



**ITINERARIO DE FORMACIÓN EN
MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**
**PROGRAMA FORMATIVO DE
COMPETENCIAS BÁSICAS**

UNIDAD 5

**LA TRANSVERSALIDAD
DE GÉNERO: ESTRATEGIA
PARA LA CONSECUCCIÓN
DE LA IGUALDAD EN LAS
ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS**

(c) Instituto Andaluz de la Mujer.
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.

Itinerario de formación en materia de igualdad de género.
Unidad 5. La transversalidad de género: Estrategia para la consecución de la igualdad de género en las Administraciones públicas.

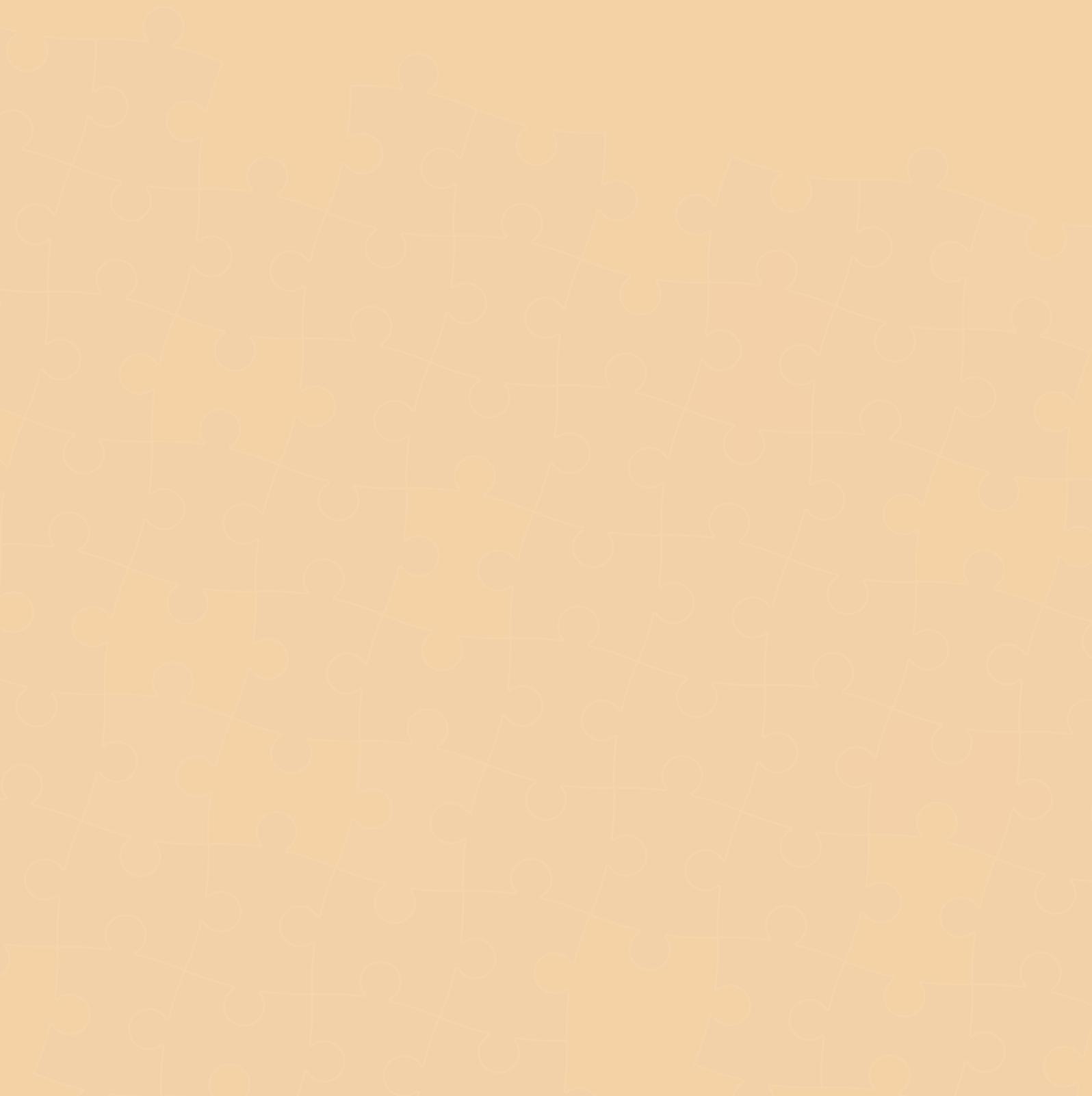
Elaboración, diseño y maquetación: Abbsolute Comunicación S.L.
Año 2021.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
2. EN QUÉ CONSISTE LA ESTRATEGIA <i>MAINSTREAMING</i>	6
3. MARCO NORMATIVO <i>MAINSTREAMING</i> DE GÉNERO	12
4. ACTUANDO DESDE LAS INSTITUCIONES PARA LA IGUALDAD	21
5. CLAVES PARA IMPLEMENTAR EL <i>MAINSTREAMING</i>	27
6. BIBLIOGRAFÍA	30



INTRODUCCIÓN



Es innegable que las políticas de igualdad de género han tomado protagonismo en la agenda política y en la actuación de las diversas Administraciones públicas en las últimas décadas. Este protagonismo no ha sido exclusivo en aquellos ámbitos concernientes únicamente a la igualdad, las políticas de igualdad, sus acciones y medidas, sino que ha ido permeabilizando a otras áreas y ámbitos.

En esta unidad abordaremos cuál ha sido el marco social y político que ha dado lugar a estas políticas, **cuáles son las finalidades y objetivos concretos de las políticas transversales de igualdad y cómo se implementan las políticas transversales de igualdad, metodología e implementación.**

¿Cuáles son los objetivos de este capítulo?

- Abordar la fundamentación normativa de la transversalidad de género.
- Destacar los conceptos metodológicos de la transversalidad de género.
- Identificar los métodos de trabajo para integrar la transversalidad de género en la Administración pública.

Esta unidad presenta la siguiente estructura:

Capítulo uno: introducción y justificación.

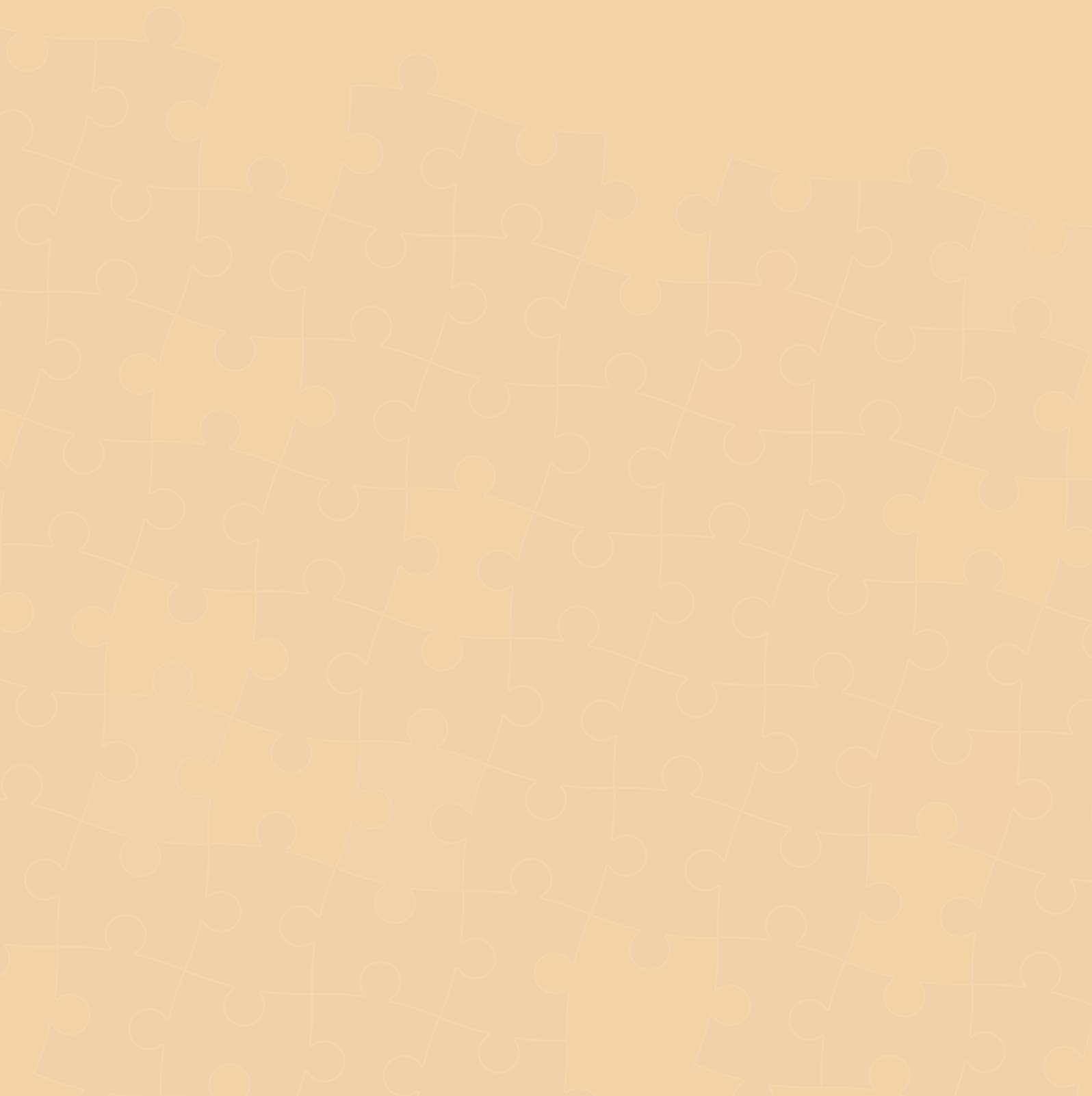
Capítulo dos: estrategia del *mainstreaming* de género. Ideas claves y diferencias con otras estrategias en políticas de igualdad.

Capítulo tres: repaso de los marcos normativos sobre *mainstreaming* de género en el ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico.

Capítulo cuatro: aborda el *mainstreaming* de género en las instituciones, su aplicación, recursos necesarios, implicación en estructuras y resultados.

Capítulo cinco: se propone una aplicación metodológica del *mainstreaming* o transversalidad de género.

1. EN QUÉ CONSISTE LA ESTRATEGIA *MAINSTREAMING*



Este capítulo tiene por objetivo analizar el *mainstreaming* de género como perspectiva y estrategia de intervención política. Abordamos, para ello, la definición del concepto y aquellos que lo dotan de contenido y significado. Veremos también en qué consiste y en qué se diferencia de otras políticas.

1.1 CONCEPTOS DE TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO

Se entiende como *mainstreaming* de género aquella estrategia que, con el fin de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, integra la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Así bien, si las políticas específicas son necesarias, es imprescindible llevar a cabo acciones que vayan al núcleo del problema de la desigualdad tratando este de forma estructural.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 planteó que la igualdad debería estar presente en todas las políticas y programas llevados a cabo por los gobiernos.

El *mainstreaming* o transversalidad de género se fundamenta en dos principios:

1. Integración de la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas públicas, dejando de ser exclusivas de las llamadas “políticas de mujeres”.
2. Participación activa de mujeres y hombres en la formulación de necesidades, problemas y soluciones a cuestiones de género, dejando estas de ser tratadas como “solo de mujeres” para serlo como “de toda la sociedad”.

La inclusión del *mainstreaming* tiene dos vertientes:

1. Estructural, al necesitarse de una coordinación efectiva entre todas las partes y de la inclusión de la perspectiva de género y la desigualdad en todos los temas a tratar. Esto hace que deban reestructurarse los procedimientos políticos y técnicos.
2. De funcionamiento, al tenerse que realizar de forma previa a la puesta en marcha de cualquier acción, programa o normativa un análisis para valorar el impacto de género por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.

Atendiendo a la definición que realiza el Grupo de Expertos del Consejo de Europa y que Emanuela Lombardo define como la más completa, *mainstreaming* de género es:

«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»¹.

1 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* (EG-S-MS)”, (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Serie documentos*, nº 28, p. 26. Madrid, 1999.

Referentes destacan cinco elementos claves en el *mainstreaming* de género:

1. Ampliación del concepto de igualdad en el que este no sea contemplado solo en la norma sino que se traslade a la práctica de manera eficaz y efectiva. Para ello se requieren diferentes estrategias, instrumentos y un enfoque que, desde la perspectiva, aborde la situación de las mujeres desde diferentes ámbitos y atendiendo a las circunstancias y connotaciones de cada uno de ellos.

2. Incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante. Es decir, abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo estas las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política y los recursos que contemplan políticas generales o específicas tales como, por ejemplo, la educación o el transporte. Por lo tanto, el *mainstreaming* significa que los problemas de igualdad de género tendrían que ser tratados dentro del trabajo sobre la educación o sobre el transporte².

3. Inclusión y participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisión a través de una representación paritaria. La Decisión de la Comisión Europea 2000/407 recomienda que la participación de las mujeres debería ser al menos del 40%.

4. Prioridad a las políticas de igualdad de género y a aquellas otras que tienen especial relevancia o incidencia para con las mujeres como el empleo o la salud.

5. Abordar un cambio en las instituciones tanto en su concepto cultural como en la organización de las mismas, de forma que se incluya a las mujeres en estas desde una perspectiva de género. Se distinguen tres aspectos a destacar:

a) Reconstruir el proceso político haciendo que las personas participantes en el mismo tengan en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de género como objetivo. Esto puede implicar que las personas participantes incluyan la perspectiva de género en sus cometidos o que la competencia de género sea "requerimiento normal para la toma de decisiones"³.

b) Cambiar los mecanismos políticos, lo cual requiere:

- Cooperación horizontal, interdepartamental, en asuntos de género entre todos los ámbitos, departamentos y niveles políticos.
- Uso de herramientas que permitan incorporar la perspectiva de género a todas las políticas, realizar análisis previos, plantear estrategias y acciones, llevarlas a cabo, hacer seguimiento y evaluar los resultados.

c) Reforzar la perspectiva de género en el personal existente e implicado en las políticas públicas, ampliarlo con personal especializado y experto e incluir a los agentes sociales (asociaciones, grupos de interés, representantes de trabajadores y trabajadoras).

2 Consejo de Europa, op. cit., p. 25.

3 Consejo de Europa, op. cit., p. 27.

El término “*mainstreaming* de género” se integró en la agenda internacional en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing/Pekín en 1995. Desde entonces es un concepto fundamental en los planteamientos teóricos y metodológicos de las políticas de igualdad mundiales. Sin embargo, sobre el término nos encontramos ante una dualidad conceptual e interpretativa.

En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el plan más progresista hasta entonces para la promoción de los derechos de la mujer, concretamente en el punto IV de la Plataforma (8º objetivo estratégico), se plantea el «apoyar como corriente principal (*mainstreaming*) a escala gubernamental una perspectiva de género en todas las políticas y promover una política activa y visible que eleve a corriente principal la perspectiva de género en todas las políticas y programas».

En la traducción española del documento dicha referencia se traduce como que la principal tarea de dichos mecanismos sería «apoyar la incorporación en todos los órganos gubernamentales de una perspectiva relativa a la igualdad entre los géneros en todas las esferas normativas» y «la incorporación de las cuestiones de género en todas las políticas y programas».

Así en la versión española, se traduce *mainstreaming* como incorporación, perdiendo el concepto *mainstreaming* parte de sus connotaciones etimológicas. *Mainstreaming* «va más allá de la mera incorporación de las políticas de género en diferentes ámbitos o transversalidad» (Juana María Gil, 2012). La traducción castellana no refleja completamente el concepto planteado y desarrollado en Beijing que propone no solo introducir transversalmente la perspectiva de género, sino también dar a esta perspectiva de género prioridad, una posición principal frente a otras.

1.2 POLÍTICAS DE IGUALDAD, ACCIONES POSITIVAS Y PLANES DE IGUALDAD

Para entender la repercusión y aplicación del *mainstreaming* de género debemos conocer primero algunas ideas claves que ya tratamos en la Unidad 1 del módulo uno de este itinerario formativo: “Conceptos básicos para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas”.

Estas ideas claves son:

- **Políticas de igualdad:** conjunto de estrategias y acciones especialmente dirigidas a la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
- **Medidas de acción positiva:** acciones que forman parte de las políticas de igualdad y que se ponen en marcha con el objetivo de corregir una situación de desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres. Son medidas que sitúan a las dos partes en la misma posición de igualdad para alcanzar y disfrutar de los mismos derechos y oportunidades.

Los objetivos de las medidas de acción positiva son:

- Superar obstáculos concretos que dificultan que mujeres y hombres puedan tener los mismos derechos y oportunidades.
- Equiparar las oportunidades de hombres y mujeres en la esfera pública y privada.
- Transformar las estructuras jerárquicas que consolidan roles y estereotipos de género.

Características de las medidas de acción positiva:

- Persiguen igualar situaciones frente a una desigualdad concreta y manifiesta.
 - Temporales, se realizan mientras existe la discriminación.
 - Directas y específicas, dirigidas de forma concreta al grupo que está discriminado.
 - Dinámicas y flexibles, evolucionando y adaptándose al colectivo al que van dirigidas.
- **Planes de Igualdad:** hojas de ruta de las políticas de igualdad. Puestos en marcha en el ámbito público y privado, parten de un análisis de la situación en base a la recogida de datos segregados por sexos, para después plantear unos objetivos concretos y las medidas, recursos y agentes que se implicarán en un periodo determinado para lograrlos.



1.3 ENFOQUE DUAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y POLÍTICAS ESPECÍFICAS

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres plantea como necesaria una estrategia dual que combine la transversalidad de género con políticas y medidas específicas con un doble fin:

- Resolver y conseguir objetivos urgentes a medio y corto plazo.
- Incluir la igualdad en todas las políticas para no solo solucionar o paliar la discriminación existente, sino construir nuevas estructuras y caminos desde el prisma de la igualdad.

La propia puesta en marcha de la transversalidad de género requiere de este enfoque dual.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS		TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
Situación concreta de desigualdad	PUNTO DE PARTIDA	Políticas generales y en distintos ámbitos
Ámbitos, grupos o sectores específicos	MARCO DE ACTUACIÓN	Conjunto de la sociedad
Corto/medio plazo	MARCO DE ACTUACIÓN	Largo plazo
Dar solución a problemas o demandas específicas	OBJETIVOS	Cambiar las estructuras
Medidas concretas y dirigidas a compensar y equilibrar desigualdades. Medidas específicas de acción positiva	ACCIONES	Medidas estructurales y de funcionamiento. Inclusión de la igualdad en el centro de cualquier acción política
Mujeres	PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la sociedad

2. MARCO NORMATIVO DEL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO

2.1 MARCO INTERNACIONAL

El proceso de Beijing desencadenó una voluntad política notable y la visibilidad mundial. Conectó y reforzó el activismo de los movimientos de mujeres a escala mundial. Las personas que participaron en la conferencia volvieron a sus hogares con grandes esperanzas y un claro acuerdo acerca de cómo lograr la igualdad y el empoderamiento.



<http://beijing20.unwomen.org/es>

Diez años antes de la Conferencia de Beijing en 1995, momento en el que como hemos indicado se fecha el inicio de la transversalidad de género, la **Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Nairobi en 1985** dio como resultado el desarrollo de este criterio. Así se aprecia en su documento final “Estrategias de Nairobi orientadas hacia el Futuro para el Adelanto de la Mujer”.

Especialistas en políticas públicas de igualdad de género sitúan en la **IV Conferencia Mundial celebrada en Beijing 1995**, el inicio de un nuevo enfoque de actuación, una nueva estrategia para lograr la igualdad. Se pasa entonces del “no se debe discriminar” a “intervéngase a favor de la igualdad”. Esta nueva óptica de trabajo se materializa en la conversión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una política horizontal y en la aplicación de la estrategia de *Mainstreaming*⁴. Así se recoge en los objetivos de la Comunidad fijados en el encuentro: «integrar la cuestión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones (*mainstreaming*)»⁵.

La **IV Conferencia de la Mujer** reunió, en septiembre de 1995 en Beijing, a más de 17.000 participantes y 30.000 activistas de todo el mundo con un objetivo: el empoderamiento de todas las mujeres, en todos los espacios. Tras dos semanas, 189 gobiernos consiguieron compromisos que dieron lugar a la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, un plan progresista para la consecución de los derechos de la mujer.

La **Declaración de Beijing (1995)** en el punto 19 recoge: «Es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer».

La **Plataforma de Acción de Beijing** en el punto 5 del capítulo sobre Declaración de objetivos indica: «Para que la Plataforma de Acción tenga éxito se necesitará el empeño

4 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados. ONU 1995.

5 Síntesis de la legislación de la UE. Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre las Mujeres. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11903&from=ES&lang3=choose&lang2=choose&lang1=ES>

decidido de los gobiernos, las organizaciones internacionales y las instituciones a todos los niveles [...] Una dedicación a la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y oportunidades y la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en todos los órganos y procesos de adopción de políticas nacionales, regionales e internacionales, y el establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos a todos los niveles para el proceso de rendición de cuentas a las mujeres del mundo». En el punto H del capítulo III sobre “Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”, establece como objetivo estratégico H.2: «Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales».

2.2 MARCO EUROPEO

Como indica Emanuela Lombardo⁶, el *mainstreaming* de género ha sido recogido por la normativa europea en diferentes ocasiones. Repasamos en este apartado algunas de ellas.

El Tercer Programa de Acción Comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995) añade, al compromiso ya establecido en los programas anteriores, con la mejora de la aplicación de las disposiciones legales existentes y con la promoción de la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, un nuevo eje de actuación: el avance de las mujeres en la sociedad. Se propone la integración del objetivo de igualdad de trato y oportunidades en la aplicación de políticas y programas a nivel comunitario y en los Estados miembros y en este último caso llega a proponer, si fuesen necesario, mejorar las condiciones institucionales que permitan la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos⁷. No se pusieron en marcha acciones durante el tiempo de vigencia de este programa encaminadas a este fin, sin embargo la estrategia se mantuvo en las líneas de trabajo como demuestra la **Comunicación de la Comisión al Consejo de 1 de junio de 1995**. En este documento, que es parte de los trabajos de colaboración de la Unión Europea (UE) en la Cuarta Conferencia Mundial de Beijing, la UE reconoce la adopción de medidas específicas que garanticen la integración de medidas y acciones para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la Unión como una de sus líneas principales de trabajo y la propone como uno de los objetivos de la Conferencia⁸.

En 1995 el Consejo de Europa crea el **Grupo de Especialistas en *Mainstreaming* (EG-S-MS)**. Fruto del trabajo de este grupo es la publicación: *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*, Estrasburgo, 1998. La publicación define la estrategia de *mainstreaming*, se propone una aplicación metodológica y se recogen buenas prácticas.

6 Lombardo, E.: “El mainstreaming de género en la Unión Europea”. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vols. 10-15, 99 6-11. Mayo - Diciembre 2003.

7 Lirola Delgado, I. e I. Rodríguez Manzano: “La Integración de la perspectiva de género en la Unión Europea”. Visible en <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/26707/La%20integraci%C3%B3n%20de%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea.pdf?sequence=1>

8 “Communication from the Commission to the Council of 1 June 1995: A New Partnership Between Women and Men: Equal Sharing and Participation. The European Community’s Priorities for the Fourth UN World Conference on Women, Beijing, September 1995”. COM (95), pp. 221-final.



La Unión Europea propuso en 2005 la creación de una entidad dedicada exclusivamente a las cuestiones relativas a la desigualdad de género. El Instituto Europeo de la Mujer arrancó su actividad en 2010. Entre sus objetivos se encuentra «contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes».

En la web del Instituto Europeo de la Mujer (EIGE) hay todo un apartado dedicado al *Mainstreaming* de género. En él puede accederse a recursos, herramientas, materiales de información e incluso buenas prácticas.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

El Cuarto Programa de Acción Comunitario a medio plazo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) planteó como objetivo integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas y acciones de la Unión y sus Estados miembros. Para ello se marcaron objetivos específicos dirigidos a la implementación de acciones en todos los ámbitos, a la movilización de agentes implicados, al fomento de la igualdad especialmente en la economía, la educación o el empleo, la integración de medidas de conciliación y la participación equilibrada de las mujeres en los puestos de decisión.

El nuevo posicionamiento de la Unión Europea frente a la igualdad de mujeres y hombres se reflejará en el **Tratado de Ámsterdam (1997)**, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. En sus artículos 2 y 3 se define como objetivo comunitario de la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres y que, por tanto, ha de tenerse en cuenta en la elaboración, ejecución, desarrollo y seguimiento de todas las políticas de la UE⁹.

La **Agenda Social Europea (2001)**, aprobada en el **Consejo Europeo de Lisboa**, refuerza la estrategia de *mainstreaming* de género para alcanzar los objetivos marcados en ámbitos como el mercado de trabajo, las políticas sociales o las relaciones laborales, entre otros.

Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, y que ratifica el cambio hacia una función más activa en la elaboración, aplicación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como en políticas y actividades.

9 Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1997. "Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos". <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En su artículo 29 «Transversalidad de la perspectiva de género. Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva»¹⁰.

Reglamento general de los Fondos Estructurales (2000-2006 y 2007-2013). El principio de transversalidad de género se traslada a la ejecución de los Fondos Europeos instando a los Estados a promover la igualdad e integrar el género en la ejecución de los mismos.

2.3 MARCO ESTATAL

Recorreremos en este punto la normativa estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en torno a la aplicación de la estrategia de transversalidad de género. Iremos, por tanto, más allá de la aplicación del principio de igualdad en la norma que ya tratamos en la Unidad 3 del Módulo 1 de este Programa Formativo, para abordar expresamente aquellos textos legislativos que contemplan la aplicación del *mainstreaming* o estrategia de transversalidad de género.

El **III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 1997-2000** supone la aplicación del principio de igualdad a todas las políticas públicas y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas, con el fin de que sean copartícipes de todas las decisiones. El Plan asume así las indicaciones de la Plataforma surgida en la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995 y las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario. Desde entonces, todos los Planes de Igualdad, el cuarto y los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades, se basan en este principio.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** recoge en su exposición de motivos:

«La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho anti-discriminatorio, como principio fundamental del presente texto».

La ley aplica el principio de transversalidad de género incluso antes de la definición específica que hace del mismo en el artículo 15 y que reflejamos más abajo. Lo hace desde las pautas o criterios de actuación de los Poderes públicos recogidos en el artículo 14:

1. «El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

10 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades».

Y no se queda solo en el ámbito institucional aludiendo también a la implicación y aplicación de la norma en el ámbito público:

«El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas».

«El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares».

«Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo».

Y va más allá, al abordar el principio de igualdad de manera sectorial a lo largo de los capítulos. Se tiene, por tanto, en cuenta la estrategia de transversalidad de género no solo en la aplicación de la norma sino también en la propia estructura formal de la misma.

El artículo 15, como hemos indicado antes, define transversalidad desde este título “**Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**”, quedando redactado del siguiente modo:

«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».

A finales de 2015, la Comisión publicó el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, cuyo fin era dar continuidad y realizar el seguimiento de la **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**.

El Compromiso estratégico se centró en cinco ámbitos prioritarios:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el **Plan de Acción en materia de género 2016-2020**. El documento destaca la necesidad de conseguir la igualdad efectiva de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas¹¹.

2.4 MARCO AUTONÓMICO

El **Estatuto de Autonomía de Andalucía** asume como uno de los objetivos básicos de la comunidad autónoma propiciar «la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social» (Art. 10, 2). En el artículo 14 hace, además, referencia a la prohibición de discriminación en el ejercicio de derechos, cumplimientos de obligaciones y prestación de servicios por razones, entre otras, de sexo. Indica también que dicha prohibición no impedirá la puesta en marcha de políticas de acción positiva en beneficios de aquellas personas o sectores desfavorecidos. En el capítulo II sobre Derechos y deberes, indica en el art. 15: «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». El Estatuto vincula a todos los Poderes públicos y, en su caso, a los particulares en el cumplimiento de estos derechos y al Parlamento andaluz en que la igualdad entre mujeres y hombres esté contemplada en las leyes aprobadas, en las prestaciones y servicios públicos.

La comunidad ha integrado la igualdad de género en las políticas públicas con grandes avances como:

- **Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.** Dedicar el capítulo VIII a medidas en materia de género estableciendo la ejecución obligatoria de un informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley, reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno, la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la comunidad¹².
- **Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía** recoge que el Consejo de Gobierno debe tener una representación equilibrada en el número de mujeres y hombres que lo integran. En el Título VI relativo al régimen de las funciones y actos del Gobierno, que en la elaboración de los proyectos de ley deberán incluir una memoria de impacto de género de las medidas que en ella se establezcan. Lo mismo establece la norma al hablar de los procedimientos para la elaboración de reglamentos¹³.
- La Ley de igualdad andaluza, **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, por la que la comunidad asume las competencias

11 Fuente de los datos sobre normativa europea: *Fichas técnicas sobre la Unión Europea. La Igualdad entre hombres y mujeres*. http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

12 Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. Puede consultarse en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/251/6>

13 Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Puede consultarse en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-20848>

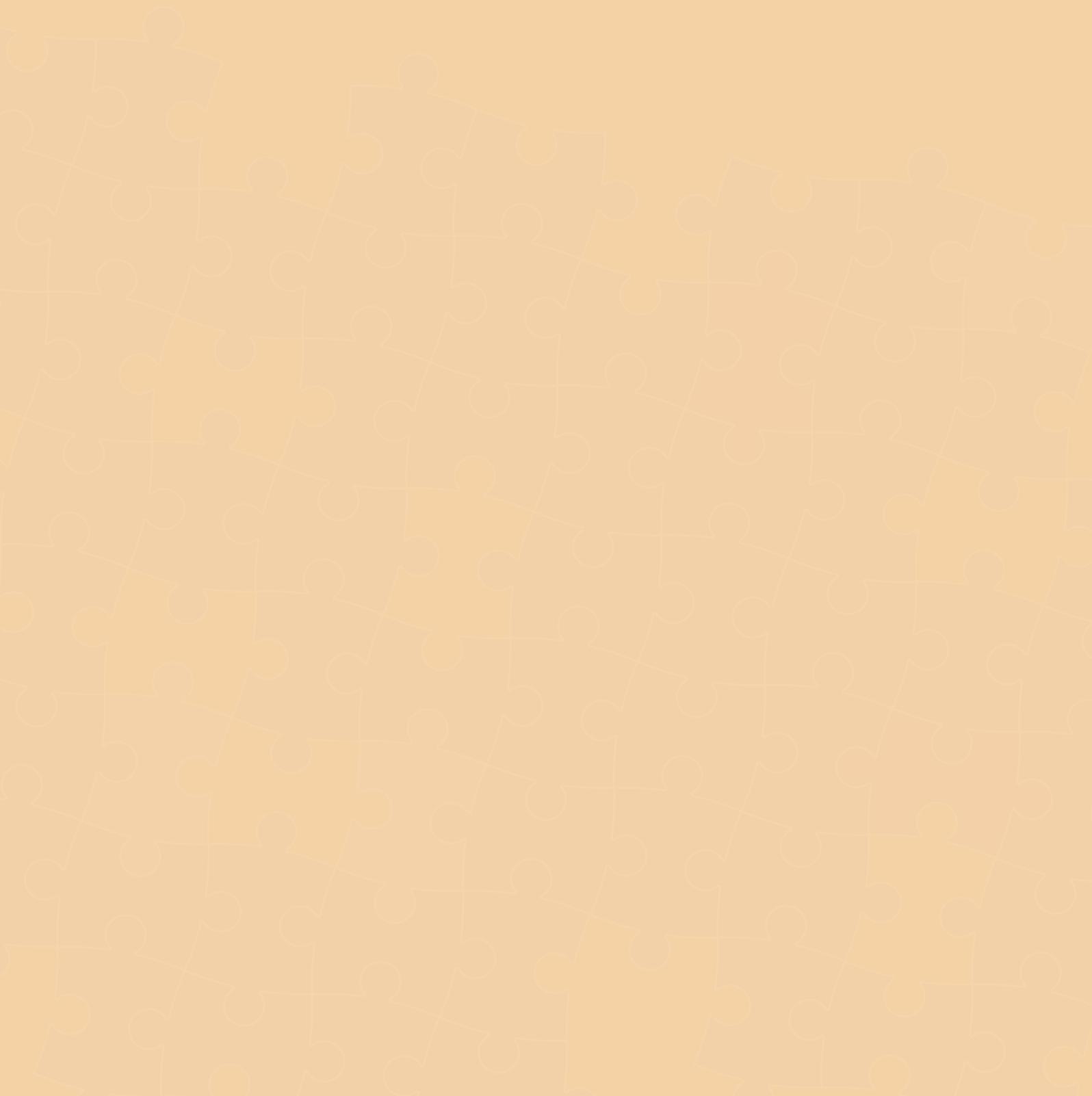
que le otorgan en esta materia el Estatuto de Autonomía y la legislación estatal, aplica la estrategia de transversalidad de género al vincular a todos los poderes públicos en el cumplimiento de la transversalidad de género, en la ejecución de las competencias del Gobierno andaluz. La norma funciona como herramienta fundamental para alcanzar una sociedad justa, solidaria y democrática en la que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y oportunidades.

- La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que modifica la anterior, en el punto VI de la exposición de motivos recoge: «La presente ley es coherente con el objetivo principal de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que es garantizar la vinculación de los poderes públicos, en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género». Alude como la norma que modifica a la vinculación de los poderes públicos en garantizar la igualdad de género con respeto a la normativa nacional y europea. Como la norma anterior, el texto se articula haciendo alusión a la aplicación sectorial de la Ley, en la que incluye las siguientes modificaciones relativas a la aplicación de la estrategia de transversalidad de género:
 - Artículo 14 indica que el principio de igualdad entre mujeres y hombres será base del sistema educativo andaluz y las políticas desarrolladas por la Administración educativa, e insiste en que la perspectiva de género estará presente en las acciones realizadas por centros educativos en todo el proceso de elaboración, desarrollo y seguimiento.
 - Artículo 23 relativo al empleo especifica: «Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias».
 - Artículo 51 sobre la sociedad de la información y el conocimiento, recoge:
 1. «Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.
 2. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará la perspectiva de género de manera transversal en la planificación y coordinación de las políticas de desarrollo tecnológico e innovación.
 3. Asimismo, y a través de los organismos competentes en estas materias, se garantizará la transversalidad de género en la investigación, formación y educación en el sector audiovisual de Andalucía».

- Artículo 58 “Medios de comunicación social”: La Administración de la Junta de Andalucía, a través del órgano con competencias en la materia, garantizará la aplicación del principio de igualdad y transversalidad de género en todas las instancias, instituciones, entidades de cualquier naturaleza jurídica y acciones que se desarrollen en el sector audiovisual de Andalucía».

El DECRETO 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía desarrolla el artículo 60.1. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIGS) en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía. En él se establece que las UIGS se conciben como un instrumento, para favorecer y abrir nuevas vías para la integración efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa de la Administración de la Junta de Andalucía. Son por tanto una herramienta fundamental en la implementación de la estrategia de transversalidad de género.

3. ACTUANDO DESDE LAS INSTITUCIONES PARA LA IGUALDAD



Trataremos en este capítulo algunos de los enfoques puestos en marcha por las instituciones para implementar políticas de igualdad y políticas transversales de igualdad. Abordaremos los marcos interpretativos desde los que se ha trabajado el *mainstreaming*, el debate en torno a la interpretación del término tras su traducción. Hablaremos de la organización y estructura necesaria y de la implementación de la normativa. Por último, planteamos los nuevos retos o vías que en los últimos años se han abierto tras la implementación de la estrategia y con respecto a la realidad en materia de igualdad.

3.1 MARCOS INTERPRETATIVOS DEL MAINSTREAMING¹

La amplitud es una de las características del problema de la desigualdad de género tanto en la cantidad y variedad de ámbitos a los que afecta, como en el número de estrategias y posiciones frente al mismo en las cuales no se ha logrado un consenso. El posicionamiento de los países varía según el objetivo a alcanzar sea la igualdad, la diferencia o la autonomía de las mujeres.

Este consenso es aún más complicado con la implementación del *mainstreaming*. Esta estrategia requiere de la revisión y reestructuración de las políticas, los procesos y los agentes implicados en distintos niveles. Nos encontramos, por tanto, ante diferentes formas de entender la igualdad de género y de abordarla.

Para abordar los marcos interpretativos aplicados a las políticas de igualdad debemos detenernos en tres conceptos claves:

Los “*marcos interpretativos*” forman parte de las ciencias sociales, de la rama de esta ciencia dedicada al estudio de los movimientos sociales en base a la combinación de oportunidades políticas, estructuras de movilización y procesos enmarcadores (Snow y Benford 1988, 1992; Snow *et al.* 1986; Tarrow 1998). Según esta teoría, los “*marcos interpretativos*” asignan significado a los movimientos sociales e interpretan los acontecimientos sociales con el fin de movilizar a simpatizantes (McAdam, McCarthy y Zald 1996; Ibarra y Tejerina 1998).

El método del análisis de marcos interpretativos o *policy frame analysis*, identifica los marcos interpretativos más relevantes y/o discordantes entre sí, realizados por los diferentes agentes sociopolíticos y que son construidos para dar un determinado sentido a una situación, marcar su causalidad y plantear soluciones (Rein y Schön 1993, 1994; Triandafyllidou y Fotiou 1998; Snow *et al.* 1986; McAdam, McCarthy y Zald 1996).

Carol Bacchi (1999) en su enfoque *What's the problem?*, recuerda que el planteamiento de los problemas políticos que se incluyen en las agendas políticas no son meros hechos descriptivos, sino que obedecen a una representación estratégica que da más importancia a unos asuntos que a otros.

1 Tomamos como referencia para el desarrollo de este punto la investigación realizada por María Bustelo y Emmanuela Lombardo “*Mainstreaming* de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ”.

Saber más...

Caso práctico del análisis de marcos interpretativos: Proyecto MAGEEQ



El proyecto europeo MAGEEQ², *Mainstreaming Gender Equality in Europe*, realizó un análisis comparativo de los “marcos interpretativos” de las políticas de género entre la Unión Europea y seis países miembros, a partir del análisis de textos oficiales así como algunos textos civiles y de los

medios de comunicación. El proyecto es una propuesta para la reflexión sobre la forma de abordar las políticas de igualdad y sus resultados. María Bustelo y Emmanuela Lombardo realizaron, apoyándose en este proyecto, un análisis de los marcos interpretativos aplicados a las políticas de igualdad en España.

Aplicados al ámbito de la igualdad de género, el proyecto MAGEEQ define “marco interpretativo de la política” como «principio de organización que transforma la información fragmentaria o casual en un problema político estructurado y significativo, en el que se incluye, implícita o explícitamente, una solución» (Verloo 2002, p. 11). Así los marcos de política ayudan a comprender la realidad, dándole significado a la misma y estructurándola. María Bustelo y Emanuela Lombardo definen los marcos interpretativos como los diferentes significados dados a la (des)igualdad de género y que afectan al modo en que se afronta el problema y las soluciones propuestas³.

Bustelo y Lombardo plantean en “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ”, identificar la lógica de los marcos interpretativos identificando además quienes no están representados en el planteamiento de los problemas y sus soluciones. ¿Cuál es el problema tal y como se representa? ¿Cuáles las soluciones que se ofrecen al problema? ¿Quién o quiénes tienen el problema? ¿Cuál es el grupo normativo? ¿Qué grupo es objetivo de las medidas? ¿Quién o quiénes son responsables del problema? ¿Quién tiene voz en la definición del problema y de su solución? Son las preguntas guías para el análisis de los textos según este enfoque.

En el proyecto MAGEEQ se parte de la idea que los textos referentes a temas políticos sobre igualdad de género plantean un formato típico de diagnóstico-pronóstico. Así una política parte de la representación del diagnóstico de un problema, algún hecho que necesita ser cambiado, y culmina en un pronóstico o representación de la solución que ha de llevarse a cabo, que son dos de las tareas principales de la creación de marcos interpretativos. El análisis de estos marcos de diagnóstico y pronóstico permiten identificar cuáles predominan en un texto político y cuáles están ausentes.

2 MAGEEQ son las siglas del proyecto europeo *Mainstreaming Gender Equality in Europe*, coordinado a nivel científico y administrativo por el IWM de Viena y contó con la participación de seis países. La directora de Investigación fue Mieke Verloo.

3 ¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de “marcos interpretativos” en España y en Europa. María Bustelo y Emanuela Lombardo (PDF Download Available). Available from: https://www.researchgate.net/publication/280932730_QUE_HAY_DEBAJO_DE_LA_ALFOMBRA_DE_LAS_POLITICAS_DE_IGUALDAD_UN_ANALISIS_DE_%27MARCOS_INTERPRETATIVOS%27_EN_ESPANA_Y_EN_EUROPA_en_Politicas_de_igualdad_en_Espana_y_en_Europa_Maria_Bustelo_and_Emanuela_Lomba [accessed Sep 12, 2017]

3.2 LA DIMENSIÓN ESTRUCTURAL-ORGANIZATIVA DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Hacemos referencia en este punto a la *Guía de integración de la dimensión de género en las políticas de empleo*, publicada por la Comisión Europea en 2007 y en la que, aunque haciendo referencia concreta a las políticas públicas de igualdad en el ámbito el empleo, se plantea una metodología de implementación del *mainstreaming* de género. Una metodología aplicable a cualquier ámbito susceptible de integración de la dimensión de género.

La Guía define tres fases evolutivas para la implementación del *mainstreaming*:

- Reparar: en esta fase se activan medidas, especialmente legislativas y que garanticen el cumplimiento de las normas, para hacer posible una “igualdad formal”.
- Adaptar: fase en la que se ponen en marcha medidas especialmente dirigidas a las mujeres, acción positiva, con el fin de equilibrar situaciones concretas de desigualdad.
- Transformar: fase en la que se llevan a cabo cambios en las instituciones gubernamentales, estructurales y organizativas, con el fin de integrar la igualdad de género en las políticas públicas.

3.3 NUEVOS DESAFÍOS DEL MAINSTREAMING: INTERSECCIONALIDAD

Tras lo avanzado desde la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, la implementación de la estrategia de *mainstreaming* de género en diferentes ámbitos y especialmente en las políticas públicas se encuentra con retos derivados del estudio de la desigualdad y de cómo esta afecta a las personas y sus diferentes contextos sociales, culturales y económicos. Así se hace necesario, antes de hablar de estos retos, abordar dos ideas claves⁴:

Discriminación múltiple

Hace referencia a las diferentes situaciones en las que cada persona puede sufrir discriminación. Se puede interpretar como la acumulación, en un mismo individuo, de diferentes experiencias de discriminación.

Interseccionalidad

Hace referencia a la situación en la cual una clase concreta de discriminación interactúa con dos o más grupos de discriminación creando una situación única. Dentro del contexto académico es el método de análisis sociológico que permite interrogarse sobre la reproducción institucional de la desigualdad.

⁴ Expósito Molina, Carmen (2002): *¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España*. Grupo de Investigación Multiculturalismo y Género Universidad de Barcelona.

La transversalidad de género y la interseccionalidad no son herramientas excluyentes en la intervención para superar la desigualdad de género. Por el contrario, se complementan. La interseccionalidad contribuye a diseccionar con más precisión las diferentes realidades en las que se encuentran las mujeres y, por lo tanto, puede mejorar la acción política.

Así, la interseccionalidad es una herramienta analítica que permite analizar, entender y dar respuesta a las formas en las que la identidad de género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces determinan experiencias de opresión y privilegio únicas. La jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw publicó, en 1989, un trabajo en el que plantea una crítica desde el **“feminismo negro”** que pone en cuestión **«la tendencia a tratar la raza y el género como categorías de experiencia y análisis mutuamente excluyentes»** (1989, p. 139). Crenshaw introduce posteriormente el concepto de interseccionalidad en la Conferencia Mundial contra el Racismo en Sudáfrica en 2001. Diferenciaba entre interseccionalidad estructural, que hace referencia a las consecuencias de la confluencia de varias desigualdades en la vida de las personas, y la interseccionalidad política, que afecta a la forma en que se advierten y abordan estas desigualdades.

La interseccionalidad siempre ha estado presente en la forma en que vivimos, nos relacionamos, interaccionamos con el entorno y este nos afecta. en la manera en cómo entendemos la discriminación y la igualdad.

Desde hace unos años, la interseccionalidad se viene aplicando más frecuentemente como herramienta en el ámbito jurídico, de desarrollo de programas y la investigación. Así, se aborda como la estrategia que vincula las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, político y económico aumentando la discriminación y estructurando la opresión y por ende, el privilegio.



En cuanto al género, se asume que las mujeres no son un sector homogéneo. Sin embargo, las diferencias que construyen su heterogeneidad se diluyen en todos los ámbitos. Esto hace que problemas o situaciones que afectan solo a determinadas mujeres se queden sin respuesta. Algo similar ocurre con muchos enfoques legales que entienden la discriminación como producto de múltiples factores que contribuyen a esta. Sin embargo, estos enfoques no reconocen la unificación que resulta de la confluencia de distintos tipos de discriminación, perdiendo de vista el contexto en el que se genera, el carácter

cualitativo de la discriminación y la veracidad exacta de la reclamación.

Con la aplicación de un análisis interseccional se persigue reconocer las diferentes identidades, tipos de discriminación y desventaja que se origina de la combinación de identidades. Se tienen así en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos y las experiencias individuales que resultan de distintos tipos de identidad. El análisis

de identidades plantea que la combinación de identidades no debe entenderse como una suma que produce un incremento, sino como una suma que da lugar a diferentes experiencias. Es decir, el objetivo no es reflejar que un grupo está más discriminado que otro sino identificar diferencias y similitudes significativas para que la discriminación pueda superarse por quienes la sufren de forma individualizada.

La realización de un análisis interseccional permite:

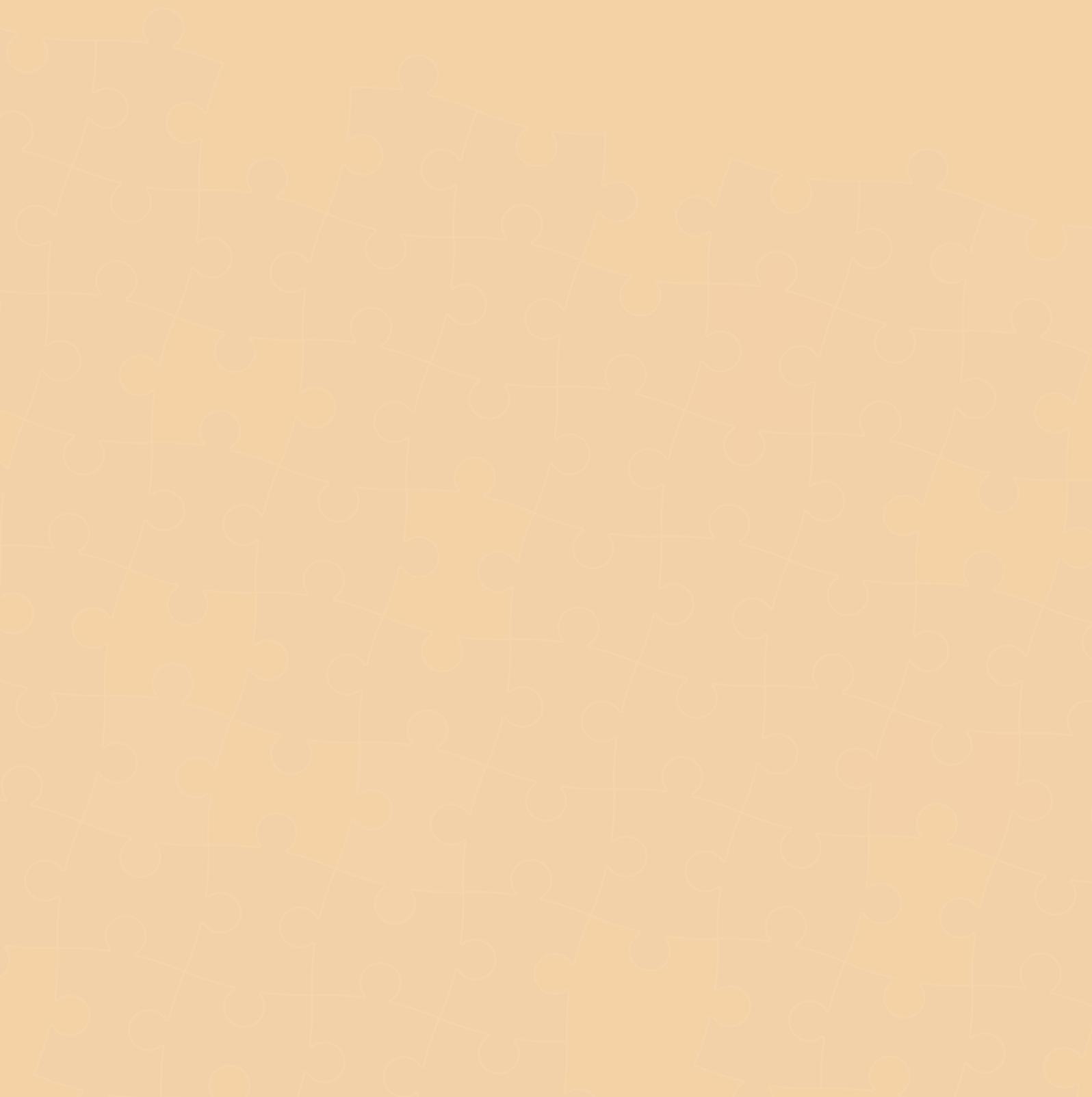
- Mostrar como confluyen distintos tipos de discriminación en términos de intersección o superposición de identidades.
- Identificar y establecer el impacto de esa convergencia en el acceso a oportunidades y derechos.
- Analizar como programas, servicios, políticas y normativas influyen no solo en el ámbito de su aplicación sino que también repercuten en el resto.

El análisis interseccional plantea también un cambio de perspectiva analítica en cuanto aleja el poder de una dicotomía, en la que una parte se sitúa en una situación de privilegio a expensas de los privilegios de otra parte. La interseccionalidad se centra en situaciones concretas y específicas y en aspectos cualitativos. Esto posibilita el que se pueda actuar al mismo tiempo a favor de los derechos y oportunidades de las mujeres y de otros sectores.

«Hoy por hoy, el reto que tenemos para con nosotras mismas y para con el movimiento de mujeres es hacer que las complejidades de la discriminación interseccional sean claramente visibles, y actuar para incluir a las mujeres marginadas no solo en las maneras en que nos referimos a cómo encauzar el cambio, sino también como partícipes en las acciones que nos comprometemos a realizar en las futuras orientaciones del movimiento de mujeres». Marsha Darling, Foro AWID "Reinventando la globalización" Guadalajara, México, octubre de 2002.

Las políticas europeas se han ido adaptando a los cambios demográficos de los últimos tiempos dados por el asentamiento de población inmigrante y una nueva realidad estructural. Estos cambios demográficos han dado como resultado una nueva composición de la sociedad europea y traído también cambios en lo económico, social, cultural, político e institucional. Esta circunstancia, la diferenciación y discriminación por origen étnico, raza, ha sido la "otra desigualdad" atendida a nivel político. En España, en el año 2003, se creó el Consejo para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que en 2008 pasó a ser competencia de del Ministerio de Igualdad a través de la Dirección General contra la Discriminación, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

4. CLAVES PARA IMPLEMENTAR EL *MAINSTREAMING*



Repasamos en este capítulo las bases, estrategias, pautas y procesos que se han propuesto en los últimos años para implementar de forma eficiente en el *mainstreaming* en las políticas públicas.

4.1 CLAVES PARA IMPLEMENTAR EL *MAINSTREAMING*. CICLO DEL *MAINSTREAMING*: DEFINIR, PLANIFICAR, MONITORIZAR Y EVALUAR (INDICADORES)

La implementación de un proceso de *mainstreaming* requiere tres fases:

1. **Definir** las bases y condiciones necesarias para que pueda llevarse a cabo el proceso de implementación. Ello necesita:
 - Identificar las desigualdades dadas en el ámbito de actuación de la política así como de los procesos de ejecución de las instituciones y entidades implicadas en ella.
 - Determinar aquellos factores sobre los que actuar, los ejes de intervención y las prioridades en los mismos.
 - Identificar e implicar a los agentes que intervendrán en el proceso.
 - Adoptar y formalizar un compromiso con un marco común de actuación.
2. **Planificar** para lo cual es necesario realizar un diagnóstico de las estructuras, procesos, métodos, herramientas y agentes que intervienen. A partir de este diagnóstico podrá realizarse una propuesta de cambios y un plan de trabajo.
3. **Monitorear y evaluar – Indicadores.** Tanto el proceso de implementación de *mainstreaming* como el plan de actuación puesto en marcha para llevar a cabo el mismo, deben poder ser monitoreados y evaluados de forma continua y en un informe final de resultados. Este análisis ha de realizarse mediante el establecimiento de una serie de indicadores.

Los indicadores son señaladores, una medida, fecha, número, hecho, opinión, percepción que sirva para denotar una situación o condición específica sobre un objeto, situación o individuo y que permite medir los cambios en estos. Los indicadores deben cumplir como requisitos mínimos el ser: válidos, fiables, sensibles en cuanto a capacidad de mostrar cambios, comprensibles y accesibles.

4.2 DEL ANÁLISIS A LA INTERVENCIÓN. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

La metodología de trabajo propuesta para la implementación del *mainstreaming* de género en las políticas requiere de una línea de actuaciones concretas correspondientes a cada fase del proceso.

- Investigación para poder realizar un diagnóstico de la situación previa sobre la que identificar las necesidades y establecer las siguientes fases.

- Propositiva, en la que se ensaye el plan de trabajo poniendo en práctica las mejoras susceptibles de ser aplicadas en el diagnóstico.
- Acompañamiento-supervisión que conlleva el monitoreo y seguimiento de las acciones, así como la adaptación a las posibles mejoras o cambios que pudieran ser susceptibles de aplicarse. De forma paralela es necesaria la puesta en marcha de una serie de acciones transversales y continuas a lo largo de todo el proceso:
- Difusión de las líneas de trabajo y resultados alcanzados.
- Comunicación a través de una plataforma telemática que posibilite el intercambio de información y experiencias.
- Formación y capacitación, con planes formativos que garanticen a los agentes implicados en el proceso la capacitación básica y especializada en la materia.
- Asesoramiento, dirección y orientación a los agentes implicados para la ejecución y puesta en marcha de acciones concretas en base al plan de trabajo.
- Sistematización con herramientas, guías, formularios y publicación de materiales concretos que faciliten las implementaciones y el trabajo práctico.

4.3 COMUNICACIÓN, FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREPARACIÓN DEL PERSONAL

Hemos establecido como una línea de actuación, dentro del proceso de implementación del *mainstreaming* de género, la formación y capacitación del personal implicado. Esto, según las fases, conlleva:

- Capacitar al personal de la entidad o entidades en torno a la igualdad de género.
- Dotar de formación especializada al personal ya formado para promover y posibilitar una mayor implicación y capacitación sobre sus responsabilidades ante la ejecución de plan de trabajo y su posterior mantenimiento.

Así, esta formación ha de establecerse en dos bloques diferenciados por materias:

- De competencias básicas, dirigidas a personas sin conocimientos previos sobre la materia y cuyos contenidos posibiliten participar y desarrollar intervenciones relacionadas con la estrategia de *mainstreaming*.
- De competencias específicas, dirigidas a aquellos agentes que requieren una mayor especialización en la materia sobre temas concretos.

La formación del personal implicado en un proyecto o trabajo específico ha de contemplarse como un factor clave para lograr los objetivos y expectativas marcados. Esta formación debe ser continua y posibilitar que las personas respondan correctamente a las tareas designadas y ante los cambios que puedan surgir en el desempeño de las mismas. Además, la formación debe ir dirigida a dotar y ampliar la capacitación del personal.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Alfama, E.; M. Cruells, y M. de la Fuente (2015): “¿Qué ha cambiado con esta crisis? El *mainstreaming* de género en la encrucijada”. *Investigaciones Feministas*, nº 5, pp. 69–95.
- ▶ Alonso Álvarez, A. (2010): “El *mainstreaming* de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad (es)”. *CLAD Reforma Y Democracia*, nº 47, pp. 47–70. www.redalyc.org/pdf/3575/Resumenes/Resumen_357533679002_1.pdf
- ▶ Consejería de Hacienda y Administración Pública (2016): “La Realidad”, en *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2016*, capítulo 3. <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/paginas/genero-informe2016.html>
- ▶ Dávila Díaz, M. (n.d.): Indicadores de género. Guía práctica. (IAM, Ed.). Sevilla: IAM. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/99.pdf>
- ▶ EIGE (2016): *What is gender mainstreaming?* Retrieved from <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/what-gender-mainstreaming>
- ▶ Escuela de Administración Pública de Extremadura. (n.d.): *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la Administración pública*. http://eap.gobex.es/external/guia_formation_igualdad/contenido/cap2/4aclarando_conceptos.html
- ▶ García Prince, E. (2008): *Políticas de igualdad equidad y gender mainstreaming marco conceptual*. Buscar con Google. Programa de las Naciones Unidas & para el Desarrollo (PNUD), (eds.) San Salvador. pmayobre.webs.uvigo.es/descargar/libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf
- ▶ Gil, E. (2009): *Mainstreaming de género: un nuevo enfoque en las políticas de igualdad*. (P. Libros, Ed.). Buenos Aires.
- ▶ Instituto Andaluz de la Mujer (2010). (n.d.): *La transversalidad de género: Métodos y técnicas*. https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Modulo_16_transversalidad.pdf

- ▶ Instituto Andaluz de la Mujer (2010). Módulo 16.- *La Transversalidad de Género: Métodos y técnicas* | Unidad de Igualdad de Género.
- ▶ Instituto Andaluz de la Mujer (n.d.): *El enfoque dual: perspectiva de género y políticas-medidas específicas*. Buscar con Google. www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/85.pdf
- ▶ Instituto Vasco de Estudios de Administración Pública (2010): “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas”. *Revista Vasca de Administración Pública*, pp. 225-252. <https://www.google.La+interseccionalidad+como+desafío+al+mainstreaming+de+género+en+las+políticas+públicas.+Revista+Vasca+de+Administración+Pública.+Herri-Ardulararitzako+Euskal+Aldiz>
- ▶ Lombardo, E. (2003): “El *mainstreaming* de género en la Unión Europea” *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, ISSN 1575-3379, nº 13, pp. 6-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1340640>
- ▶ Martín Bardera, S. (2016): “Una mirada, distintas propuestas: género y políticas públicas”. *Investigaciones Feministas*, 7 (1), pp. 289-311. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.51954
- ▶ Ministerio de Sanidad, S. S. e I.-I. de la M.-M. en C.-M. y H. en E. (n.d.): *Mujeres en Cifras - Mujeres y Hombres en España*. <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- ▶ Unidad Técnica Proyecto Calíope. Instituto de la Mujer. (Instituto de la Mujer, F. M. y L.) (2007): *Protocolo de implantación de mainstreaming*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (ed.). www.fundacionmujeres.es/img/Document/10123/documento.pdf
- ▶ UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. (2014). *A Toolkit: Gender Mainstreaming in Practice* | UNDP in the Kyrgyz Republic. http://www.kg.undp.org/content/kyrgyzstan/en/home/library/womens_empowerment/a-toolkit--gender-mainstreaming-in-practice/
- ▶ Universidad Complutense. (n.d.): Proyecto MAGEEQ. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58475/>



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER