezar informando al resto del personal, pero de forma directa, intentar motivarles y conseguir que se sumen al equipo".

"Vale, pero tendríamos que pensar que como Comisión de trabajo necesitaremos formarnos, para poder partir todos y todas de una base de conocimientos comunes".

"Si, y además habría que intentar que seamos aproximadamente las mismas mujeres que hombres, para que la idea final no sea que esto es una cosa de chicas".

Cuando finalizan la reunión, la Comisión de trabajo del Enfoque Integrado de Género ya es una realidad que ha asumido en su inicio los siguientes cometidos:

- Informar y divulgar la idea y lo que significa la propuesta aprobada en el Pleno.
- Hacer una 2ª reunión dentro de 2 semanas a la que cada quién de las personas presentes intentará traer a otra persona de otro departamento.
- Elaborar una propuesta sobre la formación que le vendría bien a la Comisión de trabajo para iniciar el proceso de aplicación del Enfoque Integrado de Género; esta propuesta será recomendada por el equipo que ha estado desarrollando las Políticas Específicas de Igualdad.

Cuando celebran la segunda reunión, el grupo ha crecido con la incorporación de otras 3 personas, de las Áreas de Hacienda, Personal y Urbanismo. (3 hombres).

En esta reunión discuten sobre las funciones que tendrá la Comisión de Trabajo, y acuerdan que éstas serán:

- Impulsar la detección de los desequilibrios de género que tiene una relación directa con cada área.
- Detallar las carencias que tiene cada área para poder resolver los desequilibrios detectados.
- Informar y divulgar entre el personal político y la ciudadanía el propósito de su actuación.
- Elaborar un programa de trabajo del Enfoque Integrado de Género, que sea real y viable, con periodificaciones y previsión de costes, y que integre propuestas que impliquen a cada área de intervención.
- Proponer las actuaciones que desde cada área se podrían llevar a cabo dentro del Programa de trabajo para la aplicación del Enfoque Integrado de Género.

En esta reunión, deciden también que necesitan poner en marcha otras iniciativas que afectan a su funcionamiento:

..."Formarnos sobre la Igualdad de Oportunidades y sobre técnicas para aplicarla en nuestras áreas de trabajo".

"No podemos estarnos persiguiendo por los diferentes departamentos cada vez que tengamos que hablar o discutir algún tema, *necesitamos un instrumento de comunicación. ¿Por qué no utilizamos Internet para estar en contacto?".*

"Podríamos hacer un boletín informativo sobre la Comisión de Trabajo". Pero alguien debería revisar el lenguaje utilizado, para asegurarnos de que éste sea inclusivo y no discriminatorio".

"Desde el Área de la Mujer hemos elaborado una guía con algunas recomendaciones para evitar el sexismo en el lenguaje, nos puede servir para trabajar sobre ella".

"Buena idea, podríamos colgar el boletín de la web de la Corporación y pedirle apoyo al departamento de informática, seguro que así conseguimos que se impliquen también".

"¿Y quién va a resolver las dudas que tengamos? ¡Nosotros no hemos trabajado nunca desde este enfoque!".

"Y necesitamos volver a reunirnos para poner en común lo que hemos hecho y decidir los próximos pasos".

"¿Y qué os parece si elaboramos un directorio de entidades, profesionales y gente a quién podríamos solicitar su colaboración en algún momento del desarrollo del programa de trabajo?."

Esta reunión resultó ser muy fructífera y finalmente la Comisión de Trabajo decidió continuar con su trabajo de la siguiente forma:

- Organizarán una acción formativa específica para la Comisión de Trabajo, sobre la Igualdad de Oportunidades y la aplicación del Enfoque Integrado de Género.
- Distribuirán la Guía para un uso no sexista del lenguaje entre las personas miembros de la Comisión de Trabajo, y debatirán entre el grupo las recomendaciones incluidas en ella.
- Realizarán una sesión de chat todos los lunes de 8 a 9 de la mañana, para hablar sobre el programa de trabajo y cómo está yendo su labor de motivación e información al resto del personal.
- 2 personas se han comprometido a hacer el primer boletín informativo y a hablar con el departamento de informática para conseguir su colaboración. Se decide que los contenidos de este primer boletín girarán en torno a la creación del equipo de trabajo multidisciplinar EIG, a la composición de este equipo, y una amplia explicación sobre lo que ha motivado su creación y las funciones que desarrollará. El equipo del Área de la Mujer incluirá un artículo sobre la desigualdad entre mujeres y hombres y Celia incluirá una carta abierta con una clara invitación a formar parte de este proceso que se inicia.
- Margarita, Ana y Pedro actuarán como apoyo cuando alguien lo solicite, por su mayor conocimiento y experiencia sobre el tema.
- Convocarán al Consejo de Participación ciudadana para explicarles lo que van a hacer y pedir su colaboración y participación.
- Fijan la fecha de la próxima reunión a la que se comprometen a traer sus primeras impresiones sobre la detección de desequilibrios y posibles actuaciones que desde cada área se podrían incluir en el Programa de Trabajo.

La Comisión de Trabajo del Enfoque Integrado de Género ya se ha puesto en marcha.

RESUMEN de la creación de la Comisión de Trabajo especializado para el Enfoque Integrado de Género en la Corporación Pública SORICA.

Áreas de Participación	Funciones de la Comisión de Trabajo	
Mujer Cultura Deportes Servicios Sociales Promoción Económica Hacienda Personal Urbanismo	• Informar y divulgar entre el personal político y la ciudadanía el Enfoque Integrado de Género y el papel de la Comisión de Trabajo. • Impulsar la detección de los desequilibrios de género. • Identificar las carencias de cada área para la resolución de los desequilibrios detectados. • Elaborar un programa de trabajo del Enfoque Integrado de Género. • Proponer actuaciones desde cada área para integrar en el programa de trabajo del EIG.	
Composición M H 8 5	**Decisiones sobre lo que va a hacer la Comisión de Trabajo**	
	Acuerdos 1ª reunión	Acuerdos 2ª reunión
Propuesta de comunicación • Contacto personal entre los y las integrantes de la comisión • Lenguaje inclusivo: uso no sexista. • Boletín Informativo. • Utilización de las TICs como instrumento de información y comunicación (apoyo técnico desde el área de informática). • Reuniones presenciales de trabajo. • Monitoreo desde el Área de la Mujer.	• Informar y divulgar la propuesta del EIG y la creación de la Comisión de Trabajo especializada. • Hablar sobre ello directamente con más compañeras/os de diferentes áreas de intervención. • El equipo del Área de la Mujer elaborará una propuesta de formación sobre la aplicación de EIG, para la Comisión de Trabajo. • Próxima reunión.	• Acción formativa sobre Igualdad de Oportunidades y EIG para las personas miembros de la Comisión. • Inicio proceso de diagnóstico de las desigualdades de género desde cada área de intervención. • Reconocimiento de la función y valía del equipo del Área de la Mujer. • Periodificación de sesiones chat. • Edición del Boletín Informativo nº1: contenidos explicativos sobre las desigualdades de género, el EIG y la Comisión de Trabajo especializado. • Inicio del proceso de consulta participativa: convocatoria del Consejo de Participación Ciudadana. • Inicio proceso de elaboración de propuestas para corregir las desigualdades detectadas. • Próxima reunión.

5. ANEXOS

ANEXO 1: LEGISLACIÓN EUROPEA SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Entre la diversidad de instrumentos normativos utilizados por las Instituciones Europeas en la aplicación y desarrollo del principio de Igualdad, destacan las siguientes diferencias

Directivas del Consejo Europeo.	La directiva obliga a todos los Estados miembros en cuanto al objetivo a alcanzar, pero les permite elegir la forma y los medios para realizar en el marco de su propio ordenamiento jurídico interno, los objetivos definidos en el plano comunitario. Esto quiere decir que es necesario que la directiva sea verdaderamente integrada en el Derecho Nacional, y solamente en el marco de esta operación los Estados miembros son competentes para decidir libremente la forma y los medios de la puesta en práctica. En los casos en que las directivas no se apliquen con corrección se puede recurrir al Tribunal de Justicia de la UE, quien dictamina y obliga a su cumplimiento.
Decisiones del Consejo Europeo y/o del Parlamento Europeo.	Una característica estructural de la decisión es su obligatoriedad en todos sus elementos. No requiere adaptación de la legislación, sino más bien adopción de las medidas correspondientes para ponerlas en práctica.
Recomendaciones.	Las Recomendaciones son actos vinculantes y que no entrañan obligación jurídica para los destinatarios, pero tienen un significado político y psicológico, por ello, pueden producir, efectos jurídicos indirectos cuando crean las condiciones previas para medidas posteriores.
Resoluciones.	Las Resoluciones son compromisos políticos del Consejo que permiten a la Comisión Europea presentar posteriormente propuestas de decisión, de directiva o de reglamento sobre el asunto del que tratan.

1. Tratados

- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de Marzo de 1957. Artículo 119.
- Tratado de la Unión Europea de 7 de Febrero de 1992:
  - Protocolo II sobre el artículo 119 del Tratado constitutivo de la CEE.
  - Acuerdo sobre la política social celebrado entre los Estados miembros a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.
- Tratado de Amsterdam de 2 de Octubre de 1997, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de la Unión Europea y determinados actos conexos (97/C 340/01).

2. Directivas del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la Igualdad de Trato entre mujeres y hombres

- Directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores maculinos y femeninos. (75/117/CEE).
- Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976, 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 profesional, y a las condiciones de trabajo. (76/207/CEE)[13].
- Directiva del Consejo de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social. (79/7/CEE).
- Directiva del Consejo de 24 de Julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social (86/378/CEE).
- Directiva del Consejo de 11 de Diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. (86/613/CEE).
- Directiva del Consejo de 19 de Octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (92/85/CEE).

13 Modificada el 17 de Abril de 2002, por el Consejo y Parlamento Europeo, en base a la propuesta recogida en el documento COM (2000) 334 final.

- Directiva del Consejo de 3 de Junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (96/34/CE), ampliado su ámbito al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (97/75/CE).
- Directiva del Consejo de 20 de Diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la seguridad social (96/97/CE).
- Directiva del Consejo de 15 de Diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (97/80/CE); ampliado su ámbito de aplicación al Reino Unido (98/52/CE).
- Directiva del Consejo de 15 de Diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (97/81/CE).
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de Abril de 2002, por la que se 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 profesional, y a las condiciones de trabajo. COM (2000) 334 final del 7 de Junio de 2000.
- Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, en aplicación del artículo 13 del Tratado de la UE, sobre la no discriminación. La 2000/43/CE en aplicación del principio de igual trato independientemente de la raza u origen étnico. La 2000/78/CE, como marco general del igual trato en el mercado laboral.

3. Decisiones

- Decisión de la Comisión Europea relativa a la constitución de un Comité Consultivo sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (82/43/EEC).
- Decisión del Consejo de 22 de Diciembre de 1995, relativa a un Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000). (95/593/CE).

4. Recomendaciones

- Recomendación del Consejo de 13 de Diciembre de 1984, relativa a la promoción de Acciones Positivas a favor de las mujeres (84/635/CEE).

5. Resoluciones del Consejo

- Resolución del Consejo de 12 de Julio de 1982, sobre la promoción de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres.

- Resolución del Consejo de 7 de Junio de 1984, relativa a las acciones encaminadas a combatir el paro de las mujeres.
- Segunda resolución del Consejo de 24 de Julio de 1986, relativa al fomento de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres (86/C 203/02).
- Resolución del Consejo de 16 de Diciembre de 1988, sobre la reintegración profesional y la integración profesional tardía de las mujeres (88/C 333/1).
- Resolución del Consejo de 29 de Mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C 157/02).
- Resolución del Consejo de 22 de Junio de 1994, relativa a la promoción de la Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres mediante la acción de los Fondos Estructurales Europeos (94/C 368/02).
- Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo de 6 de Diciembre de 1994, relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo de la Unión Europea.
- Resolución del Consejo de 2 de Diciembre de 1996, sobre la integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales Europeos (96/C 386/01).
- Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo de 2 de Diciembre de 1996, relativa al cometido de los sistemas de protección social en la lucha contra el desempleo (96/C 386/02).

6. Resoluciones del Parlamento Europeo

- Resolución del Parlamento Europeo de 10 de Marzo de 1988, sobre el no respeto de las directivas en materia de igualdad de trato para mujeres y hombres (el problema de las discriminaciones indirectas).
- Resolución del Parlamento Europeo de 8 de Octubre de 1999, sobre las repercusiones de sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto nº 109/88 sobre igualdad de trato para hombres y mujeres.
- Resolución del Parlamento Europeo de 13 de Diciembre de 1991, sobre la aplicación de la tercera directiva del Consejo relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato para mujeres y hombres en materia de seguridad social (79/7/CEE, de 19 de Diciembre de 1978).

- Resolución del Parlamento de 16 de Septiembre de 1993, sobre la trata de mujeres.
- Resolución del Parlamento de 29 de Octubre de 1993, sobre las mujeres y la corresponsabilidad parental.
- Resolución del Parlamento de 17 de Diciembre de 1993, sobre la pornografía.
- Resolución del Parlamento de 21 de Enero de 1994, sobre la situación de las mujeres en el sector agrícola en los Estados Miembros de la Comunidad.
- Resolución del Parlamento de 21 de Enero de 1994, sobre el reparto del derecho a pensión en el caso de la mujer divorciada o separada de su cónyuge en los Estados miembros de la Comunidad.
- Resolución del Parlamento de 11 de Febrero de 1994, sobre las mujeres en los órganos decisorios.
- Resolución del Parlamento de 24 de Febrero de 1994, sobre la pobreza de las mujeres en Europa.
- Resolución del Parlamento de 10 de Marzo de 1994, sobre la situación de las mujeres en la Unión Europea.
- Resolución del Parlamento de 6 de Mayo de 1994, sobre las violaciones de las libertades y los derechos fundamentales de las mujeres.
- Resolución del Parlamento de 6 de Mayo de 1994, sobre la situación de las mujeres en las pequeñas y medianas empresas.
- Resolución del Parlamento de 18 de Enero de 1996, sobre la trata de personas.
- Resolución del Parlamento de 13 de Febrero de 1996, sobre el Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor. (Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor).
- Resolución del Parlamento de 15 de Noviembre de 1996, sobre la aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la función pública.

7. Otra Normativa

- Carta comunitaria sobre los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de Diciembre de 1989.
- Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el Código práctico encaminado a combatir el Acoso Sexual (92/C 256/09)
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, de 9 de Diciembre de 2000.

ANEXO 2: PLATAFORMA DE ACCIÓN DE PEKÍN

Áreas	Objetivos
Pobreza	Adoptar estrategias de desarrollo y políticas macroeconómicas que tengan en cuenta las necesidades de las Mujeres y les ayuden a salir de la pobreza. Asegurar a las Mujeres la igualdad de derechos y el acceso a los recursos económicos. Formular metodologías que incluyan la perspectiva de género para el tratamiento de la información.
Educación	Garantizar el acceso a la educación. Eliminar el analfabetismo. Incrementar el acceso de las Mujeres a la Formación Profesional, nuevas tecnologías y educación permanente. Desarrollar sistemas no discriminatorios. Asignar recursos suficientes.
Salud	Garantizar el acceso durante toda la vida a los Servicios de Salud. Instaurar programas de prevención. Emprender acciones no sexistas frente a enfermedades de transmisión sexual y temas de salud reproductiva. Promover y priorizar la investigación. Asignar recursos suficientes.
Violencia	Medidas para prevenir y eliminar la violencia contra las Mujeres. Investigación sobre causas y consecuencias. Eliminar el tráfico y las condiciones de la prostitución.
Conflictos armados	Incrementar y favorecer la participación en la solución de los conflictos y proteger en esas situaciones. Reducir los gastos militares y la disponibilidad de armamentos Propiciar soluciones no violentas a los conflictos y vigilar la violación de derechos humanos en estas situaciones.

Áreas	Objetivos
Economía	Promover la independencia y los derechos económicos. Facilitar el acceso a los recursos, mercado, empleo y comercio Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación. Fomentar la conciliación entre vida profesional y familiar.
Poder y toma de decisiones	Garantizar la igualdad en el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y toma de decisiones.
Mecanismos institucionales	Crear y fortalecer los mecanismos institucionales. Integrar la perspectiva de género. Elaborar y difundir estadísticas desagregadas por sexo.
Derechos Humanos	Promover y proteger los derechos humanos de las Mujeres. Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la Ley y en la práctica del Derecho.
Medios de comunicación	Incrementar la presencia y participación de las Mujeres en todos los niveles, en las estructuras de control de la información. Eliminar la imagen estereotipada y desequilibrada de la Mujer.
Medio Ambiente	Incrementar la participación en los niveles de toma de decisiones. Integrar la Perspectiva de Género en los programas y políticas de cara a un desarrollo sostenible. Fortalecer mecanismos para evaluar los efectos sobre las Mujeres.
Las Niñas	Eliminación de todas las formas de discriminación. Eliminar todas las prácticas y actitudes culturales negativas y en contra de las niñas. Erradicar la explotación sexual, económica y la violencia contra las niñas en todas sus manifestaciones. Promover la educación de las niñas de cara a su participación activa en la sociedad a todos los niveles.

ANEXO 3: BEIJING + 5: MEDIDAS APROBADAS EN NEW YORK, 2000.

Áreas	Medidas a adoptar en el plano nacional
Educación	- Establecer objetivos expresos a corto plazo y objetivos medibles, acciones para promover el avance de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la vida pública, en los puestos de decisión y en partidos políticos. - Formular políticas que favorezcan igual acceso a la educación y eliminación de las disparidades basadas en el género incluida la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la finalización de la enseñanza primaria de las niñas en zonas rurales. - Evitar la deserción escolar de niñas y niños, asi como los estereotipos basados en el género sobre todo en el material docente y en el proceso educativo. - Acelerar la adopción de medidas para conseguir el acceso a la enseñanza primaria y secundaria de las niñas y niños antes del 2005 y asegurar el acceso universal de niñas y niños a la enseñanza primaria y gratuita antes del 2015. - Preparar programas de estudios que tengan en cuenta cuestiones de género en todos los niveles de enseñanza desde las guarderías hasta las universidades. - Formular y aplicar politicas que promuevan el disfrute de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y creen un entorno donde no se toleren las violaciones de los derechos. - Ratificación del CEDAW y limitar el alcance de las reservas a la Convención. - Considerar la posibilidad de firmar y ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW. - Poner en marcha políticas y programas para garantizar que la maternidad no se utilice como base de discriminación ni limite la plena participación de las mujeres en la sociedad. - Asegurar que los procesos de reformas legislativos y administrativos garanticen que las mujeres tengan igualdad de acceso a los recursos económicos y a su control, incluidos la tierra, los derechos de propiedad y de sucesión.
Salud	- Lograr la reducción de la mortalidad y morbilidad derivadas de la maternidad. Prestar atención de carácter primario a las medidas para prever, detectar, y tratar el cáncer de mama, ovarios, etc. - Reunir y difundir datos fidedignos sobre mortalidad y morbilidad femenina y realizar nuevas investigaciones sobre como los factores sociales y económicos afectan a la salud de las mujeres. - Asegurar el acceso universal a los servicios sociales sanitarios en condiciones de igualdad. - Adoptar medidas para que no se discrimine a las personas afectadas por el SIDA o por otras infecciones de transmisión sexual y facilitar el acceso de estos/as enfermos/as a los servicios sanitarios. - Promover y combatir el uso del tabaco para todas las mujeres, especialmente para las adolescentes y mujeres embarazadas y apoyar el desarrollo del Convenio Internacional para la lucha antitabáquica de la OMS.

Áreas	Medidas a adoptar en el plano nacional
Violencia	- Impulsar investigaciones sobre todas las formas de violencia para conocer sus causas y poder tomar medidas para eliminarlas. - Tomar medidas para hacer frente al racismo y a la violencia sobre las mujeres por motivos de raza. - Promover la integración de los servicios de salud mental en los servicios de atención primaria y elaborar programas de apoyo y capacitación de los trabajadores y trabajadoras de la salud para que reconozcan los casos de violencia basada en el género.
Mecanismos institucionales y Economía	- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y aprobación de los procesos presupuestarios a fin de promover una asignación de recursos suficientes para apoyar programas sobre la igualdad. - Facilitar el empleo de las mujeres por medio de la promoción de una protección social adecuada y otras medidas como el acceso a planes de crédito, microempresas y empresas pequeñas y medianas - Creación y fortalecimiento de mecanismos. nacionales a fin de fortalecer el apoyo de la sociedad a la igualdad de género en cooperación con la sociedad civil especialmente las ONGs de mujeres. - Asegurar en los presupuestos nacionales recursos suficientes para que los mecanismos nacionales encargados del adelanto de las mujeres puedan cumplir sus mandatos. - Intensificar actividades para poner plenamente en marcha los planes de acción nacionales elaborados con el fin de aplicar la Plataforma de Acción de Beijing y, cuando sea necesario, ajustar o ampliar los planes nacionales para el futuro. - Incorporar las cuestiones de género en todas las normas y estrategias de información del gobierno. - Suministrar apoyo institucional y financiero a las oficinas nacionales de estadística para reunir, compilar y difundir datos desglosados por sexo, edad y otros factores, con fines de análisis basados en el género, supervisión y evaluación de las consecuencias. - Crear capacidad para realizar investigaciones orientadas a las políticas relativas a cuestiones de género.

6. GLOSARIO

A

Acción Positiva

Instrumento o medida política aplicable con la intención de compensar el desequilibrio estructural que afecta a las situaciones de mujeres y hombres, en términos comparativos. Su carácter es temporal.

Acoso Sexual

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de personas superiores jerárquicas y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis de género

Categoría de análisis de la Teoría de Género; estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Androcéntrica

Categoría o característica que viene definida por el predominio de los valores asociados a la cultura masculina como los valores universales que se convierten en el referente a imitar. Esta categorización lleva a interpretar la historia desde las experiencias de los hombres en el mundo.

B

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de toma de decisiones, y por lo tanto para su plena participación en la sociedad.

C

Carga de la Prueba

Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación por razón de sexo, corresponde a la parte demandada demostrar y por lo tanto probar que no ha incumplido dicho principio.

D

Datos desagregados por sexo

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especifidad del "género".

Déficit Democrático

Repercusión sobre la legitimidad de la Democracia que tiene la participación desequilibrada de mujeres y hombres.

Democracia Paritaria

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad del derecho de ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es el principio de democracia.

Derechos Humanos específicos de la mujer

Derechos de las mujeres y de las niñas, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los Derechos Humanos Universales.

Diferencia debida al género

Diferencia existente entre mujeres y hombres, que proviene del proceso de socialización y que se puede producir en cualquier ámbito por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Discriminación

Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación de género

Trato desfavorable –que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- en base a la identidad de género.

Discriminación Directa

Trato desfavorable –que provoca expulsión, anulación o invisibilidad- en base a alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico.

Discriminación Indirecta

Trato desfavorable –que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- originado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

E

Empoderamiento

Proceso de superación de la desigualdad de género, a través de la toma de conciencia, por parte de las mujeres de sus propias potencialidades, sus derechos y capacidades.

Enfoque Integrado de Género

Metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención. Se conoce también como Mainstreaming de Género.

Estereotipo

Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

Equidad

Justicia, es decir, dar a cada quién lo que le pertenece, reconociendo las condiciones y características específicas de cada persona o grupo de pertenencia, desde el reconocimiento y respeto de la diversidad**.**

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

F

Feminismo

Movimiento social de tendencia igualatoria que, reivindica los derechos de las mujeres, para alcanzar una nueva organización social y un sistema de relaciones entre personas, basadas en el desarrollo de actitudes de respeto, igualdad, corresponsabilidad y solidaridad entre sus miembros.

Feminización

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Feminización de la pobreza

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

G

Género

Condición social - por oposición a la condición biológica- que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

I

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de Género

Situación en 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, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad de Trato

El mismo tratamiento, la misma consideración, sin distinción.

Igualdad entre mujeres y hombres

Principio de Igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

Integración de la igualdad de Oportunidades en el conjunto de las políticas *(“ Mainstreaming de Género”)*

Se refiere a integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen las políticas diseñadas.

M

Mainstreaming de género

Término anglosajón que se utiliza para definir la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de todas las políticas (elaboración, aplicación y seguimiento) y actuaciones públicas de los gobiernos.

Ver Enfoque Integrado de Género.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

Patriarcado

Sistema de organización social basado en el poder de la figura del "pater" elevado a la categoría política y económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina.

Perspectiva de género

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con los de los varones.

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades

Instrumento político que prevé la aplicación de estrategias y medidas de actuación tendentes a corregir las situaciones de desequilibrio detectadas entre los grupos poblacionales.

R

Relaciones de género

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de mujeres y hombres que caracteriza a todo sistema sexista.

Reparto de responsabilidades

Distribución de los actos asumidos voluntariamente entre dos o más personas.

Responsabilidad

Obligación de responder ante ciertos actos asumidos voluntariamente.

Rol de género

Pautas de acción y comportamientos asignadas a mujeres y a hombres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas por el proceso de socialización diferenciado.

S

Sexismo

Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

Sexo

Características biológicas que distinguen a la hembra del macho.

Sistema de géneros

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales femenino y masculino, así como lo clásicamente atribuido a mujeres y a hombres.

Socialización

Proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de pertenencia y se integra en la sociedad, a través de la interactuación con otras personas de su mismo grupo o no.

V

Violencia de género

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

Violencia sexual

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza a recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación , el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

7. BIBLIOGRAFÍA

***100* palabras para la igualdad: glosario de términos relativos a la Igualdad entre mujeres y hombres**. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Unidad V/D.5, 1998.

Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Textos Comunitarios. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Unidad V/D.5, 1998.

Mujer e Igualdad: la norma y su aplicación. Ruth Rubio. Instituto Andaluz de la Mujer, 1999.

Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral. Teresa del Río. Instituto Andaluz de la Mujer, 1999.

"Las españolas en el umbral del siglo XXI". ***Informe presentado por España a la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing 1995***. Serie Documentos 16, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 1995.

Declaración de Beijing. IV Conferencia Mundial de la Mujer, ONU.

"Hacia una crítica de la razón patriarcal". Celia Amorós. Anthropos, 1994.

"Las mujeres podemos: otra visión política". Judith Astelarra. Ed. Icaria, 1986.

"El malestar de la desigualdad". Mª Jesús Izquierdo. Ediciones Cátedra, colección Feminismos. 1998

"Género y feminismo, desarrollo humano y democracia". Marcela Lagarde. Cuadernos inacabados, Editorial Horas y Horas, 1996.

"Feminismo y ciudadanía". Rubio, A. Serie Estudios, 8. Instituto Andaluz de la Mujer, 1997.

"Democracia Vital, mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía". Elena Simón Rodríguez. Colección Mujeres, Ediciones Narcea, 1999.

"Las mujeres entre la historia y la sociedad contemporánea". Ana Aguado, Coord. Consellería de Bienestar Social, Dirección General de la Dona, Generalitat Valenciana, 1999.

"El siglo de las mujeres". Victoria Camps. Ediciones Cátedra, colección Feminismos, 2000

Relaciones de poder entre hombres y mujeres. Los efectos del aprendizaje de rol en los conflictos y en la violencia de género. Soledad Murillo. Federación de Mujeres Progresistas, 2000.

"La Política de las mujeres". Amelia Valcárcel. Colección Feminismos, Ediciones Cátedra, 1997.

"Las Políticas públicas a favor de las mujeres". Arranz, F. Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, 2000.

"*Evaluación de las Políticas de Igualdad"*. Serie Debate, 24. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

Informe* de la Comisión Europea** sobre el seguimiento de la Comunicación: ***"Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias". Comisión Europea, 1998.

Mainstreaming de Género; **Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas**. Comisión Europea, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999

Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi - Instituto Andaluz de la Mujer, 2002.

"Aplicación del Mainstreaming en el ámbito Local". Fundación Mujeres, 1997.

"Aplicabilidad del Mainstreaming en la comarca de Trujillo". Carmen Castro. Asociación Mujeres Jóvenes de Extremadura – Tercera Vía, 2002.

Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres, 1999.

Guía de Indicadores para la aplicación práctica del Mainstreaming de género. Fundación Mujeres, 2001.

Teoría y Análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos. Amparo Olmeda e Isabel Frutos. Asociación Mujeres Jóvenes, 2001.

Avanzando en la Teoría de género. Guía metodológica para trabajar con grupos. Marta Pereyra. Asociación Mujeres Jóvenes, 2001.

Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas. *Comisión Europea. Dirección general de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Unidad V/D.5, 1996.*

Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Carmen de la Cruz. Emakunde, 1998.

Guía para la evaluación del impacto en función del género. Comisión Europea

Gender Mainstreaming, an overview. United Nations, 2002

Gender Mainstreaming: Practice and prospects. Mieke Verloo***.*** Council of Europe, 2000

Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects. European Commision, 2000.

Gender Mainstreaming in the European Structural Funds. Mary Braithwaite. European Commission, 2000.

Manual for integrating Gender Equality. Mary Braithwaite. Engender.

TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

0 Unidad de Igualdad y Género

1 Introducción al Enfoque Integrado o MAINSTREAMING de Género. GUÍA BÁSICA

Unidad de igualdad y género

JUNTA DE ANDALUCIA

FONDO SOCIAL EUROPEO

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

www.unidadgenero.com