



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL DE
ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO DE LA MUJER

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS

Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales

CORREO ELECTRONICO

SGPROGmujer@mtas.es

C/ CONDESA DE VENADITO, 34
28027 MADRID
TEL: 91 363 79 60
FAX: 91 363 80 73



Índice

<p>➤ Introducción</p> <ul style="list-style-type: none">• A quien se dirige este manual.• Objetivos y contenidos del manual.• Recomendaciones de lectura.	
<p>➤ Capítulo 1: Género y políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción• Introducción a los conceptos básicos.<ol style="list-style-type: none">i. Teoría sexo-género.ii. Perspectiva de género.• Reflexiones sobre el contexto social de intervención: Pertinencia y neutralidad de las intervenciones.<ol style="list-style-type: none">i. El cambio estructural y la mejora de la calidad de vida de las personas.ii. Cómo inciden las políticas en la vida de las mujeres y los hombres a partir de su realidad social. El impacto de género.iii. El beneficio equivalente.	
<p>➤ Capítulo 2: Mainstreaming de género.</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción• Evolución e historia de las políticas de igualdad.<ol style="list-style-type: none">i. Las Naciones Unidas.ii. La Unión Europea.iii. España.• Evolución de las estrategias de intervención	



- i. Eliminación de las discriminaciones legislativas
- ii. Acciones positivas o medidas específicas
- Mainstreaming de género
 - i. Concepto de mainstreaming de género
 - ii. ¿Cómo se aplica el mainstreaming?
 - iii. Mainstreaming versus políticas específicas de igualdad: la Estrategia Dual

- Mainstreaming de género en los Fondos estructurales
 - i. La igualdad de oportunidades en el período de programación 1994-1999
 - ii. Los Reglamentos en el periodo de programación 2000-2006
 - iii. La integración de la igualdad de oportunidades en los documentos de programación
 - iv. La evaluación intermedia de las intervenciones de los Fondos estructurales
- Anexos: fichas de la ONU, UE y España

➤ **Capítulo 3:** Elementos básicos de intervención.

- Introducción
- Elementos necesarios para la integración del impacto de género.
 - i. Conocimiento de la realidad. El uso de estadísticas e indicadores de género.
 - ii. Políticas de igualdad de oportunidades.
 - iii. Especialización en relaciones de género.
 - iv. Asignación de recursos.
 - v. Presencia de mujeres.



vi. Visibilidad de las mujeres (lenguaje y comunicación).

➤ **Capítulo 4:** Recorrido por las diferentes fases de la intervención.

- Introducción a la Unidad
- Oportunidad de Mejora para la administración pública.
- La complementariedad de los niveles políticos y técnicos.
- Pistas y propuestas de intervención:
 - i. Qué hacer cuando se decide.
 - ii. Qué hacer cuando se planifica.
 - iii. Qué hacer en la gestión.
 - iv. Qué hacer en la evaluación.

➤ **Anexos:**

- Anexo 1: Documentos oficiales y normativa.
- Anexo 2: Bibliografía y documentos de interés
- Anexo 3: Igualdad y género en Internet



➤ **Introducción al manual.**

‘Muchas políticas y programas se comportan como si estuvieran ‘ciegas’ ante las diferencias de género. Como resultado de ello, no siempre se diseñan los servicios e infraestructuras teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres. Este hecho se aplica no solo al desarrollo de servicios e infraestructuras públicas y privadas sino también a los ámbitos más familiares del empleo, la formación y la empresa’.

El nuevo período de programación 2000-2006. Documento de trabajo nº 3: la integración de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los programas y proyectos de los Fondos estructurales. Comisión Europea.

La integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de fondos europeos no es importante únicamente porque sea una obligación legal; como se indica en otro apartado del documento arriba mencionado, *‘el desarrollo sostenible solo se puede alcanzar a través de la movilización plena de toda la ciudadanía, hombres y mujeres’*, por lo que todos los fondos europeos deben tener como prioridad horizontal dicha igualdad de oportunidades.

Cuando se invierte en infraestructuras, cuando se promueve el uso de nuevas tecnologías, cuando se interviene en la revitalización de zonas que dependen de la pesca o se impulsa la diversificación de las actividades agrarias, cuando se promocionan las políticas activas del mercado laboral, el objetivo principal es contribuir a la cohesión económica y social y al desarrollo sostenible de los territorios. Estas actuaciones que hemos señalado, así como cualquier otra intervención de los fondos europeos poseen el potencial de impactar en el capital social, natural y humano de nuestras sociedades, capitales que a su vez hacen posible la cohesión y el desarrollo sostenible.

Hoy es el día en que todavía no se ha llegado a una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres real y efectiva en la Unión Europea y sus Estados miembros. Las desigualdades por razón de sexo en el acceso y participación en la vida económica y social y los obstáculos que impiden una participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida pública y privada están impidiendo la plena movilización de la ciudadanía.

La utilización de fondos europeos debe integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas sus intervenciones con el objetivo de contribuir a disminuir las desigualdades y mejorar la participación de hombres y mujeres. Y es en este punto cuando nos enfrentamos al problema práctico: ¿cómo cumplir con ese objetivo? ¿cómo contribuir a la integración de la igualdad desde la gestión de todos y cada uno de los fondos?.

Podríamos decir que la puesta en práctica de la integración de la igualdad en la gestión de fondos es tarea fácil, pero no seríamos fieles a la verdad. Voluntad política, conocimientos y disponibilidad de recursos son a primera vista algunos de los factores que intervienen en dicha tarea; el cómo y el cuándo de esta prioridad horizontal son interrogantes que nos planteamos día a día en el ejercicio de nuestras actividades.



Disponemos de experiencias y buenas prácticas en la integración de la igualdad, pero, por un lado, están escasamente desarrolladas en determinados ámbitos de intervención, y, por otro lado, no están suficientemente generalizadas. Se ha recorrido un largo camino en este sentido, pero las evaluaciones y estudios llevados a cabo indican que todavía queda mucho por recorrer.

- **A quién va dirigido el manual**

El manual se dirige a las personas que intervienen en la gestión de cualquier tipo de fondo europeo. Las estrategias de integración de la igualdad así como la mayoría de herramientas y métodos para su puesta en práctica son comunes a cualquier intervención, pero somos conscientes de que no hay nada mejor que un ejemplo de buena o 'mala' práctica; a este efecto se ha procurado recurrir a casos concretos que ilustren las posibilidades reales de lo que se expone.

Por otro lado, la integración de la igualdad en la gestión de fondos implica a todas las fases de intervención -planificación, ejecución y evaluación-, por lo que el manual se dirige a todas las personas que contribuyen a la realización de tareas en cualquiera de esas fases.

Y por último el manual se dirige también a todas las personas que intervienen en la gestión de fondos independientemente de su nivel de responsabilidad. Un conocimiento amplio sobre las estrategias y herramientas de integración de la igualdad es necesario tanto si se participa en la gestión a nivel de toma de decisiones o de dirección de equipos, como si se participa en tareas especializadas tales como la atención y selección de personas y entidades beneficiarias de un programa.

- **Objetivos y contenidos del manual**

El objetivo principal de este manual es facilitar la tarea de las personas responsables de la gestión de fondos europeos en el ámbito de la integración de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en dicha gestión. Como tal prioridad horizontal, la integración de la igualdad en los fondos europeos debe ser conocida y aplicada en todos los niveles de planificación y ejecución de los fondos.

Aunque el objetivo de este manual no puede ser crear especialistas en perspectiva de género, sí que es necesario que las personas que gestionan los fondos comprendan su importancia y dispongan de los elementos básicos de intervención que les permitan en un momento determinado saber qué estrategias utilizar y qué recursos poner en funcionamiento para lograr el objetivo principal de integración.

Partiendo de esta base, los objetivos específicos del manual son los siguientes:

- Facilitar la comprensión en su amplia dimensión de la importancia de integrar la igualdad en los fondos europeos: la obligación legal de llevarla cabo, las implicaciones de su puesta en práctica



- Comprender el impacto que tiene el desarrollo de programas y proyectos en la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en su participación en la vida social y económica
- Entender la perspectiva de género como categoría de análisis en las intervenciones de los fondos europeos
- Conocer las estrategias necesarias para hacer efectiva la integración de la igualdad en el desarrollo de las intervenciones
- Disponer de determinadas herramientas básicas que nos permitan emprender la tarea de la integración de la igualdad en la gestión de fondos europeos

En función de estos objetivos, los contenidos del manual tienen una doble perspectiva de proporcionar conocimientos teóricos por un lado y, por otro, de facilitar metodologías y herramientas más prácticas para el desempeño de las tareas asociadas a la gestión de fondos europeos.

Los contenidos del manual responden a las siguientes necesidades:

La comprensión de las desigualdades por razón de sexo, sus implicaciones en la vida de las personas y en el desarrollo de los territorios y las sociedades es condición preliminar para posteriormente poder poner los medios que contribuyan a corregir dichas desigualdades.

La Medida 3 (Ferrocarriles) del Eje 6 (Redes de transporte y energía) del Programa Operativo Integrado de una región de objetivo 1 ha incluido entre sus actuaciones la realización de un estudio para la definición de trazados de nuevas conexiones ferroviarias. Los nuevos trazados tendrán un impacto en ámbitos tales como el empleo, acceso a equipamientos, etc., que influirán claramente en el desarrollo económico y social del territorio y por ende, en la calidad de vida de las personas.

Teniendo en cuenta que por lo general la mayoría de las personas usuarias de transporte público son mujeres, el estudio deberá contemplar las necesidades y utilización de este servicio por parte de hombres y mujeres.

Es necesario conocer la evolución de las formas de intervención y las estrategias llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades, para poder comprender la verdadera dimensión de la estrategia que se está poniendo en marcha en la actualidad y así poder adaptarla a nuestra realidad concreta.

En la fase de planificación del POI arriba mencionado se decidió que era recomendable la participación de entidades y personas expertas en la integración de la igualdad de forma que se dispusiera de un asesoramiento especializado que realizara propuestas y recomendaciones en la elaboración del programa y del complemento de programa.



Una primera propuesta de la Comisión de personas expertas como medida transversal fue la inclusión de módulos de formación para las asistencias técnicas del PO en materia de integración de la igualdad de oportunidades.

Entre las propuestas de acciones específicas que realizó esta Comisión se encuentra la de incluir servicios para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral como una actuación más de las comprendidas en el Eje 1, Medida 3: Provisión y adecuación de espacios productivos y de servicios a las empresas.

Debemos también saber identificar en qué momentos o fases de la gestión es necesario intervenir para facilitar la integración de la igualdad en la gestión de fondos.

Asimismo se decidió que esta Comisión de integración de igualdad asesorara las fases de ejecución, seguimiento y evaluación; con este objetivo la Comisión dispone de un presupuesto de asistencia técnica mediante el cual llevará a cabo, entre otras, tareas de formación y asistencia técnica a las personas encargadas de la gestión del Programa y realización de informes de evaluación periódicos.

Uno de los primeros cursos de formación para el personal técnico y auxiliar va a versar sobre la recogida de datos y de información así como sobre la utilización de indicadores desde una perspectiva de igualdad. También se van a formar grupos de trabajo para la elaboración de criterios de selección de proyectos desde una perspectiva de género.

- **Recomendaciones de lectura**

Siempre es recomendable una lectura ordenada y completa del manual ya que los contenidos tienen un hilo conductor que así lo aconseja. No obstante, la profundización en la lectura dependerá de los conocimientos y experiencia previa en materia de igualdad de oportunidades de la persona que utilice este manual.

Una persona que disponga de conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puede centrarse más en aquellos capítulos y epígrafes en los que se trata de forma directa la integración de la igualdad en la gestión de los fondos.

Las personas que tienen experiencia en la gestión de fondos pero conocen en menor medida los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, deben llevar a cabo una lectura ordenada de todos los capítulos ya que la comprensión de las desigualdades entre hombres y mujeres y las implicaciones que éstas conllevan son la base para una posterior intervención efectiva en esta materia.

La integración de la igualdad, como otras prioridades horizontales, nos exige conocer cuándo y en qué términos de la intervención debemos ponerla en marcha, pero sobre todo nos exige el esfuerzo de tenerla siempre en cuenta en todas nuestras tareas y actividades. La lectura de este manual pretende contribuir a fijar un protocolo en este sentido que nos muestre los procedimientos y recursos que tienen que producirse para llevar a cabo dicha integración.



➤ Capítulo 1: **Género y políticas públicas**

- [Introducción](#)
- [Introducción a los conceptos básicos.](#)
 - i. [Teoría sexo-género.](#)
 - ii. [Perspectiva de género.](#)
- [Reflexiones sobre el contexto social de intervención: Pertinencia y neutralidad de las intervenciones.](#)
 - i. [El cambio estructural y la mejora de la calidad de vida de las personas.](#)
 - ii. [Cómo inciden las políticas en la vida de las mujeres y los hombres a partir de su realidad social. El impacto de género.](#)
 - iii. [El beneficio equivalente.](#)



Introducción

La incorporación de las políticas de igualdad de oportunidades en el marco de las políticas generales en los últimos años, ha incorporado tanto a los fundamentos como a la terminología de muchas líneas de intervención social y desarrollo económico, un racimo de nuevos conceptos que se configuran como criterios y herramientas de reflexión, planificación, decisión y evaluación de la políticas públicas.

Estas propuestas, bien utilizadas, se convierten en instrumentos básicos tanto para el análisis como para el tratamiento de las diferencias sociales entre mujeres y hombres y, por lo tanto, para erradicar los efectos de la discriminación por razón de sexo.

Conocer el significado de estos nuevos conceptos resulta imprescindible para todas aquellas personas que, de una u otra forma, participan en cualquiera de las fases del desarrollo de políticas públicas, desde las primeras instancias de diagnóstico hasta la evaluación de las mismas.

[🔗 Volver al índice](#)

• Introducción a los conceptos básicos

i. Teoría sexo-género

A pesar de tener reconocidos los mismos derechos, los hombres y las mujeres son diferentes y se relacionan de forma distinta con la realidad social. Pero no todas las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres pueden ser analizadas de igual manera.

Con el objetivo de examinar adecuadamente el origen de las desigualdades que existen entre las mujeres y los hombres, es necesario manejar dos conceptos: el sexo y el género.

- **El sexo:** Está referido a las diferencias biológicas que existen entre los hombres y las mujeres. Permanece a lo largo del tiempo y existe de forma idéntica no sólo en todas las sociedades humanas sino en muchas de las especies animales. Se trata de una referencia universal.
- **El Género:** Está referido a la diferencia de **roles** atribuidos a los hombres y a las mujeres en una sociedad dada, en un momento dado. Es la construcción social que se hace de lo masculino y lo femenino y que determina todas las relaciones humanas, en todas las sociedades y culturas. El género es variable en el tiempo y el espacio, afecta y determina el comportamiento de las personas a través de la definición de un reparto de roles entre mujeres y hombres que pasan a desempeñar papeles y a tener responsabilidades sociales diferentes. Como consecuencia de este reparto de roles,



aparecen los estereotipos, que no son otra cosa que ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres pueden o no hacer en función de los roles sociales al uso en cada momento.

- **Las relaciones de género:** Como consecuencia de la diferente posición social que la construcción del género atribuye a mujeres y hombres, se produce una desigual distribución del poder en un contexto dado. Por lo tanto las relaciones entre mujeres y hombres se desarrollan en el marco de ese reparto de poder y subordinación y están desequilibradas; aparece de esta forma el fenómeno de la discriminación por razón de sexo. La sociedad en la que este desequilibrio en el reparto del poder beneficia a los hombres en perjuicio de los derechos o del libre ejercicio de los derechos de las mujeres, recibe la denominación de Patriarcado.

¿Cómo opera este mecanismo?

Un ejemplo de cómo funciona este mecanismo que separa y diferencia claramente la posición que ocupan las mujeres y los hombres, podemos verlo referido al hecho de la maternidad // paternidad:

- **El sexo** determina la diferente relación que los hombres y las mujeres tienen con la reproducción humana y su distinta participación en la concepción, el embarazo y el parto.
- **El género** determina la diferente relación que las mujeres y los hombres tienen con el cuidado y la educación de los menores. Esta diferencia está basada en la atribución social de roles que da un significado y un valor diferente a las funciones derivadas maternidad y a la paternidad.

*Con posterioridad al parto, se produce una **reparto social de roles** que tradicionalmente responsabiliza a las mujeres de la crianza de los hijos e hijas y a los hombres de garantizar el sostenimiento económico familiar. Así a las mujeres reducidas al **espacio doméstico**, se les asigna los trabajos relacionados con la reproducción, el cuidado y atención de las personas, que carece de regulación, valor y consideración social convirtiéndose en invisible, mientras que los hombres se desarrollan en el **espacio de lo público**, asumen el desarrollo del trabajo de producción de bienes, tiene consideración social y produce bienes y servicios, genera ingresos económicos y determina la posición social de quienes lo desarrollan.*

*Como consecuencia de este reparto de roles se construye el **estereotipo** de que las mujeres son más idóneas que los hombres para el desempeño del trabajo reproductivo, mientras que los hombres son mejores para el trabajo productivo, así como la interpretación contraria; los hombres no son válidos para el trabajo doméstico y el cuidado de personas y las mujeres no están suficientemente capacitadas para la producción.*



El resultado de todo esto es que las mujeres ocupan un lugar de menor valor respecto del trabajo productivo y sufren una clara discriminación en el mercado laboral, independientemente de cuál sea su situación, su planteamiento de vida, su necesidad o su voluntad.

[🔗 Volver al índice](#)

ii. Perspectiva de género.

La perspectiva, enfoque o análisis de género es una forma de analizar la realidad que permite identificar, de forma separada, las diferentes posiciones desde las que las mujeres y los hombres se relacionan con un hecho concreto.

Es la herramienta básica para desentrañar la carga de género, entendiendo por tal el conjunto de estereotipos que inciden en la definición de una realidad concreta, que condiciona el lugar que ocupan los hombres y las mujeres y ayuda a reinterpretar cada una de las situaciones analizadas, considerando las relaciones de género pero sin utilizar ni caer en los estereotipos sexistas existentes.

Permite, por lo tanto, identificar claramente las diferentes necesidades, expectativas o deseos de mujeres y hombres y da pistas para proponer estrategias de desarrollo que equilibren las oportunidades de uno y otro sexo respecto de las líneas de intervención propuestas.

Aplicar la perspectiva de género en el marco de propuestas de intervención social o de desarrollo económico supone:

- Considerar la posición de partida en la que se encuentran tanto los hombres y como las mujeres.
- Analizar las necesidades prácticas y las obligaciones relacionadas con la vida cotidiana y la posición social de mujeres y hombres que pudieran dificultar el acceso y el aprovechamiento de la línea de intervención que se propone.
- Conocer e incorporar los intereses estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades, especialmente aquellos que pueden contribuir a la mejora de la posición social de las mujeres y a la construcción de una sociedad más igualitaria.

Un ejemplo de la aplicación de este enfoque:

Cuando se plantea, por ejemplo, una línea de alfabetización tecnológica en una población deberían considerarse en el diseño, desarrollo y evaluación de la intervención, al menos, los siguientes aspectos:



- *¿Perciben las mujeres y los hombres de la misma forma la utilidad o ventajas que puede aportar la tecnología a su desarrollo personal y profesional?*
- *¿Los niveles de conocimiento inicial de los hombres y las mujeres son semejantes?*
- *¿La información sobre el desarrollo de las acciones está llegando de igual forma a mujeres y hombres?*
- *¿La participación en las acciones propuestas suponen un esfuerzo mayor considerando la vida cotidiana de uno y otro sexo?*
- *¿Las propuestas de uso y aprovechamiento de la tecnología que se hacen a la población resultan igual de atractivas a mujeres y a hombres?*
- *¿Los niveles de satisfacción que los hombres y mujeres manifiestan en las evaluaciones de las acciones son similares?*
- *¿Puede el uso de las nuevas tecnologías mejorar la posición social de las mujeres? Si es así ¿se han incorporado estos aspectos como elementos de contenido en las acciones propuestas?*

La elaboración de una lista de comprobación de estas características y las propuestas que se construyan a partir de las respuestas obtenidas pueden ser el primer paso para arbitrar medidas que integren la igualdad de oportunidades en las intervenciones.

[🔗 Volver al índice](#)

• Reflexiones sobre el contexto social de intervención: Pertinencia y neutralidad de las intervenciones.

La consideración y ubicación en el marco de las políticas públicas de las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres y del fenómeno de la discriminación social que afecta a las mujeres, ha cambiado considerablemente, sobre todo a lo largo de los últimos años del siglo XX.

Muchos organismos internacionales, que como veremos más adelante se han convertido en auténticos impulsores de las políticas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han dejado de considerar la promoción de la igualdad como un hecho que beneficia de forma exclusiva a las mujeres. Por el contrario existen numerosos ejemplos sobre declaraciones institucionales que colocan a la consecución de la igualdad de género como una de las claves más importantes del futuro desarrollo y cohesión social.



Algunos ejemplos sobre la consideración de la IO.

“A pesar de los considerables avances económicos realizados por los países de la OCDE, algunos problemas de la sociedad siguen siendo preocupantes. Uno de ellos es la persistente desigualdad de oportunidades para las mujeres. A falta de progresos en este campo, los pasos dados en otros ámbitos pueden, a su vez, resultar precarios, debido a la incapacidad de rentabilizar plenamente la contribución femenina al crecimiento económico y al progreso social.”

Conducir el cambio estructural, OCDE, Editado por el Instituto de la Mujer, 1992.

“La igualdad de oportunidades no es un asunto que concierne sólo al desarrollo y la autonomía de las mujeres, sino también a los hombres y al conjunto de la sociedad, para la cual dicha igualdad puede ser un motor de progreso y una garantía de democracia y pluralismo.”

Extracto de la Comunicación de la Comisión Europea «Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y actividades comunitarias» (COM(96)67 final)

Las propuestas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han dejado de estar limitadas a la puesta en marcha de actuaciones específicas dirigidas a mejorar las oportunidades y la posición social de las mujeres, para convertirse en un factor importante para la evaluación de la eficacia de las políticas de desarrollo social y económico.

El crecimiento y estabilidad democrática y económica de nuestra sociedad no pueden permitirse el fenómeno de la discriminación social de las mujeres, sin asumir el riesgo de disminuir peligrosamente la eficacia y los beneficios que se derivan de ellos.

No podemos olvidar que estamos hablando de un desequilibrio social, de una discriminación que afecta, al menos, al 50% de la población y que opera de forma general, sumándose a otros factores tales como la edad, la educación, la situación socioeconómica, la raza, etc...

Desde el punto de vista del crecimiento político y democrático, resulta insostenible que más de la mitad de la población continúe encontrando importantes obstáculos sociales para el ejercicio efectivo de sus derechos. La construcción del concepto de ciudadanía en el marco del desarrollo de sistemas democráticos más fuertes, necesita el fortalecimiento de los derechos de las personas, especialmente del ejercicio real de los derechos de las mujeres que arrastran, aún hoy, las consecuencias de la falta de reconocimiento de sus derechos políticos, civiles y sociales de épocas anteriores.

Por otra parte, desde el punto de vista del desarrollo económico, la falta de equilibrio que existe entre mujeres y hombres en sus relaciones con el ámbito productivo, está provocando un despilfarro de recursos y una merma importante en la eficacia de los esfuerzos de las políticas públicas en este sentido al desaprovecharse en su totalidad las aportaciones que las mujeres pueden hacer a este desarrollo.



Sin embargo, incluso habiendo reconocido la necesidad de equilibrar la posición de hombres y mujeres, muchas políticas generales han demostrado cierta incapacidad para erradicar la situación de discriminación que afecta a las mujeres, incluso, cuando se desarrollan en contextos razonablemente favorables. En estos casos, la eficacia de las intervenciones y los efectos positivos que podrían producir, pierden fuerza y capacidad de mejora desde un punto de vista general, debido a la peor situación con que se atienden las necesidades de las mujeres.

¿Es verdad que las políticas generales pueden llegar a producir este efecto?

Probablemente no de forma consciente y planificada pero un mal planteamiento e identificación de las necesidades y problemas entre mujeres y hombres, puede producir efectos, sin duda, no deseados.

En España, en los primeros años del siglo XXI se ha producido una mejoría considerable respecto de las cifras de desempleo de años anteriores. Sin embargo un análisis más pormenorizado de estos datos muestra cómo la situación de mejoría ha afectado básicamente a los hombres, mientras que las mujeres no sólo no han conseguido avanzar al mismo ritmo, sino que se puede hablar de un sensible empeoramiento de algunos indicadores.

Las mujeres desempleadas, por primera vez, han superado en números absolutos al número de desempleados en muchos territorios, y esto a pesar de mantenerse una diferencia cercana a los 20 puntos porcentuales entre la población activa femenina y masculina. En algunas de las Comunidades Autónomas se han registrado situaciones muy cercanas al pleno empleo para los hombres, pero de más de 14 puntos en la tasa de desempleo de las mujeres.

Se ha definido un nuevo perfil de la persona desempleada y el paro afecta de forma mayoritaria a un colectivo que, de acuerdo con el planteamiento básico de las políticas generales no deberían tener estas dificultades de acceso a empleo: Son mujeres jóvenes, con titulación superior, con competencias muy valoradas en el mercado laboral y sin responsabilidades familiares.

Muchos dispositivos locales de apoyo a la creación de empleo, a la vista de este cambio en su colectivo beneficiario, han comenzado a analizar sus actuaciones y los resultados que obtienen respecto del impacto y se han dado cuenta de que a pesar de que la participación de mujeres y hombres en sus servicios de apoyo a la orientación o la formación no están demasiado desequilibradas, los resultados en materia de inserción efectiva son considerablemente inferiores para las mujeres que para los hombres.

Algunos de los interrogantes que plantea este nuevo escenario son los siguientes:



¿Cuáles son las causas de estas diferencias? ¿Operan las relaciones de género de alguna manera en esta situación? Si es así, ¿se abordan los problemas derivados de esas relaciones de género desde las políticas generales de empleo o desde los dispositivos de apoyo a la inserción laboral? ¿Puede ser que se esté ignorando en la intervención sobre el empleo una parte de los problemas de inserción a los que se enfrenta la mayoría de la población desempleada, es decir, las mujeres?

[🔗 Volver al índice](#)

i. El cambio estructural y la mejora en la calidad de vida de las personas.

Una aproximación al contexto en el que debe ser aplicado el principio y las políticas de igualdad de oportunidades, nos obliga a analizar dos elementos esenciales que van a determinar los objetivos y el punto de partida de las intervenciones a realizar:

➤ **Las mujeres:** Que son la mitad de la población, y de la práctica totalidad de los colectivos en que ésta se estructura, que sufre una discriminación de hecho, derivada de una organización social basada en un desigual reparto de roles y del desequilibrio existente en las relaciones de género, y con quienes es necesario emprender medidas dirigidas a completar y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos. Sobre todo porque las propias mujeres han demostrado a lo largo de la historia y, sobre todo, de forma contundente a lo largo del siglo XX, su imparable voluntad de modificar esta situación.

➤ **La sociedad en su conjunto:** Los hombres, las mujeres, las instituciones y entidades públicas y privadas, que necesitan mejorar en general tanto el desarrollo de su vida cotidiana como el funcionamiento de las estructuras sociales, políticas, económicas, etc.... Esto debe conseguirse a través de medidas dirigidas a equilibrar las relaciones de género, la participación de ambos sexos en estos ámbitos y, como consecuencia, el fortalecimiento de los derechos de ciudadanía y la mejora de la calidad de vida de las mujeres y de los hombres.

La experiencia acumulada en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha demostrado que es muy difícil conseguir resultados duraderos y sostenibles en el tiempo, respecto de la erradicación del fenómeno de la discriminación por razón de sexo, sin hacer un planteamiento integrado de estos dos elementos.

Dicho de otra manera, si consideramos que la discriminación social que sufren las mujeres tiene su origen en un orden social construido a partir de un reparto de roles diferentes entre los sexos, y que la mayor parte de las estructuras sociales han sido concebidas y han diseñado sus formas de funcionamiento a partir de esta situación, resulta lógico pensar que no conseguiremos eliminar esta discriminación mientras no cambiemos el fondo social que mantiene este orden.

Sólo modificando el funcionamiento de las estructuras sociales que parten de la idea de que uno de los sexos se ocupa del sostenimiento de las necesidades domésticas y de cuidado a las



personas, es decir del desempeño del trabajo reproductivo, mientras que el otro tiene plena disponibilidad para dedicarse a las cuestiones públicas y al trabajo productivo, podremos conseguir mejoras significativas que afecten a la totalidad de las mujeres.

Además, es necesario tener en cuenta que el reparto tradicional de roles resulta cada vez menos representativo y alejado de los deseos y la realidad cotidiana de las personas, especialmente de las mujeres, que han demostrado claramente su voluntad de entrar y permanecer en los ámbitos públicos y productivos, reservados tradicionalmente a los hombres.

Las instituciones y las estructuras sociales que no sean capaces de adaptarse a los cambios que se están produciendo en la vida de las personas, tanto de los hombres como de las mujeres, y de las diferentes formas de organizar sus relaciones y su convivencia, corren el riesgo de alejarse cada vez más de la realidad y las necesidades de la ciudadanía ocasionando graves perjuicios en el ejercicio de sus derechos y en su calidad de vida.

Estamos hablando de un proceso que debe producirse en toda la sociedad y que por lo tanto afecta al funcionamiento y la actividad de las empresas, de las familias, de la administración pública, de los sindicatos, de los partidos políticos, de las instituciones culturales, educativas o económicas, de las organizaciones no gubernamentales, de las instituciones del Estado, de los ejércitos...

Este objetivo y proceso necesario para una efectiva consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es lo que se ha denominado como el **Cambio Estructural** y se ha concretado en contenidos de las políticas públicas.

Un ejemplo de cómo el cambio estructural aparece en las políticas públicas

“La promoción de la igualdad no debe ser confundida con el simple objetivo de equilibrar las estadísticas: se trata de promover cambios duraderos en los roles y las estructuras familiares, en las prácticas institucionales, en la organización del trabajo y del tiempo...”

Extracto de la Comunicación de la Comisión Europea «Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y actividades comunitarias» (COM(96)67 final)

[🔗 Volver al índice](#)

ii. **Cómo inciden las políticas públicas en la vida de las mujeres y los hombres a partir de su realidad social. El impacto de género.**

De acuerdo con lo expuesto en el apartado anterior, la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, en la que se puedan lograr mejoras significativas en la calidad de vida de las personas y en la que no exista discriminación por razón de sexo, requiere de un cambio



profundo en todos los órdenes de la vida de las personas y en el funcionamiento de las estructuras sociales.

Si trasladamos este mismo criterio al ámbito de las políticas públicas, tendremos que concluir, necesariamente, que todos los ámbitos en los que se organiza la actuación de las administraciones públicas y que gestionan el interés general de la población, están implicados y deben estar comprometidos en la consecución de la igualdad de oportunidades y por lo tanto del cambio estructural.

O dicho de otra forma, es necesario que las políticas públicas consideren e integren la perspectiva de género.

Sin embargo, no siempre es fácil aplicar el enfoque de género al funcionamiento de los diferentes planes y programas de actuación en los que se concreta la intervención pública. Incluso, en ocasiones, puede parecer que hay actuaciones que no tienen absolutamente ninguna relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un ejemplo de aparente neutralidad en asuntos de género.

El departamento administrativo encargado del plan invernal de viabilidad de las carreteras de una provincia del norte de España, tiene diseñado un protocolo de intervención en el que se define cuál es el orden de prioridad para enviar las máquinas quitanieves y garantizar que las vías de comunicación de la provincia sean transitables en invierno.

Los criterios que se han utilizado para elaborar este protocolo se basan en el rango de importancia que tiene asignada cada una de las carreteras que facilitan la comunicación de la población. Es decir, en caso de temporal, tienen prioridad las carreteras nacionales, y posteriormente las de menor rango en función de una clasificación del tipo de vía (autonómica, provincial, comarcal...).

¿Se puede revisar esta actuación desde la perspectiva de género? ¿Tiene alguna incidencia en la consecución de la igualdad de oportunidades? ¿Se produce un efecto diferente sobre la vida de hombres y mujeres como consecuencia de esta intervención?

Es necesario decidir, desde el primer momento, si la aplicación de la perspectiva de género es pertinente o no y esto tiene que estar necesariamente ligado a una reflexión sobre si el impacto que va a producir la medida, proyecto, programa o actuación, va a tener una incidencia diferente en la vida de hombres y mujeres. Es decir, es necesario hacer un estudio de **impacto de género** de la intervención.



Sin embargo, cuando los criterios que se utilizan para decidir o aplicar una intervención concreta no contemplan a la población, sino que se utilizan otro tipo de indicadores, como es el caso del ejemplo expuesto, el impacto de género no es visible y queda oculto bajo otro tipo de criterios, normalmente relacionados con el impacto económico de la medida.

¿Cómo puede este departamento aplicar el enfoque de género?

Para decidir si el Plan de viabilidad invernal tiene relación con la igualdad de oportunidades, si es pertinente la aplicación de la perspectiva de género o si se está produciendo un impacto de género como consecuencia de su intervención, debería incorporar a su protocolo alguna información que no está siendo utilizada en este momento.

Se puede concretar esta información necesaria en una serie de preguntas:

- *¿Cuáles son las necesidades de movilidad de la población?.*
- *¿Las necesidades de movilidad de las mujeres y de los hombres son las mismas? ¿Se desplazan los hombres y las mujeres en las mismas direcciones?*
- *¿Qué tipo de tráfico se está garantizando? ¿Quiénes utilizan mayoritariamente este tipo de tráfico?*
- *¿Están cubiertas las necesidades de la población respecto a su acceso a los servicios comunitarios?*
- *¿Quiénes se benefician más / sufren mayores perjuicios, respecto de sus obligaciones y desarrollo de vida cotidiana?*
- *¿Se está perjudicando el desarrollo de alguna intervención que se esté llevando a cabo en el territorio dirigida a mejorar la situación social de las mujeres?*

De las respuestas a estas cuestiones, que son perfectamente trasladables a actuaciones relacionadas con el transporte público o las inversiones en infraestructuras de comunicación, depende decidir si la actuación es realmente neutra o no respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De estas preguntas y otras similares resultará, también, la necesidad de modificar la intervención o de establecer medidas compensatorias, en este u otros programas, que eviten un desigual impacto de género.

La categoría de análisis que representa el género, la perspectiva de género, es pertinente en todas las intervenciones públicas. Sólo presentan una apariencia de neutralidad aquellos casos



en los que no existe información, análisis adecuados y/o recursos suficientes para poder aplicarla.

La aplicación de la perspectiva de género requiere un proceso de toma de decisiones políticas, formación y técnicas, incorporando los valores, deseos y necesidades cotidianas de las personas e identificando claramente las diferencias existentes al respecto entre las mujeres y los hombres.

[🔗 Volver al índice](#)

iii. El beneficio equivalente.

El principal objetivo de la aplicación de la perspectiva de género en las intervenciones públicas tiene que ser, necesariamente, que los hombres y las mujeres puedan beneficiarse de forma equivalente de los efectos positivos que éstas producen.

Pensemos que hombres y mujeres se aprovechen de igual forma de los beneficios que se derivan del progreso y el desarrollo económico, de las políticas sociales, del avance en los derechos de ciudadanía, etc..., sería en definitiva el objetivo primordial que persigue el principio de igualdad de oportunidades y las políticas públicas contra la discriminación social que sufren las mujeres.

No obstante no siempre es fácil identificar cuál tiene que ser este punto de equilibrio que tienen que encontrar los efectos de las políticas públicas sobre los hombres y las mujeres.

Una fórmula para identificar el beneficio equivalente.

Una forma de poder decidir e identificar si nuestra intervención va a facilitar un aprovechamiento y bienestar equivalente sobre los hombres y sobre las mujeres es plantearse la siguiente reflexión:

- *¿La medida / política / proyecto / acción incide o va a incidir de forma positiva o negativa en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?*

O dicho de otra manera, una vez ejecutemos la intervención, ¿estaremos más cerca, más lejos o no existirán variaciones en las posiciones sociales que ocupan mujeres y hombres? ¿Nuestra intervención disminuirá, aumentará o dejará como está las diferencias que existen entre mujeres y hombres respecto del asunto que estemos tratando?

No sólo es importante detectar las diferencias entre mujeres y hombres, sino aprender a evaluar cómo las diferencias detectadas inciden en el hecho de la discriminación social y el disfrute de los derechos por parte de mujeres y hombres. No es necesario que mujeres y



hombres tengan posiciones idénticas, pero sí idénticos beneficios y para ello, el análisis del beneficio equivalente debe hacerse desde la consideración de las diferentes posiciones de partida que establece el género y las relaciones de género.

Para la adecuada consideración de este concepto además es necesario tener en cuenta que, en el proceso de erradicación del fenómeno de la discriminación social, hay que considerar tanto los **intereses estratégicos** relacionados con el cambio estructural y la consecución de la igualdad de oportunidades real, como los **intereses cotidianos** relacionados con las necesidades de las personas y los obstáculos que éstas se encuentran a lo largo del proceso.

En este sentido, podríamos definir una estrategia en dos plazos:

- Una **estrategia a largo plazo**, relacionada con el cambio estructural y que debe garantizar que las mejoras en las posiciones sociales se van consolidando a través de las intervenciones. Este aspecto debe ser una constante a considerar en los planteamientos básicos de las intervenciones y nunca debe perderse el horizonte de la consecución de la igualdad real de oportunidades para mujeres y hombres como objetivo final de las intervenciones.
- Una **estrategia a corto y medio plazo**, que tiene que ver con las necesidades cotidianas de las personas y las dificultades que las relaciones de género producen para un óptimo aprovechamiento por parte de las mujeres y los hombres de las intervenciones que proponemos.

En este doble planteamiento, conviene no confundir los objetivos que se proponen para el corto y medio plazo, con la consecución de la estrategia final.

Un ejemplo de estrategia en dos tiempos

Cuando hablamos de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de las personas, de los hombres y de las mujeres, no debemos olvidar que existe un objetivo estratégico:

- *Que los hombres y las mujeres puedan conciliar sus obligaciones y necesidades personales, afectivas, familiares y profesionales, sin que exista un detrimento importante en su calidad de vida. El objetivo último de la conciliación es construir un escenario en el que las mujeres y los hombres puedan desarrollarse en los ámbitos público y privado sin tener que hacer renuncia de sus deseos y expectativas y sin que exista una merma en la calidad de vida de ninguno de los dos sexos. Hablamos de una ciudadanía más feliz y equilibrada con su realidad cotidiana.*

Pero la consecución de este objetivo estratégico está obstaculizado por la realidad que imponen las relaciones de género, que establece cuál es la participación en los ámbitos públicos y privado de los hombres y las mujeres de forma segregada.



Por lo tanto se trata de un objetivo que debe ir consiguiéndose en diferentes fases o etapas y que pasa porque los hombres participen más en las obligaciones y los ámbitos domésticos, afectivos y de cuidado de las personas, y que las mujeres penetren en los ámbitos privados del trabajo productivo, la participación política o determinados espacios de ocio.

La realidad es que las mujeres no pueden acceder a alguno de estos ámbitos porque su carga de dedicación temporal al trabajo productivo + trabajo reproductivo se lo impide y la dedicación temporal de los hombres a éste último y el desarrollo de servicios de apoyo a las familias no se produce todo lo deprisa que debería para evitar la sobrecarga de trabajo que afecta a las mujeres.

Por ello, mientras que se producen los ajustes sociales necesarios para una participación equilibrada y una auténtica posibilidad de conciliación de la vida familiar y profesional hemos de plantearnos objetivos más modestos y que vayan ayudando a promover el cambio de estructuras necesarios.

Este tipo de objetivos pueden ser los siguientes:

- *Creación de servicios de apoyo a las familias.*
- *Promoción de permisos más amplios de maternidad / paternidad, promoviendo la implicación de los hombres en el cuidado de menores y de personas mayores.*
- *Sensibilización a favor de la participación pública de las mujeres y la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas.*
- *.....*

Todos ellos interpretados y utilizados como peldaños de una escalera que lleve a la libre y plena posibilidad de conciliar la vida familiar y profesional para ambos sexos, sin el obstáculo de estereotipos sexistas.

En esta línea, cuando se creen, por ejemplo, servicios de apoyo a las familias, resulta evidente que en el corto plazo, se está beneficiando de forma directa a las mujeres que serán las que, en mayor medida, se vean apoyadas en el desarrollo de las responsabilidades familiares. Sin embargo debe ser valorada como una intervención que beneficia también a los hombres, en tanto suple el trabajo que no hacen pero que, en un marco de relaciones equilibradas de género, deberían hacer.

Además del marco temporal y los objetivos posibles en el corto y largo plazo, para la determinación e identificación del beneficio equivalente será necesario utilizar técnicas combinadas en el análisis del impacto de género:



- Desde un punto de vista **cuantitativo**: El primer paso debe consistir en saber cuántos hombres y cuántas mujeres se han beneficiado de nuestra actuación, utilizar elementos que permitan medir cuánto se han beneficiado y en qué medida han mejorado su situación respecto de su punto de partida.
- Desde un punto de vista **cualitativo**: En un segundo momento también será necesario conocer de qué forma se benefician hombres y mujeres, cómo se están incorporando estos beneficios a su vida cotidiana y si los resultados están sirviendo para equilibrar las posiciones sociales de mujeres y hombres. En este sentido, también es importante la percepción y los niveles de satisfacción de las personas beneficiarias, de los hombres y de las mujeres, y su cambio de actitudes respecto de los roles de género tradicionales.

Una propuesta final de reflexión sobre el beneficio equivalente en el marco de una experiencia de desarrollo local.

En una comarca del sur de España, cuya economía depende tradicionalmente de la minería casi de forma exclusiva, están sufriendo desde hace algunos años una fuerte recesión económica provocada por la situación de crisis y reconversión de este sector. La mayor propietaria de estos recursos es una multinacional instalada en la zona desde hace más de 50 años, para quien la explotación ya no resulta rentable.

Las relaciones de la población con esta actividad pueden resumirse en los siguientes puntos:

- *La mayoría de los empleos que genera esta actividad son masculinos, ya que se trata de una actividad en la que tradicionalmente las mujeres no han participado. Sólo algunos de los puestos administrativos que se generan son ocupados por mujeres.*
- *Como complemento a la actividad principal se han generado una serie de empresas que complementan la actividad principal en áreas relacionadas con servicios y logística, que mayoritariamente son propiedad de hombres, apareciendo las mujeres en estos negocios en situación de ayuda familiar o, incluso, economía sumergida.*
- *La falta de oportunidades para las personas más jóvenes está provocando una huida de recursos humanos, que resulta más evidente cuanto mayor es su nivel de formación. El desempleo es especialmente alto en el colectivo de mujeres jóvenes que tienen un alto nivel de cualificación por lo que estas mujeres han comenzado a no regresar a la zona tras cursar sus estudios universitarios. Como consecuencia se está produciendo un grave proceso de envejecimiento de la población y severo descenso de la tasa de natalidad.*



Desde hace algunos años y en el marco de los planes de desarrollo que afectan a la comarca, se está realizando un fuerte plan de inversiones que se ha traducido en grandes ayudas a la producción de la actividad minera, con el objetivo de conseguir dinamizar esta actividad y lograr un nivel de creación de empleo similar al de épocas anteriores.

*¿Beneficia esta medida de igual forma a los hombres y las mujeres de la zona?,
¿Podrán las mujeres aprovechar de igual forma que los hombres el resultado de la dinamización de la actividad minera, en caso de que ésta finalmente se produzca?,
¿Contribuye esta medida a frenar el proceso de despoblación y envejecimiento de la población?.*

[🔗 Volver al índice](#)



➤ **Capítulo 2: Mainstreaming de género.**

- [Introducción](#)
- [Evolución e historia de las políticas de igualdad](#)
 - i. [Las Naciones Unidas](#)
 - ii. [La Unión Europea](#)
 - iii. [España](#)
- [Evolución de las estrategias de intervención](#)
 - i. [Eliminación de las discriminaciones legislativas](#)
 - ii. [Acciones positivas o medidas específicas](#)
- [Mainstreaming de género](#)
 - i. [Concepto de mainstreaming de género](#)
 - ii. [¿Cómo se aplica el mainstreaming?](#)
 - iii. [Mainstreaming versus políticas específicas de igualdad: La estrategia Dual.](#)
- [Mainstreaming de género en los Fondos estructurales](#)
 - i. [La igualdad de oportunidades en el período de programación 1994-1999](#)
 - ii. [Los Reglamentos en el periodo de programación 2000-2006](#)
 - iii. [La integración de la igualdad de oportunidades en los documentos de programación](#)
 - iv. [La evaluación intermedia de las intervenciones de los Fondos estructurales](#)



- **Introducción**

Hacer una definición del mainstreaming de género, es una tarea complicada ya que se trata de un concepto que aún se encuentra en proceso de desarrollo. Se trata de una idea que continúa siendo relativamente nueva y sus elementos prácticos no están del todo definidos.

El origen de su utilización se encuentra en el marco internacional de Naciones Unidas, en la III Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Nairobi en el año 1985, y posteriormente por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1987; pero no es hasta el año 1995 cuando se convierte en un compromiso para el desarrollo de las políticas de igualdad de los Estados, tras la V Conferencia Mundial celebrada en Pekín ese mismo año.

En el entorno europeo, la Comisión incorpora a su Programa de Acción Comunitario para la igualdad entre hombres y mujeres (1996-2000) una primera referencia al mainstreaming de género, pero han sido las últimas reformas normativas las que se han encargado de consolidar esta estrategia; desde el propio Tratado de Ámsterdam, y las directrices de acción que presiden las políticas que se están desarrollando en este momento, tales como la Estrategia Europea por la Igualdad de Oportunidades y su programa de acción o la Estrategia Europea por el Empleo y las orientaciones sobre el desarrollo de la política estructural.

Especialmente, la irrupción del mainstreaming en el marco de las políticas estructurales, ha provocado un gran interés por parte de numerosos agentes relacionados con la intervención a favor de la cohesión social y el desarrollo económico, desde instituciones y organismos públicos hasta organizaciones de diversos ámbitos competenciales, sobre todo las que están relacionadas con temas que son objetivo de la política estructural: empleo, formación, educación, desarrollo económico de los territorios, incluso políticas sobre infraestructuras.

De esta forma, se ha producido un aceleramiento teórico en la implantación del mainstreaming de género, como una prioridad transversal de muchas intervenciones, a pesar de que en muchos casos no se dan las condiciones de partida necesarias para un desarrollo práctico óptimo del mismo. Por esta razón, se están encontrando muchas dificultades y obstáculos para un tratamiento normalizado del mainstreaming, que sin duda van a incidir en la definitiva construcción de este concepto y en la evaluación de su puesta en práctica.

Hablar de mainstreaming es hablar de una estrategia que se desarrolla en las políticas generales pero a la que se llega a partir del desarrollo de las políticas específicas de igualdad de oportunidades. Es por ello que para comprender en toda su dimensión el significado de esta nueva estrategia de intervención, es necesario conocer y manejar los fundamentos, contenidos, ámbitos y fórmulas de desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades. La experiencia acumulada por éstas es una parte esencial de los ingredientes para una receta eficaz de implantación del mainstreaming de género en las políticas generales.

[🔗 Volver al índice](#)



- **Evolución e historia de las políticas de igualdad.**

Las políticas de igualdad de oportunidades son la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias para que las mujeres y los hombres participen igualitariamente en las diferentes esferas de la vida pública y privada, consiguiéndose así el cumplimiento del principio legal de no discriminación por razón de sexo.

A pesar de los avances legislativos y económicos experimentados a partir de la mitad del siglo XX, aún persisten obstáculos sociales que provocan la desigualdad en el trato y valoración de las mujeres y su contribución a la sociedad. Estos factores, como se ha expuesto en el capítulo anterior, siguen favoreciendo la discriminación de las mujeres e impidiendo la plena rentabilización de su potencial.

Las políticas de igualdad de oportunidades son las medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

Las dos dimensiones de la igualdad

<i>La razón fundamental que justifica la necesidad de las políticas de igualdad de oportunidades es la persistencia de la diferencia que existe entre la igualdad legal, la ausencia de discriminación en la legislación vigente, y la igualdad real, la igualdad de trato como criterio en las prácticas sociales.</i>	
<i>Igualdad formal:</i>	<i>Igualdad real:</i>
<i>Supone el reconocimiento jurídico de la igualdad. Incluye la no discriminación por razón de sexo.</i>	<i>Supone la interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva.</i>
<i>Para su consecución...</i>	
<i>a) Las leyes reconocen una igualdad plena de derechos entre mujeres y hombres.</i> <i>b) Se prohíbe desde la normativa la discriminación por razón de sexo.</i>	<i>a) Se interviene sobre los obstáculos culturales, sociales y de cualquier otro tipo para reducir las diferencias sociales existentes.</i> <i>b) Se desarrollan medidas correctoras, incentivadoras, de</i>



	<i>promoción de la igualdad etc... desde las políticas públicas.</i>
Se persigue...	
<i>La eliminación de todas las formas de discriminación explícitamente recogidas en las leyes.</i>	<i>La no existencia de discriminación, tanto directa como indirecta, en las prácticas sociales.</i>

Las políticas de igualdad constituyen, además, el reconocimiento institucional y social de las demandas que han mantenido las mujeres, desde hace muchos años, para eliminar las diferentes formas de discriminación social que les afectan. Asimismo, suponen una de las claves del éxito para la creación de modelos estructurales que respondan a la nueva realidad social.

[🔗 Volver al índice](#)

i. Las Naciones Unidas.

Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son un fenómeno de la segunda mitad del siglo XX. Su origen tiene profundas raíces en la política internacional, ya que han sido los grandes organismos internacionales los que han sido, y continúan siendo, los auténticos impulsores de estas políticas.

Ha sido la influencia y el poder de los tratados y acuerdos internacionales lo que ha incidido posteriormente en las políticas nacionales, exigiendo, en ocasiones, recomendando en otras, la incorporación de determinadas formas de intervención en los programas de gobierno de los diferentes Estados.

El origen histórico y las primeras referencias sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres las encontramos en los documentos fundacionales de las grandes organizaciones internacionales.

Sin embargo, no fue hasta la década de los años 70, momento en el que se inicia un proceso de mayor preocupación de los Estados y los organismos internacionales por la política social, cuando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aparece como uno de los objetivos de los programas de intervención social y surgen, a partir de este momento, los programas específicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los organismos especializados en el impulso de este tipo de políticas.



El impulso de Naciones Unidas ha provocado la irrupción de las políticas de igualdad en la mayor parte de los organismos internacionales y de los Estados miembros, especialmente en los países más desarrollados.

Así, cuentan con políticas específicas o recomendaciones y directrices de actuación relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de la Unión Europea, organismos como, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo de Europa, la OCDE, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Banco Iberoamericano de Desarrollo (BID), por citar algunos ejemplos significativos.

Tanto el desarrollo de instrumentos legales a partir de la Carta de la Naciones Unidas en 1945, como la realización de las Conferencias mundiales sobre las mujeres y la puesta en práctica de programas específicos de igualdad de oportunidades desarrollados por sus organismos, suponen el marco referencial para el resto de organizaciones internacionales así como para las políticas y programas a nivel nacional.

Es, por cierto, la III Conferencia Mundial de las Mujeres el marco en el que aparece por primera vez la necesidad de integrar la dimensión de género en políticas generales y programas mixtos. En sus proyectos de desarrollo del territorio se comprobó que la mayoría de las actuaciones eran ineficaces si no se tenían en cuenta de antemano las necesidades y roles de ambos sexos a nivel social y económico; se plantea por tanto la evaluación de impacto y el desarrollo de la intervención desde una perspectiva de género como una necesidad para asegurar el éxito de los programas.

[🏠 Volver al índice](#)

[📄 Ver ficha ONU](#)

ii. La Unión Europea.

La Unión Europea no sólo no ha permanecido al margen del desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino que, sus actuaciones en este sentido han resultado ser un potente refuerzo para las estrategias y propuestas más innovadoras, sobre todo a partir de la década de los 90.

A partir del diverso desarrollo normativo que se ha venido produciendo desde el Tratado de Roma en 1957, el marco político fundamental en el que se definen las orientaciones sobre el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea, está constituido por los Programas de acción comunitaria en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además de ser programas de acción, lo que supone una línea presupuestaria específica que financia anualmente proyectos pilotos que desarrollan sus objetivos, estos programas y la actual Estrategia marco son efectivamente considerados el marco político referencial que pauta las líneas principales de actuación tanto para las instituciones y políticas en el ámbito de la Unión Europea como a nivel de los Estados miembros.



Las orientaciones establecidas por los programas de acción se basan en la experiencia acumulada en el desarrollo de políticas y actuaciones y determinan a medio plazo los principales objetivos y las metodologías adecuadas para la aplicación del principio de igualdad en el territorio comunitario.

Las grandes líneas propuestas por los programas nos ofrecen una aproximación histórica de la evolución del tipo de intervención promovido desde la Unión Europea, desde la intervención legislativa hasta la estrategia dual de la actual Estrategia marco, pasando por el desarrollo de acciones positivas y el maistreaming de género.

El objetivo fundamental de la Estrategia marco que rige el actual período, es el desarrollo de la democracia desde una perspectiva de género, en términos de una participación equilibrada en todos los ámbitos y de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.

Un aspecto peculiar de esta Estrategia marco es que para la consecución de sus objetivos propone lo que denomina una 'estrategia dual'. Mientras que el cuarto Programa de acción comunitario promovía la estrategia de integración del principio de igualdad en políticas generales como pilar fundamental de intervención, la Estrategia marco y el quinto Programa vienen a modular esta estrategia con un enfoque dual, es decir, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones y el desarrollo de acciones positivas o específicas a favor de las mujeres.

[🔗 Volver al índice](#)

[🔗 Ver ficha UE](#)

iii. España.

España, ha sido uno de los Estados que también se ha sumado de forma contundente al diseño y desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades. A partir de la aprobación de la Constitución de 1978 y de la creación del Instituto de la Mujer en el año 1983, iniciándose así, la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades acordes con las recomendaciones internacionales tanto de Naciones Unidas como de la UE.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades primero a nivel estatal y después a nivel regional y local determinan tanto los ámbitos de actuación como las estrategias para llevar a cabo las actuaciones. Partiendo de las líneas establecidas por la ONU, a través fundamentalmente de las Conferencias mundiales sobre mujeres, y de las orientaciones de la Unión Europea definidas principalmente en sus programas de acción comunitaria, los planes de igualdad marcan la pauta para el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el territorio español.

[🔗 Volver al índice](#)

[🔗 Ver ficha España](#)



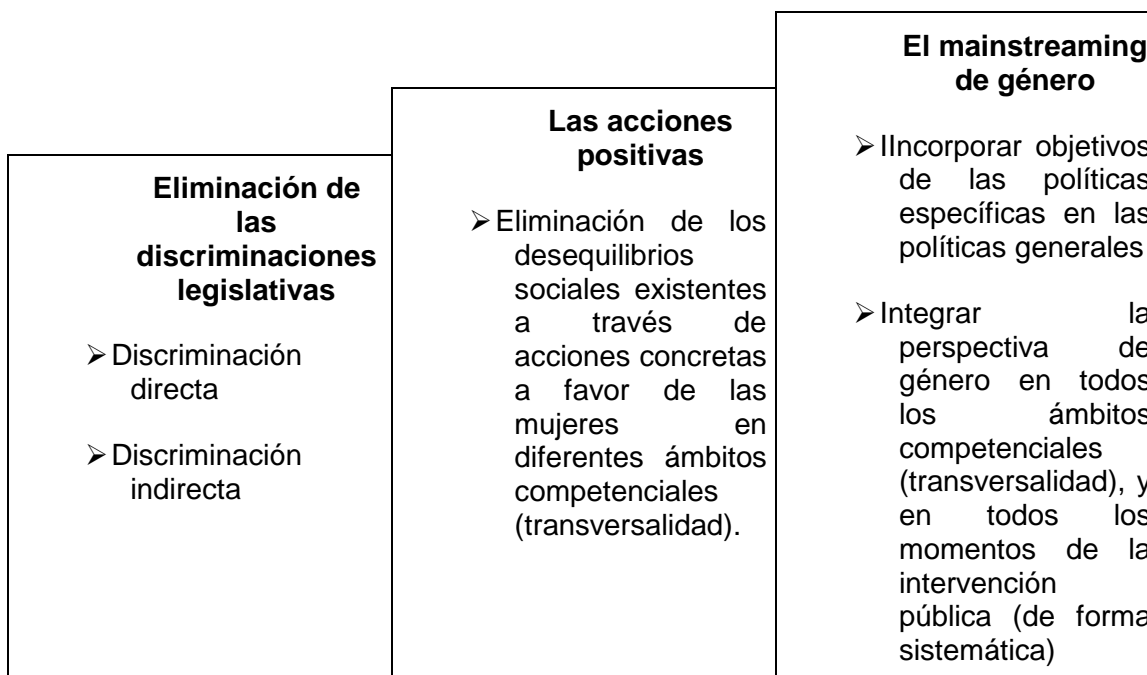
- **Evolución de las estrategias de intervención.**

A lo largo del desarrollo y evolución de las políticas de igualdad de oportunidades se han ido empleando diferentes estrategias de intervención.

Las estrategias de actuación han sido las siguientes:

- Eliminación de las discriminaciones legislativas
- Aplicación de acciones positivas o medidas específicas.
- Incorporación del Mainstreaming de género.

Aunque cada una de estas estrategias ha supuesto una superación y mejora sobre la anterior, todas ellas forman parte de una **estrategia global de intervención**, o dicho de otra forma, son fórmulas complementarias para el desarrollo de las políticas de igualdad. De esta forma podríamos dibujar la apariencia de esta estrategia global de la siguiente forma:



[🔗 Volver al índice](#)

Veamos algunas características de cada una de ellas:



i. Eliminación de las discriminaciones legislativas.

Constituye la primera fase del proceso para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es una intervención directa sobre el ordenamiento jurídico para la eliminación de las discriminaciones existentes en la legislación vigente, con el objetivo de adaptarla al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La mayor parte de los sistemas legales, incluido el de España, que inicia su adaptación tras la aprobación de la Constitución de 1978, ha eliminado todas las formas de **discriminación directa** contra las mujeres.

Un ejemplo de discriminación directa

La norma por la que las mujeres casadas no podían ser titulares exclusivas de una cuenta corriente, o no podían viajar sin autorización de su marido, era una evidente discriminación directa que se eliminó rápidamente tras la aprobación de la Constitución española de 1978.

Otras normas relativas al ámbito laboral, sobre todo en lo relativo a la protección social, el derecho de familia o la práctica deportiva, por ejemplo, han tardado algunos años más en ser modificada. Los sucesivos Planes de Igualdad, desde el primero en 1988, han venido recogiendo entre sus actuaciones la reforma de aquellas normas que todavía incluían contenidos discriminatorios.

Además de la **discriminación directa**, entendida como un tratamiento legal discriminatorio recogido de forma explícita en el texto o el espíritu de una norma, el Tribunal de Justicia Europeo, a través de sus sentencias, ha definido otro tipo de discriminación que no es tan fácilmente detectable.

Este tipo de discriminación ha recibido la denominación de **discriminación indirecta** y se produce cuando, como consecuencia de la aplicación de una norma, que en principio no recoge ninguna distinción ni discriminación explícita entre mujeres y hombres, se produce un resultado desigual que perjudica especialmente a uno de los dos sexos.

¿Cómo opera la discriminación indirecta?

El Convenio Colectivo del Hospital Gregorio Marañón de Madrid, recogía una diferencia salarial apreciable entre la categoría profesional de limpiadora, casi exclusivamente ocupada por mujeres, y peón de mantenimiento, en la que participaban mayoritariamente hombres.



Las empleadas de limpieza consideraron que esta medida suponía un claro incumplimiento del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y era una norma discriminatoria por razón de sexo.

El resultado de su demanda fue el reconocimiento judicial de la nulidad de esta norma por discriminatoria, ya que, a pesar de que en el convenio colectivo, en la definición de cada una de las categorías, no se realizaba ninguna alusión al sexo de las personas que desempeñaban las mismas, las tareas y funciones de ambas podían ser consideradas de valor equivalente, explicándose la diferencia retributiva sólo por la diferencia de sexo de las trabajadoras y trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo.

El concepto de **discriminación indirecta** aparece definido en la Directiva del Consejo Europeo de 15 de diciembre 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, donde en el apartado 1 del artículo 2, se expresa lo siguiente:

“Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra afecte a una proporción substancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”.

[🔗 Volver al índice](#)

ii. Acciones positivas o medidas específicas.

En el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las **acciones positivas** son medidas específicas para garantizar y equilibrar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales y compensar las diferentes situaciones de partida respecto a los hombres. Son una fórmula imprescindible para intervenir sobre las barreras sociales que dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El término **acción positiva** aparece, por primera vez, en el decenio 60-70 en los Estados Unidos. En este momento, las acciones positivas se ponen en marcha para combatir las desigualdades a las que se enfrentaban distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc., en especial en el ámbito de la inserción en el mercado laboral y en la admisión a las Universidades.

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define las **Acciones Positivas** como:



“Una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”

De acuerdo con esto, podríamos decir que el objetivo de las **acciones positivas** es corregir las situaciones de desigualdad y discriminación que tienen su origen en las prácticas sociales y culturales basadas en los estereotipos de género. Son medidas que tienen una clara **intencionalidad compensatoria y correctora**, y su voluntad no es permanecer en las políticas públicas por tiempo indefinido sino que tienen un **carácter temporal**; su aplicación cesará en el momento en el que la situación de discriminación sobre la que actúa desaparezca.



Algunos tipos de acciones positivas.

Aunque no se puede establecer una tipología cerrada de acción positiva, sobre la base de la práctica de las políticas de igualdad de oportunidades podemos establecer algunos ejemplos de tipos de acciones positivas atendiendo a su objeto y contenido:

Tipo de Medidas	Objeto	Contenido
<i>Medidas equiparadoras</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que garanticen la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral y en el poder político ➤ Que revisen la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad y corrijan la infrarepresentación de las mujeres en la toma de decisiones ➤ Que eviten la segregación profesional que perpetúan a las mujeres en puestos de trabajo de baja cualificación y escasa remuneración 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dar prioridad a las mujeres en igualdad de condiciones para puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. ➤ Establecer sistema de cuotas. ➤ Crear ayudas económicas o líneas de subvención específica dirigidas a mujeres o a su contratación o presencia. ➤ Implantar penalización económica, fiscal, etc... por la ausencia o no suficiente presencia de mujeres
<i>Medidas promocionales</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que revisen la proyección pública de la participación de las mujeres y los hombres en la sociedad a través del uso del lenguaje, medios de comunicación, publicidad. ➤ Que hagan visible la contribución de las mujeres en el desarrollo socioeconómico 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dar impulso de estudios y líneas de investigación sobre la participación histórica de las mujeres en diferentes ámbitos. ➤ Conceder premios a medios de comunicación que ofrezcan una imagen más igualitaria entre mujeres y hombres. ➤ Elaborar



		<i>introducción de módulos de igualdad de oportunidades, coeducación, etc. en la formación reglada, profesional, ocupacional y continua.</i>
<i>Medidas transformadoras</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ <i>Que transformen la influencia del sistema educativo, incidiendo en propuestas de índole formativo, específica, continua, directiva...</i>➤ <i>Que incidan sobre los roles y estereotipos que dificultan el desarrollo de unas relaciones de género equilibradas.</i>➤ <i>Que modifiquen las prácticas sociales discriminatorias</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ <i>Revisar los materiales educativos para eliminar los estereotipos sexista y la utilización inadecuada del lenguaje.</i>➤ <i>Hacer campañas de sensibilización sobre el reparto de tareas domésticas entre mujeres y hombres.</i>➤ <i>Crear talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidos a profesionales y a la población general.</i>➤ <i>Dar apoyo económico a las empresas y organizaciones que revisen sus sistemas de reclutamiento, funcionamiento y promoción desde la perspectiva de género.</i>

Los planes y programas de igualdad de oportunidades, anteriores a la aparición de la estrategia de integración de la perspectiva de género en políticas generales, estaban compuestos por una serie de medidas de acción positiva, organizadas en torno a diferentes áreas de intervención y que afectaban transversalmente a diferentes entidades, organizaciones y ámbitos competenciales.



Estas medidas se sumaban como una fórmula correctora, a las políticas generales. Sin embargo, sin abandonar este enfoque que sigue siendo necesario para superar desigualdades, ha se incorpora una nueva estrategia, el mainstreaming de género.

[🔗 Volver al índice](#)

- **El Mainstreaming de género.**

- i. **Concepto de mainstreaming de género.**

Es la estrategia de más reciente creación. El término **mainstreaming de género** no tiene una traducción directa al castellano aunque su significado puede ser traducido por **“integración de los objetivos de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales”**. Así, el objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo además de ser una **prioridad transversal**, que debe ser atendida desde todas las áreas competenciales, se convierte también en **sistemática**, a lo largo de todas las fases de intervención.

Algunas definiciones del mainstreaming de género:

El Consejo de Europa aporta la siguiente definición del mainstreaming de género:

“El mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”

La Comisión Europea dice a propósito del mainstreaming de género que,

“...se refiere a la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que se debe considerar abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de los hombres y de las mujeres en todas las medidas y acciones desde la planificación a la evaluación.”

Al contrario que las acciones positivas, el mainstreaming de género no tiene un carácter temporal sino que su objetivo es instalarse de forma permanente en la práctica de la intervención pública y su intencionalidad y objetivos no sólo tienen que ver con corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, sino la mejora del funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.



[🔗 Volver al índice](#)

ii. ¿Cómo se aplica el mainstreaming?

El mainstreaming asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

La aplicación práctica del mainstreaming gira en torno a dos ejes que es necesario incorporar y tener en cuenta en las diferentes fases de intervención pública:

- **Analizar el impacto de las intervenciones desde la perspectiva de género:** Es primordial conocer cuál es la situación de partida de los hombres y mujeres y prever cuál será el resultado e impacto de nuestras actuaciones sobre los hombres y las mujeres de forma separada. Esta aproximación debe hacerse desde un doble enfoque:
 - **Desde un punto de vista cuantitativo:** El primer paso debe consistir en saber cuántos hombres y cuántas mujeres se han beneficiado o van a beneficiarse de nuestra actuación.
 - **Desde un punto de vista cualitativo:** En un segundo momento también será necesario conocer de qué forma se benefician hombres y mujeres y si existen diferencias, tanto en los resultados como en la percepción de estos beneficios.
- **Replanificar la actuación en función del género:** El diseño de las líneas políticas debe tener en cuenta las diferencias de partida existentes entre los sexos. Para ello será necesario poner en práctica dos pasos fundamentales:
 - **Conocer las peculiaridades de hombres y mujeres ante una situación concreta.** Realizando estudios específicos y previos sobre la situación de mujeres y hombres e incorporando estas diferencias a los contenidos de las intervenciones.
 - **Integrar dentro de los programas de actuación de las políticas generales, acciones dirigidas a eliminar las diferencias detectadas.**

Esta estrategia se pone en marcha mediante un proceso complejo ya que no sólo afecta a las diferentes fases de la intervención pública, sino que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones y en el desarrollo técnico. Exige, por tanto, una interacción tanto entre diferentes niveles jerárquicos, políticos y técnicos, en los que debe procurarse una participación equilibrada de mujeres, como entre diferentes sectores sociales o áreas de intervención pública.

La complejidad que tiene la movilización de todos estos recursos y procesos y la ausencia que en muchos casos existe respecto de algunos elementos básicos imprescindibles para su



desarrollo, hace que se deba plantear el mainstreaming de género como un horizonte estratégico para las políticas públicas. En este momento su práctica ha de ser flexible y progresiva en función de cada realidad y de los espacios y oportunidades de intervención que se vayan creando en la actuación de cada una de las administraciones públicas y organizaciones implicadas.

[🔗 Volver al índice](#)

iii. Mainstreaming versus políticas específicas de igualdad: La estrategia dual.

Aunque el establecimiento y generalización del mainstreaming de género pudiera suponer la eliminación de la intervención a través de acciones positivas, hasta el momento parece que la opinión de la mayor parte de las instituciones, agentes y personas expertas, es que se hace necesario mantener dos líneas de intervención, lo que se conoce como **estrategia dual**, en la que las políticas específicas y el mainstreaming conforman una forma de intervención complementaria.

Es cierto que la concentración de acciones específicas, si bien ha supuesto un avance, en muchas ocasiones no ha permitido una visibilidad suficiente de las propuestas realizadas. De ahí que se considere al mainstreaming como el principio rector para que las estrategias de igualdad de oportunidades "calen" en los sistemas generales constituyendo así el eje vertebrador de una nueva política.

Además, probablemente, en ningún caso podrán llegar a eliminarse completamente las acciones positivas de la actuación en materia de igualdad de oportunidades, ya que el propio mainstreaming propone este procedimiento como una de las estrategias de atajar las situaciones de desigualdad que se detecten.

Un esquema de la estrategia dual

POLÍTICAS ESPECÍFICAS	MAINSTREAMING
<ul style="list-style-type: none">• Suponen avances concretos.• En ocasiones no son lo suficientemente visibles produciendo un efecto gueto en las políticas de igualdad.• Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales.	<ul style="list-style-type: none">• Permite una mayor incidencia de la igualdad de oportunidades en las políticas generales.• Se constituye como el eje vertebrador de una nueva forma de hacer política.• Se trata de una estrategia a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva.• Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la



realidad del ámbito donde se
desarrolle.

SON ESTRATEGIAS COMPLEMENTARIAS

La aplicación del mainstreaming necesita del desarrollo de las políticas específicas, ya que se construye sobre la experiencia acumulada en el desarrollo y aplicación de políticas específicas en favor de las mujeres y de la igualdad de oportunidades. El mainstreaming, de hecho, es una evolución lógica del desarrollo de las políticas de igualdad y constituyen conjuntamente una estrategia doble para atajar la problemática de la discriminación sexual.

[🔗 Volver al índice](#)

- **Mainstreaming de género en los Fondos estructurales.**

El respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha sido una constante en la reglamentación de los Fondos estructurales aunque la puesta en práctica de dicho principio ha variado sustancialmente a lo largo de los distintos períodos de programación.

La falta de herramientas y conocimientos para llevar a la práctica la integración de la igualdad de oportunidades ha llevado en la mayoría de los casos a considerar la mera presentación de estadísticas de participación de mujeres en los programas como factor de éxito en la eliminación de las desigualdades; esto en el caso de intervenciones relacionadas con empleo y desarrollo de recursos humanos, ya que otro tipo de intervenciones nunca consideraron pertinente o se consideraban a sí mismas neutras en relación con la igualdad de oportunidades.

Hoy es el día en que afortunadamente disponemos de ciertas orientaciones por parte de la Comisión y otras instituciones europeas en el sentido de cómo desarrollar la integración de la igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos; el perfeccionamiento y extensión de estas herramientas hará más fácil a las personas responsables de gestionar los programas y proyectos la tarea de integrar la igualdad en cualquier tipo de intervención relacionada con los Fondos estructurales.

[🔗 Volver al índice](#)

- i. **La igualdad de oportunidades en el período de programación 1994-1999**

En el período 94-99 la toma en consideración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se realizó principalmente a través del desarrollo de acciones específicas. De hecho, la mayoría de las intervenciones no tuvieron en cuenta la igualdad de oportunidades como una



prioridad horizontal a pesar de que así se indicaba en los reglamentos de los Fondos de ese período.

Todos los Reglamentos señalaban el requisito de que todas las intervenciones de los Fondos estructurales debían contribuir y respetar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pero es en el Reglamento del FSE 2084/93 donde se recogía de forma explícita en su artículo 1 como ámbito de aplicación, la prioridad de la igualdad de oportunidades. El artículo 1, epígrafe 1, apartado d, decía lo siguiente:

‘Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, en particular en los ámbitos de empleo en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas, especialmente para las mujeres sin cualificación profesional o que se reincorporan al mercado laboral tras un período de ausencia, mediante las acciones descritas en la letra a), así como mediante otras acciones complementarias.’

Las distintas evaluaciones llevadas a cabo en relación con el impacto de los programas operativos sobre la igualdad de oportunidades han demostrado que, prácticamente de forma exclusiva, han sido las acciones soportadas por el Fondo Social Europeo las que han significado algún beneficio para la situación de la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

No obstante, y a pesar de que los programas operativos no tuvieran en cuenta la situación de hombres y mujeres a la hora de plantear estrategias y cuantificar acciones, las personas que gestionaron en el territorio esos programas y que fueron entrevistadas en las distintas evaluaciones, expresaron la necesidad de tener en cuenta las realidades y necesidades de las mujeres si se deseaba un desarrollo sostenible de los territorios. En España, un ejemplo ilustrativo de este hecho han sido las intervenciones en zonas rurales y de pesca.

Recientemente se presentaron las conclusiones de las evaluaciones de la intervención del FSE en los Estados miembros para el período 1994-1999, en relación con el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; a continuación se indican algunos resultados de interés:

- Los sistemas de seguimiento mejoraron en el sentido de que la mayoría de las estadísticas se presentaron desagregadas por sexo. No obstante, y a pesar de que se llegó a conocer mejor la situación de desigualdad este hecho no significó en general la puesta en marcha de una estrategia ni de acciones cuantificables.
- En general se ha observado que la proporción de mujeres que han participado en acciones financiadas por el FSE no se corresponde con la proporción de mujeres desempleadas en cada Estado miembro.
- Las mujeres han estado más presentes en los sectores y actividades en las que ya estaban sobrerrepresentadas y en las que las cualificaciones están peor remuneradas.
- Las mujeres estuvieron menos presentes que los hombres en acciones de itinerarios de inserción en los que existía más relación con los empleadotes. Cuando el itinerario



contemplaba la inserción ellas fueron las que en mayor proporción ocuparon trabajos a tiempo parcial.

- Las mujeres fueron más numerosas que los hombres en acciones peor financiadas y con menos oportunidades de empleo.

El informe señala como una de sus conclusiones generales lo siguiente:

A pesar de que los resultados no han sido siempre especialmente positivos, prácticamente todas las evaluaciones de los Estados miembros muestran que el FSE juega un papel importante en la generalización y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.'

En el caso de España la evaluación indica una tendencia creciente en esta sensibilización sobre todo a través de la publicación de guías y manuales de buenas prácticas distribuidas a nivel regional y local.

[🔗 Volver al índice](#)

ii. Los Reglamentos en el período de programación 2000-2006

El Reglamento 1260/1999 del Consejo por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos estructurales, determina que los Fondos estructurales deben contribuir a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres en la consecución de la mejora de la cohesión económica y social de la Comunidad.

'Considerando que, con su política de mejora de la cohesión económica y social, la Comunidad pretende asimismo promover un desarrollo armonioso, equilibrado y duradero de las actividades económicas, un elevado nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres y un alto grado de protección y mejora del medio ambiente...'

Este texto, entre otros que aparecen en los Reglamentos de Fondos estructurales, relacionan de forma directa la integración de las prioridades horizontales con el objetivo principal de cohesión europea de forma que se evidencia de forma definitiva que un desarrollo sostenible no es posible sin la toma en consideración del medio ambiente y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De manera más concreta, la mención a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aparece en 10 de los 56 artículos del Reglamento general:

- En los artículos 1 y 12 dispone que todas las intervenciones deben incorporar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En los artículos 5 y 8 establece que las acciones en materia de igualdad deben ser coherentes y complementarias con otras acciones comunitarias y a nivel de Estado



miembro. Asimismo indica que la definición y desarrollo de acciones deben realizarse en cooperación con los interlocutores pertinentes.

- Los artículos 7 y 29 hacen referencia a que el reparto y la participación en los fondos dependerán de los índices de participación de las mujeres en el mercado laboral y por el interés que revistan las intervenciones para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- El artículo 35 indica que se debe fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los Comités de seguimiento
- El artículo 36 señala que en la elaboración de indicadores se tendrán en cuenta las orientaciones metodológicas y las listas de indicadores publicadas por la Comisión y que las estadísticas deben ser desagregadas por sexo.
- El artículo 41 establece que la evaluación previa, que sirve de base para preparar los planes, intervenciones y complementos de programa, tendrá en cuenta la situación de la igualdad entre hombres y mujeres y llevará a cabo una estimación del impacto de las intervenciones en esta materia.
- El artículo 46 indica que, en sus labores de información y publicidad, la Autoridad de gestión informará de las posibilidades ofrecidas por la intervención de los fondos a los organismos de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los Reglamentos del FSE, FEDER y FEOGA contemplan en sus articulados de manera explícita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mientras que el IFOP no hace mención del principio por lo que se atiene a las normas generales establecidas por el Reglamento 1260/1999. La igualdad entre hombres y mujeres también es un objetivo de las cuatro Iniciativas comunitarias 2000-2006 financiadas por los Fondos, EQUAL, Interreg III, URBAN II y Leader+.

- El Reglamento FEDER, como Fondo cuya función es el desarrollo regional reduciendo la diferencia entre los niveles de desarrollo de las distintas regiones, incorpora la prioridades horizontales –medio ambiente e igualdad de oportunidades- como objetos de su apoyo y pone como ejemplo de su ámbito de aplicación,

La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, en particular mediante la creación de empresas y a través de infraestructuras o servicios que permitan conciliar la vida familiar y profesional.

- El Reglamento del FSE indica en su artículo 1 en el que se define su misión como Fondo estructural,

...el Fondo apoyará medidas de prevención y lucha contra el desempleo y de desarrollo de los recursos humanos y de integración social en el medio laboral a fin de promover un elevado nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social.'



En el artículo 2 donde se establece el ámbito de aplicación del Fondo se incluye un apartado específico de medidas de mejora de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral,

Art. 2. 1. e)

Medidas específicas para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo incluido el desarrollo de su carrera y su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo y a la creación de empresas, y para reducir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo en función del sexo.

Asimismo, en este artículo se indica que el Fondo tendrá en cuenta el elemento de 'la igualdad de mujeres y hombres en el sentido de integración de las políticas de igualdad de oportunidades' en todos los ámbitos políticos implicados en el desarrollo de sus funciones.

- El Reglamento FEOGA determina como objeto específico de sus ayudas:

a eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra a cargo de mujeres.

[🔗 Volver al índice](#)

iii. La integración de la igualdad de oportunidades en los documentos de programación

Los programas de los Fondos estructurales del actual período de programación contemplan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de manera más evidente que en el anterior período. En general, los Estados miembros han incluido la igualdad de oportunidades como objetivo en los marcos comunitarios de apoyo y en los documentos únicos de programación; no obstante, en la mayoría de los casos, este objetivo no se ha traducido en medidas concretas en los complementos de programa.

Por otro lado y de la misma manera que en el período anterior, la igualdad de oportunidades se hace más efectiva en las intervenciones relacionadas con el empleo y los recursos humanos que son financiadas mayoritariamente por el FSE. De hecho, el enfoque dual –integración horizontal de la igualdad y acciones específicas a favor de la igualdad–, prácticamente solo se contempla en los documentos de programación relacionados con el FSE.

En relación con las medidas financiadas por el FSE, éstas se centran en la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la educación y la formación profesional por un lado, y, por otro, en facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Sin embargo, se relegan aspectos relacionados con la segregación horizontal y vertical, las diferencias en



materia de remuneración y la mejora de la calidad del empleo, que se contemplan en pocos programas.

Hay que resaltar que en la Comunicación COM(2002) 748 del Consejo sobre la integración de la igualdad en la programación de los Fondos estructurales para el actual período, se señala el caso de los programas españoles como buenos ejemplos de una amplia gama de actuaciones para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En relación con los programas financiados por FEDER, FEOGA e IFOP, en la misma Comunicación se indica que son pocos los que contienen acciones específicas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y, en términos generales, el objetivo transversal de la igualdad no se traduce en medidas cuantificables.

En las medidas destinadas a apoyar infraestructuras de cuidado a la infancia como instrumento de apoyo a la conciliación, se observa una mayor intervención y cooperación entre los Fondos pero, no obstante, prácticamente no se contemplan acciones para el cuidado de otras personas dependientes.

Para la mayoría de los programas en los que intervienen FEOGA e IFOP no existen estadísticas desagregadas por sexos y no se disponen de análisis de las desigualdades y de evaluación previa ni de impacto; en los casos en los que se mencionan las desigualdades no se concretan medidas correctoras.

Varios programas de desarrollo rural PDR incluyen el principio de igualdad entre hombres y mujeres pero en relación con el FSE (formación profesional y empleo en zona rural) y el FEDER (equipamiento, servicios a pymes). Por otro lado Leader+ ha contemplado por lo general las necesidades de hombres y mujeres en zonas rurales y, en algunos países, se esperan tasas de participación de las mujeres cercanas al 50%.

En diciembre de 2002 la DG de Política regional presenta el informe final sobre la contribución de los Fondos estructurales al desarrollo sostenible. En este estudio se lleva a cabo una aproximación a la aportación que están realizando las intervenciones de los Fondos estructurales en relación con el objetivo principal de cohesión económica y desarrollo sostenible teniendo en cuenta, como factor principal, la integración de las prioridades horizontales –medio ambiente e igualdad de oportunidades- en dichas intervenciones.

Entre las conclusiones aportadas en el informe, es interesante la que se refiere a cómo en la mayoría de casos estudiados existe una escasa relación por parte de las personas encargadas de la gestión de las intervenciones, entre el capital productivo y el capital social y humano, excepto en lo referido a la creación de empleo.

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docgener/evaluation/doc/sustainable_vol1.pdf

[Volver al índice](#)





iv. La evaluación intermedia de las intervenciones de los Fondos estructurales

Las orientaciones de la Comisión en materia de seguimiento y evaluación de los Fondos estructurales para este período de programación vienen recogidas, además de por los mismos reglamentos de los Fondos, en los documentos de trabajo metodológicos nº 2, referida a la evaluación previa de las intervenciones, y el nº 8 sobre evaluación intermedia.

El documento de evaluación intermedia se dirige a las autoridades nacionales, regionales y locales responsables de la gestión de las intervenciones estructurales comunitarias y es aplicable a todos los MCA, PO y DOCUP pertenecientes a todos los objetivos e iniciativas comunitarias.

Los resultados de la evaluación permitirán comprobar si la estrategia del programa es la adecuada y verificarán la calidad, eficacia y eficiencia de la intervención. Un aspecto muy importante de esta evaluación es su relación con la reserva de eficacia, establecida en el artículo 44 del Reglamento general y que supone que la Comisión se reserva la asignación del 4% del total de los créditos del compromiso hasta que se compruebe la eficacia del programa.

El objetivo principal de esta evaluación es por tanto analizar las intervenciones y proponer modificaciones que permitan alcanzar los objetivos previstos. Uno de los seis objetivos específicos en los que se basa el objetivo principal es establecer en qué medida los principios horizontales que especifican los Reglamentos se han integrado en todas las intervenciones.

La evaluación intermedia debe comprobar si la igualdad de oportunidades y el medio ambiente se han tenido en cuenta de forma efectiva, con el fin de proponer mejoras para la integración de dichas prioridades en todas las intervenciones.

En primer lugar el documento propone analizar la validez de la evaluación previa, identificando, entre otros aspectos, los posibles nuevos factores que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este análisis debe incluir asimismo un examen que confirme la validez de la clasificación de las principales diferencias objeto de las intervenciones y la comprobación de la pertinencia de los objetivos en relación con las necesidades identificadas.

Propone también que se analicen los objetivos de las intervenciones y la evaluación previa a la luz de los resultados del período de programación anterior que no han estado disponibles en algunos casos hasta mediados del presente año 2003.

A continuación el documento indica que se debe confirmar la pertinencia y coherencia de la estrategia de forma que al final de este análisis la lógica interna de la intervención quede reconstituida teniendo en cuenta principalmente las nuevas necesidades o problemas que hayan podido surgir desde el inicio de la intervención; cada prioridad y eje estratégico debe estar claramente justificado conformando en su conjunto un plan estratégico que contribuya al objetivo último de cohesión económica y social.



El siguiente paso viene determinado como la cuantificación de objetivos, realizaciones, resultados y repercusiones. El documento propone el examen detallado de la cuantificación de los objetivos operativos al nivel de la medida en los Complementos de programa y, en concreto, determina la conveniencia de evaluar la cuantificación de los objetivos para medir la eficacia de las acciones cofinanciadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el medio ambiente.

El documento señala además, que en lo que se refiere a estas cuestiones horizontales, las evaluaciones previas no permitieron en muchos casos una cuantificación de objetivos por lo que la evaluación intermedia debe servir para comprobar si la cuantificación de objetivos es adecuada desde el prisma de la igualdad y el medio ambiente.

Asimismo indica que la evaluación intermedia debe establecer el grado de pertinencia de los indicadores elegidos en la cuantificación de objetivos y en la determinación de objetivos globales, específicos y operativos y señala que en concreto la evaluación debe comprobar la idoneidad de los indicadores en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la evaluación de la eficacia, eficiencia e impacto, el documento hace mención concreta sobre la conveniencia de analizar los impactos intermedios con el objeto de comprobar los efectos de las intervenciones sobre las prioridades comunitarias fundamentales y, en concreto, sobre el medio ambiente y la igualdad de oportunidades.

En este sentido el documento establece claramente que el impacto medioambiental y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son 'prioridades políticas esenciales' y que las conclusiones de la evaluación intermedia deben especificar claramente tanto la eficacia hasta la fecha de las intervenciones en estas materias así como su posible impacto.

En relación con la evaluación de la calidad de la ejecución y los sistemas de seguimiento el documento especifica que entre las tareas principales a llevar a cabo, la evaluación debe examinar los criterios de selección de los proyectos para comprobar entre otros, que se han tenido en cuenta los aspectos relativos a la igualdad de oportunidades y medio ambiente. También se hace mención específica en este epígrafe sobre la necesidad de comprobar que los organismos competentes en igualdad de oportunidades y medio ambiente participan en el seguimiento y tienen influencia en los sistemas de ejecución.

Los servicios de evaluación de la Comisión y algunas de sus Direcciones Generales disponen de páginas de Internet en las que se pueden encontrar además de las estrategias fijadas en temas de seguimiento y evaluación, documentos metodológicos e informes con los últimos resultados de evaluación. Algunas de estas páginas de interés son:

http://europa.eu.int/comm/budget/evaluation/index_en.htm

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evaluation_en.htm.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/evaluation/evaluation_en.htm

[🔍 Volver al índice](#)



➤ Capítulo 3: **Elementos básicos de intervención.**

- [Introducción](#)

- [Elementos necesarios para la integración de la perspectiva de género.](#)
 - i. [Conocimiento de la realidad. El uso de estadísticas e indicadores de género.](#)

 - ii. [Políticas de igualdad de oportunidades.](#)

 - iii. [Especialización en relaciones de género.](#)

 - iv. [Asignación de recursos.](#)

 - v. [Presencia de mujeres.](#)

 - vi. [Visibilidad de las mujeres \(lenguaje y comunicación\).](#)



- **Introducción.**

La idea de reorganización del funcionamiento de la administración pública, que aparece en la definición que del mainstreaming realiza el Consejo de Europa, hace referencia, fundamentalmente, a la incorporación de elementos a los procesos políticos y técnicos que resultan, casi todos ellos, imprescindibles a la hora de poner en marcha esta nueva estrategia.

Sin los elementos necesarios para esta reorganización de las formas de hacer y gestionar, la implantación del mainstreaming de género en las políticas públicas, no será posible. Por lo tanto, un primer paso en el análisis de los programas financiados por Fondos, consiste en comprobar en qué medida están presentes y se están utilizando de forma visible estos elementos.

Un abordaje posibilista para la implantación del mainstreaming en la gestión y evaluación de los Programas Operativos y DOCUPs, pasa por el diseño de una estrategia dirigida a garantizar la consecución de las condiciones previas necesarias para la integración de la perspectiva de género en sus objetivos generales. La introducción de estos elementos y su presencia explícita en las diferentes fases de desarrollo y en la organización de las Administraciones Públicas responsables de la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los mismos, provocará, por sí misma, la adecuación de las diferentes fases.

[↩ Volver al índice](#)

- **Elementos necesarios para la integración de la perspectiva de género.**

Se van a describir algunos de los elementos que son esenciales para conseguir la integración de la perspectiva de género en las diferentes fases de desarrollo de la gestión de los Fondos Estructurales.

Existen dos elementos especialmente importantes para la integración de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las políticas generales que son **el compromiso político** y **la participación de diversos agentes**, que se encuentran ya implícitos en las actuales prácticas de gestión de Fondos:

- **El compromiso político.** El objetivo de la integración del mainstreaming debe figurar como uno de los compromisos y objetivos principales de la intervención pública. Este aspecto, en el marco de la gestión y los objetivos de intervención de los Fondos, ha sido ya ampliamente documentado en el capítulo anterior, en el que se han expuesto las diversas indicaciones que desde la legislación, los reglamentos de los Fondos y los diferentes organismos de la UE que participan en el diseño, y seguimiento y evaluación de la política estructural.



No obstante, la asunción de este objetivo debe ser asumido como una prioridad de primer orden por las diferentes entidades y agentes que participan en el diseño y desarrollo de los proyectos y programas.

- **La participación de diversos agentes:** La transversalidad que se requiere para la implantación de la estrategia del mainstreaming, entendida como la implicación de todos los ámbitos competenciales en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se consigue a partir de la implicación de diferentes entidades y agentes en el desarrollo de la estrategia de integración.

En el marco del desarrollo de la política estructural e intervención de los Fondos, la participación y establecimiento de relaciones de cooperación entre diversos agentes forma parte de las directrices básicas recogidas en los diferentes documentos de programación. Por lo tanto, en principio se da un buen contexto para el desarrollo de este elemento, aunque deberá tenerse en cuenta la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la estrategia de mainstreaming de género como uno de las prioridades básicas en las relaciones que se establezcan entre los diferentes agentes.

De igual forma que los objetivos de las intervenciones de política estructural requieren el compromiso e implicación efectiva de los diversos agentes políticos, sociales y económicos, la integración de la igualdad de oportunidades o perspectiva de género en las intervenciones debe ser uno de los objetivos de consenso, y debe ser asumido por cada una de las organizaciones como un compromiso político explícito con la igualdad entre los sexos.

El resto de los elementos que se describen a continuación no conforman una lista exclusiva y, probablemente, de acuerdo con la situación de partida de los diferentes organismos, departamentos y profesionales que vayan a participar en la implantación de la del mainstreaming, puedan añadirse otros. Los elementos que se proponen son una propuesta de mínimos, que deberán, además, ser interpretados en el marco de la importancia que tiene la asunción de un compromiso político visible por parte de los diversos agentes participantes en el desarrollo de las intervenciones.

[↩ Volver al índice](#)

i. Conocimiento de la realidad. El uso de estadísticas e indicadores de género.

Para la integración de la perspectiva de género, es imprescindible contar con un conocimiento suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres. Este conocimiento depende de los procesos de recogida de información establecidos en las propias intervenciones, pero también de la existencia de estadísticas y de estudios generales que ofrezcan información adecuada sobre la situación de mujeres y hombres referida al momento y contexto sobre el que se desea intervenir.



La dependencia de diversas fuentes para un conocimiento fidedigno de la realidad de mujeres y hombres y de las relaciones de género que operan en el ámbito de las intervenciones, hace necesario la existencia de tres elementos que alimenten los datos básicos para el tratamiento de la igualdad de oportunidades:

a) Existencia de estadísticas de género.

Todas las fuentes de información que se elaboran desde la Administración Pública deben incorporar la variable sexo como una constante de estudio y evitar tratarla como un aspecto puntual. La variable sexo debe estar presente en todos los niveles de la información recogida o de la situación estudiada.

¿Cómo elaborar datos desde una perspectiva de género?

Hasta no hace mucho tiempo y en relación con colectivos con dificultades de inserción social, era habitual encontrar tablas de datos elaboradas, por ejemplo, de la siguiente forma:

Colectivos	Número de personas
<i>Discapacitados/as</i>	<i>XXX</i>
<i>Inmigrantes</i>	<i>XXX</i>
<i>Jóvenes</i>	<i>XXX</i>
<i>Desempleados/as de larga duración</i>	<i>XXX</i>
<i>Mujeres</i>	<i>XXX</i>
Total	XXX

Esta modalidad de “contar mujeres aparte”, ofrece una información insuficiente y provoca confusión respecto a la situación real de las mujeres. La apariencia es que todas las categorías son masculinas salvo la que hace referencia directa a las mujeres y esto puede ser interpretado tanto por quien recoge la información como por quien la interpreta y la utiliza como base de planificación, de forma errónea. Por ejemplo ¿No hay mujeres inmigrantes? ¿Cómo se averigua el porcentaje real de mujeres?

Incorporar el sexo como una constante de estudio requiere la elaboración de tablas de datos que visibilicen en todo momento la situación de hombres y mujeres en cada una



de las categorías estudiadas y, por lo tanto, la elaboración de tablas de datos que respondan a este otro modelo

Colectivo	Mujeres	Hombres	Total
<i>Con discapacidad</i>	XX	XX	XX
<i>Inmigrantes</i>	XX	XX	XX
<i>Jóvenes</i>	XX	XX	XX
<i>Desempleados/as de larga duración</i>	XX	XX	XX
<i>Otras situaciones</i>	XX	XX	XX
Total	XX	XX	XX

Además de la recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo en todos los niveles de información, es necesario que se elaboren e incorporen indicadores que permitan realizar un análisis más general sobre la situación de las mujeres y los hombres y ofrezcan posibilidades de contraste a lo largo del tiempo, al objeto de poder medir la evolución y el desarrollo de la igualdad de oportunidades y del impacto de género.

Indicadores de género de Naciones Unidas para su informe anual sobre el desarrollo Humano.

Desde hace algunos años, las Naciones Unidas han incorporado a su informe anual sobre el desarrollo humano dos nuevos indicadores:

- **Índice de desarrollo relativo al género (IDG)** que refleja las desigualdades en el progreso entre las mujeres y los hombres en la esperanza de vida, nivel educacional e ingreso per cápita.
- **Índice de potenciación de género (IPG)** que pone de manifiesto la desigualdad entre las oportunidades de las mujeres y los hombres en la vida económica y política y el nivel de penetración e institucionalización de la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos considerados.

Ambos indicadores ponen en relación los diferentes elementos que se mencionan y elaboran un índice cuyo valor igual a la unidad se correspondería con una situación equilibrada entre las mujeres y los hombres. Como anécdota se puede decir que ninguno de los estados analizados (los 185 que pertenecen a Naciones Unidas) logra



un valor igual a la unidad, lo que significa que en ninguno de los Estados se ha conseguido una situación equilibrada entre mujeres y hombres.

b) Realización de investigaciones y estudios específicos:

En ocasiones las estadísticas generales no ofrecerán esta información de forma completa, o ésta no estará suficientemente concretada en el ámbito de intervención, contexto, territorio, etc..., en el que se centra la intervención propuesta. En este caso será necesario recurrir a estudios específicos que revelen las diferentes situaciones de mujeres y hombres respecto del contexto deseado.

No es suficiente con dedicar unos párrafos a la situación de las mujeres respecto de un sector o situación concreta en el marco de estudios generales, es necesario y resulta más adecuado y operativo, identificar claramente las obligaciones y oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, cualquiera que sea el ámbito de intervención propuesto.

Existe la posibilidad de que este tipo de información esté en manos de los organismos responsables de la gestión de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que será fundamental establecer líneas de cooperación y colaboración, que permitan un intercambio fluido de información, entre estos organismos y los responsables de la gestión de Fondos.

Pero si no es así, deberá incluirse como parte fundamental de la intervención conseguir esta información.

Una propuesta de la política de cooperación internacional del Gobierno Belga.

La Comisión de Mujeres y Desarrollo de la Dirección General de Cooperación Internacional del Gobierno Belga, recomienda elaborar un informe completo sobre la situación de las mujeres en cada país socio de los programas de CI. Las características y elementos que se proponen para este informe son los siguientes:

- *Condiciones de vida de las mujeres, derechos y situación legal.*
- *Acceso que tienen y el control que poseen sobre los recursos; la tierra, los medios de producción, los créditos, la educación, etc...*
- *Posibilidades que tienen para un ejercicio pleno de su ciudadanía.*

Esta Comisión también recomienda la recogida de información sobre el debate social sobre la igualdad que se esté desarrollando en ese momento y los principales actores



que intervienen en las políticas de igualdad de oportunidades (Estado y sociedad civil), así como su relación con la estrategia de intervención que se propone.

[↩ Volver al índice](#)

ii. Políticas de igualdad de oportunidades.

La existencia previa de políticas específicas de igualdad constituye un punto de partida muy importante para un adecuado desarrollo del proceso de implantación del mainstreaming.

Por ello, el conocimiento, consideración y utilización de estas políticas, así como el establecimiento de relaciones de colaboración con los organismos públicos competentes en el desarrollo de las mismas en cada ámbito territorial, constituyen elementos facilitadores de la implantación de la estrategia de Mainstreaming.

Los organismos de igualdad y el desarrollo de las políticas de igualdad, que en muchos casos se encuentran en forma de planes de igualdad, pueden aportar una gran utilidad, sobre todo en los primeros pasos de las estrategias de integración de la igualdad de oportunidades.

Qué pueden aportar a la integración de la igualdad de oportunidades las políticas y organismos de igualdad.

- *En muchos casos, el desarrollo de políticas específicas contempla acciones relacionadas con la investigación y conocimiento de los problemas de igualdad de oportunidades, por lo que pueden aportar valiosa información para las evaluaciones iniciales.*
- *Las personas que trabajan en los organismos de igualdad suelen poseer altos niveles de especialización en género, por lo que su asesoramiento resultará fundamental en las primeras fases de las intervenciones y en la realización de propuestas a lo largo de todo el proceso.*
- *Normalmente las políticas de igualdad suelen disponer de dispositivos de intervención, sensibilización y formación que pueden ser aprovechados como complemento de las intervenciones generales.*
- *Los objetivos propuestos por las políticas de igualdad de oportunidades son una guía para la estrategia de integración y las acciones específicas que proponen pueden ser un complemento importante para la misma.*



En el ámbito del desarrollo de las intervenciones financiadas por los Fondos, para poder aprovechar estas ventajas será necesario considerar algunos elementos en las diferentes fases:

- **Presencia de los Organismos de igualdad de oportunidades en la planificación y comités de seguimiento:** Esta presencia debe ser considerada en el marco de la posibilidad de una mejora general de las intervenciones. Es necesario romper con la idea de que los organismos públicos de igualdad son un departamento estanco desde donde se trabaja en exclusiva por y para la problemática de las mujeres y establecer las relaciones de colaboración desde la consideración de estos organismos como departamentos especializados en el desarrollo de políticas de igualdad que deben utilizar sus herramientas y recursos humanos y financieros para ejercer influencia en el proceso de planificación, decisión, desarrollo y evaluación política de la administración en su conjunto y de la intervención de los Fondos en particular.
- **Conocimiento de las políticas específicas y planes de igualdad:** Sobre todo por parte de las personas encargadas del diseño de los documentos de programación. Esto facilitará la realización de los análisis de pertinencia de género y la integración de los objetivos específicos de las políticas de igualdad de oportunidades en los objetivos generales de los programas y proyectos que se planteen.
- **Establecimiento de personas o departamentos responsables** del seguimiento de la igualdad de oportunidades dentro de cada una de los organismos, departamentos y entidades implicadas en el desarrollo de las intervenciones.
-

El objetivo debe ser que desde las intervenciones financiadas no se propongan actuaciones que contravengan los objetivos de las políticas específicas y, al contrario, se puedan aprovechar e incluso utilizar como un elemento complementario, los resultados y beneficios que se deriven de las mismas. Esta complementariedad, es una oportunidad de mejora indudable para las intervenciones, pero también puede aportar beneficios a las formas de organización y la actividad cotidiana de los organismos, departamentos y entidades implicadas.

[↩ Volver al índice](#)

iii. Especialización en relaciones de género.

La propia Comisión Europea, en relación con la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales 2000-2006, reconoce que la integración eficaz de la igualdad de oportunidades o perspectiva de género es difícil y requiere de conocimientos técnicos específicos.

Sin embargo la incorporación de este conocimiento específico plantea una serie de dificultades que es necesario tener en cuenta:



- La especialización en género, es relativamente reciente y además para la integración de la perspectiva de género en la gestión de fondos es necesario combinar el conocimiento en igualdad de oportunidades con conocimientos sobre política estructural y gestión de Fondos.
- La especialización en género no es universal, varía de unos territorios a otros, de unos sectores a otros, y no es estática sino que evoluciona constantemente.

Para incorporar los conocimientos específicos de género al desarrollo de las intervenciones de los Fondos existen diferentes posibilidades, que será necesario combinar de forma adecuada, para el diseño de una estrategia de incorporación de la especialización de género en los equipos responsables.

Una propuesta de algunas acciones dirigidas a facilitar la especialización de género de los diferentes agentes:

- *Promover medidas de formación y sensibilización dirigidas a las autoridades de gestión, miembros de comités de seguimiento y gestores y socios de programas y proyectos.*
- *Promover la presencia de especialistas en relaciones de género y representantes de institutos de investigación sobre igualdad y situación social de las mujeres en los Comités de seguimiento.*
- *Instar a gestores y socios de programas y proyectos para que incorporen a sus equipos de trabajo especialistas en materia de género.*
- *Ofrecer y promover formación sobre las ventajas de la integración de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el desarrollo de los programas y proyectos así como sobre las herramientas prácticas para su desarrollo.*

[↩ Volver al índice](#)

iv. Asignación de recursos.

El desarrollo de la integración de la igualdad de oportunidades requiere, de forma imprescindible, de una dotación adecuada de recursos financieros y humanos.

Inicialmente es necesario una dotación adecuada para el desarrollo de la estrategia de integración e incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones de los Fondos, con el fin de que se puedan desarrollar las herramientas y completar los procesos necesarios.



Pero también son necesarios los recursos destinados a la consecución de la igualdad de oportunidades en el marco de los presupuestos de las intervenciones financiadas, que deberán estar identificados de la forma más clara y expresa posible, identificando las herramientas y los recursos asignados a la igualdad de oportunidades en cada una de las actuaciones.

La identificación de los recursos asignados deberá realizarse tanto para aquellos casos en los que se requiera la puesta en marcha de acciones positivas especialmente dirigidas a las mujeres, como en el caso de que se propongan acciones que integren la igualdad de oportunidades, ya que si no se realiza así en este último caso, se corre el riesgo que la intervención a favor de la igualdad quede diluida en el marco del resto de los objetivos propuestos o, en el peor de los casos, se desvanezca en meras declaraciones de intenciones.

Sin embargo, realizar una identificación de recursos económicos cuando estamos hablando de acciones que hacen una propuesta de integración de la igualdad de oportunidades, no siempre es fácil. Por ello, desde hace algunos años desde diferentes expertas, foros internacionales y Estados, se está desarrollando un trabajo dirigido a favorecer el mainstreaming en la actividad pública, especialmente a través de las estructuras y herramientas presupuestarias y de gasto público. Este trabajo ha recibido la denominación de **Presupuestos públicos sensibles al género, o presupuestos de género**.

Cómo surgen y qué son los presupuestos de género:

Australia fue el primer país en desarrollar un presupuesto sensible al género con su Gobierno Federal. En 1984, publicó la primera auditoría global de un presupuesto de gobierno en términos de su impacto en las mujeres y niñas; paulatinamente y a lo largo de las décadas de los 80 y 90, los gobiernos de los Estados y Territorios australianos emprendieron el trabajo de analizar los presupuestos en este mismo sentido.

En 1995, en Sudáfrica, el Parlamento, en colaboración con algunas organizaciones no gubernamentales, iniciaron el análisis de presupuestos desde la perspectiva de género. En 1997, el gobierno sudafricano también empezó con un análisis presupuestario sensible al género. Hoy en día, muchos otros países se han unido a ellos para llevar a cabo este tipo de análisis de los presupuestos.

El Gobierno del País Vasco, a través de EMAKUNDE, (Instituto Vasco de la Mujer), lleva varios años trabajando en el desarrollo de unos presupuestos autonómicos desde la perspectiva de género y gran parte de los resultados de su trabajo pueden ser consultados en su página WEB (<http://www.emakunde.es>).

De acuerdo con las diferentes aportaciones descritas se puede enunciar una definición de presupuestos de género de la siguiente forma:

- **Un presupuesto con enfoque de género** es una herramienta de análisis en la cual el presupuesto gubernamental está desagregado y se analizan las diferencias del



efecto de políticas de gastos e ingresos sobre las mujeres, las niñas, los hombres y los niños.

La diferencia de posición social y económica entre mujeres y hombres implica que muchas políticas y presupuestos considerados neutrales al género afecten de forma diferente a unos y a otros. Por esta razón, es importante dotar a los presupuestos de un enfoque que tenga en cuenta a las mujeres, que no sea "indiferente al género". Que la mayor parte del gasto público no está orientado de forma específica a hombres o a mujeres no significa que el impacto de género en el gasto sea neutral, ni tampoco que lo sean los métodos de recaudación.

Algunas de las notas que caracterizan los presupuestos de género son las siguientes:

- 1. No son presupuestos separados para las mujeres ni para los hombres.*
- 2. Se concentran en una perspectiva de género y en su incorporación transversal en todos los aspectos de la elaboración de presupuestos a nivel nacional y local.*
- 3. Promueven el uso más efectivo de los recursos para lograr tanto la igualdad de género como el desarrollo humano.*
- 4. Hacen seguimiento y evalúan el gasto y el ingreso público desde un enfoque de género.*
- 5. Promueven la participación de los grupos de mujeres.*
- 6. Enfatizan la re-elaboración de prioridades en lugar del incremento del gasto público en general.*
- 7. Destacan la re-orientación de los programas dentro de sectores, en lugar de cambios de las cantidades asignadas a sectores específicos.*

La UE tampoco ha permanecido al margen de esta nueva forma de integración de la perspectiva de género en la actividad pública y en la actualidad son varias las iniciativas que se están llevando a cabo en este sentido desde diversas instancias de la UE.

El Comité consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión europea emitió un informe en mayo de 2003 dirigido a la Comisión europea en el que se hace una serie de propuestas para incorporar la perspectiva de género en el control de presupuestos; en concreto una de las propuestas hace referencia a la necesidad de llevar a cabo una revisión de gastos desde la perspectiva de género como parte de la evaluación intermedia de los Fondos estructurales.

Asimismo el Parlamento Europeo ha aprobado una resolución sobre la elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género en el que incluye una serie de



actividades que recomienda deben llevar a cabo las instituciones de la Unión europea, los Estados miembros, los gobiernos locales y regionales con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de los presupuestos.

[↗ Volver al índice](#)

v. Presencia y participación de las mujeres.

Se trata de uno de los elementos más controvertidos y que probablemente más debate social despierta, pero es uno de los aspectos que la propia Comisión ha incorporado al análisis que hace de la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales, para el período 2000-2006, bajo la fórmula de equilibrio de la representación de ambos sexos en los Comités de Seguimiento.

Desde el inicio de la definición del concepto de mainstreaming se ha defendido que es necesaria una presencia equilibrada y una adecuada participación de mujeres en los procesos de toma de decisiones para conseguir el compromiso político necesario que impulse la integración de la perspectiva de género en la actuación pública.

Sobre la participación de las mujeres en la vida política y pública y en el proceso de toma de decisiones.

“Es evidente que la voluntad política necesaria para el mainstreaming de género no se obtendrá sin una participación efectiva y total de las mujeres en la vida política y pública en general y en la adopción de medidas políticas.(...) Además, la experiencia demuestra que en países en los que hay un mayor número de mujeres participando en la elaboración de decisiones políticas, los cambios son más importantes y tienen lugar a mayor velocidad.”

Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming del Consejo de Europa. Año 1998.

Sin embargo es necesario establecer algunas condiciones para optimizar los cambios a favor de la integración de la igualdad de oportunidades que la efectiva participación de las mujeres puede producir. Básicamente por dos razones:

- No todas las mujeres defienden necesariamente los derechos de las mujeres y el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades, pero son las mujeres quienes las defienden con mayor fuerza.



- En ocasiones la presencia de mujeres en los procesos políticos puede ser utilizada de una forma meramente instrumental sin una relación directa con la expresión de su propia voluntad y el ejercicio de sus derechos.

La promoción de la participación de las mujeres en los procesos de decisión y desarrollo de las políticas, debe ir acompañada de una revisión de las relaciones actuales entre mujeres y hombres y de la consideración que las políticas de igualdad y las reivindicaciones de los grupos de mujeres tienen en ese ámbito.

Es necesario resituar en las agendas políticas la igualdad de oportunidades para evitar que se reproduzcan, en los procesos de decisión y participación política, el desequilibrio de poder que existe en las relaciones sociales de género. De lo contrario estaremos hablando de una participación de las mujeres sin auténtico valor, automática y sin el potencial transformador necesario.

En otras palabras, el **Empowerment o empoderamiento** de las mujeres, debe ser una de las características de la participación de las mujeres en las políticas públicas para que ésta se produzca de una forma válida.

Una definición de Empoderamiento.

Empowerment o empoderamiento, es un concepto que, al igual que el *mainstreaming* de género, se ha incorporado a las políticas de igualdad de oportunidades a lo largo de los últimos años. Nuevamente, han sido los foros internacionales (IV Conferencia Mundial de las Mujeres. Pekín 1995. Conferencia de Población y Desarrollo El Cairo, 1994), quienes han impulsado y aportado los primeros contenidos del mismo.

Se puede definir el **empoderamiento de las mujeres** como el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres para reducir o eliminar el desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos. El afianzamiento de poder implica un reconocimiento general de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en las relaciones sociales y capacidad de actuar en función de ese reconocimiento.

Utilizando estos criterios y características, las fórmulas que deben promoverse y observarse en relación con la participación de mujeres en el diseño y desarrollo de las intervenciones de los Fondos, son básicamente dos:

- **Equilibrio en la participación de mujeres y hombres** en los diferentes comités, organismos, departamentos y entidades encargados del diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos, especialmente en los procesos de toma de decisiones.



- **Participación de organizaciones no gubernamentales de mujeres**, en particular de aquellas que estén especializadas en las cuestiones de género, en las diferentes fases, desde una consideración equivalente a la de otros agentes sociales relacionados con el desarrollo social y económico de los territorios.

Si las condiciones para una participación equilibrada no se producen, será preciso intervenir para crear dichas condiciones. Esta intervención, en ocasiones, podrá venir de la mano de las políticas específicas de igualdad de oportunidades que se estén desarrollando en el ámbito de actuación, pero si no es así, o éstas son insuficientes, será necesario introducir en los programas y proyectos financiados por los Fondos los elementos necesarios para conseguir un fortalecimiento de la participación de las mujeres en las intervenciones.

[↩ Volver al índice](#)

vi. Visibilidad de las mujeres. Lenguaje y comunicación.

Probablemente no se pueda afirmar rotundamente que la forma de presentar y redactar los documentos en los que se soporta el diseño y desarrollo de los programas y proyectos financiados por los Fondos, sea un elemento esencial para la integración del mainstreaming de género pero, sin duda, la forma en la que aparecen reflejados los objetivos de igualdad y las referencias a las mujeres, puede ser un elemento que facilite o dificulte, según el caso, la implantación de esta estrategia e influirá en la forma en que van ser evaluadas las intervenciones.

El lenguaje, en cuanto construcción social, nombra e interpreta la realidad a través de las expresiones y las palabras. La utilización tradicional del masculino como genérico no sólo puede invisibilizar y ocultar a las mujeres y los objetivos de igualdad de oportunidades, sino que puede contribuir a perpetuar los estereotipos sexistas existentes.

La utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de documentos, especialmente de aquellos que se elaboran para la difusión y la comunicación, tiene una gran importancia para hacer visible los objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades, especialmente en las acciones que integran la igualdad de oportunidades, y puede ser una poderosa herramienta para promover cambios en las sensibilidades respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El esfuerzo y compromiso para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de los Programas y Proyectos, debe hacerse de una forma explícita y evidente. Además, es necesario que la evidencia se mantenga a lo largo de todos los documentos que se elaboren en las diferentes fases del proceso. Como se ha dicho ya en otras ocasiones, no es suficiente dedicar un capítulo específico o algunos párrafos a la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades, sino que deberá ser un contenido que tiene que aparecer a lo largo de todo el texto.

Un adecuado tratamiento en el lenguaje en la redacción de los programas y proyectos así como en las herramientas de desarrollo, puede ser una de las claves para conseguir una adecuada visibilidad de la igualdad de oportunidades. Además, los materiales de difusión,



formación, sensibilización o información, deben cuidar especialmente el tratamiento de las imágenes que se utilicen, con el objetivo de no caer en ideas estereotipadas que dificulten la visibilidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades en los objetivos que se están persiguiendo.

Algunas recomendaciones para adecuar los documentos y herramientas podrían ser las siguientes:

- *Utilizar un lenguaje no sexista, que no oculte, ni sea equívoco respecto a las mujeres y a su diversidad. “Las mujeres” no son un colectivo homogéneo, sino que presentan una diversidad similar a la del conjunto de la sociedad, por lo que será necesario utilizar un lenguaje que visibilice esta realidad.*
- *Huir de la utilización de imágenes estereotipadas sobre la posición social de los hombres y las mujeres, procurando la utilización de imágenes que respondan a un criterio de igualdad de oportunidades y equilibrio en las relaciones de género.*
- *Emplear una terminología adecuada para expresar la integración del género y la igualdad de oportunidades, tanto en la redacción de los diagnósticos y evaluaciones iniciales, intentando evitar fórmulas como “la problemática de la mujer”, como en la redacción de las medidas, objetivos y actuaciones, que deberán identificar claramente las prioridades de las mujeres y los objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades que se cubren.*
- *Promover y exigir la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas por parte de los organismos, departamentos y entidades que participan en el desarrollo de las acciones. En algunos casos puede ser buena idea incorporar estos contenidos a la formación en materia de igualdad de oportunidades que se imparta.*

[Volver al índice](#)



➤ Capítulo 4: Recorrido por las diferentes fases de la intervención

- Introducción
- Metodología y propuestas de intervención:
 - i. [Qué hacer cuando se decide](#)
 - ii. [Qué hacer cuando se planifica](#)
 - iii. [Qué hacer en la gestión](#)
 - iv. [Qué hacer en la evaluación](#)
- La complementariedad de los niveles políticos y técnicos
- Oportunidad de mejora para la administración pública



• Introducción

Hasta este momento, se ha realizado un recorrido por los diferentes elementos que definen e inciden en la puesta en marcha y desarrollo de la estrategia del mainstreaming; disponer de este conjunto de elementos permite establecer las condiciones previas para una práctica de la integración de la perspectiva de género en las organizaciones. Sin embargo, en el marco de la actividad de las entidades que decidan asumir la estrategia del mainstreaming, estos elementos no podrán aparecer de forma aislada, sino integrados en el marco de su actividad cotidiana de forma sostenida.

El Consejo de Europa, en su informe sobre mainstreaming dice:

“El mainstreaming no es una estrategia para ser puesta en funcionamiento una vez, debe ser algo que permanezca a lo largo de todo el proceso político...”

La implantación del mainstreaming de género, requiere la revisión de la organización, de los objetivos y de los procedimientos y métodos de intervención de los organismos o departamentos que quieran asumir este nuevo reto. Además, los cambios y los elementos que sea necesario reorganizar o incorporar, deberán permanecer en las organizaciones y consolidarse en sus formas de funcionamiento tanto interno como externo.

Este proceso de revisión es perfectamente aplicable a las formas de funcionamiento de las administraciones públicas, a pesar de la rigidez normativa que, en muchos casos, caracteriza sus procedimientos de intervención y de las dificultades que este aspecto, sin duda, añade al proceso.

En el caso concreto de la gestión de los Fondos y del desarrollo de las intervenciones en el marco de la política estructural europea, es necesario tener en cuenta que los pasos más importantes en torno al compromiso político y al creciente esfuerzo para la elaboración de recomendaciones y herramientas, ya se han dado. A partir de aquí, será responsabilidad de las personas implicadas en los diferentes ámbitos de intervención y niveles técnicos, políticos y agentes sociales participantes, la integración y el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el marco de su actuación y funcionamiento.

No existen recetas estándar. No hay un método único para el desarrollo del mainstreaming de género. De hecho la mayor parte de los métodos que se están proponiendo para su implantación, se concretan en propuestas de análisis de la actividad interna (organización) y externa (actuaciones y actividades) de las entidades, programas o proyectos desde una nueva perspectiva: la perspectiva de género.



El presente capítulo pretende ser una guía sobre cómo y desde qué criterios poner en marcha los procesos dirigidos a integrar estos elementos en las fases de la intervención pública en general y de la gestión de los Fondos en particular.

[🔗 Volver al índice](#)

- **Metodologías y propuestas de intervención:**

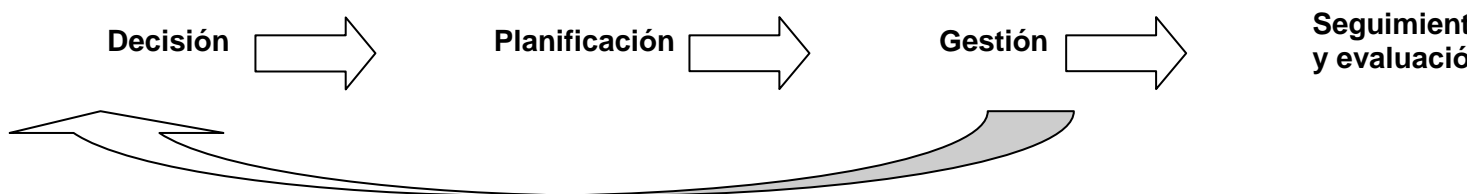
No existe una receta universal para la integración de la perspectiva de género en las intervenciones. El mainstreaming se construye, caso a caso, a partir de un proceso de revisión y evaluación de la actividad que cada entidad realiza y de reorganizar esta actividad considerando los objetivos de igualdad e integrando los diferentes elementos facilitándoles que se han descrito.

Por lo tanto, la experiencia puede ser diferente para cada una de las entidades que afronte este reto. Lo importante es entender que se trata de un proceso y que, por lo tanto, resultará de gran ayuda diseñar un plan de integración de la perspectiva de género que contemple diferentes fases y medidas a corto, medio y largo plazo.

Este plan estratégico, para cuyo desarrollo será necesario asignar recursos tanto materiales como humanos y contar con la experiencia de personas expertas en género y políticas de igualdad de oportunidades, deberá estar especialmente adaptado a las características de la organización en la que se va a desarrollar, tanto desde el punto de vista de la propia estructura organizativa, como de los procedimientos de actuación y desarrollo de su actividad.

Una de las dificultades más habituales que pueden encontrarse, sobre todo en las administraciones públicas, es que las fases de desarrollo de las intervenciones no siempre son iguales. En ocasiones no se desarrollan todas las fases o no se suceden en el mismo orden.

La teoría sobre el desarrollo práctico del mainstreaming se ha construido sobre la idea de que las fases de la intervención son la decisión y planificación, el desarrollo y gestión de las actuaciones y el seguimiento y evaluación. Además se considera que la evaluación es la fuente de información básica para iniciar nuevamente el ciclo de las intervenciones:



En la realidad, las fases de la intervención se presentan menos ordenadas y con mucha más interdependencia entre ellas. Es necesario advertir que las malas prácticas de gestión que existen en algunos contextos, como por ejemplo no desarrollar algunas de las fases o hacerlo de una forma mecánica, sin relacionarla con el resto de las fases, va a perjudicar seriamente la



puesta en marcha del mainstreaming. En estos casos, la aplicación del mainstreaming puede convertirse en sí misma en una oportunidad de mejora de los procedimientos de intervención de las organizaciones.

Por último, antes de pasar a realizar propuestas para cada una de las fases, decir que, el orden que debe seguirse en la implantación de la perspectiva de género tampoco tiene por qué ser el mismo en todas las organizaciones, sino que éste puede estar adaptado a las necesidades y la oportunidad en cada una de ellas.

Una buena idea puede ser comenzar por revisar los procedimientos de evaluación, ya que esto nos permitirá obtener información sobre cómo está incorporada la perspectiva de género a nuestra intervención y cuáles son los efectos de la misma sobre los hombres y las mujeres de forma separada; no obstante, nada impide que antes o paralelamente se vaya trabajado con el resto de las fases.

En el caso de las intervenciones financiadas por los Fondos en el actual periodo de programación, la situación en el momento en el que se presenta este manual es que ya se han superado las primeras fases de planificación y decisión política, por lo que se refiere a los grandes documentos marcos. Los Programas Operativos y Documentos Únicos de Programación ya han sido elaborados y aprobados, e incluso se han desarrollado algunas etapas de ejecución.

Aunque la igualdad de oportunidades, de acuerdo con las directrices de la Unión Europea, debía ser uno de los elementos que se integrase en estos documentos, la propia Comisión Europea, en su Comunicación sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación 2000-2006, considera que dicha integración no se ha producido de forma óptima ni por parte de todos los Estados ni en todos los documentos de programación.

Integración de la igualdad en los documentos de programación:

“La igualdad se aborda de manera más efectiva en los actuales programas de los Fondos Estructurales que en el anterior periodo de programación. No obstante, como en el periodo anterior, este aspecto se centra en el ámbito del empleo y del desarrollo de los recursos humanos y se financia, en gran medida con cargo al FSE, mientras que queda relegado en otras áreas como medio ambiente, transportes, desarrollo rural, investigación y otros temas horizontales, como el desarrollo sostenible y el apoyo a la sociedad del conocimiento.”

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y social y al Comité de las Regiones, sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006



No obstante, a lo largo de la vida de los programas existen varias y diversas oportunidades para revisar y completar sus contenidos, bien como resultado de procesos de evaluación intermedia, como es el caso de la que deberá producirse a la mitad del periodo (finales del 2003), o a partir de los documentos de desarrollo de los mismos. Cada una de las medidas y proyectos que se desarrollen y se financien con cargo a los fondos estructurales posee su propio proceso de decisión, planificación, desarrollo y evaluación, en el que será necesario volver a considerar la perspectiva de género y la integración de la igualdad de oportunidades.

Respecto de la oportunidad que representa la evaluación intermedia la Comisión dice:

La evaluación intermedia ofrecerá una oportunidad para señalar las posibles rectificaciones de la programación que sean precisas para lograr los objetivos originales de apoyo a la Igualdad. La Evaluación intermedia (...) constituirá una herramienta de utilidad para poner de relieve los logros y los obstáculos que plantee la incorporación de la igualdad a la realización de los programas, y para señalar prácticas correctas.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y social y al Comité de las Regiones, sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006

Es responsabilidad de las personas que gestionan y evalúan estos programas operativos comprobar que se está produciendo esta integración o, en su caso, exigir a los organismos y entidades gestoras y colaboradoras la consideración de la igualdad de oportunidades como una prioridad de primer orden y el desarrollo y aplicación de herramientas de intervención que produzcan resultados en este sentido.

En resumen, las fases de intervención, además de estar fuertemente relacionadas, no son estancas en el tiempo ni se suceden unas a las otras de forma consecutiva y automática, sino que existen muchos momentos de coincidencia temporal y de retroalimentación. Además, en el caso de grandes intervenciones que tienen un ámbito temporal muy amplio, como es el caso de los Programas Operativos, las fases afectan a los diferentes niveles y unidades de intervención en el que éstos se desarrollan, es decir, cada uno de los proyectos y actuaciones que dan contenido al Programa, tiene sus propias fases de decisión, planificación, desarrollo y evaluación.

[🔗 Volver al índice](#)



i. Qué hacer cuando se decide.

A efectos de este documento, entendemos por fase de decisión el momento en el que se ordenan las prioridades políticas y se asignan los recursos, para afrontar los retos definidos.

Las personas responsables que intervienen en esta fase han de ser conscientes de la situación social de las mujeres y de las diferencias que existen en las relaciones de género ya que tendrán que incorporar como criterios de decisión, dos elementos esenciales para conseguir una integración adecuada de la igualdad de oportunidades:

- **La igualdad como una prioridad de primer orden**, en el marco de cualquier ámbito competencial e integrada como parte de los objetivos generales y criterios básicos de la intervención. El nivel de decisión política debe interiorizar que el objetivo de las políticas generales ha de ser que los hombres y las mujeres puedan aprovechar de forma equivalente los beneficios que se deriven de las mismas y que todas las líneas políticas deben contribuir a erradicar las situaciones de discriminación social por razón de sexo.
- **Reordenación de prioridades y recursos asignados**: La decisión política no puede verse reducida a los contenidos y principios generales, sino que tiene que afectar a los aspectos prácticos de la intervención para no convertirse en una mera declaración de intenciones, imposible de ser ejecutada. En este sentido la reordenación de prioridades que se produce en la fase de decisión política, debe concretarse en la asignación de recursos técnicos, humanos y económicos.

Las decisiones políticas deben incorporar como prioridad la igualdad de oportunidades, pero es necesario que también contemplen expresamente la necesidad de intervenir a favor de la igualdad.

No sólo el nivel de sensibilidad y conocimiento sobre los objetivos de la igualdad de oportunidades serán suficientes para que esta integración se efectúe. Sin duda se requiere la utilización de herramientas y el manejo de información tendentes a visibilizar tanto la situación de partida de mujeres y hombres, de forma diferenciada, como del posible impacto que la medida va a tener sobre hombres y mujeres, considerando las relaciones de género. Herramientas que faciliten a las personas responsables, información sobre el impacto de género, son fundamentales y ya han comenzado a desarrollarse en toda Europa. Poner esta información a disposición de las personas con capacidad de decisión política, puede garantizar una toma de decisiones en la que la prioridad de la igualdad de oportunidades se respete y se integre de forma efectiva.

Una Ley para valorar el Impacto de Género.

El 14 de octubre de 2003, se publicó en el Boletín oficial del Estado la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones formativas que elabore el Gobierno.



Esta Ley encuentra su fundamento en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades en la Unión Europea y en la prioridad que en el proceso de diseño de las políticas públicas, en este contexto, se le ha dado a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades.

La ley apela al concepto de discriminación indirecta como uno de los motivos que fundamentan la misma...

“...ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia no estuviera prevista ni se deseara...”

...y se refiere al mainstreaming como “...un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias...”

A partir de esta fundamentación, propone una modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que se concreta en la modificación de dos de sus artículos referidos al procedimiento de elaboración de proyectos de Ley y de los reglamentos:

- **Apartado 2 del art. 22 de la Ley 50/1997:** *El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.*
- **Se añade un segundo párrafo en el apartado 1 .b) del artículo 24 de la Ley 50/1997:** *En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.»*

*Como herramienta de referencia para la elaboración de este tipo de informes, la Ley, en su exposición de motivos ofrece la referencia de la “**Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género**”, elaborada por la Comisión Europea.*

La Ley ha entrado en vigor al día siguiente de su publicación en la Boletín Oficial del Estado.

- **El IV Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,** contempla una serie de actuaciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias emanadas de la Administración Pública.



Las personas que participan directamente en la toma de decisiones tienen que tener un firme convencimiento sobre la necesidad de trabajar a favor de la igualdad y disponer de la información necesaria para poder concretar las prioridades a este respecto, en todos los ámbitos competenciales y en los diferentes niveles de intervención política.

Una lista de comprobación para la fase de decisión política

- *¿La decisión se va a tomar en función de un análisis de la situación económica y social en el que se ha tenido en cuenta la situación, necesidades y oportunidades, de hombres y mujeres de forma separada?*
- *¿La toma de decisión dispone de una evaluación de impacto de género que informe sobre los efectos a corto y largo plazo de la intervención sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?*
- *¿Las personas que deciden están informadas y asesoradas sobre las orientaciones establecidas por las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel local, regional, nacional y europeo?*
- *¿Las personas que deciden conocen las experiencias y resultados de otros programas con incidencia en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrollados en el territorio?*
- *¿La toma de decisión está siendo asesorada por departamentos o personas especializadas en igualdad de oportunidades?*
- *¿En la toma de decisión están participando los agentes sociales y especialmente aquellos que representan los intereses de las mujeres y sus problemáticas concretas?*

[🔗 Volver al índice](#)

ii. Qué hacer cuando se planifica.

Es la fase en la que se analizan los problemas y los desafíos planteados por la decisión política. En esta fase se define y se concreta su alcance e importancia, así como los resultados esperados. Se produce, también, la ordenación de los elementos prácticos de la intervención; las características de las situaciones sobre las que se va a intervenir y de las personas y grupos sociales destinatarios.

La igualdad de oportunidades debe ser un elemento presente en todos los aspectos de la planificación y debe aparecer claramente identificado en los documentos en los que se recoja el plan de trabajo. Es especialmente importante la utilización de dos elementos en esta fase:



- **Detección de necesidades y justificación de las intervenciones con datos desagregados por sexo:** Si las características y necesidades de las mujeres y los hombres, recogidas y analizadas de forma separada, no están presentes en las evaluaciones iniciales y análisis previos que justifican la intervención, no se podrá realizar un buen análisis de género en el resto de la intervención.
- **Participación de grupos de mujeres:** Si estamos hablando de integrar elementos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, resulta fundamental conocer las necesidades, deseos y expectativas de primera mano. Por ello es necesario garantizar la participación de quienes habitualmente se encuentran más alejadas de los núcleos de decisión y planificación política. Existen ya algunos ejemplos y experiencias de integración del mainstreaming de género que han utilizado este elemento como punto central.

Diseñar procesos de planificación que utilicen y combinen adecuadamente estos dos elementos puede producir efectos muy beneficiosos respecto de la integración de la igualdad de oportunidades en el diseño y planificación de las políticas públicas.

El método de las 3 R's y la experiencia de Jamkom.

El método de las 3 R's es un método que se crea en el marco del proyecto Jamkom, desarrollado por el Gobierno sueco en el año 1995, como una herramienta para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de las autoridades locales.

Su objetivo era aumentar el conocimiento de éstas sobre las relaciones de género y sobre sus consecuencias en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de generar propuestas de cambio en las políticas locales.

Para el desarrollo de esta experiencia se utilizaron básicamente dos herramientas:

- **Un método de análisis** basado en dos aspectos cuantitativos y uno cualitativo:
 - **R1 Representación:** que recopila y analiza los niveles de participación y presencia de hombres y mujeres en los diferentes momentos de la intervención pública, desde la toma de decisiones hasta los resultados de las políticas.
 - **R2 Recursos:** Que recopila datos y analiza la diferente utilización y repercusión de los recursos (económicos, tiempo, espacios...) en la vida de mujeres y hombres.
 - **R3 Realía o representación de valores:** Que desde un punto de vista cualitativo analiza cuáles son las razones de las diferencias detectadas tanto en la presencia y representación de las mujeres y los hombres como en la utilización de los recursos. En definitiva esta tercera R pretende realizar un análisis de género sobre los datos recopilados en los dos pasos anteriores.



- La **promoción de la participación de los grupos de mujeres** en los procesos de decisión y planificación política de las intervenciones públicas. Se establecieron cuotas de participación obligatoria de mujeres en los diferentes comités y grupos de trabajo.

Con estas dos herramientas se desarrolló una experiencia piloto en torno a la elaboración de las normas de ordenación urbana de una localidad sueca. Los resultados obtenidos de esta forma, eran sensiblemente diferentes de las normas urbanísticas anteriores respecto de la configuración de los espacios urbanos y la distribución de los recursos. Se habían incorporado las necesidades de las mujeres expresadas de una forma directa y esto había provocado cambios sensibles.

En cualquier caso, deberá comprobarse cuidadosamente que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en todos los elementos de la planificación, desde la justificación y los diagnósticos de los retos y problemas que van a abordarse, hasta los resultados previstos, pasando por el diseño de los objetivos y las actuaciones, así como la distribución de los recursos.

Una lista de comprobación para la fase de planificación

- *¿Los objetivos incluyen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y reflejan adecuadamente las necesidades de las mujeres?*
- *¿Las estrategias contemplan un epígrafe específico sobre cómo integrar la igualdad de oportunidades a lo largo de todas las fases del programa?*
- *¿Las actividades definen expresamente las acciones a llevar a cabo para conseguir el objetivo de igualdad?*
- *¿La asignación de recursos materiales y humanos a las medidas y actuaciones en relación con los objetivos de igualdad es específica e identificable?*
- *¿Los resultados previstos del programa o proyecto cuantifican el objetivo de igualdad y especifican los indicadores de medida al respecto?*
- *¿En la elaboración de la programación participan los agentes sociales y especialmente aquellos que representan los intereses de las mujeres y sus problemáticas concretas?*

[🔍 Volver al índice](#)



iii. Qué hacer en la gestión.

Es el momento en el que se ponen en marcha las intervenciones diseñadas. En teoría la introducción de la perspectiva de género en las fases de la decisión y la planificación, debería garantizar la integración de la igualdad de oportunidades a lo largo de la ejecución efectiva de las acciones previstas, pero esto no sucede siempre así. Si no se mantiene el compromiso y la utilización de las herramientas adecuadas a lo largo de la puesta en marcha y ejecución de las intervenciones, los efectos de la integración de la igualdad de oportunidades quedarán reducidos a meras declaraciones de intenciones y no producirán los resultados deseados.

Son muchos y muy variados los elementos que será necesario cuidar y observar a lo largo de la ejecución de las intervenciones y la concreción de cada uno de ellos va a depender de las características de las actuaciones emprendidas. No obstante, debe procurarse la presencia de algunos elementos que garanticen que los cambios relativos al mainstreaming de género se instalen en las organizaciones participantes y en sus formas de hacer. Algunos de estos elementos pueden ser los siguientes:

- **Informar y sensibilizar sobre la importancia de la integración de la perspectiva de género a todos los actores participantes:** La información y el compromiso respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sólo son importantes respecto de todas las entidades y organizaciones que participen en el desarrollo de las acciones, sea cual sea su ámbito competencial y su participación en la puesta en marcha de las acciones, sino también, respecto de todas y cada una de las personas que intervienen en el proceso.

Las personas que deciden, las que integran los equipos técnicos, revisando adecuadamente todos y cada uno de los niveles y los papeles que desempeña cada persona, y las que se benefician de las actuaciones, deben tener información sobre por qué es importante intervenir a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en caso necesario, se deberán programar acciones de sensibilización e información específicas sobre las tareas que cada una de ellas realiza, evitando la transmisión de estereotipos.

Un ejemplo de información estereotipada en la información sobre igualdad de oportunidades.

En un servicio de inserción laboral municipal, se planifica cuidadosamente la utilización de metodologías y la elección de personal técnico en los diferentes servicios de orientación, formación e intermediación, con un suficiente nivel de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades.

Se han diseñado igualmente algunas actuaciones de refuerzo para las mujeres, consistentes en acciones específicas de formación previa y formación ocupacional. Por lo tanto, se trata de una intervención diseñada de acuerdo con la doble estrategia;



integración de la perspectiva de género en la actuación general y actuaciones específicas de refuerzo para las mujeres en las diferencias detectadas.

Sin embargo la ventanilla de información, a la que acuden las ciudadanas y ciudadanos para demandar una primera información sobre los servicios que se ofertan en el municipio, pertenece a otro departamento y el personal asignado a estas funciones no ha recibido información sobre igualdad de oportunidades. Cuando se acercan mujeres a realizar una primera demanda de información sobre los servicios existentes, se les entrega sólo la información relativa a las acciones específicas para mujeres porque el equipo técnico ha entendido que estas son las actuaciones que les corresponden.

El resultado es un bajo nivel de participación de mujeres en el plan de inserción y, como consecuencia, un desequilibrio entre el número de mujeres y hombres que se han beneficiado de la intervención.

- **Utilizar las herramientas de gestión a favor de la igualdad de oportunidades:** Esto es especialmente importante para los casos en los que las entidades que desarrollan las actuaciones sean administraciones públicas, ya que éstas poseen poderosas herramientas de gestión capaces de modificar comportamientos sociales. Sin embargo afecta a todas las entidades y organizaciones participantes en la ejecución, que deben guardar un adecuado nivel de coherencia entre el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sus “formas de hacer”.

El mainstreaming desde su acepción relativa a la transversalidad de la igualdad de oportunidades a todos los ámbitos competenciales pretende, en definitiva, aprovechar todas las posibilidades de la intervención pública y social para lograr el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pero para que esto resulte realmente eficaz, debe aplicarse también a las fórmulas de gestión. Así, por ejemplo la contratación pública o el funcionamiento de los servicios públicos, deberían ser revisados para que contribuyan a la consecución de los objetivos de igualdad que se marcan en los programas o proyectos.

¿De qué sirve diseñar formación específica para mujeres si se contrata la impartición de la formación con profesionales sin el conocimiento necesario sobre la situación de las mujeres o la experiencia suficiente en igualdad de oportunidades? ¿De qué sirve revisar los métodos de atención de un servicio o diseñar acciones específicas para mujeres si se ofertan exclusivamente en horarios incompatibles con la atención a las responsabilidades familiares? ¿Por qué no aprovechar la contratación pública como mecanismo de sensibilización de las empresas, valorando para la concesión el compromiso de éstas con la igualdad de oportunidades?



¿Por qué no aprovechar las acciones de publicidad para modificar estereotipos sexistas?

Una propuesta del Libro verde de la Contratación Europea.

En 1996, la Comisión Europea elaboró el Libro verde de la Contratación Pública en la Unión Europea: Reflexiones para el Futuro. En el mismo se recorren diferentes aspectos de la contratación pública en el marco de la Unión Europea y en su capítulo 5 se realizan una serie de reflexiones sobre la relación que existe entre la contratación pública y las diferentes políticas comunitarias.

En relación con la política social se apunta como posibilidad el introducir en los procesos de contratación pública, criterios y objetivos de esta política.

“Imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo, a fomentar el empleo de las mujeres o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas...”

Libro Verde de la Contratación Europea: Reflexiones para el Futuro, Comisión Europea. Año 1996.

- **Revisar la organización interna y las formas de gestión de los recursos humanos:** El mainstreaming de género sólo permanecerá a largo plazo en la medida en que la perspectiva de género vaya calando en las entidades y organizaciones como criterio básico y fundamental de organización. Por ello es importante comprobar que los procedimientos de gestión y organización de las entidades que participan en el desarrollo de las intervenciones incorporan la perspectiva de género, no a sus formas de intervención, sino a su organización interna.

Garantizar una presencia equilibrada de mujeres en los diferentes niveles de las entidades, y una gestión de los recursos humanos que favorezca la igualdad de oportunidades, facilitará el desarrollo de las actuaciones previstas desde una perspectiva de género.

Un método para revisar las políticas de recursos humanos de las empresas y las organizaciones. El método GEMS “Igualdad de género en los sistemas de Gestión”

El método GEMS se crea en el año 2000, por parte del Gobierno de la Región de Estocolmo, en un intento por obtener una fórmula más efectiva para la integración de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el seno de las empresas y de las administraciones públicas.



El objetivo general del método consiste en tratar de incorporar varios de los aspectos y objetivos de la igualdad de oportunidades en las estructuras de gestión y control de las organizaciones y las empresas, especialmente en todo lo relativo a las políticas de gestión de los recursos humanos.

El desarrollo del método se basa en una matriz o tarjeta de medida en la que se relacionan diferentes áreas de trabajo sobre los objetivos de igualdad de oportunidades, tales como la discriminación salarial, el acceso a la promoción profesional o la participación en cargos directivos, la conciliación de la vida familiar y profesional, etc..., con las diferentes fases de diseño y desarrollo de las políticas de recursos humanos de una entidad concreta (objetivos, planificación, métodos, seguimiento, participación de directivos y evaluación).

A partir de esta tarjeta de medida, personas pertenecientes al personal de las propias organizaciones analizadas, realizan una búsqueda de documentación y un análisis de la información recopilada sobre la integración de la igualdad en las políticas de recursos humanos y la situación de las mujeres en las plantillas de personal.

Como resultado, el método proporciona una detallada descripción y diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, que servirá posteriormente de base para plantear medidas de intervención y mejora de la gestión de los recursos humanos.

En definitiva, a lo largo del desarrollo y ejecución de las acciones, se debe procurar que las diferentes herramientas, métodos y formas de actuación, trabajen a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando que no se rompa el vínculo entre el compromiso adquirido y los objetivos diseñados, con los resultados que se obtengan. Una gestión que se aleja de los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no está integrando la perspectiva de género y, desde la estrategia del mainstreaming de género, debe ser desechada o modificada.

Una lista de comprobación para la fase de Gestión y ejecución

- *¿Asesoran y/o participan en el desarrollo y ejecución de las acciones, personas expertas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Se debe identificar tanto el número de personas como las fases de la ejecución y las tareas en las que participan.*
- *¿Las entidades y personas que colaboran en la ejecución del proyecto son competentes en materia de igualdad de oportunidades?*
- *¿Están previstos módulos de formación y sesiones técnicas específicas en igualdad de oportunidades para los miembros del personal que trabaja en la gestión y ejecución del programa?*



- *¿Se dispone de manuales, planes técnicos, documentos de procedimientos dirigidos al personal con el objetivo de integrar la igualdad de oportunidades en el desempeño de sus tareas?*
- *¿Se ha establecido un procedimiento para evitar el sexismo en el lenguaje y la comunicación a nivel interno en la organización y en sus relaciones con el exterior?*
- *¿En las reuniones de coordinación y gestión se incluyen regularmente los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades?*
- *¿Existe una presencia equilibrada de mujeres en los diferentes niveles y equipos técnicos que participan en el desarrollo de las acciones?*
- *¿En la captación y selección de personas para el desarrollo de actividades del programa se incorporan mecanismos específicos para facilitar la participación de mujeres?*
- *¿En las actividades de difusión y de información al público en general se contempla la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?*

[🔗 Volver al índice](#)

iv. Qué hacer en la evaluación.

La evaluación es la fase en la que se analiza la intervención realizada con el objetivo de determinar en qué medida se han alcanzado los retos y las prioridades previstas. Esta fase de la intervención trata de establecer la “utilidad” de una determinada política o línea de intervención en la consecución de los objetivos inicialmente planteados.

Sobre la evaluación, en tanto la fase en la que se pueden comprobar los efectos de las políticas sobre los hombres y las mujeres de una forma directa, se ha prestado especial atención por parte de las autoridades internacionales y nacionales. Existen diferentes documentos con recomendaciones y propuestas metodológicas de cómo incorporar la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

La propia Comisión Europea tiene una guía de evaluación de la perspectiva de género y se han desarrollado propuestas de evaluación desde la perspectiva de género para las intervenciones de la política estructural. Recientemente el Instituto de la Mujer del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales ha elaborado la “*Guía Metodológica para la evaluación del Principio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales*”, en la que se realizan propuestas sobre baterías de indicadores para el seguimiento y evaluación de los diferentes ejes de los Programas Operativos y Documentos Únicos de Programación.

La fase de la evaluación presenta bastantes complejidades metodológicas en general y su diseño debe estar adaptado a las características de cada uno de los proyectos y desarrollarse paralelamente a la gestión del proyecto, recogiendo los datos de seguimiento de las acciones y



realizando los análisis correspondientes para la obtención de conclusiones y recomendaciones sobre la marcha del proyecto.

Desde el punto de vista de integración de la perspectiva de género, es necesario considerar en esta fase los siguientes elementos:

- **Indagar sobre los efectos de las intervenciones en la igualdad de oportunidades y en las relaciones de género:** Integrar la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación significa comprobar los efectos que éstas están produciendo sobre los hombres y las mujeres, tanto a nivel de realizaciones, como de resultado y de impacto de las mismas.

Nuevamente el concepto de beneficio equivalente como criterio para evaluar y valorar los resultados se convierte en fundamental. Es necesario comprobar si los hombres y las mujeres están beneficiándose de forma equivalente y en qué medida se está contribuyendo al desarrollo del principio de igualdad de oportunidades.

Será necesario tener en cuenta estos elementos a la hora de diseñar el proceso de seguimiento y evaluación, de forma que la contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades esté presente en los objetivos de la evaluación de las intervenciones.

Cómo se enuncia el objetivo de igualdad en los procesos de seguimiento y evaluación.

En la batería de objetivos de los procesos de seguimiento y evaluación deberán aparecer, claramente identificados y desarrollados, los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De esta forma, entre la batería de objetivos generales deberá aparecer un objetivo que responda a la siguiente idea:

- *Comprobar en qué medida la intervención está contribuyendo a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o a eliminar las diferencias y la discriminación social de las mujeres respecto de los retos y prioridades que plantea el proyecto.*

Este objetivo general tendrá que tener un desarrollo en todos y cada uno de los elementos que constituyan el proceso de seguimiento y evaluación, a través, al menos de los siguientes elementos:

- *Objetivos específicos que definan los aspectos más importantes en los que se centrará la indagación sobre la igualdad, mejor posicionamiento social de las mujeres, mayores resultados y mejora en el equilibrio de las situaciones sociales de hombres y mujeres, percepción de beneficio y niveles de satisfacción de mujeres y hombres, cambio de actitudes en el entorno, etc...*



- *Desarrollo de procesos y herramientas específicas que recojan la información relativa a estos aspectos.*
- *Plasmación de los resultados obtenidos y análisis realizados desde la perspectiva de género en los informes de evaluación*

- **Utilizar los resultados de esta indagación para replanificar:** La finalidad última de los procesos de evaluación de las intervenciones está relacionada con dos aspectos fundamentales:
 - Visibilizar lo realizado.
 - Aprender de lo hecho para futuras intervenciones.

Mejorar la intervención que se está realizando, depende en la mayor parte de los casos de la capacidad de aprender de los resultados que el proceso de seguimiento y evaluación vaya dando a lo largo de la ejecución del proyecto. Sin embargo para que esto sea completamente efectivo, es necesario incorporar los resultados de la evaluación a la replanificación con el objetivo de corregir las desviaciones que se estén produciendo en los resultados obtenidos respecto de los resultados esperados.

Es imprescindible aplicar este mismo criterio para las diferencias que se detecten entre el beneficio que las intervenciones producen sobre mujeres y hombres. Nunca deben achacarse las diferencias detectadas a la organización social y asumirlas como algo inevitable. Siempre es posible prever una intervención que elimine, o al menos contribuya a disminuir, los efectos discriminatorios que las relaciones de género producen en la vida de las mujeres y los hombres. Desde la perspectiva del mainstreaming de género todas las intervenciones públicas, y especialmente las que se encuentran en el marco de la política estructural europea, de acuerdo con la regulación del presente periodo de programación, son responsables de la contribución al principio de igualdad de oportunidades.

Una lista de comprobación para la fase de seguimiento y evaluación.

- *¿Entre la fase de programación y de ejecución y siempre que se programan o reprograman las actividades se lleva a cabo una evaluación de impacto de género para calcular los efectos negativos y positivos a corto y largo plazo sobre los desequilibrios de género?*
- *¿Se dispone de una persona experta en igualdad de oportunidades que asesore los procedimientos de seguimiento y evaluación?*



- *¿Se ha elaborado un protocolo y unas herramientas específicas para el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades en cada una de las fases del programa?*
- *¿La recogida de datos se hace desagregada por sexos?*
- *¿Se han elaborado los indicadores desde una perspectiva de género?*
- *¿Se realizan informes periódicos de seguimiento y evaluación continua del cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidades?*
- *¿Participan las organizaciones en temas relacionados con el género y las mujeres usuarias en el seguimiento y evaluación de la intervención?*

[🔗 Volver al índice](#)

- **La complementariedad de los niveles políticos y técnicos.**

En la estrategia del mainstreaming de género resulta fundamental el establecimiento de relaciones de colaboración y cooperación en diferentes niveles.

De hecho, la denominación de transversalidad, que es un término ampliamente empleado como sinónimo de mainstreaming, hace referencia a uno de los aspectos más importantes del mismo, que está referido a la colaboración entre los diferentes ámbitos competenciales para la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

También se ha mencionado ya en este documento la necesidad de que los diferentes actores implicados en el desarrollo de las intervenciones y los distintos agentes sociales, sean partícipes y se comprometan con esta estrategia.

Igual importancia que estas líneas de colaboración externa tiene la cooperación entre los diferentes niveles jerárquicos dentro de los organismos, entidades o departamentos que quieran emplear esta nueva estrategia en su intervención.

La propia definición de mainstreaming apunta a esta necesaria colaboración entre los niveles de decisión política y de desarrollo técnico de las intervenciones, cuando alude a la necesidad de reorganizar los recursos y mecanismos de intervención pública.

Así, el mainstreaming requiere de una nueva forma de hacer en las intervenciones públicas caracterizada por los siguientes elementos:

Qué

Reorganización de los recursos y las prioridades en la organización, desarrollo y evaluación de las intervenciones públicas....



Quiénes	<i>...Implicando a los diferentes actores que intervienen en el proceso; tanto a quienes participan en los niveles de decisión política como de trabajo técnico...</i>
Cómo	<i>...Incorporando a la intervención una nueva herramienta; la perspectiva de género...</i>
Cuándo	<i>...En todas las fases del proceso y de una forma sostenida que debe permanecer en las organizaciones.</i>

Por lo tanto, cada uno de los actores debe asumir la parte de responsabilidad y ocuparse de que la perspectiva de género se incorpore al proceso del que es responsable.

Sin el compromiso político necesario no es posible intervenir, pero no hace falta que dicho compromiso se encuentre completamente desarrollado para comenzar a introducir la perspectiva de género en los procedimientos y protocolos de intervención.

Además, respecto de la planificación, gestión y evaluación de las intervenciones financiadas por los Fondos, el compromiso político está claramente definido en los documentos de programación de este período (2000-2006), por lo que, aún en el caso de que en el entorno inmediato no exista un claro compromiso político, los procesos técnicos pueden empezar a trabajar a partir de las orientaciones de la Comisión Europea.

Esta misma estrategia, de fortalecer la perspectiva de género en los procesos técnicos, contribuirá a acelerar la sensibilidad política y social sobre la igualdad de oportunidades e irá fortaleciendo el proceso de reorganización de las prioridades políticas relacionadas con el género en las agendas políticas.

[🔗 Volver al índice](#)

- **Oportunidad de mejora para la administración pública.**

Es importante afrontar el reto de la implantación del mainstreaming de género, desde el convencimiento de que esta estrategia es una oportunidad de mejora, en general, para aquellas organizaciones que se impliquen en su desarrollo.

Respecto de la actividad pública, el mainstreaming de género, representa un **valor añadido** desde una doble óptica:

- **En relación con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Al contrario que la estrategia de las políticas específicas de



igualdad, el mainstreaming de género no interviene una vez detectados los desequilibrios y situaciones de discriminación social de las mujeres, sino que considera los intereses y la situación social de las mujeres desde el origen de las políticas generales.

Este cambio en la estrategia aumenta las posibilidades de alcanzar los objetivos de igualdad ya que multiplica los mecanismos e instrumentos encargados e implicados en su consecución. Ya no existirá una sola línea de intervención dirigida a “reparar” las desigualdades derivadas del funcionamiento social y de los resultados de las políticas generales, sino que todas las líneas de intervención pública pasan a ser responsables de la erradicación de la discriminación y desigualdad social a través de sus propios resultados.

En consecuencia, las políticas de igualdad y la posición social de las mujeres salen fortalecidas, a través de la utilización de una estrategia mucho más eficaz.

- **En relación con los objetivos de las políticas generales:** Es necesario afrontar el reto del mainstreaming desde el convencimiento de que es una oportunidad de mejora para el desarrollo de las políticas generales en su conjunto y de la gestión de la administración pública. Son varios los argumentos que apoyan esta afirmación y que han sido defendidos por diferentes organismos internacionales:
 - **Considera a las personas en el núcleo de las decisiones políticas.** Los indicadores de carácter social que hacen referencia al bienestar concreto de las personas, considerando las relaciones de género y los diferentes grupos sociales a los que se dirigen las intervenciones, complementan a los indicadores de carácter económico en los procesos de planificación y decisión política.
 - **Incrementa el nivel de información y conocimiento de la realidad, facilitando un mejor gobierno.** Las intervenciones serán más transparentes y más fácilmente comprensibles por parte de todos los actores implicados, facilitando también una apertura en las relaciones de colaboración y cooperación con los diferentes agentes sociales.
 - **Resuelve un déficit democrático relacionado con la participación de las mujeres,** e involucra por igual a hombres y a mujeres con la consecución de una sociedad más justa y más igualitaria. Esto permite un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y, como consecuencia, consigue intervenciones más eficaces.
 - **Considera la diversidad social.** La aplicación del mainstreaming de género y el proceso de información y participación que exige va a permitir no sólo manejar la perspectiva de género, sino comprender mejor las diferentes situaciones sociales en las que viven mujeres y hombres que, como ya se ha dicho, no constituyen grupos homogéneos.

[🔗 Volver al índice](#)



➤ **Anexos:**

- [Anexos: Capítulo 2, fichas de la ONU, UE y España](#)
- [Anexo 1: Documentos oficiales y normativa.](#)
 - i. [Igualdad de oportunidades en la Unión Europea](#)
 - ii. [Igualdad de oportunidades en los Fondos estructurales](#)
 - iii. [Igualdad de oportunidades en España](#)
- [Anexo 2: Bibliografía y documentos de interés](#)
 - i. [Estudios e investigaciones](#)
 - ii. [Guías y manuales](#)
 - iii. [Presupuestos desde la perspectiva de género](#)
- [Anexo 3: Igualdad y género en Internet](#)
 - i. [Unión Europea](#)
 - ii. [Organizaciones internacionales](#)
 - iii. [Organismos de igualdad españoles](#)
 - iv. [Otros organismos públicos españoles](#)
 - v. [Sindicatos](#)
 - vi. [Asociaciones y otras entidades privadas](#)



Anexo Capítulo 2

Fichas de desarrollo de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

- i. Naciones Unidas
- ii. Unión Europea.
- iii. España

i. Naciones Unidas.

Desarrollo de Instrumentos legales y de promoción legislativa

- **Carta de las Naciones Unidas (1945)**. Se establecen los derechos de las mujeres como un principio básico de NN.UU.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, que manifiesta: "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo".
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Mujeres (1979)**, que establece claramente que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad. A partir de este momento, la ONU insta a los gobiernos a establecer formalmente la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades garantizando, de esta manera, el ejercicio de todos los derechos y libertades para cualquier persona..

Conferencias Mundiales sobre las Mujeres

La sucesión de las **4 Conferencias mundiales** sobre las mujeres a lo largo de 25 años supone un afianzamiento a nivel internacional de la importancia de trabajar desde una perspectiva de género, una toma de conciencia sobre los aportes de las mujeres al conjunto de la sociedad y un desarrollo de instrumentos para la eliminación de las discriminaciones. Equidad, desarrollo y paz son los temas de las cuatro conferencias sobre el que se asientan las aspiraciones del sistema de la ONU, sus Estados miembros y sus pueblos.



- **I Conferencia Mundial sobre las mujeres (México, 1975).** El año 1975 es declarado el año internacional sobre las Mujeres y se proclama el primer decenio para la mujer: igualdad, desarrollo y paz.
- **II Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Copenhague, 1980).** Para la revisión intermedia del progreso de los objetivos del decenio.
- **III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi, 1985).** para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio en Nairobi. Los 157 países representados en la Conferencia aprobaron por consenso el texto del informe Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, 1986-2000 que consta de 372 medidas para mejorar la situación de las mujeres en el mundo.
- **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín, 1995).** Se adopta la Plataforma para la Acción que se concentra en temas clave identificados como los principales obstáculos para el adelanto de la mayoría de las mujeres del mundo: desigualdad en el acceso al poder, en la adopción de decisiones, la alfabetización, enseñanza y empleo; pobreza, respeto a los derechos humanos de las mujeres, salud y derechos reproductivos, violencia y tecnología.
- Sesión especial de la Asamblea de NNUU "Pekín + 5" (N. York 2000)

Otras Conferencias y Cumbres de Naciones Unidas que incorporan la igualdad de oportunidades

En los primeros años de la década de los 90 tienen lugar una serie de Conferencias y Cumbres Mundiales sobre distintos temas que abordan e incorporan en sus documentos y debates la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Cumbre sobre Medio Ambiente (Río de Janeiro, 1992):** reconoce el papel esencial de las mujeres en la preservación y gestión del medio ambiente.
- **Conferencia de Derechos Humanos (Viena , 1993).** La violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan a la agenda y a las actividades globales de Naciones Unidas.
- **Conferencia de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).** El empoderamiento de las mujeres es considerado como parte integrante del desarrollo.
- **Cumbre de Desarrollo Social (Copenhague, 1995).** Compromiso de asegurar la plena igualdad.

Organismos específicos para promover la igualdad

- **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).** Se crea en 1946.



- *Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). Se crea en 1976 desde las recomendaciones aprobadas en la I Conferencia mundial de las mujeres.*
- *Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Se crea en 1976 desde las recomendaciones aprobadas en la I Conferencia mundial de las mujeres.*
- *División para el Progreso de la Mujer (DAW), Se crea en 1988.*

Organismos de Naciones Unidas con departamentos o programas para favorecer la igualdad

- *División Especial de la Mujer del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*
- *Dependencia especial de la Mujer en el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP)*
- *Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) destacada por el trabajo que vienen desarrollando para promocionar a las mujeres desde diferentes organismos creados específicamente para tal fin y por el desarrollo de instrumentos y herramientas prácticas para la igualdad de las mujeres en este sector.*
- *Organismos con programas específicos relacionados con el avance de las mujeres: Organización de NNUU para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), el Banco Mundial, etc.*

[Volver al índice](#)

[Volver al texto](#)

ii. La Unión Europea.

Desarrollo de medidas normativas

Los principales hitos de la evolución normativa y política europea puede resumirse en los siguientes puntos:

- ***Tratado de Roma (1957), Art. 119. Obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo***
- ***Cumbre de París (1972). Se aprueba el I Programa de Acción Social que contiene el siguiente objetivo:***



“Crear una situación en la que se asegure la Igualdad entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad, mejorando las condiciones económicas y psicológicas, así como la infraestructura social y pedagógica”.

- *A partir de 1974 se suceden una serie de Directivas, Decisiones y Resoluciones del Consejo y del Parlamento Europeo que hacen avanzar la normativa Comunitaria para asegurar la igualdad de oportunidades.*
- *En 1996 la Comisión Europea aprueba una **Comunicación** “Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas” suponiendo un paso definitivo para la movilización de todas las acciones y las políticas generales de forma explícita para promover la igualdad.*
- ***Tratado de Ámsterdam** (1997). Contiene artículos específicos en los que se establece formalmente el compromiso de la Comunidad con la integración de la igualdad en el conjunto de las políticas.*

El Artículo 2 hace referencia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la Comunidad Europea. Es en el Artículo 3 donde se establece que todas las actividades de la Comunidad deberían contribuir a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 141, que modifica el ámbito de actuación del antiguo artículo 119 con la introducción del concepto de “igual salario para un trabajo de igual valor” y añade dos apartados: el apartado 3 que prevé que el Consejo proponga medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral, y el apartado 4 que plantea a los Estados miembros la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva, en aquellas situaciones donde uno de los dos sexos se encuentre infrarepresentado profesionalmente.

Los Programas de acción comunitaria de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

- ***I Programa**, 1982-1985, que refuerza la adopción de medidas jurídicas para incluir la igualdad en las legislaciones de los Estados miembros,*
- ***II Programa**, 1986-1990, que establece medidas específicas en siete áreas de actuación con especial incidencia en la actuación en el ámbito laboral y a favor del reparto equitativo de las responsabilidades sociales, familiares y profesionales,*
- ***III Programa**, 1991-1995, cuyos objetivos principales son el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la mejora de la calidad del empleo de las mujeres, el fomento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales,*



- **IV Programa**, 1996-2000, que promueve un cambio estructural en la sociedad y la economía desde la perspectiva de género y que plantea la necesidad de poner en marcha la estrategia de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y actuaciones (mainstreaming de género),
- **Estrategia marco y V Programa de acción**, 2001-2006. Por primera vez se ha elaborado la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la que se encuadra el V Programa de acción comunitaria, diferenciando de esta manera las orientaciones políticas de la operativa de intervención social propuesta. Para este periodo se promueve un enfoque dual, acciones específicas e integración en políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades

La Estrategia marco

La Estrategia marco se constituye como marco común organizador de las distintas políticas y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, los cinco ámbitos de intervención con sus respectivos objetivos propuestos por la Estrategia, constituyen el marco referencial al que deben vincularse todas las actuaciones comunitarias:

- *Igualdad de género en la vida económica. El segundo objetivo operativo de este ámbito es el de mejorar la utilización de los Fondos estructurales para promover la igualdad.*
- *Igualdad en la participación y la representación.*
- *Igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y aprovechamiento de los derechos sociales.*
- *Igualdad de género en la vida civil.*
- *Cambios de los estereotipos y roles.*

Se indican a continuación los mecanismos que plantea la Estrategia para la consecución de sus objetivos y que, como puede observarse, se basan principalmente en el desarrollo de la coordinación y cooperación así como en el establecimiento de criterios y herramientas de seguimiento y evaluación.

- *Refuerzo de la cooperación con los organismos de igualdad de los Estados miembros así como de la coordinación de las actividades. El Comité consultivo de la Comisión para la igualdad de oportunidades formado, entre otros, por los organismos de igualdad de los Estados miembros, se encargará del seguimiento de la Estrategia.*



- Refuerzo de las estructuras de la Comisión tales como el Grupo de comisarias y comisarios para la igualdad de oportunidades y el Grupo interdepartamental de igualdad de género, que llevarán a cabo las tareas de coordinación entre departamentos y servicios.
- Refuerzo de la cooperación entre las instituciones comunitarias y organismos de estudio e investigación.
- Cooperación con agentes sociales, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales.
- Establecimiento de indicadores y de referencias.
- Actividades de información, realización de informes periódicos y evaluación interna.

Desarrollo de la igualdad de oportunidades en diferentes áreas políticas

- **Políticas de Investigación y Ciencia.** En 1999 la Comisión Aprueba un Comunicado sobre Mujeres y Ciencia y pone en marcha diferentes estudios con el fin último de fomentar la participación de las mujeres en los programas de Ciencia e Investigación.
- **En las Políticas de Investigación y Educación** (Leonardo, Sócrates, Juventud con Europa) fundamentalmente en su última fase se hace especial mención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **En las Políticas de Cooperación al Desarrollo** con partidas presupuestarias específicas para la integración de las cuestiones de igualdad en los países de América latina, los países ACP y de la Cuenca Mediterránea.
- **Política de personal:** la Comisión aplica desde hace años una política de igualdad de oportunidades en su política de personal a través de programas de acciones positivas.
- **La violencia a través del programa Daphne** (97-99) que contiene medidas para combatir la violencia contra las niñas, las adolescentes y las mujeres
- **La Estrategia Europea para el Empleo.** Las Directrices que presenta la Comisión en 1998 a los Estados miembros incluye como 4º pilar "Igualdad de Oportunidades o potenciación de las políticas de género. La Comisión insiste en el mismo sentido en las Directrices de 2001.

[🔗 Volver al índice](#)

[🔗 Volver al texto](#)



iii. España.

Los principales hitos relacionados con el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España se pueden resumir en los siguientes puntos:

Desarrollo Normativo

- *Constitución española (1978): A partir de los artículos. 9 y 14 de esta Constitución se procede a la eliminación de todas las formas de discriminación que existen en la legislación vigente, adecuándola también a los compromisos internacionales contraídos.*
- *Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*
- *Proposición de Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones formativas que elabore el Gobierno.*

Planes específicos de Igualdad

En el estado español ha habido 3 Planes de Igualdad de Oportunidades para la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades, más un cuarto actualmente en vigencia . Los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tienen como objetivo impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para mejorar la situación de las mujeres.

- *I Plan de igualdad (1988-90). Se centra en el establecimiento de reformas legislativas.*
- *II Plan de Igualdad (1993-1995). Se centra en actuaciones específicas que favorezcan la participación de las mujeres en la vida económica y social.*
- *III Plan de Igualdad (1997-2000). Aunque se basa en actuaciones específicas por primera vez se introduce la estrategia del mainstreaming.*
- *IV Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006*

Los gobiernos autonómicos y locales también han puesto en marcha Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de actuación.

IV Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006

Este Plan se basa en el compromiso de la Plataforma para la acción de la IV Conferencia mundial de las mujeres 1995 y en la Estrategia marco comunitaria



sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005 así como en las conclusiones de la evaluación del III Plan de igualdad de oportunidades.

El objetivo principal del Plan es eliminar la discriminación todavía existente y aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que está ausente o infrarepresentada a través de políticas específicas y la aplicación del principio del mainstreaming.

Establece 8 áreas estratégicas, desarrolladas en 168 líneas de acción:

- *Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas*
- *Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica*
- *Participación en la toma de decisiones*
- *Promoción de la calidad de vida de las mujeres*
- *Fomento de la igualdad en la vida civil*
- *Transmisión de valores y actitudes igualitarias*
- *Conciliación de la vida familiar y laboral*
- *Cooperación*

Otros Programas relacionados o que incorporan la Igualdad de Oportunidades

- *Plan de Acción contra la Violencia doméstica (1998-2000)*
- *Carta para la Igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito rural (1995)*
- *Planes Nacionales de acción para el empleo (Carácter anual)*
- *Plan Nacional de acción para la inclusión social del Reino de España 2001-2003*
- *Plan integral de apoyo a la familia 2001-2004*

[Volver al índice](#)

[Volver al texto](#)



Anexo 2: Documentos oficiales y normativa.

i. Igualdad de oportunidades en la Unión Europea

- Artículo 2; apartado 2 del artículo 3; artículo 13; apartados 3 y 4 del artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.
- Capítulo de igualdad en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

Directivas

- Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros que se refieran a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 86/378/CEE 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 seguridad social.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE 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 período de lactancia.
- Directiva 96/34/CE 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.
- Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 97/81/CE y Directiva 93/104/CE del Consejo relativas al trabajo a tiempo parcial.



Reglamentos

- Reglamento (CE) nº 2836/98 del Consejo de 22 de diciembre de 1998 sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo.

Decisiones

- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)
- Decisión de la Comisión de 19 de Junio 2000 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión (DOCE L 154/34 de 27/06/2000)

Recomendaciones

- Recomendación 96/694 del Consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones.
- Recomendación 87/567/CEE de la Comisión de 24 de noviembre de 1987 sobre la formación profesional de las mujeres
- Recomendación 84/ 635/ CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer

Resoluciones

- Resolución 2003/C 175/02 del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el capital social y humano. Formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres.
- Resolución del Parlamento Europeo de 9 de marzo de 1999 sobre la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias.
- Resolución del Parlamento europeo sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones. Sesión plenaria A5-0373/2000.
- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar
- Resolución 1999/C 201/01 del Consejo de 20 de mayo de 1999 sobre la mujer y la ciencia.



Comunicaciones

- Comunicación COM(2000) 335 final de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005.
- Comunicación COM(2001) 773 final de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Programa de trabajo para 2002.
- Comunicación COM(2001) 119 final de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Programa de trabajo para 2001.
- Comunicación de la Comisión COM(2000) 120 final. Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité económico y social y al Comité de las regiones sobre la aplicación de la Recomendación 96/694 del Consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones..
- Comunicación de la Comisión de 7 de Julio 2000 a los Estados miembros sobre la Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y en los grupos de expertos creados por la Comisión (DOCE C 203/4 de 18/07/2000)
- Informes anuales de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea.
 - COM(2003) 98 final, relativa al año 2002
 - COM(2002) 258 final, relativa al año 2001
 - COM(2001) 179 final, relativa al año 2000
 - COM(2000) 123 final, relativa al año 1999
 - COM(1999) 106 final, relativa al año 1998
 - COM(1998) 302 final, relativa al año 1997
- Comunicación COM/2001/0295 final, de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre el Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo.

[Volver a índice](#)



i. Igualdad de oportunidades en los Fondos estructurales

- Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales y Reglamento (CE) nº 438/2001 por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento 1260/1999 del Consejo en relación con los sistemas de gestión y control de las ayudas.
- Reglamento (CE) nº 1784/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 1999, relativo al Fondo Social Europeo.
- Reglamento (CE) nº 1783/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 1999, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional.
- Reglamento (CE) nº 1257/1999 del Consejo, de 17 de mayo de 1999, sobre la ayuda al desarrollo rural a cargo del Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola (FEOGA) y por el que se modifican y derogan determinados Reglamentos.
- Reglamento (CE) nº 2792/1999 del Consejo, de 17 de diciembre de 1999, por el que se definen las modalidades y condiciones de las intervenciones con finalidad estructural en el sector de la pesca.
- Resolución (94/C 231/01) 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.
- Resolución (96/C 386/01) del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, sobre la integración del principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales europeos.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la utilización de los fondos estructurales (2002/2210(INI)). Texto aprobado en la sesión del jueves 13 de marzo de 2003.
- Comunicación COM (2002) 748 final. de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006

[Volver a índice](#)

i. Igualdad de oportunidades en España.

- Artículos 9.2, 14, 35 de la Constitución española.
- Artículos 4, 17, 37, 46, 48, 52, 53, 55 del Estatuto de los trabajadores.



- Proposición de Ley 624/000013 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 4/1995 de regulación del permiso parental y por maternidad.
- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo
- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006. Instituto de la Mujer. <http://www.mtas.es/mujer/piom.htm>.
- Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de las comunidades autónomas. (Ver páginas web de los organismos regionales de igualdad).
- Plan integral de apoyo a la familia 2001-2004
- Plan nacional de acción para la inclusión social del Reino de España 2001-2003
- Programas operativos 2000-2006 integrados en los marcos comunitarios de apoyo para las intervenciones estructurales comunitarias. <http://www.mtas.es/uafse/es/progra2.htm>.
- Planes de acción para el empleo

<http://www.mtas.es/uafse/es/planes.htm>.

[Volver a índice](#)



Anexo 2: Bibliografía y documentos de interés.

i. Estudios e investigaciones

- Impact evaluation of the EES. Equal opportunities for women and men. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/equ_opp_en.pdf
- Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos número 28. Instituto de la Mujer. 1999.
- III Seminario europeo ‘La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los fondos estructurales, Santander, 14 y 15 de junio de 2002. <http://www.mtas.es/mujer/santa.doc>.
- Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001 – 2005. Comisión Europea. Serie Documentos número 33. Instituto de la Mujer. 2001.
- Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres. Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico OCDE. Serie documentos número 13. Instituto de la Mujer. 1993.
- Gender pay equity. Resultados del Observatorio de la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html>
- Folleto ‘Participación de las mujeres en el desarrollo rural. Un futuro cierto para la Europa rural’. DG Agricultura, 2000. http://www.europa.eu.int/comm/agriculture/publi/women/broch_es.pdf
- The life of women and men in Europe. Eurostat, 2002.
- Recopilación de normativa nacional e internacional sobre igualdad de género. <http://mujeres.universia.es/derechosmujer/derechosmujer.htm>.
- Las mujeres en cifras. 20 años (1983 – 2003). Instituto de la Mujer.

[Volver a índice](#)



ii. Guías y manuales

- Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales. [Instituto de la Mujer, 2002. http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc](http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc).
- El nuevo período de programación 2000-2006. Documento de trabajo metodológico nº 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas. Comisión europea. http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf.
- The new programming period 2000-2006. Technical paper by theme number 3. Mainstreaming equal opportunities for women and men in structural fund programmes and projects. Comisión Europea. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/equ_op_en.pdf.
- Líneas directrices para la integración y la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las propuestas de los programas del FSE. Mary Braithwaite, Nathalie Wuiame, Asbl Engender. DG V. Comisión Europea.
- Guía para la evaluación del impacto de género. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf
- Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia. http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/manualrecomendaciones_cas.pdf.
- Incorporación de la perspectiva de género en el programa del Departamento de agricultura de la Diputación Foral de Bizkaia. http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/servicio_sustitucion_s.pdf.
- Making mainstreaming work. Rona Fitzgerald, mayo 2002. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/pgm_external_en.pdf
- Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género. Fundación Mujeres, 2001
- Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres, 1999
- Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género. Fundación Mujeres, 2003. Proyecto EQUAL 'La igualdad crea empleo'.
- Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi, 2002. Instituto Asturiano de la mujer



- Guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en los análisis y las actuaciones de las agencias de empleo y desarrollo local. Patricia García Ojeda, 2000. Mancomunidad del Norte de Tenerife.
- Perspectiva de género en el desarrollo local y regional. Emakunde. http://www.emakunde.es/indice_c.htm.
- Guía para un enfoque de género en el desarrollo rural. Proyecto mujeres [Lider@s](#) del desarrollo rural (Leader II), 2001
- La perspectiva de género: guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos e investigación de acciones públicas y civiles. D. Cazés, M. Lagarde y B. Lagarde. Méjico, 1999.
- Guía 'Igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea'. Diálogo con los ciudadanos y las empresas. <http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/be/giindex.htm>

[Volver a índice](#)

iii. Presupuestos y financiación desde la perspectiva de género

- Presupuestos públicos en clave de género. Emakunde. http://www.emakunde.es/images/upload/ppcg_S.pdf.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el gender budgeting (integración de la perspectiva de género en el presupuesto), elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/2198(INI). Texto aprobado en la sesión del 3 de julio de 2003.
- Opinion on gender budgeting. Informe del Comité Consultivo de igualdad de oportunidades para la Comisión europea, mayo 2003.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/eq_uopp/strategy/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf

- Gender mainstreaming and gender budgeting.

Informe de Diane Elson a la conferencia 'Igualdad de género y el futuro de Europa' de la Comisión europea, DG Educación y cultura y proyecto Jean Monnet, celebrada el 4 de marzo de 2003.

<http://europa.eu.int/comm/education/programmes/ajm/equality/contributions/elson.pdf>.

- General Issues and Concerns in Financing for Development. INSTRAW, mayo 2003. http://www.un-instraw.org/docs/gfd/financing_working_draft.pdf.



- Financing for Development Gender Policy Briefing Kit. <http://www.wedo.org/ffd/kit.htm>.

[Volver a índice](#)



Anexo 3: Igualdad y género en Internet

i. Unión Europea

- http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm. Unidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la DG empleo y asuntos sociales.
- http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html. Estadísticas de género en la Unión Europea.
- http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_en.htm. Programa Daphne contra la violencia a la infancia, personas jóvenes y mujeres
- <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02205.htm>. Resúmenes de legislación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/women-dgentr-activities.htm>. Espacio de la DG Empresa sobre actividades dirigidas a mujeres empresarias.
- http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/ega/index_en.html. Espacio para la igualdad de oportunidades de la DG Educación y cultura.
- http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm. Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo
- http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_7_en.htm. Fichas técnicas sobre igualdad entre hombres y mujeres del Parlamento Europeo
- <http://www.humanrights.coe.int/equality/>. Página del Consejo de Europa sobre Igualdad entre mujeres y hombres.
- <http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>. Programa 'Mujeres y ciencia' de la Comisión Europea, DG Investigación.
- http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com_group_en.html. Grupo de comisarios/as sobre igualdad de género
- http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html. Comité consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/isg.html. Grupo interdepartamental sobre igualdad de género

[Volver a índice](#)



ii. Organizaciones internacionales

- <http://www.gender-budgets.org/>. Presupuestos desde una perspectiva de género
- <http://www.a-i.es/temas/mujeres/default.shtm>. Espacio de género en Amnistía Internacional
- <http://www1.oecd.org/dac/Gender/index.htm>. Grupo de trabajo sobre género de la OCDE.
- http://www.iom.int/en/who/main_policies_gender.shtml. Grupo de trabajo sobre género de la Organización Internacional de Migración
- <http://www.sdn.undp.org/gender/>. Página de género y desarrollo del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas
- <http://www.unifem.org/>. Página de UNIFEM, Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas
- <http://www.un-instraw.org/>. INSTRAW, Instituto internacional de las Naciones Unidas de formación e investigación para el progreso de las mujeres.
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- <http://www.unece.org/oes/gender/Welcome.html>. Página de género en UNECE (Comisión económica para Europa de las Naciones Unidas).
- <http://www.worldbank.org/gender/>. Página sobre género en el Banco Mundial
- <http://www.who.int/gender/en/>. Página del Departamento de género y salud de las mujeres de la Organización Mundial de la Salud
- <http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home>. Página sobre género de la OIT
- <http://www.cinterfor.org.uy/mujer>. Página sobre género de la CINTERFOR (OIT)
- <http://www.iadb.org/exr/topics/qwomen.htm>. Espacio para el tema mujer del BID, Banco Interamericano de Desarrollo.
- <http://www.thecommonwealth.org/gender/content.htm>. Página de género de la Commonwealth

[Volver a índice](#)



iii. Organismos de igualdad españoles (Administración central y regional)

- <http://www.mtas.es/mujer/>. Instituto de la mujer (Ministerio de trabajo y asuntos sociales)
- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/entrada.htm>. Instituto andaluz de la mujer
- <http://portal.aragob.es/>. Departamento de servicios sociales y familia, Instituto aragonés de la mujer
- <http://www.caib.es/>. Consejería de presidencia y deportes, Instituto balear de la mujer
- <http://www.icmujer.org/>. Instituto canario de la mujer.
- <http://www.mujerextremadura.com/>. Instituto extremeño de la mujer
- <http://www.emakunde.es/>. Instituto vasco de la mujer
- <http://www.xunta.es/auto/sgj/>. Servicio gallego de igualdad.
- <http://www.carm.es/cpre/mujer/>. Secretaría sectorial de la mujer y juventud de Murcia.
- <http://www.cfnavarra.es/inam/INDEX.HTM>. Instituto navarro de la mujer
- <http://www.gencat.es/icdona/>. Instituto catalán de la mujer
- <http://www.jccm.es/social/prog.htm>. Dirección general de la mujer de Castilla la Mancha
- <http://www.mujerdecantabria.com/>. Dirección general de la mujer de Cantabria
- <http://www.tra.gva.es/espa/home/framemujer.htm>. Dirección general de la mujer de la Comunidad valenciana
- <http://www.larioja.org/plan/mujer1.htm>. Plan integral de la mujer de La Rioja
- <http://www.jcyl.es/>. Consejería de familia e igualdad de oportunidades, Dirección general de la mujer.
- <http://www.comadrid.es/>. Consejería de trabajo, Viceconsejería de trabajo, Dirección general de la mujer
- <http://www.ciceuta.es/consejerias/csi-biensocial/cam/cam.htm>. Centro asesor de la mujer de la Ciudad autónoma de Ceuta
- El Instituto asturiano de la mujer y la Viceconsejería de la mujer de la Ciudad autónoma de Melilla no disponen de espacios propios.



[Volver a índice](#)

iv. Otros organismos públicos españoles

- <http://www.aeci.es>. Programa de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Agencia española de cooperación internacional.
- http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/ca_igual.htm. Unidad para la igualdad de oportunidades y políticas de género de la Diputación Foral de Bizkaia
- <http://www.unidadgenero.com>. Unidad de género de la Junta de Andalucía.
- <http://www.dipgra.es/cpmujer.htm>. Área de mujer de la Diputación Provincial de Granada
- <http://i2.dipalme.org/mujer/>. Área de la mujer de la Diputación Provincial de Almería
- <http://www.dipucordoba.es/mujer/>. Área de la mujer de la Diputación Provincial de Córdoba
- <http://www.dpm-mujer.org/>. Servicio provincial de la mujer de la Diputación Provincial de Málaga.
- <http://www.dip-alicante.es/mujer/>. Área de la mujer de la Diputación Provincial de Alicante.
- <http://www.cird.bcn.es/castella/einfor/einfor8.htm>. Red de centros de documentación y bibliotecas de mujeres. Centro municipal de información y recursos para las mujeres del Ayuntamiento de Barcelona.

[Volver a índice](#)

v. Sindicatos

- <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>. Secretaría Confederal de la Mujer, Comisiones obreras
- <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>. Mujer trabajadora, Unión general de trabajadores
- <http://www.cgt.es/index.php>. Temas: mujer, Confederación General del Trabajo.
- <http://www.etuc.org/>. Confederación europea de sindicatos; aunque no tienen un espacio específico de género, disponen de un Plan de igualdad de oportunidades, entre otras actividades.



[Volver a índice](#)

vi. Asociaciones y otras entidades privadas

- <http://www.womenlobby.org/index2.htm>. Lobby europeo de mujeres
- <http://www.celem.org/>. Coordinadora española del Lobby europeo de mujeres
- <http://www.ewla.org/>. Asociación europea de mujeres abogadas.
- <http://themis.matriz.net/>. Asociación de mujeres juristas
- <http://www.lamujerconstruye.org/>. Mujeres en la arquitectura y la construcción.
- <http://www.nodo50.org/mujeresurbanistas/>. Mujeres urbanistas
- <http://www.generourban.org/>. Portal del Departamento Genaro y Urbanismo de la E.T.S.A. de Madrid.
- <http://www.witec.net/>. Asociación europea de mujeres en la ciencia, la ingeniería y la tecnología
- <http://www.equalitec.com/index.php>. Contratación y promoción de mujeres en la tecnología de la información y las industrias de la comunicación y la electrónica.
- <http://www.unizar.es/mutem/>. Asociación de mujeres científicas y técnicas.
- <http://www.ls.fi.upm.es/wie-spain/index.html>. Asociación de mujeres españolas en la ciencia y en la tecnología
- <http://www.adabyron.org/>. Organización española para la coeducación matemática.
- <http://www.mujeresempresarias.org/>. Organización de mujeres empresarias y gerencia activa.
- <http://www.amecoop.org/>. Asociación de mujeres empresarias de cooperativas.
- <http://usuarios.iponet.es/fedepe/index.htm>. Federación española de mujeres directivas, ejecutivas, profesionales y empresarias
- <http://www.servicom.es/WWB/>. Banco mundial de la mujer
- <http://www.femur.es/>. FEMUR, Federación nacional de la mujer rural.
- <http://www.mujierrural.com/>. AMFAR, Federación de mujeres y familias del ámbito rural.



- <http://www.mujeresvecinales.org/portada.htm>. Mujeres en las asociaciones de vecinos.
- <http://www.nodo50.org/mujeresred/>. Portal de género.
- <http://www.europrofem.org>. Red de hombres profeministas en Europa
- <http://www.hombresigualdad.com>. Hombres por la igualdad.

[Volver a índice](#)