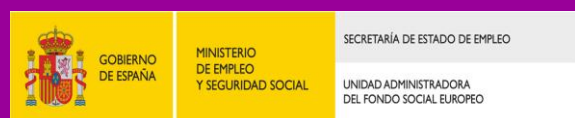


PROTOCOLO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y el
Fondo de Cohesión 2007-2013 cofinanciada por



DOCUMENTO ELABORADO EN EL MARCO DEL GRUPO DE TRABAJO DE
MAINSTREAMING DE GÉNERO, COORDINADO POR EL INSTITUTO DE LA MUJER Y
LA UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FSE



Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género plantea la conveniencia de elaborar un Protocolo con el fin de favorecer la introducción del enfoque de género en las políticas públicas, en particular, en aquéllas promovidas por los organismos participantes en el Grupo y cofinanciadas con Fondos Estructurales o el Fondo de Cohesión.

Este Protocolo pretende ser una herramienta de carácter general que, a lo largo de cuatro epígrafes, recoge las pautas básicas para la implantación de un proceso de Mainstreaming de Género en cualquier organización o entidad. Estos epígrafes son:

- La capacitación del personal de las organizaciones.
- Las estructuras organizativas.
- El marco normativo.
- La dirección organizativa.

El concepto de transversalidad nace en Suecia a principios de la década de los noventa, en el contexto de la articulación de la política de promoción de las mujeres en el ámbito laboral; por ello puede afirmarse que las políticas de mujeres son las pioneras en utilizar la transversalidad y desde aquí se generaliza esta metodología de trabajo y se amplía al resto de políticas públicas. Sin embargo, será en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995) cuando el término "gender mainstreaming" se posicionará en la agenda internacional.

Así, y de conformidad con la **definición de Mainstreaming de género defendida en el marco del Consejo de Europa** (1998):

"La integración de la perspectiva de género consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos políticos, de modo que los actores implicados normalmente en la elaboración de las políticas incorporen una perspectiva de igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de acción, a todos los niveles y en todas las etapas".

El origen de la transversalidad de género se encuentra en la teoría del género como construcción social, cultural y política de las diferencias sexuales, y en la crítica feminista a la supuesta neutralidad del derecho. El punto de partida de la elaboración de la estrategia de la transversalidad de género es la convicción que las desigualdades derivan de las estructuras sociales y culturales modeladas sobre estándares neutros-masculinos. Por ello, esta estrategia tiene por objetivo desestructurar este modelo dominante, integrando la perspectiva de género y de la igualdad real-efectiva de mujeres y hombres transversalmente en todas las iniciativas políticas.

El Mainstreaming de Género constituye, por tanto, la estrategia más reciente para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde las políticas públicas. Dado que las desigualdades se manifiestan de forma recurrente, están presentes en todos los ámbitos de la vida y se encuentran

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y
el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

enraizadas en la estructura y dinámicas sociales, es necesario plantear el principio de igualdad como un objetivo que, de manera integrada, impregne la toma de decisiones, el diseño, la gestión, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas.

Además, entre los objetivos de este Protocolo se pretende:

1. Proporcionar una herramienta con los pasos a seguir para implantar, en el seno de una organización, un proceso de mainstreaming de género.
2. Ejemplificar la ejecución de dicho proceso en la promoción e implantación de las cláusulas de género en la actividad de contratación y subvención en una entidad.
3. Recoger ejemplos prácticos de actuación implementados por las entidades participantes en el Grupo que refuercen, ilustrándolas, las directrices proporcionadas por el Protocolo.

Por tanto, el documento que a continuación se presenta consta de los siguientes apartados y contenidos:

- Un primer apartado relativo a [CAPACITACIÓN DEL PERSONAL](#) de la organización en temas de igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de género.
- Un segundo apartado correspondiente a la creación [DE ESTRUCTURAS](#) dentro de las organizaciones o a la utilización de estructuras preexistentes para impulsar, coordinar e implementar el proceso.
- Un tercer apartado alusivo al [MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO](#) de los procesos de mainstreaming de género.
- Un apartado final relativo al [COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN](#) en la puesta en marcha del mencionado proceso.
- [GLOSARIO](#).

En cada uno de los apartados, además, se muestran ejemplos concretos y reales de prácticas aplicadas por los organismos participantes en este Grupo de Trabajo.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

EPÍGRAFE 1: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

LA ADOPCIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO: LA IMPORTANCIA DE CAPACITAR AL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN.

La adopción de un proceso de *mainstreaming* de género dentro de una organización supone una importante transformación de la misma, que afecta tanto a su estructura como a sus recursos, procedimientos, procesos y productos. Esto es así porque la adopción transversal del enfoque de género ha de afectar a la organización de manera estructural, desde sus cimientos.

En este sentido, en el contexto de la reorganización de recursos y procedimientos que la implantación de ese proceso supone, se requiere que las personas encargadas del desarrollo de la actividad y los servicios:

- a) superen, por un lado, los estereotipos de género que obstaculizan una aplicación y desarrollo apropiados de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su actividad cotidiana,
- b) y por otro, adquieran una apropiada capacitación técnica para la utilización de las herramientas y procedimientos que garantizan un adecuado desarrollo de esta estrategia.

Catalizar, por tanto, el proceso de *mainstreaming* dentro de la organización requiere que su personal cuente con la formación técnica imprescindible para utilizar las herramientas al efecto. En definitiva, capacitar al personal de una organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres satisfaría los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar al personal en todos los niveles de la importancia de fomentar la igualdad, desde la actuación de los poderes públicos.
2. Proporcionarles los conocimientos necesarios para cumplir con lo establecido, como Administraciones Públicas, relativo a la no discriminación por razón de sexo, así como a la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Promover procesos de cambio de mentalidades en la organización, removiendo obstáculos y resistencias.
4. Generar un clima favorable a la activación de un proceso de *mainstreaming*, que actúe como palanca de cambio radical en el seno de la organización.

Las acciones formativas y de capacitación no pueden ser iguales para todas las personas, de ahí que el diseño de un plan al efecto deba contemplar, como se verá a continuación, aspectos relativos a la naturaleza de la propia organización, su ámbito de actuación, los conocimientos previos del personal en la materia, las funciones, responsabilidades y categoría profesional de cada trabajador/a, etc.

A continuación se ofrecen las pautas para desarrollar dicho proceso de capacitación. En paralelo, se ofrece, a modo de ejemplo, la aplicación práctica de dichas pautas en un proceso de adopción de cláusulas de género dentro de una organización.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE MG	CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO
<p>1) Realizar una EVALUACIÓN de la entidad en lo relativo a la pertinencia de género de su actividad global (o de la actividad específica sobre la que se pretende aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres).</p> <p>2) Realizar un DIAGNÓSTICO sobre los conocimientos del personal de la organización en materia de teoría de género e igualdad de oportunidades.</p> <p>El objetivo de este diagnóstico es triple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ en primer lugar, valorar el grado de conocimiento existente entre las personas de la organización acerca de la materia; ▪ en segundo lugar, detectar las actitudes implícitas y explícitas de cada persona al respecto, así como las posibles resistencias al proceso; y ▪ en tercer lugar, y en su caso, establecer diferentes niveles de conocimiento y especialización en la materia, de manera que la formación pueda ajustarse a las necesidades y posición de cada persona dentro de la organización. <div style="background-color: #d3d3d3; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El diagnóstico deberá ser realizado por una o varias personas con conocimientos suficientes en teoría de género y políticas públicas de igualdad. ✓ Sería oportuno solicitar la colaboración y el apoyo técnico del correspondiente organismo de igualdad. ✓ Desarrollar un cuestionario personal semiestructurado para su aplicación online, que permita el uso de preguntas abiertas y cerradas. Esto servirá al objetivo de evaluar los conocimientos pero también de detectar actitudes implícitas y explícitas hacia la igualdad entre mujeres y hombres. </div>	<p>1) Realizar una EVALUACIÓN de la entidad en lo tocante a la pertinencia de género de sus competencias relativas a la aplicación de cláusulas de género en su actuación.</p> <p>CUESTIONES A EVALUAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbito de actuación: ¿se trata de un ámbito donde estén diagnosticadas desigualdades de género? ▪ Competencias de la entidad en ese ámbito en el contexto de su marco regulador: ¿Tiene atribuciones el organismo en materia de igualdad?, ¿incide la actividad del organismo en mujeres y hombres?, ¿de qué manera? ▪ Procesos de contratación y subvenciones que la entidad lleva a cabo: ¿cuántos?, ¿de qué tipo?, ¿qué cuantía tiene cada tipo de proceso? Volumen anual y tipo de operaciones. <p>El análisis de estos aspectos permitirá determinar la pertinencia al género de la actividad de este organismo así como la posibilidad real de implantar cláusulas de género en sus procesos de contratación y/o subvenciones.</p> <p>2) Para realizar el diagnóstico, es necesario trazar un MAPA DE PERSONAS IMPLICADAS en los procesos de contratación y subvenciones que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas y sexo ▪ Funciones y responsabilidades. ▪ Departamento al que se adscriben. ▪ Momento del proceso en que intervienen. ▪ Relaciones y autoridad, etc. <p>3) Una vez identificadas las personas que requieren de la formación, se realizará un DIAGNÓSTICO sobre los conocimientos de este personal en materia de cláusulas de género y subsidiariamente, en género e igualdad de oportunidades.</p>

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE MG

EJEMPLOS DE PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO:

- ✓ **Cerradas:**
La igualdad de género es una cuestión relevante para:
 - Niñas y mujeres, es un asunto de mujeres
 - Los países en desarrollo, que es donde hay mayores desigualdades entre hombres y mujeres
 - Todas las sociedades, para hombres y mujeres por igual.
- ✓ **Semi-abiertas:**
En su opinión, las políticas de igualdad ¿son útiles? (dar opciones Si/No/NS-NC). ¿Por qué?
- ✓ **Abiertas:**
¿Qué artículo de la Constitución respalda la igualdad y no discriminación ante la Ley de los/as españoles/as por razones de sexo?
¿Ha recibido usted formación sobre teoría de género? ¿Ha recibido alguna vez formación en materia de igualdad de oportunidades y de trato?

TEMAS A EVALUAR en el diagnóstico:

- Conceptos básicos de igualdad.
- Conocimientos de políticas públicas de igualdad.
- Conocimientos acerca de la igualdad en el ámbito laboral y de los RR.HH.
- Conocimientos de transversalidad de género en la legislación europea, nacional y autonómica.
- Lenguaje no sexista.
- Impacto de género.
- Estrategias y herramientas de intervención.
- Estadísticas e indicadores.
- Presupuestos con enfoque de género.

3) A partir del trabajo anterior, se procederá a realizar un **ANÁLISIS DE PERFILES PROFESIONALES, PUESTOS Y FUNCIONES** dentro de la organización. El objetivo de este análisis es valorar la pertinencia de género de cada puesto y diseñar el plan de formación en consonancia con ello.

CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO

El **objetivo** de este diagnóstico es valorar el **grado de conocimientos** de estas personas en materia de cláusulas de género; en segundo lugar, detectar las **actitudes** implícitas y explícitas y las posibles resistencias al proceso.

ESTRATEGIAS:

- ✓ El diagnóstico deberá ser realizado por una o varias **personas con conocimientos** suficientes en materia de cláusulas de género.
- ✓ Solicitar la colaboración y el **apoyo técnico** de algún/a experto/a en cláusulas de género.
- ✓ Como en el caso general, es posible desarrollar un modelo de **cuestionario personal semiestructurado para su aplicación online**, con preguntas cerradas y abiertas (éstas, a modo de test de contraste) que permitan evaluar sus conocimientos y contrastar sus actitudes al respecto.

Ejemplos de preguntas del cuestionario:

- ✓ **Cerradas:**
¿Contempla la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres el uso de cláusulas en la contratación pública?
 - Si, la LOIEMH regula su uso en toda la actividad de las Administraciones Públicas.
 - La LOIEMH no dice nada al respecto
- ✓ **Semi-abiertas:**
En su opinión, la aplicación de cláusulas de género ¿es efectiva? (dar opciones Si/No/NS-NC). ¿Por qué?
- ✓ **Abiertas:**
¿Ha recibido usted formación sobre cláusulas de género?, ¿ha recibido alguna vez formación en materia de igualdad de oportunidades y de trato?, ¿cuáles son, en su opinión, las ventajas de aplicar estas cláusulas?, ¿y las dificultades?

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE MG

Este análisis indagará en cuestiones como:

- Título del puesto
- Departamento al que pertenece
- Resumen de sus tareas
- Relaciones
- Responsabilidad
- Autoridad
- Conocimientos, habilidades y aptitudes que requiere
- Condiciones laborales
- Experiencia en el mismo, etc.

Con esta información podrá elaborarse un **mapa de recursos humanos de la organización pertinente al género**, que delimite la influencia y el papel de cada persona en la organización con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. Esto permitirá la elaboración de un programa formativo específico y adaptado a las necesidades del personal, a sus competencias y responsabilidades.

ALGUNAS CONSIDERACIONES:

- ✓ La formación en igualdad debería ser, con carácter general, **obligatoria** para todo el personal, si bien **adaptada** a la situación y necesidades de cada persona.
- ✓ La formación debería ser integrada en los programas de **formación continua** del organismo, incluidos los cursos ofrecidos a los/as nuevos/as empleados/as.
- ✓ La modalidad formativa prevista en cada caso debería ser compatible con las necesidades de **conciliación** de todo el personal.

4) IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN. El diseño y la realización de las actuaciones formativas deberían establecer objetivos cuantitativos y cualitativos que permitan una evaluación ulterior en términos de aplicación y eficacia. Algunos indicadores posibles serían:

- Nº de mujeres y hombres participantes.
- Nº de personas de cada categoría profesional participantes.
- Masa salarial total del personal, desagregada por sexos.
- Inversión económica en formación.

CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO

ALGUNAS CONSIDERACIONES:

- ✓ La formación sobre cláusulas de género podría integrarse, con carácter general, en los programas de **formación continua** del organismo en determinados puestos y niveles de responsabilidad (todos aquellos puestos involucrados directa o indirectamente en procesos de contratación o subvención y detectados en el Mapa anterior), incluidos los cursos ofrecidos a los/as nuevos/as empleados/as.
- ✓ Esta formación por tanto, sería **obligatoria** para dicho personal, si bien adaptada a la situación y necesidades de cada persona.
- ✓ La modalidad formativa prevista en cada caso debería ser compatible con las necesidades de **conciliación** de todo el personal.

4) DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN. A partir del trabajo anterior, y una vez diagnosticadas las lagunas de conocimiento, las resistencias y potenciales obstáculos, se procederá a diseñar e implementar las actuaciones formativas, con objetivos cuantitativos y cualitativos que puedan ser, a posteriori, evaluados.

Esta formación perseguirá su implementación práctica por parte de las personas formadas.

5) EVALUACIÓN. Una vez desarrolladas las acciones formativas, debería realizarse una evaluación de su aplicación pero también de su eficacia.

Algunos indicadores posibles serían:

- Nº de mujeres y hombres participantes.
- Nº de personas de cada categoría profesional participantes.
- Masa salarial total del personal, desagregada por sexos.
- Inversión económica en formación.
- Formación recibida por el personal masculino y femenino y ratio de inversión formativa, por sexo.
- Valoración de la formación en términos de aprendizajes y aplicabilidad.
- Cambios actitudinales, etc.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE MG	CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE UN PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE CLÁUSULAS DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación recibida por el personal masculino y femenino y ratio de inversión formativa, por sexo. ▪ Valoración de la formación en términos de aprendizajes ▪ Cambios actitudinales, etc. <p>Todos los indicadores utilizados deberán estar desagregados por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N^a de cláusulas de género introducidas por la entidad. ▪ Indicadores relativos a la aplicación de la legislación en materia de igualdad de género en términos generales y en el ámbito específico de las contrataciones y subvenciones. <p>Todos los indicadores utilizados deberán estar desagregados por sexo.</p>

EN PRIMERA PERSONA: EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE LAS ENTIDADES DEL GRUPO

CONTRATACIÓN DE EMPRESAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN ASTURIAS.

Tras la aprobación de la LOIEMH, el Gobierno del Principado de Asturias, a través de la DG de Interior, dependiente de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad (competente en su día), estableció entre las cláusulas administrativas vigentes en aquel momento, la exigencia de que, en los contratos con empresas de seguridad y vigilancia que acudían a licitación, estas empresas presentasen un certificado con el compromiso expreso de implementar medidas, durante el periodo de vigencia del contrato, dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conciliación de la vida familiar y laboral del personal adscrito al mismo.

A este efecto, se consideraban admisibles la participación en Programas institucionales de promoción de la igualdad o la aplicación de Protocolos internos que contemplasen estos objetivos. Su incumplimiento podía suponer la rescisión del contrato.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y
el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

EPÍGRAFE 2: ESTRUCTURAS

1. LA ADOPCIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO: LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON UNA ESTRUCTURA BÁSICA DE IMPLANTACIÓN.

Como ya se mencionaba en el epígrafe anterior, la puesta en marcha de un proceso de *mainstreaming* dentro de una organización supone una importante transformación que afecta o puede afectar, entre otras dimensiones, a su estructura. Éste puede iniciarse de manera espontánea y no regularizada a iniciativa de una o varias personas formadas y sensibilizadas que se movilizan e intentan involucrar a la organización en el proceso. Estos liderazgos informales, sin embargo, poco articulados y carentes de apoyo, no suelen tener éxito a la hora de promover un proceso de *mainstreaming*.

La aplicación efectiva de la transversalidad, por el contrario, implica una actuación intencional, planificada, sistemática e integral para el logro del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, elevando dicho objetivo a principio informador y criterio transversal de toda la acción de la entidad. De ahí que el éxito de una iniciativa de *mainstreaming* se vincule directamente a la constitución de un órgano, grupo de trabajo, comisión o unidad consagrada a esa tarea, que ostente el liderazgo del proceso sobre la base de un mandato específico, de la asignación de recursos y del apoyo explícito de la organización. La organización y creación de estructuras para la promoción de la igualdad dentro de las organizaciones puede adoptar formas diversas. En ese sentido, se ha optado por uno de los modelos posibles (las Unidades de Igualdad de Género) atendiendo a su claridad así como a la posibilidad de replicarlo flexiblemente en diferentes contextos y organizaciones.

CREACIÓN DE ESTRUCTURAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DE UNA ENTIDAD¹

La aplicación efectiva de cláusulas de género dentro de una organización puede tratarse de uno de los objetivos de igualdad identificados por la Unidad de Igualdad de Género, en el marco de desarrollo de un proceso de *mainstreaming* de género.

En este sentido, dicha Unidad estará encargada de promover y desarrollar esa vía de trabajo, para cuyo desarrollo puede contemplar la pertinencia de crear, internamente, un grupo de trabajo específico y de carácter coyuntural, que se concentre en esta cuestión.

¹ Como ya se realizara en el epígrafe anterior, a lo largo del presente Protocolo se incluyen, a modo de aplicación práctica de un proceso de *mainstreaming*, un conjunto de pautas para la puesta en marcha de mecanismos para la implementación de cláusulas de género en la contratación de las organizaciones.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Por tanto, una **COMISIÓN O UNIDAD DE GÉNERO O DE IGUALDAD DE GÉNERO** (en adelante UIG), es una estructura de carácter permanente que se responsabiliza de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de una organización o departamento de la misma, sea esta organización una administración pública de cualquier nivel, una universidad, entidad del Tercer Sector, etc. Esta infraestructura básica habrá de garantizar y hacer viable dicha implantación, asumiendo entre otras responsabilidades, el protagonismo en la fase preparatoria del proceso de *mainstreaming* de género. Esto implica el desarrollo de un diagnóstico de igualdad en la organización, así como la identificación de prioridades y la definición de los objetivos de igualdad que han de guiar al mencionado proceso de *mainstreaming*.

La **creación de las Unidades de Igualdad de Género** emanará, en consecuencia, de un acto propio de la dirección de la organización, única instancia capacitada para poner en marcha una estrategia sistemática, integral e intencionada de este tipo.

2. UBICACIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD.

La **UBICACIÓN** de la UIG dentro de la estructura de una organización puede variar en función de la naturaleza, del tipo, la dimensión y de las características de la misma, del impulso y apoyo con el que cuente, así como de las funciones que le sean encomendadas. No obstante sería recomendable que se ubicara adjunta a la Dirección de la organización, de la que dependería funcional y orgánicamente.

A partir de esta premisa, la Unidad de Igualdad de Género estaría compuesta:

- Por el/la Director/a General de la organización (si se trata de un organismo pequeño) o de la DG responsable de la que la UIG dependa orgánicamente.
- Por el/la Secretario/a General Técnico de la organización o el organismo equivalente, de apoyo a la DG de la que la UIG dependa orgánicamente.
- Por una persona en representación de cada una de las DG que constituyan la organización, o en su caso, de cada uno de los servicios que compongan la DG de la que la UIG dependa orgánicamente.

Por lo que respecta a las **FUNCIONES** de la UIG, con carácter general su función es el impulso al proceso de *mainstreaming* de género, la realización de un diagnóstico de igualdad dentro de la organización y el establecimiento de los objetivos y las prioridades a desarrollar dentro de dicho proceso. Ahora bien, en su vertiente operativa las funciones de la UIG diferirán según los diferentes **NIVELES DE RESPONSABILIDAD** que en seno de de la UIG se relacionan y están representados, esto es, los niveles de decisión y representación política, técnica y operativa.

- i. Al **primer nivel**, representado por la **Dirección General (DG)** de la organización, le corresponderá la decisión y representación política, la planificación y establecimiento de líneas directrices y prioridades de la Unidad. Con ello se aseguraría el compromiso político con la

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

adopción de la transversalidad de género y se legitimarían las actuaciones de la Unidad. Le corresponderían las siguientes funciones:

- Contribuir al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- Impulsar la política de igualdad en el organismo, mediante la elaboración de un diagnóstico, el establecimiento de unos objetivos concretos de la organización en materia de igualdad que se desarrollarán a través de un plan de actuación a adoptar por la Dirección General, que se concretaría en un programa anual de trabajo.
- Estudiar y aprobar los recursos necesarios para el desarrollo del plan de trabajo y de la estrategia de implantación de la transversalidad de género, prestando una atención especial a las necesidades formativas del personal en esta materia.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del plan de trabajo y del desarrollo paulatino de la estrategia de transversalidad.

IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DE UNA ENTIDAD

Funciones de la Dirección General en este proceso:

- Contribuir al cumplimiento de la normativa vigente en materia de cláusulas de género.
- Impulsar un proceso de adopción sistemática de cláusulas de género, mediante el establecimiento de un plan de actuación que defina: objetivos, pasos a dar, recursos, necesidades formativas, etc.
- Establecer los adecuados marcos de entendimiento y de consultas con los Servicios Jurídicos y la Intervención General.
- Seguimiento y evaluación de la implantación del proceso.

ii. Al **segundo nivel** le corresponderá la coordinación de las personas encargadas y de la ejecución de las actuaciones desarrolladas en los distintos departamentos o áreas del organismo, así como el apoyo a la DG. Las personas con competencias operativas al respecto en cada área de la organización se reunirán de forma sistemática al amparo de este nivel, al objeto de impulsar y hacer el seguimiento y coordinar los trabajos iniciados y el cumplimiento con el calendario establecido previamente. Este nivel se situaría en lo que podría ser la **SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA** del organismo y sus funciones serían:

- La coordinación intradepartamental en la ejecución de las medidas destinadas a implantar el *mainstreaming*.
- El apoyo a la representación y dirección política del proceso.
- Supervisar y verificar que se cumple la normativa en lo relativo a aspectos tales como: la desagregación de datos por sexo, la adecuación de las estadísticas, la incorporación de la dimensión de género al presupuesto, la evaluación de impacto previa a las actuaciones y políticas, etc.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas implementadas.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DE UNA ENTIDAD

En la implantación del proceso de cláusulas en encontraría propiamente la UIG o el grupo de trabajo específico, creada en el seno de la misma, para apoyar a la DG se sus trabajos y en la aplicación e sus instrucciones.

Funciones de la UIG en esta materia:

- Apoyar a la DG durante el proceso.
- Ejecutar el plan de trabajo establecido.
- Coordinar la ejecución del proceso en los diferentes Departamentos.
- Establecer y concretar el plan de formación en materia de cláusulas de género para el personal involucrado.
- Elaborar un borrador de documento de instrucciones sobre la implantación de cláusulas
- Difundir y facilitar recursos dentro de la organización.

- iii. Al **tercer nivel**, el nivel operativo o de ejecución, le corresponderá la concreción y aplicación de la perspectiva de género en los procedimientos habituales de gestión de la organización. En este sentido, en cada área del organismo se designará al menos un servicio que cumpla con estas funciones a este nivel. En cada servicio se identificará al menos a una persona de referencia que será elegida de entre el personal fijo en él, persona que tendrá encomendadas las funciones de la UIG a este nivel, a las que debería dedicar una parte a determinar de su jornada laboral.

Sus **FUNCIONES** se concretarían en:

- Ejecutar el programa anual de trabajo en lo relativo a cada área dentro de la organización.
- Asesorar a otros servicios, en su caso, dentro del área o departamento concreto.
- Establecer y concretar el plan de formación continua del personal en la materia de que se trate (igualdad o cláusulas de género).
- Asesorar y elaborar conjuntamente los informes de evaluación de impacto de género, la desagregación de datos y estadísticas por sexo, el establecimiento de indicadores de género, la elaboración de diagnósticos internos de igualdad, etc.
- Difundir y facilitar información y recursos dentro de la organización, etc.

IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DE UNA ENTIDAD:

Funciones del personal técnico:

En el tercer nivel se llevaría a cabo propiamente el diseño y la aplicación de las cláusulas de género, con la coordinación de la UIG. En este nivel se encontrarían el personal adscrito al departamento de Contratación del organismo así como aquellas personas que dentro de cada departamento, tuvieran tareas relativas a procesos de contratación y subvenciones.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y
 el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO



3. LAS UIG Y LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD.

En lo relativo a las **RELACIONES DE LA UIG CON LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD** competentes en cada Administración, lo más conveniente sería que hubiera una interlocución directa de las personas con competencias dentro de la Unidad con dicho organismo (sea organismo autonómico de igualdad, consejería o concejalía) y que se establecieran mecanismos permanentes de colaboración, que sirvan para afianzar la incorporación efectiva del principio de igualdad en sus dimensiones política y técnica. Por ejemplo, a través de un acompañamiento técnico y especializado de los Organismos de Igualdad al proceso de implantación de mainstreaming en las organizaciones. Esta colaboración debería producirse desde el inicio del proceso de creación de las Unidades.

A continuación se ofrecen pautas concretas para la constitución de dichas Unidades.

4. EN SÍNTESIS:

PAUTAS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNIDADES DE IGUALDAD.

1. La **DIRECCIÓN GENERAL** del organismo iniciará el proceso tomando contacto y estableciendo relaciones con el **organismo de igualdad** competente, de forma que asienten mecanismos de colaboración al respecto.
2. Con posterioridad, iniciará un proceso conjunto de reflexión y consenso previo con las personas **RESPONSABLES DE CADA UNO DE LOS DEPARTAMENTOS** de la organización. Durante este proceso se establecerán los primeros compromisos y se elaborará un **documento de orientaciones básicas** para guiar el proceso.
3. Dicho documento se le hará llegar al **ORGANISMO DE IGUALDAD** para que realice aportaciones, en su caso, y ver cómo articularlas a nivel interno.
4. **Divulgación** del proceso y del documento dentro de la organización.
5. Después de presentado el documento, se explicitará el compromiso de la organización a

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

través de la **DIRECCIÓN GENERAL**, y se establecerá un **cronograma** con una breve agenda de las prioridades y los primeros pasos a dar, entre ellos:

- a. Cada Departamento estudiará la propuesta y valorará sus posibilidades con objeto de definir el **servicio y las personas** que puede comprometer para asegurar la creación de las unidades.
- b. **Designación de los servicios y las personas** donde residirán los niveles operativos de actuación de la UIG.
- c. **Constitución de un grupo de trabajo técnico** bajo los auspicios de la secretaría general técnica o el organismo análogo, para coordinar las actuaciones. Este grupo deberá establecer un plan de trabajo, un cronograma, una metodología de trabajo, etc.
- d. **Capacitación** de los miembros de dicho grupo técnico y arranque de sus actividades. Las primeras actuaciones irán dirigidas a hacer un diagnóstico de igualdad de la organización y a diseñar su plan de trabajo anual.

PAUTAS PARA IMPLANTAR CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN:

La **DIRECCIÓN GENERAL** del organismo iniciará el proceso de adopción de cláusulas de género en la contratación de acuerdo con la Dirección de los **Departamentos de Contratación y Servicios Jurídicos**, y estableciendo los primeros contactos con la **Intervención General** para contemplar vías de actuación conjunta. Se elaborará un primer **documento de orientaciones básicas** para guiar el proceso.

1. Con posterioridad, iniciará un proceso conjunto de reflexión y consenso con las personas **RESPONSABLES DEL RESTO DE LOS DEPARTAMENTOS** de la organización. Durante este proceso se establecerán los primeros compromisos y se revisará críticamente el documento de orientaciones básicas para adaptarlo a las necesidades reales de la organización.
2. Dicho documento se le hará llegar nuevamente a los Departamentos de Contratación y Servicios Jurídicos, pudiendo contemplar la posibilidad de consultar a la Junta General de Contratación, en su caso.
3. **Divulgación** del proceso y del documento dentro de la organización.
4. Presentado el documento, se explicitará el compromiso de la organización a través de la **DIRECCIÓN GENERAL**, y se establecerá un **cronograma** con una breve agenda de las prioridades y los primeros pasos a dar, entre ellos:
 - a. Cada Departamento valorará la conveniencia de formar parte de la UIG y en su caso, la persona responsable.
 - b. **Reunión de la UIG** para **iniciar el proceso y coordinar las actuaciones**. La UIG puede valorar la pertinencia y necesidad de crear internamente un grupo de trabajo específico. En primera instancia, la UIG valorará las necesidades formativas de sus

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

miembros y eventualmente de otras personas de la organización. Con posterioridad, se establecerá un plan de trabajo, un cronograma, una metodología de trabajo, objetivos, indicadores, etc.

A continuación se ofrece un ejemplo de creación de Unidades de Igualdad de Género en una administración autonómica.

EN PRIMERA PERSONA: EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE LAS ENTIDADES DEL GRUPO

CREACIÓN DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUNTA DE EXTREMADURA.

Mediante la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, la Junta daba un paso adelante en la aplicación del mainstreaming de género, previendo la creación de Unidades de Igualdad en esta Administración regional.

Según el art.13 de esta Ley, "(...) La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura adecuará sus estructuras, de modo que en cada una de sus Consejerías u organismos autónomos se le encomiende a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (...)".

De esta manera la articulación organizativa de las UIG en Extremadura se configura así:



Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013

GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

EPÍGRAFE 3: MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

1. LA IMPORTANCIA DEL MARCO JURÍDICO EN LA ADOPCIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

La puesta en marcha de un proceso de *mainstreaming* de género en las organizaciones y, en particular, en los organismos de la Administración Pública, no es posible sin la existencia de un marco normativo que lo permita.

En este sentido, la experiencia demuestra que, de facto, la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género carece de virtualidad si se convierte en *una opción*; más bien al contrario, se hace necesario que desde la actividad del legislador, cualquiera que sea el ámbito de que se trate (comunitario, nacional, autonómico, local), se respalde activamente la adopción de dicho enfoque, entendiendo por "respaldo activo" la fijación de obligaciones en la materia para las organizaciones públicas.

Así pues, el marco normativo, cualquiera que sea el carácter de la disposición (Directiva, Ley Orgánica, Ley, Reglamento, Decreto, Instrucción...), materializa e impulsa el compromiso político imprescindible para activar el proceso de *mainstreaming*, dotando a la sociedad de las necesarias reglas de organización.

En definitiva, este marco jurídico sirve de fundamento, de garante, y a menudo de herramienta, en la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género, mediante la previsión de directrices y orientaciones al respecto.

Estos aspectos se analizan a continuación.

2. EL MARCO JURÍDICO COMO FUNDAMENTO Y GARANTE DE LOS PROCESOS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

En primera instancia, el marco jurídico actúa como fundamento y garante en la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género, en particular en los organismos de las Administraciones Públicas. Fundamento, porque posibilita la adopción de este enfoque en la actividad de las Administraciones Públicas y garante, porque establece la obligatoriedad del mismo.

En este sentido, en España ha habido un desarrollo normativo cualitativamente importante en esta materia, en parte derivado del desarrollo anterior en el ámbito Comunitario si bien en algunas ocasiones se ha constituido en claro referente en el ámbito de las políticas de igualdad.

EL PRINCIPIO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL MARCO NORMATIVO COMUNITARIO.

- La primera referencia comunitaria al principio de *mainstreaming* de género tuvo lugar en la **Comunicación de la Comisión, COM (1996) 67 final, de 21 de febrero de 1996, Integrar la**

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias.

Entre los principios de esta Comunicación se establecía que:

Comunicación de la Comisión, COM (1996) 67 final, de 21 de febrero de 1996, *Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias.*

"(...) es necesario fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las acciones y las políticas, y ha de hacerse a todos los niveles. Esto es lo que se conoce como principio de "mainstreaming" (integración de la igualdad entre los sexos), que la Comunidad ha hecho suyo y cuya importancia decisiva se recordó durante la Conferencia de Pequín. De lo que se trata es de no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres sino de movilizar explícitamente – con vistas a la igualdad – todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres (gender perspective) (...)"

Así pues, esta Comunicación constituyó el primer paso para incorporar esta estrategia en las políticas comunitarias, incluidas las desarrolladas en el marco de los Fondos Estructurales y de Cohesión.

- También el **Tratado de Ámsterdam (1997)** contemplaba la adopción de este enfoque como parte de sus funciones y objetivos:

Tratado de Ámsterdam

Artículos 2 y 3:

"(...) la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (...)"

- Otro hito en este ámbito fue la adopción del principio de *mainstreaming* de género en la **Estrategia Marco Comunitaria 2001-2006 sobre la igualdad entre mujeres y hombres** y posteriormente, en el resto de Programas de Acción Comunitarios:

Estrategia Marco Comunitaria 2001-2005 sobre la igualdad entre mujeres y hombres

"(...) el futuro trabajo de la Comunidad en pro de la igualdad adoptará la forma de una estrategia global, que abarcará todas las políticas comunitarias...este planteamiento integrado supone un cambio importante respecto de la anterior acción comunitaria sobre la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, basada fundamentalmente en actividades compartimentadas (...)"

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

La Estrategia Marco establecía las bases para la adopción de este enfoque en todas las políticas comunitarias y en sinergia con los Estados Miembros y la sociedad civil participante en la misma, mediante la operativización efectiva de las directrices de la Comunicación de 1996 ya mencionada. Esta introducción efectiva del enfoque de género afecta también a los Reglamentos de los Fondos Europeos y a la Política de Cohesión².

Fruto de esta Estrategia Marco fueron el "Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010" y la "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015", que han persistido ulteriormente en la adopción y aplicación del citado enfoque en el ámbito comunitario.

- Finalmente es necesario mencionar la **Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2010, sobre Pekín +15 - Plataforma de Acción de las Naciones Unidas para la igualdad de género**³.

En esta Resolución, el Parlamento destaca que, a pesar de los avances logrados en la realización de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing, persisten la desigualdad y los estereotipos de género, y la mujer sigue ocupando una posición subordinada a la del hombre en los ámbitos abordados en la Plataforma. Hace hincapié, por tanto, en la necesidad de aplicar y supervisar sistemáticamente la integración de la perspectiva de género en los procesos legislativos, presupuestarios y otros procesos importantes, estrategias, programas y proyectos de distintos ámbitos políticos.

- Estrategia Europa 2020.** La Estrategia Europa 2020 recoge la igualdad entre mujeres y hombres como una de las prioridades de la Unión para su crecimiento integrador, recogiendo la petición de diversos organismos de la Unión⁴.

EL PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL MARCO DEL CONSEJO DE EUROPA.

En materia de promoción de la perspectiva de género, resulta especialmente destacable la labor del Consejo de Europa.

La definición que se cita con más frecuencia en los documentos europeos, e inspiración conceptual de este protocolo, es la concebida por Mieke Verloo como Presidenta del Grupo de Personas Expertas en Mainstreaming de Género del Consejo:

² La demostración patente de esta incorporación del principio de igualdad a las diferentes políticas comunitarias y, en concreto, a la política de Cohesión, fue el refuerzo de los mecanismos al respecto en la reglamentación europea de Fondos, que en el periodo 2000-2006 recogió por vez primera en el reglamento general de Fondos, la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de todas las intervenciones cofinanciadas.

³ [DOUE 21.12.2010](#)

⁴ Reunión informal de Ministras y Ministros de Igualdad de 26 de marzo de 2010, para impulsar la perspectiva de género en el marco de la Estrategia y orientaciones del Consejo Europeo de Empleo; Política Social, Sanidad y Consumo.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Consejo de Europa

Definición de Mainstreaming de Género:

'El mainstreaming de género es la organización (la 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'⁵.

EL PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL MARCO NORMATIVO ESPAÑOL.

La introducción de este enfoque en el marco legislativo español no se ha producido hasta 2007, con la promulgación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)**.

- La LOIEMH constituye un punto de inflexión en el panorama normativo español, porque retomando los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, exhorta a promover activamente la igualdad de género en todos los niveles y ámbitos de actuación de las Administraciones Públicas, a la vez que define las prioridades a abordar por parte de éstas, con el fin de hacer efectiva la integración del principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de todas sus actuaciones.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

El artículo 14.de la Ley establece entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, la colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, y el fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

⁵ Consejo de Europa, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Madrid, 1999.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Este mandato implica un cambio de modelo en la realización de las políticas públicas con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión, que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a mujeres.

- Con posterioridad, el **Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, consolida este enfoque de la transversalidad entre sus principios rectores, aplicable a la actuación de las Administraciones Públicas y de todos los estamentos sociales en sus doce áreas de actuación: participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación al desarrollo y tutela del derecho a la igualdad.

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011

Principios rectores

3. La transversalidad de la perspectiva de género como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.

La transversalidad (...) alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos:

- *Por una parte, modificar su comportamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial sobre mujeres y hombres (...)*
- *Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados (...). Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones (...). Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.*

EL PRINCIPIO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO.

Tan importante como el establecimiento de unos cimientos jurídicos a nivel comunitario y estatal de la aplicación de una estrategia de mainstreaming de género en las organizaciones, es el desarrollo legislativo posterior en cada una de las Comunidades y Ciudades Autónomas sobre la misma materia. En este sentido, buena parte de las citadas Comunidades y Ciudades Autónomas cuentan con leyes de Igualdad o con disposiciones normativas de rango similar que regulan la introducción del enfoque de género en la actividad regional. Además, algunas de ellas cuentan con referencias al principio de igualdad en sus Estatutos de Autonomía y otras desarrollan planes de acción o reglamentos posteriores para hacer aplicable dicho principio.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

A MODO DE EJEMPLO: Algunos desarrollos autonómicos de la transversalidad de género.

ANDALUCÍA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESTATUTO DE AUTONOMÍA. Art.15. Igualdad de género. <i>"Se garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos"</i>. Art.75. Políticas de género. Se prevé la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. ▪ LEY 12/2007 DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA. Art.5. <i>"Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración la ejecución y el seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres (...)"</i> ▪ PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2000-2013. Directrices estratégicas. Transversalidad de género.
ASTURIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2/2011, DE 11 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Art.3. Transversalidad. <i>"El principio de igualdad de trato y oportunidades informará, con carácter transversal, la actuación de la Administración del Principado de Asturias (...)"</i>. ▪ ACUERDO PARA LA COMPETITIVIDAD, EL EMPLEO Y EL BIENESTAR DE ASTURIAS 2008-2011 (ACEBA) En materia de promoción económica y para la conciliación apoya la creación de guarderías infantiles. En materia de empleo y formación articula varias actuaciones: apoyo a las empresas para la puesta en marcha de planes de igualdad, creación de na unidad de igualdad en el servicio Público de Empleo, refuerzo de la subvenciones a mujeres pertenecientes a colectivos subvencionables y en una profesión en la que tradicionalmente ha estado subrepresentada. Aumento de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género a través de un apoyo especial .del servicio Público de Empleo En materia de cohesión impulsa acciones positivas para la igualdad en las prestaciones del Sistema que permitan la conciliación personal, laboral y familiar de las personas dependientes y sus familias. ▪ PLAN ASTURIANO DE ESTADÍSTICA 2009-2012. Establece entre sus objetivos informativos la ampliación del conocimiento de la situación de las mujeres. Presenta una síntesis estadística que ilustra, desde la perspectiva de género, la situación actual de la sociedad asturiana y su reciente evolución. ▪ PLAN DIRECTOR DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO 2009-2012.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

	<p>Establece entre sus principios rectores la defensa y promoción de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y varones. Desarrolla el enfoque de género como una prioridad transversal y sectorial mediante objetivos dirigidos a eliminar la violencia de género, apoyando intervenciones que incidan sobre la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, incentivando su participación en la vida pública, y fomentando medidas que involucren a los varones en el ámbito privado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ACUERDO DE 16 DE JULIO DE 2008, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, QUE ESTABLECE LAS RESPONSABILIDADES Y COMETIDOS DE LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, PARTICIPANTES EN LOS DISTINTOS PROGRAMAS OPERATIVOS DE LOS FONDOS DE COHESIÓN, FEADER Y FEP (BOPA DE 31.07.2008) <p>Establece un Grupo de Trabajo de Coordinación de actuaciones con financiación comunitaria y designa como responsable de la prioridad específica de igualdad de género y no discriminación al Instituto Asturiano de la Mujer, en el apartado 2.4 de su Anexo.</p>
CASTILLA LA MANCHA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESTATUTO DE AUTONOMÍA. Art.4.3. <i>“La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”.</i> ▪ LEY 12/2010, DE 18 DE NOVIEMBRE, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA LA MANCHA. Art. 4. Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. c) <i>“La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la Administración correspondiente”.</i> ▪ Art.8. Transversalidad de género. <i>“(…) Todas las áreas de actuación de la Administración Pública de Castilla La Mancha (…) integrarán de forma activa este principio en la adopción y ejecución de la normativa, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades (...)”</i> ▪ PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA LA MANCHA, 2011-2016. Eje Estratégico 1. Cultura institucional de Género.
CATALUÑA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESTATUTO DE CATALUÑA. Art.4. Derechos y principios rectores. <i>“Los poderes públicos de Cataluña deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible”</i> ▪ Art.41.2. Perspectiva de género: <i>“Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre</i>

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

	<p><i>mujeres y hombres".</i></p> <ul style="list-style-type: none"> PLA DE POLÍTQUES DE DONES DEL GOVERN DE LA GENERALITAT 2008-2011 Eje 1. Transversalización de las políticas de mujeres en las Administraciones Públicas.
PAÍS VASCO	<ul style="list-style-type: none"> LEY 3/2012, DE 16 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA LEY SOBRE CREACIÓN DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. Art.3.4. Principios generales. Integración de la perspectiva de género. <i>"Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones (...)"</i> V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE. Capítulo <i>Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres: mainstreaming y gobernanza.</i>

OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS PARA FOMENTAR LA INTRODUCCIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES.

Además de las posibles disposiciones que, con carácter local, se pudieran adoptar para introducir el enfoque de género en las Entidades Locales (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, etc.), es necesario hacer una breve referencia a las reglamentaciones internas de las organizaciones que pudieran contribuir o dar soporte a la implantación de este enfoque.

Así, el marco reglamentario o estatutario privativo de las organizaciones se configura como el último eslabón de la cadena en la introducción de un proceso de *mainstreaming* de género en la organización, que recoge y posibilita normativamente la aplicación efectiva del mismo en el seno de las mismas.

Por consiguiente, la adopción de una *declaración de principios* o de un *compromiso institucional* en materia de igualdad, la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los *principios rectores* de la organización, o, cuando menos, como uno de los *objetivos*, o la asunción de la perspectiva de género como herramienta estratégica de planificación e intervención en el marco de actividad del organismo, abre la puerta a la adopción de un proceso de *mainstreaming* de género y en definitiva, a una transformación voluntaria, sistemática, transversal y verdadera de la organización, para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

3. EL MARCO JURÍDICO COMO HERRAMIENTA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

Como se ha ido viendo a lo largo de este documento de trabajo, la normativa no sólo fundamenta y posibilita la puesta en marcha de un proceso de *mainstreaming* de género sino que con frecuencia, mediante sucesivos desarrollos por parte de la Administración responsable, acompaña el proceso a través de la previsión de metodologías y herramientas al efecto. En ocasiones, esta previsión se recoge ya en la propia normativa, como es el caso de la LOIEMH o los propios

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

documentos estatutarios, como es el caso de los Estatutos de Autonomía, en las disposiciones específicas de igualdad de carácter nacional y autonómico, o en regulaciones específicas posteriores.

A continuación se describen dichas herramientas.

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO O EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

La primera de esas herramientas para la adopción de un proceso de mainstreaming de género es la **EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS** y planes de especial interés o relevancia económica y social. En este sentido, evaluar el impacto de género de cualquier disposición supone realizar un análisis ex ante de los posibles efectos diferenciales en mujeres y hombres de dicha disposición con el objetivo de corregir el proyecto a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Esta evaluación puede ser realizada por el propio órgano emisor o por el organismo de igualdad correspondiente.

En relación con la normativa, en España tanto la Administración General del Estado como los Gobiernos de varias Comunidades y/o Ciudades Autónomas han previsto legalmente, la adopción de informes de impacto de género *ex ante* respecto a la normativa de especial interés económico y social. Así ocurre por ejemplo, con el anteproyecto de los [Presupuestos Generales del Estado](#).

- La **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno** ya establecía que *"(...) 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 (...) 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 (...)"*.
- La Ley, La **LOIEMH** establece, con carácter general, en su art.19 que *"los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género"*.
- Muchas Comunidades Autónomas han utilizado este marco nacional para realizar sus propios desarrollos normativos en lo relativo a la realización de informes de impacto de género de los anteproyectos normativos, como es el caso de Andalucía, Castilla y León, Navarra, País Vasco, Castilla La Mancha, etc.

Ejemplo. **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.**

Art.7. Informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes.

"A los proyectos de ley presentados en el Parlamento gallego por la Xunta de Galicia se adjuntará un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer (...)".

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Ejemplo. **Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña.**

Cataluña fue pionera en la aprobación, en el año 2001, de la primera ley de transversalización de la perspectiva de género a la normativa, la Ley 4/2001, de 9 de abril. La finalidad de dicha ley, tal y como establece su exposición de motivos, es la de promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en la economía productiva, en los centros de toma de decisiones, y en el ámbito científico y cultural.

Para ello, la citada Ley estableció la obligatoriedad de elaborar un informe de impacto de género sobre las disposiciones normativas de carácter general que se elaboran desde la Generalitat de Cataluña.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS

Asimismo, otra de las herramientas de fomento de un proceso de mainstreaming de género que desde la legislación se ha promovido y regulado, ha sido el diseño, la elaboración y el uso de **ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO**, uno de los elementos críticos para la caracterización de las desigualdades de género. En determinados casos también se prevé el desarrollo, *ex novo*, de indicadores de género.

- La LOIEMH, en su art.20, realiza una regulación exhaustiva en esta materia mediante la previsión de que

"(...) los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres (...)"*

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

- Las Comunidades Autónomas, por su parte, suelen contemplar el uso de las estadísticas desagregadas en sus disposiciones generales de igualdad.

Ejemplo. **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.**

Art.28. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

“Los poderes públicos de Extremadura deberán (...) incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen (...) incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles situaciones, condiciones, expectativas y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”.

CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo del proceso de elaboración de este Protocolo, las **CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO** constituyen una de las herramientas más influyentes a disposición de la Administración, y que, al mismo tiempo, plantea menor dificultad en su aplicación en cuanto que conlleva cambios más procedimentales que estructurales en las organizaciones que los aplican.

- La **LOIEMH** establece el marco que con carácter general regula el uso de estas cláusulas tanto en los procesos de contratación como en los de subvención pública.

Art. 33. Contratos de las Administraciones Públicas.

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

Art.34. Contratos de la Administración General del Estado.

“1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público (...)

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior (...)

Art.35. Subvenciones públicas.

“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad (...).

- Por lo que respecta a las Comunidades y Ciudades Autónomas, la consolidación normativa en esta materia suele encontrarse recogida en las Leyes de igualdad o disposiciones similares.

Ejemplo. **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Art. 13. Contratación pública.

"(...) El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente (...)"

En algunos casos, las Entidades Locales también se han dotado de regulaciones de carácter interno (en particular, instrucciones), a modo de orientaciones para sus organismos de contratación⁶.

USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Otra de las herramientas que necesariamente se deben tomar en consideración a la hora de implantar un proceso de mainstreaming de género es el uso del lenguaje no sexista, ampliamente regulado por disposiciones normativas de carácter internacional, nacional y local.

- La **LOIEMH** consagra entre los principios de actuación de los Poderes Públicos, la necesidad y obligación de cuidar este aspecto, y en particular, en el ámbito relativo a los medios de comunicación y la publicidad.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

"(...) A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (...)."

Artículo 28. Sociedad de la Información.

⁶ En este sentido, resulta muy recomendable consultar la página web de la Red de Territorios Responsables o [RED RETOS](#). Las organizaciones y entidades participantes en esta red trabajan habitualmente en cuestiones relativas a la contratación pública responsable y en ese sentido, cuentan con una base de datos de buenas prácticas en la materia.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

4. (...) *En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas (...)*"

Artículo 37. Corporación RTVE.

1. *La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:*

(...) b. *Utilizar el lenguaje en forma no sexista (...).*

Artículo 38. Agencia EFE.

(...) 1. *En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:*

b. *Utilizar el lenguaje en forma no sexista (...).*

- Las Comunidades y Ciudades Autónomas se han hecho partícipes de esta regulación, haciéndola extensiva a sus propios marcos normativos, en particular en las leyes regionales de igualdad. En algunos casos, como el que se presenta, han mejorado el marco establecido por la Ley nacional.

Ejemplo. **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres del País Vasco.**

Art.18. Disposiciones generales.

(...) 4. *Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades (...).*

Art.26. Medios de comunicación social y publicidad.

(...) 3. *Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos (...).*

Art. 30. Materiales didácticos⁷.

(...) 2. *Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi (...) han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres (...).*

Art.33. Disposiciones generales⁸.

⁷ Referido al ámbito de la educación.

⁸ Relativo a la enseñanza universitaria.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

(...) 2. Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad (...).

Art.42. Negociación colectiva.

(...) 2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo (...).

Asimismo, algunas Entidades Locales también se han dotado de regulaciones de carácter interno (en particular, instrucciones), a modo de orientaciones para sus propios departamentos y organismos.

ESTRUCTURAS INTERNAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Finalmente, en el ámbito de las Administraciones Públicas, las Unidades de Igualdad y las Comisiones Interministeriales de Igualdad forman parte de la estructura creada a partir de la Ley de igualdad, responsable de propiciar y velar por la implementación del proceso de mainstreaming de género en todas las actuaciones de la Administración. A nivel territorial, existe así mismo, normativa y estructuras similares.

- En el ámbito nacional, la **LOIEMH** regula tanto las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales como las Comisiones Interministeriales de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

Art. 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

"La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad".

Art.77. Las Unidades de Igualdad.

"En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia (...)"

- Las Comunidades y Ciudades Autónomas también suelen regular estos organismos en sus disposiciones generales de igualdad, si bien no es infrecuente que las Entidades Locales desarrollen sus propias disposiciones internas al respecto.

Ejemplo. **Unidad de Igualdad de Género de la [Diputación de Ciudad Real](#).**

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Ejemplo. **Unidad de Igualdad de Género del [Ayuntamiento de Gijón](#).**

OTROS INSTRUMENTOS

La legislación nacional y autonómica aborda con carácter general otros instrumentos relevantes para la introducción del enfoque integrado de género como son el uso del lenguaje no sexista (habitualmente acompañado por el desarrollo consecutivo de guías y otros materiales didácticos elaborados para facilitar su empleo), y determinados procesos de concertación, entendiendo por tal la regulación del diálogo social con las asociaciones de mujeres, que suele ser canalizado a través de Consejos de Participación de la Mujer. En ambos casos, se trata de otros instrumentos que complementan y refuerzan las acciones más nucleares para la adopción del enfoque de género.

EJEMPLO DE SECUENCIA DEL SOPORTE NORMATIVO DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO Y DE LA ADOPCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES DE GÉNERO.



Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

EPÍGRAFE 4: EL COMPROMISO DE LOS RESPONSABLES POLÍTICOS Y LA DIRECCIÓN ORGANIZATIVA

1. EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD: UN PRERREQUISITO EN LA ADOPCIÓN DEL PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

A lo largo de este Protocolo se han detallado diversas consideraciones organizativas, formativas y jurídicas necesarias para la adopción, dentro de las organizaciones, de un proceso de mainstreaming de género.

En la base de dichas consideraciones o requisitos se sitúa el impulso que, *de facto*, hace viable el establecimiento de las condiciones para adoptar dicho proceso. Esa voluntad primera es el **COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD**. Un compromiso político, fundamentalmente institucional, pero también de las personas, que más allá de mandatos partidistas se arraiga, con frecuencia, en la sensibilidad que los/as responsables políticos/as puedan tener hacia una determinada demanda, circunstancia o problemática social y en su percepción de la necesidad de actuar para responder a la misma.

La existencia de este compromiso se hace especialmente importante para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, en la medida en que la adopción de políticas de igualdad no siempre constituye una prioridad en las agendas políticas de los gobiernos. Por ello, es muy posible que las actuaciones y medidas dirigidas a la aplicación efectiva de dicho principio sean reducidas, incluso eliminadas, en tiempos de crisis y recortes presupuestarios, de ahí que sea necesario generar un compromiso que garantice cierta estabilidad de las políticas y medidas activas que se adopten al respecto.

Así las cosas, el compromiso político con la igualdad adquiere una relevancia singular en dos niveles:

- 1) **ESTRATÉGICO**. Es el compromiso político de los gobiernos, un compromiso a largo plazo en el que la igualdad entre mujeres y hombres se perfila como un horizonte al que dirigirse, inspira la acción política y se materializa en directrices, líneas de actuación, y definición de objetivos estratégicos.

Este compromiso se traduce, en definitiva, en el establecimiento de un marco común y estable de promoción de la igualdad a largo plazo (leyes orgánicas y disposiciones de desarrollo, planes estratégicos, políticas plurianuales, etc.), marco que conlleva, además, la dotación de recursos financieros para su implantación. El concurso de este compromiso es fundamental para que las organizaciones puedan adoptar procesos internos de mainstreaming de género porque establece los cimientos institucionales necesarios para que estos procesos puedan resultar operativos y eficaces.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

- 2) **OPERATIVO.** Es el compromiso político que se despliega dentro de los departamentos (Consejerías, Ministerios) y cualesquiera otras organizaciones en el nivel de la dirección organizativa de la institución.

Aunque la manifestación de este compromiso pueda parecer menos relevante que el anterior, es fundamental la existencia de los mecanismos y las estructuras internas que permitan operativizarlo, es decir, tomar las medidas concretas necesarias que articulen a nivel interno las políticas de igualdad. Tanto es así que con frecuencia las disposiciones de rango superior no son aplicadas debido a resistencias y frenos internos que derivan de un cierto desajuste que el compromiso a nivel estratégico pueda encontrar en la organización interna- operativa- del departamento en cuestión.

Así pues, la adopción de procesos de mainstreaming exige la existencia de dos impulsos, uno estratégico y otro operativo, que confluyen en una misma dirección creando las condiciones más adecuadas para su efectiva implantación. Por esta razón, y si bien es cierto que desde las organizaciones resulta en ocasiones complejo generar o estimular el impulso estratégico, los esfuerzos deben también centrarse en alcanzar un compromiso institucional de carácter operativo, que trascienda a las personas, con el fin de que resulte un compromiso sólido, permanente, que permita considerar el proceso de mainstreaming como una acción institucional asumida como propia por la entidad de que se trate.

2. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN ORGANIZATIVA EN LA ADOPCIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

A lo largo de los diferentes epígrafes que configuran este Protocolo se ha tratado de poner en evidencia que la adopción de un proceso de mainstreaming de género exitoso dentro de una organización entraña el diseño y la puesta en marcha de una estrategia voluntaria, sistemática e integrada para promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización y, mediante su actividad, en el entorno en que ésta opera, es decir, en la sociedad.

Ello significa que nada debe ser dejado al azar, todos los aspectos de la organización deben analizarse desde un enfoque global, y que la estrategia ha de ser integrada en todos los departamentos y a todos los niveles, a partir de un impulso que actúe como motor de la misma y al tiempo, como catalizador del cambio interno primero, y del cambio social después. Como se señala con anterioridad, este impulso le corresponde a la **DIRECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.**

A la Dirección de la organización le compete la tarea de establecer las directrices, prever los recursos y dotar de los medios a la organización para que la igualdad entre mujeres y hombres pueda promoverse, interna y externamente, de manera efectiva. Así, a la Dirección le corresponden, entre otras, las siguientes **funciones:**

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

EL IMPULSO DE LA DIRECCIÓN ORGANIZATIVA EN LA ADOPCIÓN DE PROCESOS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO: FUNCIONES

- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- Impulsar la política de igualdad en el organismo, mediante la elaboración de un *Diagnóstico* que permita contemplar de manera separada la situación de mujeres y hombres en el ámbito en que se quiere trabajar, el establecimiento de unos objetivos concretos de la organización en materia de igualdad que se desarrollarán a través de un *Plan de actuación* a adoptar, concretado en un *Programa anual de trabajo*.
- Establecer los mecanismos necesarios para la adopción del proceso de mainstreaming (Unidad de género) y de coordinación interna y externa (Organismos de igualdad).
- Estudiar y aprobar los recursos necesarios para el desarrollo del Plan de trabajo y de la estrategia de implantación de la transversalidad de género, prestando una atención especial a las necesidades formativas del personal en esta materia.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de trabajo y del desarrollo paulatino de la estrategia de transversalidad.
- Llevar a cabo actuaciones de difusión de la actividad del organismo en la materia, y de la promoción de igualdad en su ámbito de actuación.

Ahora bien, la principal dificultad que subyace por parte de la dirección de las organizaciones para poner en marcha un proceso de promoción de la igualdad es que, con frecuencia, su aplicación depende de la existencia de una sensibilidad o compromiso personal con la igualdad por parte de las personas responsables y del conocimiento de las metodologías y las herramientas para llevarlo a la práctica. Ello puede coartar y restar continuidad a las políticas de igualdad de una organización, impidiendo la puesta en marcha o el desarrollo de procesos más profundos como es el proceso de mainstreaming de género.

Para lograr una verdadera implicación de las organizaciones se exige la institucionalización del compromiso con la igualdad. Hacer explícito, por tanto, el compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres supone un refuerzo de la acción en esta materia. El **COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA IGUALDAD** puede manifestarse de forma ad hoc, si bien es deseable que se incorpore por escrito en sus estatutos, en sus instrucciones internas, en sus códigos de conducta o en cualesquiera otros instrumentos que obliguen o vertebren los principios impulsores de la actuación del organismo⁹, debiendo dársele publicidad para su conocimiento por toda la sociedad.

⁹ En aquellos casos en que el proceso de mainstreaming se inicie coordinadamente con otras entidades (por ejemplo, en el marco de un proyecto de cooperación interinstitucional, una red, etc.), se formalizará un documento de compromiso conjunto donde se describan, además, las funciones de cada organismo en el marco de dicho proyecto.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

LA MATERIALIZACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZATIVO CON LA IGUALDAD

▀ ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE ANDALUCÍA.

Art.15. Igualdad de género. *"Se garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos".*

Art.75. Políticas de género. *Se prevé la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.*

▀ ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CASTILLA LA MANCHA.

Art.4.3. *"La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política".*

▀ ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUÑA.

Art.4. Derechos y principios rectores. *"Los poderes públicos de Cataluña deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible"*

Art.41.2.Perspectiva de género: *"Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres".*

3. ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN ORGANIZATIVA EN LA ADOPCIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

La generación *ex novo* de un compromiso con y por la igualdad en una organización es una tarea ardua no exenta de dificultades.

Habitualmente, la adopción de compromisos internos a favor de la igualdad se generan desde la dirección político-organizativa de la entidad, de arriba abajo, con el fin de promover un compromiso interno desde las bases, lo que requiere de un trabajo continuado, paulatino y poco visible que vaya generando un *caldo de cultivo* propicio a esta situación.

La estrategia más práctica y efectiva, si bien de más largo recorrido, es la de **SENSIBILIZAR** a la Dirección de la organización en la necesidad de adoptar un enfoque de género en la acción institucional para promover así la igualdad entre mujeres y hombres. De esta manera, la demanda de transformación interna irá calando poco a poco hasta convertirse, para la organización, en una necesidad y una marca de calidad. Cualquier otra estrategia (ejercicio de la presión, reclamación de obligaciones legales o exigencia de derechos) puede no contribuir a obtener resultados positivos al respecto.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

La sensibilización, puesta en práctica mediante una serie de herramientas e instrumentos, discurrirá en paralelo con el despliegue de un argumentario sobre los beneficios prácticos del fomento de la igualdad, que hagan hincapié en que la igualdad entre mujeres y hombres genera beneficios si se adopta como principio y conlleva desventajas, incluso pérdidas, con carácter general, y no sólo para las mujeres, si no se promueve. Esa labor de sensibilización y formación en materia de igualdad corresponderá a personas expertas en la materia, que será extensible al resto de la plantilla.

Ambas estrategias se muestran en la tabla siguiente:

ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DE UN COMPROMISO ORGANIZATIVO CON LA IGUALDAD	
ARGUMENTARIO	HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS
<p>EL RESPALDO NORMATIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay un extenso marco jurídico y normativo que respalda la adopción activa por parte de las organizaciones (públicas y privadas) de compromisos con la igualdad, en el ámbito de su actividad y competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demanda de ACCIONES FORMATIVAS INTERNAS. ▪ ORGANIZACIÓN DE EVENTOS, JORNADAS, etc. relativos a la igualdad.
<p>EL RESPALDO COMUNITARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La UE establece la promoción de la igualdad como uno de sus objetivos fundamentales. Así, el principio de igualdad es horizontal a todas a las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos y vinculante para las entidades gestoras y beneficiarias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción y demanda de PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN JORNADAS relativas a la igualdad
<p>EL ARGUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La promoción de la igualdad dentro de las organizaciones mejora el clima social de las mismas, contribuye al incremento de la productividad y, por tanto, a la mejora de resultados, volviendo a la organización más competitiva. La igualdad dentro de la organización y hacia fuera añade valor social a su actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Búsqueda de APOYOS EXTERNOS en otras organizaciones (organismos de igualdad) y de SINERGIAS CON ORGANIZACIONES AMIGAS. ▪ Búsqueda de participación de la organización en PROYECTOS Y PROGRAMAS CON OTRAS ENTIDADES, REDES O PACTOS POR LA IGUALDAD.
<p>EL ARGUMENTO DE LA REPUTACIÓN CORPORATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las organizaciones que adoptan el principio de igualdad en su actuación y promueven la igualdad a nivel interno mejoran su imagen social y su reputación corporativa ante sus <i>stakeholders</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de CASOS EJEMPLARIZANTES.
<p>EL ARGUMENTO DE LA COMPETENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Otras organizaciones (administraciones públicas, universidades, centros de investigación, empresas, etc.) ya han puesto en marcha políticas de promoción de la igualdad, a nivel interno pero también externo, con buenos resultados (aportar datos). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de BIBLIOGRAFÍA, MATERIALES, HERRAMIENTAS DE APOYO.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

PROTOCOLO PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROCESO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.

GLOSARIO¹⁰.

A

ACCIONES CORRECTORAS:

Medidas de carácter colectivo, concretas y de duración determinada para neutralizar las diferencias entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos. Pueden ser positivas, o de reserva.

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres¹¹.

AGENTE DE IGUALDAD:

Profesional que ofrece asesoramiento especializado en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello informa, propone, diseña, impulsa, coordina y evalúa las actuaciones de las organizaciones en materia de perspectiva de género y acciones positivas para el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio y disfrute de sus derechos sociales.

ANDROCENTRISMO:

Forma de sexismo que considera lo masculino como centro del universo, parámetro de estudio y análisis de la realidad y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Referirse al "hombre" cuando se pretende hablar de toda la "humanidad" es un ejemplo de pensamiento androcéntrico.

ATRACCIÓN DE TALENTO:

Acción de captar a las personas clave evitando la huida de las personas cualificadas. Pasa por fomentar un nuevo modelo competitivo donde el capital humano recibe un trato respetuoso en el que se tiene en cuenta su valor personal y se atiende a su realidad personal y familiar. Cuando hay pocas mujeres en plantilla se está perdiendo el talento femenino, su forma de pensar, su modelo de dirección; en definitiva, se trata de sumar talentos. Las políticas de igualdad de mujeres y hombres pretenden la atracción y retención del talento, por ello han de ser consideradas como una oportunidad y no como un gasto.

AUDITORIA DE GÉNERO:

Verificación de la aplicación de las cuestiones de género en los procedimientos. El principal objetivo de una auditoria de género es promover el conocimiento de la Organización acerca de la manera de

¹⁰ Las definiciones de este glosario están tomadas de diferentes documentos normativos, así como de las publicaciones *Protocolo de implantación de Mainstreaming de Género* (2007), Instituto de la Mujer; *Guía práctica para la incorporación del Mainstreaming de Género. ¿cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?* (2009), Unidad de Género de Castilla la Mancha; y *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres* (1998), Comisión Europea.

¹¹ Definición tomada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

aplicar con efectividad las estrategias de integración de la perspectiva de género en las políticas y programas.

B

BRECHA DE GÉNERO:

Es la distancia que existe entre un sexo y el otro en relación con el acceso o uso de un recurso. Permite medir cuantitativamente el grado de desequilibrio y desigualdad existente¹².

C

COMUNICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO:

Acción de transmitir información con la intención de crear expectativas y plantear exigencias de la persona interlocutora. Los procesos de comunicación son herramientas sociales en los que hombres y mujeres, por razones de género, establecen relaciones desiguales tanto en el acceso a los medios, como en el uso de los medios y en el control de los medios y de los mensajes.

CORRESPONSABILIDAD:

Reorganización de la sociedad en la que se pone el acento en la necesidad de conseguir la participación equilibrada de mujeres y hombres en las tareas y en las responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del trabajo del cuidado de hijos e hijas y personas en situación de dependencia.

D

DATOS DESAGREGADOS:

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

DESIGUALDAD:

Situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres que sólo pueden ser explicadas a partir del sistema de valores determinado por el género.

DIFERENCIA:

Diversidad que presenta la vida humana, las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y los hombres. Diferencia e igualdad no son opuestos porque a diferencia se opone identidad (semejanza total) y a igualdad, desigualdad. No todas las diferencias son injustas ni tienen por qué producir desigualdades y mucho menos, dominaciones. El concepto de diferencia tiene un carácter positivo y debe considerarse como una potencialidad y riqueza.

DISCRIMINACIÓN:

¹² Definición tomada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Acto de aplicar de forma arbitraria una distinción, exclusión, restricción, preferencia o segregación sobre una persona o un colectivo que atenta contra la igualdad a partir de criterios determinados como el sexo, ideología, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Limitación o anulación del ejercicio de derechos en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona. También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Discriminación que se produce cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:

Discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra e imparcial produce una desventaja particular a personas de un sexo respecto a personas del otro sexo. Normalmente es difícil detectarla ya que habitualmente, de forma involuntaria o inconsciente, forma parte de la cultura de la organización en sus prácticas, costumbres, formas de relacionarse, etc. A veces, la discriminación indirecta es producto de discriminaciones previas que han conformado las políticas, las prácticas, la composición de la organización.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:

Cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Desventaja social producida en una persona o en un grupo por la suma de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, la discriminación múltiple está relacionada con la conexión entre el género y factores como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen.

DIVERSIDAD:

La igualdad efectiva debe conseguirse garantizando los derechos de las mujeres y de los hombres sin exclusiones, de manera que se atienda a su singularidad y diversidad, que se hagan visibles, se nombren y reconozcan las diferencias y las particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, estado de salud, socioeconómicas, y de orientación e identidad sexual.

E

.....

EMPODERAMIENTO:

Traducción literal del concepto inglés "empowerment" que significa "ganar poder". En el contexto de la igualdad efectiva de mujeres y hombres hace referencia al proceso de toma de conciencia individual y

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

colectiva de las mujeres que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:

Conjunto de clichés, concepciones y opiniones sobre los comportamientos que se consideran adecuados para hombres y para mujeres. Son ideas preestablecidas, simplificadas y rígidas que sitúan a las mujeres en un plano menos valorado. Dan lugar a expectativas diferentes para mujeres y hombres limitando la construcción de la personalidad de unas y otros.

EVALUAR CON ENFOQUE DE GÉNERO/EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO:

Es una forma sistemática de examinar los proyectos de intervención (públicos o privados) con el objetivo de obtener información sobre el impacto diferenciado sobre los hombres y las mujeres. Se pretende con ello neutralizar los efectos negativos y fomentar la igualdad real de mujeres y hombres. Los propósitos de la evaluación de género son básicamente los siguientes:

- Ayudar a tomar una decisión, ya que se ofrece información relevante sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito concreto en el que el proyecto incide.
- Contribuir al aprendizaje de la organización, mediante la introducción de conceptos y alternativas nuevas desde el enfoque de género y permitir la discusión abierta sobre como espera la organización modificar las relaciones de género-teoría del cambio de las políticas públicas.
- Rendir cuentas a la ciudadanía, vista la utilización de recursos públicos limitados para llevar a cabo intervenciones, es exigible que las organizaciones públicas orienten los programas y intervenciones a satisfacer las expectativas diferenciadas del público, mujeres y hombres.

G

GÉNERO:

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales, roles y comportamientos a hombres y mujeres. El género se aprende. Se nos educa de forma diferente desde los diferentes agentes socializadores. No puede entenderse como un elemento estático y universal ya que aquello que se considera femenino y masculino cambia en el tiempo y en los entornos culturales.

I

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:

Situación social que incluye una cuádruple significación:

- Igualdad formal, como afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres en la normativa.
- Igualdad de trato, como ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades, como compensación de las desigualdades existentes en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres.
- Equidad de género, como valoración y toma en consideración de la diversidad y las diferencias entre mujeres y hombres.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

INDICADOR DE GÉNERO:

Informa sobre la situación específica de las mujeres y de los hombres así como los cambios sociales que se producen en las relaciones de género a través del tiempo y la evolución hacia la igualdad efectiva en los distintos campos de la actividad humana.

INFORMACIÓN ÚTIL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Conjunto de datos que muestran las diferencias, desigualdades y similitudes entre mujeres y hombres. Ello implica que debe trabajarse teniendo en cuenta de manera permanente la variable sexo y la categoría género.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:

Documento escrito que recoge de manera sistemática una evaluación en función del género. Se pueden identificar y clasificar los contenidos que debe tener un informe de impacto de género en cuatro bloques básicos de información:

- Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres.
- Previsión de cómo incidirá el proyecto sobre la situación de partida identificada.
- Calificación de los efectos del proyecto respecto al avance de la igualdad.
- Formulación de propuestas de mejora para garantizar o mejorar los resultados del proyecto.

P

PATRIARCADO:

Sistema social, aún vigente, en el que está institucionalizado el dominio de los hombres sobre las mujeres. Lo que llamamos sociedad patricarcal no es más que el arraigo de las ideas de jerarquía y poder vinculadas a lo masculino, a la figura del padre. En este sistema social se establece una asignación jerarquizada de roles y espacios, atribuyendo a mujeres y hombres diferentes trabajos, responsabilidades y obligaciones. Esta atribución diferenciada produce:

- Una división sexual del espacio: público, privado, doméstico. Los hombres disponen de un espacio privado que es un tiempo propio que les permite proyectar en el espacio público, mientras que el espacio privado de las mujeres se confunde con el espacio doméstico.
- Una división sexual de funciones: de producción y reproducción. Esta distinción produce una jerarquización del trabajo entre el trabajo doméstico (sin valor social y no retribuido), y el trabajo productivo (con reconocimiento social y remunerado).

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Estrategia de trabajo y sistema de análisis que permite conocer de forma separada la situación de mujeres y hombres, tomar en consideración sus diferencias e identificar las desigualdades de género. Esta perspectiva permite explicar de qué manera afectan las relaciones históricamente establecidas entre hombres y mujeres sobre las oportunidades, la calidad y el estilo de la vida de las personas. El análisis de género ha de visibilizar:

- Roles, estereotipos y diferentes responsabilidades sociales de mujeres y hombres.
- El acceso, el uso y el control diferenciado de mujeres y de hombres antes los recursos existentes.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

- Los problemas, necesidades y expectativas de hombres y mujeres de manera diferenciada.
- El propósito de esta perspectiva es doble: detectar las desigualdades y dar respuestas a las mismas para corregirlas.

PLAN DE IGUALDAD:

Conjunto de medidas que adopta una organización en un periodo de tiempo determinado para alcanzar el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Puesta en marcha de medidas destinadas a tratar de manera más favorable a las personas que soportan una discriminación indirecta.

POLÍTICAS DE MUJERES:

Conjunto de medidas que adopta una organización que incorporan la visión, valores y el hacer de las mujeres así como acciones específicas dirigidas a las mujeres con la finalidad de promover la transformación de la sociedad y poner en valor las habilidades más vinculadas a las mujeres.

PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO:

Representan una iniciativa reciente que tiene como objetivo analizar los presupuestos de un gobierno o institución para establecer el impacto diferenciado de los ingresos y los gastos sobre las mujeres y los hombres. Los presupuestos de género no son presupuestos separados para mujeres ni para hombres sino que son un intento de desglosar y desagregar los presupuestos generales de una institución de acuerdo con su impacto sobre los hombres y las mujeres, teniendo en cuenta las relaciones de género que se establecen en la sociedad. Los presupuestos de género permiten evaluar si las organizaciones cumplen sus compromisos con las políticas de igualdad.

R

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA:

Participación de hombres y mujeres de forma que la presencia de uno u otro sexo no sea inferior al 40% ni superior al 60%.

ROLES DE GÉNERO:

Conjunto de tareas y funciones asignadas a las personas en función de su género. Representan las distintas funciones que se ejercen cotidianamente. El género o expectativa social se concreta a través de los roles.

S

SEXISMO:

Conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino. Está presente en las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

SEXO:

Diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Conjunto de características biológicas, físicas y anatómicas que diferencia los seres humanos en mujeres y hombres. El sexo no determina necesariamente el comportamiento de las personas. En los procesos de producción de información el sexo es una variable de análisis que muestra el número o porcentaje de mujeres y hombres para una variable respecto de la población.

SISTEMA SEXO-GÉNERO:

Conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales. Representa la forma en que se socializan las personas dependiendo de su sexo de pertenencia. El sistema sexo-género nos ayuda a pensar y a entender mejor las diferencias entre los hombres y las mujeres porque ayuda a conocer y a destruir el aspecto natural de los estereotipos más arraigados. Ayuda a elaborar un saber que tenga en cuenta estas diferencias pero que entienda cuáles son sus orígenes, que advierta que sus orígenes son sociales, no son naturales ni biológicos.

SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO:

Transmisión de las diferencias construidas socialmente de manera constante y arraigada de tal forma que son aprendidas desde la infancia y por ello aparecen como naturales. En la socialización intervienen diferentes agentes sociales con diferentes papeles: la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, el sistema económico, etc.

T

.....

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:

Metodología de actuación que implica la aplicación de las políticas de igualdad en las políticas generales. Buscar incorporar la perspectiva de género en las toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas e intervenciones públicas, atravesando todos y cada uno de los sectores, ámbitos o actuaciones donde intervienen. El punto de partida de la elaboración de la estrategia de la transversalidad de género es la convicción que las desigualdades de género derivan de unas estructuras sociales y culturales modeladas sobre estándares neutros-masculinos. Por ello esta estrategia pretende introducir en todas las políticas la consciencia que la sociedad está formada por hombres y mujeres que no siempre tendrán las mismas necesidades, expectativas y preferencias.

U

.....

USO NO SEXISTA E INCLUSIVO DE LOS LENGUAJES:

Implica visibilizar a mujeres y hombres en los mensajes y contenidos, tanto en la comunicación escrita como oral, con la finalidad que unas y otros se sientan igualmente reconocidas/os. El lenguaje no está obligado a ser sexista; de hecho no podemos hablar de lenguaje sexista sino del uso sexista del lenguaje.

Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013
GRUPO DE TRABAJO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

USOS DEL TIEMPO:

Los estudios e investigaciones demuestran que mujeres y hombres usan el tiempo de modos diferentes. Ellas y ellos utilizan diferentes tiempos para sus trabajos remunerados, no remunerados, el estudio, el ocio y las necesidades personales. En términos generales, las mujeres dedican más de su tiempo personal a las tareas domésticas y los hombres al trabajo remunerado, lo que sin duda tiene, entre otras consecuencias, diferencias en el nivel económico de unas y otros.

Marzo de 2013

La Secretaría Técnica de la Red de Políticas de Igualdad en Los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013 quiere mostrar su agradecimiento al Instituto Asturiano de la Mujer y al Institut Català de les Dones, por sus aportaciones a este glosario.