



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

UNIDAD 6

**ARQUITECTURA
DE GÉNERO,
ESTRUCTURAS
PÚBLICAS PARA
LA IGUALDAD**

(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 6. Arquitectura de género. Estructuras públicas para la igualdad.

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

Año 2021.

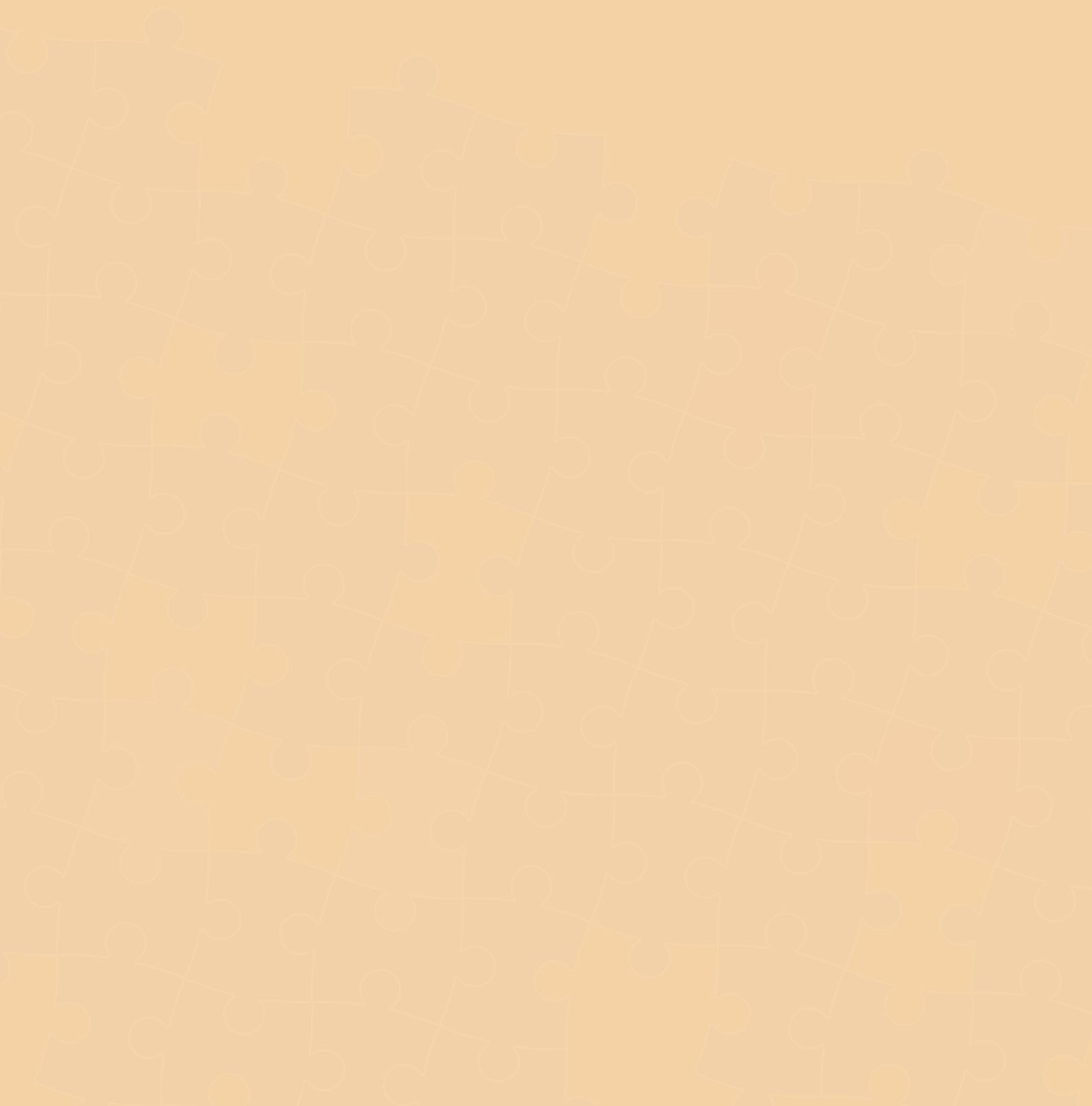
ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. EL CONCEPTO ARQUITECTURA DE GÉNERO	6
2. LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y NORMATIVAS	11
2.1. MARCO INTERNACIONAL	11
2.2. MARCO EUROPEO	17
2.3. MARCO ESTATAL	27
3. LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN ANDALUCÍA	35
4. BIBLIOGRAFÍA	53



INTRODUCCIÓN



Tras tratar en las unidades anteriores las políticas de acción positiva y el *mainstreaming* de género o transversalidad como estrategias de acción política, abordamos en esta Unidad 6 cómo se han puesto en marcha y diseñado las estructuras legislativas y administrativas necesarias en el marco autonómico para llevar a cabo las políticas de igualdad.

La planificación y adaptación de las estructuras han atendido a diversos factores a lo largo de la historia de la Autonomía, teniendo como agentes principales de cambio y referencia las políticas internacionales, las políticas estatales y las reivindicaciones del movimiento asociativo andaluz. Todos estos factores y marcos serán, por tanto, abordados en este manual.

Este material sirve para ubicar a las personas usuarias, a modo de mapa o guía en las estructuras básicas y normativas en las que se asientan las actuales políticas de igualdad. Pero sirven también para conocer el contexto en el que se desarrollan y que explicarán también el por qué y el cómo de cada una de ellas. Es por tanto que esta Unidad nos permitirá entender cómo se articula la igualdad de género en las políticas públicas del Gobierno andaluz atendiendo a la estructura, funciones y competencias recogidas en la normativa actual.

Objetivos de la unidad:

- Analizar la arquitectura de género en Andalucía.
- Conocer los diversos Órganos de Igualdad en Andalucía.
- Conocer las competencias y funciones de estos Órganos institucionales en Andalucía.

Esta unidad presenta la siguiente estructura de contenido:

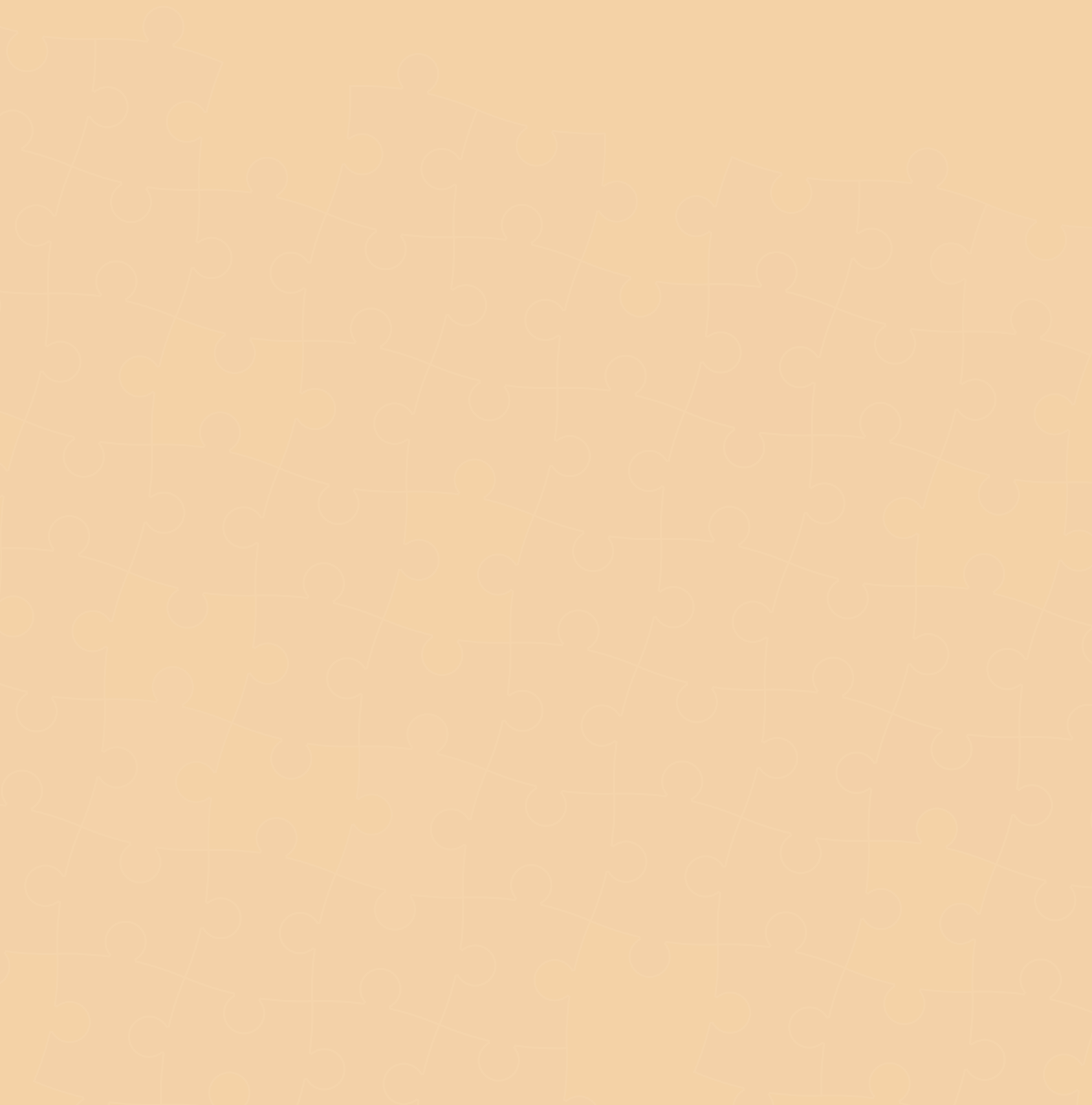
Introducción a la unidad.

Capítulo uno: trataremos el concepto y su origen con el fin de conocer el significado y amplitud del término así como sus causas. Esta breve aproximación no pretende sino ubicarnos en el punto de partida de los contenidos tratados en los siguientes puntos.

Capítulo dos: realizamos una aproximación a la arquitectura de género en el marco internacional, europeo y estatal.

Capítulo tres: abordamos la arquitectura de género en Andalucía desde un punto de vista conceptual, normativo y estructural.

1. EL CONCEPTO “ARQUITECTURA DE GÉNERO”



Sirve este primer punto como introducción y también como transición entre las materias vistas en unidades anteriores, de índole más teórica, y las materias y contenidos más prácticos que veremos en los siguientes capítulos y unidades.

No podemos empezar si no es abordando, en primer lugar, el concepto “arquitectura de género”. Lo haremos desde dos planos inseparables: el significado y los distintos contextos históricos y sociales que le han ido dando forma.

Repasaremos para ello, muy brevemente, los principales hitos que nos ayuden a entender las circunstancias sociales, económicas y políticas que han dado lugar a las diferentes formas en la que los Gobiernos han ido implementando las políticas de igualdad, y, por tanto la creación de infraestructuras públicas para ello. Tomaremos como referencia los contenidos vistos en la Unidad 2, “Genealogía del feminismo institucional”.

Acabaremos este capítulo centrándonos en el contenido del concepto en la actualidad.

“**«Resolved lo que queráis, pero afrontando la responsabilidad de dar entrada a esa mitad de género humano en política para que sea cosa de dos. No podéis venir aquí vosotros a legislar, a votar impuestos, a dictar deberes, a legislar sobre la raza humana, sobre la mujer y sobre el hijo, aislados, fuera de nosotras».**

“
Clara Campoamor

Como vimos en la Unidad 2, “Genealogía del feminismo institucional”, las reivindicaciones de las mujeres en la defensa de sus derechos y oportunidades han ido siempre parejas a la creación de grupos, asociaciones o entidades que aglutinaron el pensamiento y reforzaron sus acciones. Respondía esta inquietud al convencimiento de aquello que tan bien expondría Concepción Arenal: «Las fuerzas que se alían para el bien no suman, se multiplican». Sin embargo y al mismo tiempo, las mujeres fueron conscientes de que solo llevando sus reivindicaciones a la agenda política, los cambios serían posibles. Solo teniendo presencia en los órganos de decisión, se produciría el cambio hacia una sociedad justa e igualitaria con la mitad de la población, que eran ellas.

Las primeras incursiones de las reivindicaciones de las mujeres en los órganos gubernamentales pudimos verlas durante la Revolución francesa, entre 1789 y 1793. Entonces, las mujeres formaron 57 clubes republicanos femeninos activos. Como ya sabemos, estos clubes formaban parte de la estructura organizativa por la que el pueblo participaba de las decisiones políticas a través de la Asamblea General. Sin embargo, los clubes femeninos nunca fueron tenidos en cuenta y las mujeres quedaron excluidas de todo derecho político y posibilidad de participación.

Las sufragistas lucharon por llevar sus reivindicaciones a las instituciones públicas, pero siempre encontraron el freno en unas instituciones masculinizadas, en las que no eran tenidas en cuenta y solo eran escuchadas cuando las representaba un hombre.

Las mujeres, negado el acceso a las instituciones, nunca dejaron de organizarse y reclamar su lugar en los espacios de decisión y puestos de poder. Y esta fue una de las reclamaciones realizadas en la celebración del primer Día Internacional de la Mujer en 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza.

Las guerras mundiales supusieron para el activismo feminista un gran parón. A pesar de ello, es en este periodo cuando se producen avances importantes en la inclusión del feminismo en las instituciones, aunque como todo el recorrido andado por las mujeres, fueron necesarias décadas hasta verse los primeros resultados.



El cambio vino de la mano de una nueva perspectiva. La Liga de Naciones supuso un cambio de paradigma al ubicar los problemas de las mujeres en el ámbito del interés colectivo internacional. Naciones Unidas reconoció después en su Carta Fundacional (1945) el sexo como causante de la discriminación y la puesta en marcha de la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres de las Naciones Unidas en 1946, fue el punto de partida oficial.

La inclusión de la erradicación de la desigualdad en los principios básicos y objetivos de las instituciones supone un cambio sustancial con respecto a los tiempos anteriores. El feminismo, las mujeres y sus derechos, comienzan a formar parte del sistema y lo hace en el marco internacional, comunitario y por ende en el nacional y regional de forma progresiva, con la creación de entidades y organismos específicos.

Un hito marca el camino de las políticas públicas de igualdad de género y de la organización de estas: la **IV Conferencia Mundial de la Organización de Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing, Pekín, en 1995 y la Declaración y Plataforma de Beijing** que de ella surgieron.

189 gobiernos y 30.000 activistas pusieron entonces las bases y marcaron la ruta mundial para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Especialmente importantes fueron esas 30.000 mujeres que asistieron a foros y debates paralelos y que supusieron la reactivación del movimiento asociativo de mujeres a nivel mundial.

La importancia de la Convención de Beijing en cuanto a la arquitectura de género radica en dos aspectos fundamentales:

- La Plataforma de Beijing plantea dentro de sus doce esferas de actuación **“Mecanismos Institucionales para el adelanto de la mujer”**. Insiste en este aspecto en que, si bien se han creado mecanismos en casi todos los países, estos son desiguales en forma y resultados. Además, indica que estos mecanismos han quedado marginados dentro de las estructuras de los gobiernos con falta de recursos, presupuestos y apoyo. Demanda la necesidad de que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en la planificación de políticas y programas.
- El *Mainstreaming* de género, la transversalidad como estrategia fundamental para implementar la perspectiva de género en las políticas públicas, que hemos tratado en la Unidad 5 de este segundo módulo.

Objetivos y acciones propuestas:

LÍNEA ESTRATÉGICA	ACCIÓN
Crear/fortalecer mecanismos nacionales y otros organismos gubernamentales	Asegurar que la responsabilidad del adelanto de la mujer recaerá en el nivel más alto posible de gobierno; en muchos casos, esto podría estar al nivel de un ministro del gabinete.
	Crear una maquinaria nacional, donde no exista, y fortalecer, según corresponda, las maquinarias nacionales existentes. Esta maquinaria debería tener estructura y recursos propios, así como competencias definidas entre las que se deberían encontrar: <ul style="list-style-type: none"> • Influir y analizar las políticas. • Revisar la legislación. • Monitorear y revisar la implementación.
	Capacitar al personal de la Administración pública en el diseño y análisis de los datos desde una perspectiva de género.
	Permitir que se recoja información de las acciones del Gobierno desde el diseño, desarrollo y posterior revisión.
	Informar periódicamente a los órganos legislativos competentes sobre los avances.
	Fomentar y promover la participación activa de la amplia y diversa gama de actores institucionales en los sectores público, privado y voluntario para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Qué es la arquitectura de género?

Lo primero que encontramos es la falta de bibliografía específica en torno al concepto, a pesar de haber sido llevado a la práctica de forma consciente o inconsciente desde los principios del movimiento feminista, como una de sus principales reivindicaciones para el cumplimiento de su objetivo fundamental: la igualdad de mujeres y hombres. Encontramos, por tanto, que ha sido un concepto más práctico que teórico.

En la **Plataforma de Beijing** se alude, como hemos visto, al término maquinaria, para referirse a las medidas y acciones que los gobiernos deberían poner en marcha.

Podemos definir como “arquitectura de género”: las estructuras organizativas puestas en marcha para realizar las acciones que permitan la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en distintos ámbitos.

Hablamos de “arquitectura de género” especialmente, para referir a las estructuras administrativas y ejecutivas que sustentan las políticas de igualdad en el marco político y gubernamental.

Así, el Acuerdo de 26 de junio de 2019 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 indica en las Disposiciones Generales:

«Se han definido nuevos procedimientos políticos y técnicos como la “arquitectura de género” diseñada para favorecer la transversalidad del principio de igualdad de género en las políticas públicas, las evaluaciones de impacto de género de la normativa y la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género, las directrices para garantizar un uso de las imágenes y del lenguaje libre de sexismo, la composición equilibrada de los órganos colegiados y la incorporación de las cláusulas de igualdad en las contrataciones públicas y subvenciones».

2. LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y NORMATIVAS

Como hemos visto, la arquitectura de género obedece, en todos los ámbitos, a un proceso histórico y estructural parejo a las reivindicaciones del movimiento de mujeres y a la constitución de las instituciones públicas en cada marco.

Abordamos en este capítulo previo a los que tratan específicamente la arquitectura de género en las políticas públicas andaluzas, aquellas que corresponden a los tres grandes marcos de actuación a los que esta primera está sujeta: el internacional, europeo y estatal.

LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN EL MARCO INTERNACIONAL

Ya hemos hablado en el capítulo anterior de la importancia de la visión de la desigualdad de género como un problema global para el desarrollo internacional, comunitario, estatal, regional y local de políticas públicas, dirigidas a la consecuencia de la igualdad real entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

La igualdad de género ha sido, desde la creación de las Naciones Unidas, uno de sus objetivos principales y líneas estratégicas de actuación. Así, es uno de los principios fundamentales en los que se sustentan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, guía vertebral de la líneas de trabajo puestas en marcha actualmente por la institución. Fruto de esta prioridad dada a la igualdad de mujeres y hombres, son los distintos instrumentos y entidades creados con este fin dentro de la estructura de Naciones Unidas. No obstante, y siguiendo las pautas dadas especialmente en la Plataforma de Beijing (1995), la igualdad de género es una estrategia transversal a todas las políticas, medidas y acciones de Naciones Unidas.

ONU Mujeres

En 2010, como parte de las reformas internas de Naciones Unidas, la Asamblea General creó ONU Mujeres, la entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. En ella unificó los cuatro organismos que hasta entonces tenían competencia en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género:

- División para el Adelanto de la Mujer (DAM).
- Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI).
- Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la promoción de la Mujer (INSTRAW).

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

Creada el 21 de junio de 1946, es una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. La CSW es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. ONU Mujeres, ejerce como Secretaría de la Comisión.

Sus funciones principales han sido:

- Liderar los debates internacionales en torno a las desigualdades y discriminación de las mujeres y niñas.
- Poner de manifiesto los tabús sociales y la necesidad de erradicación de estereotipos que promueven e inciden en la desigualdad de género y llamar la atención pública sobre ellos.
- Promover iniciativas de acción encaminadas a lograr la consecución plena de los derechos de niñas y mujeres en todo el mundo.

En 1996, el Consejo Económico y Social amplió el mandato de la Comisión para que asumiera un papel de liderazgo en el seguimiento y revisión de los avances e incidencias en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de Naciones Unidas.

La Comisión reúne anualmente a altos representantes gubernamentales de los países miembros, a representantes de la sociedad civil y profesionales, para evaluar y debatir el progreso de los trabajos globales, plantear líneas estratégicas de actuación política en base a la identificación de retos y definir normas de acción de implementación a nivel mundial. Para ello, los Estados miembros definen, con anterioridad a la celebración de la sesión anual, un tema prioritario a tratar en la misma. El resultado de estos debates son las llamadas "Conclusiones Convenidas" en el que se plantean las líneas de acción acordadas.

Además la CSW realiza eventos paralelos al periodo anual de sesiones en los que participan los Estados miembros junto a entidades de Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil. El objetivo de estos eventos es compartir información, intercambiar experiencias, debatir sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el tema prioritario a tratar.

La metodología de trabajo adoptada por la Comisión son programas de trabajo plurianuales enfocados a la evaluación de los progresos y en plantear recomendaciones que permitan implementar de forma más ágil, rápida y eficaz la Plataforma de Acción de Beijing 1995.

En cada periodo de sesiones la Comisión aborda las siguientes líneas de trabajo:

- 1.** Participa en los debates generales identificando objetivos alcanzados, logros, brechas y retos pendientes, para el cumplimiento de los compromisos fundamentales en materia de igualdad de género de los Estados miembros.

2. Centra un tema prioritario basado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y las conclusiones del 23º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (Beijin+5).
3. Organiza una mesa redonda para el intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre un tema de interés con participantes de alto nivel.
4. Evalúa los avances en la aplicación de las inclusiones acordadas en periodos de trabajo anteriores.
5. Organiza debates interactivos con personas expertas sobre iniciativas dirigidas a acelerar la implementación y aumentar la capacidad de integración de la igualdad de género en las acciones y programas.
6. Aborda temas de actualidad que afectan a la igualdad de género.
7. Examina el informe de su Grupo de Trabajo sobre Comunicaciones.
8. Adopta conclusiones y resoluciones convenidas sobre medidas a poner en marcha para la promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.
9. Aporta perspectiva de género al trabajo de otros órganos y procesos intergubernamentales.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

La Asamblea General de Naciones Unidas resolvió, en 1976, la creación del **Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer**, como respuesta a las demandas surgidas en la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en 1975 en Ciudad de México. Su objetivo era prestar asistencia técnica y financiera a los países que no podían hacer frente a la implementación de las medidas acordadas en la Conferencia Mundial de la Mujer debido a su situación económica.

Como su nombre indica, el Fondo preveía tener la duración de la que fue llamada la Década de las Mujeres (1975-1985). Sin embargo, la ONU decidió, en 1984, mantenerlo como parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo por la «necesidad de dar continuidad a todos los trabajos iniciados por el Fondo de Contribuciones Voluntarias y en el reconocimiento de la importancia de que las mujeres accedan a los recursos del desarrollo para crear condiciones que mejoren la calidad de vida de todas las mujeres»¹.

UNIFEM contó con 15 oficinas regionales repartidas en todos los continentes además de su sede central en Nueva York, con las que cumplir con su objetivo fundamental: promover la igualdad de género, los derechos humanos de las mujeres y su participación activa en todos los ámbitos. Cinco fueron sus líneas de trabajo para llevar a cabo:

1 A/RES/39/125 <https://www.refworld.org/es/publisher/UNIFEM.html>

- Reducir la pobreza de las mujeres.
- Erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas.
- Frenar la propagación del SIDA entre las mujeres y niñas, especialmente en los países con menos recursos económicos y sociosanitarios.
- Garantizar el acceso y participación de las mujeres en el ámbito social, económico y político.
- Incluir la perspectiva de género en los objetivos del milenio.

Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Es el órgano perteneciente a Naciones Unidas, formado por 23 expertos independientes, que supervisa el cumplimiento del "Convenio sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer".

Los países adheridos a este Convenio reciben el nombre de Estados partes y tienen la obligación de presentar ante el Comité informes periódicos sobre la aplicación de los derechos, al amparo de lo establecido en la Convención. En cada reunión, el Comité formula, en base a esos informes, unas observaciones finales donde se recogen preocupaciones y recomendaciones a cada Estado parte.



Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Abierta a la firma y ratificación o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Es una iniciativa de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer basada en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas de 1967.

El documento se estructura en 30 artículos que define la discriminación hacia la mujer y marca una hoja de ruta y un programa de acción para erradicarla.

El Comité se conforma por mandatos anuales y, según su Protocolo Facultativo, puede recibir comunicaciones de personas o grupos de personas, denunciando el incumplimiento de los acuerdos ratificados en el tratado cuando no encuentren amparo en las instituciones de su país. Ante ello, el Comité puede, entonces, abrir una investigación sobre incumplimiento o violación grave o sistemática de los derechos de las mujeres de la Convención².

2 CEDAW SOMBRAS ESPAÑA <http://ow.ly/ajA930qMjYF>

LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN EL MARCO EUROPEO

En 1996, la Comisión Europea definió, la integración de la perspectiva de género como una política en la que «no se limitan los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres, sino en la que se movilizan explícitamente - con vistas a la igualdad - todas las acciones y políticas generales»³.

El Grupo de Expertos del Consejo de Europa establece que, para una correcta aplicación del *mainstreaming* de género, se exige el cumplimiento de cinco requisitos:

1. Un concepto más amplio de igualdad de género.
2. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.
3. La participación equilibrada de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
4. La prioridad otorgada a las políticas de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres.
5. Un cambio de las estructuras institucional y organizativo que afecta al proceso político, los mecanismos, y los actores políticos.

Tras la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, la integración de la perspectiva de género se convirtió en la estrategia política oficial de la Unión Europea recogida en el Tratado de Ámsterdam (1997). La estrategia se vio, además, reforzada en su base jurídica con el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):

Artículo 8. TFUE

«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

³ Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la Comunicación: "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias". Bruselas, 04.03.1998 COM (1998), pp. 122 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0122&qid=1455813708847&from=ES>

Desde entonces la Unión Europea ha ido siguiendo dos líneas de actuación paralelas en base al logro de la igualdad de mujeres y hombres:

- Incorporación de la perspectiva de género en todos los sectores.
- Puesta en marcha de acciones positivas específicas en favor de las mujeres, destinadas a eliminar, prevenir o corregir las desigualdades.

La integración de la perspectiva de género requiere, además, la integración de esta en el proceso político y los agentes implicados en el mismo. Así, cada una de las instituciones de la Unión Europea ha realizado sus propias medidas y mecanismos, siendo aún, a día de hoy, una asignatura pendiente la integración de todas ellas.

El Parlamento Europeo

Durante el **Comité para los Derechos de la Mujer en 1999**, el Parlamento Europeo comenzó a comprobar el compromiso hacia el *mainstreaming* de género exigiendo a cada comisario la presentación de un informe sobre el estado de implementación al que su Dirección General se había comprometido.

El **Pleno del Parlamento aprobó su primera Resolución sobre la integración de la perspectiva de género en 2003**⁴. En ella, se comprometía a llevar a cabo medidas estructurales e instrumentales entre ellas:

- 1.** La puesta en marcha de un **Plan de integración de la perspectiva de género** para incorporar de forma efectiva esta en las políticas y acciones, en las estructuras y órganos de toma de decisión y en la Administración, de forma que antes de tomar cualquier decisión, se evalúen las diferentes repercusiones que las medidas pueden tener para mujeres y hombres.
- 2.** La creación de un **Grupo de alto nivel sobre igualdad de género** que estará formado por la persona que ostenta la presidencia del Parlamento Europeo y miembros de la Mesa, así como por las y los presidentes de las comisiones relevantes y el secretario general.
- 3.** La integración de la perspectiva de género en las **Conferencias de presidentes y presidentas de Comisión y Delegación**. Para su evaluación se establece la realización de un **Informe anual sobre la integración de la perspectiva de género en el trabajo de las comisiones y delegaciones del Parlamento Europeo**, incluyendo la identificación y evaluación de las deficiencias en la incorporación de la perspectiva de género. Dicho informe se presenta al Pleno junto con el informe de la Mesa sobre igualdad de oportunidades en la Secretaría del Parlamento Europeo.
- 4.** La integración de la perspectiva de género en los **partidos políticos de la Eurocámara**, a través de sus programas y actividades, que modifique los estereotipos sexuales y fomenten la participación de las mujeres en política.

⁴ Resolución del Parlamento Europeo sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (2002/2025 (INI)). <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+XML+V0//ES>

5. La integración de la perspectiva de género en el lenguaje y comunicación del Parlamento, para lo que pide que se revise la terminología y el lenguaje utilizado en los documentos de la institución, y que requiere necesario, para ello, ofrecer formación al personal funcionario implicado en la elaboración de textos administrativos, así como al servicio de traducción.

6. La integración de la perspectiva de género en programas y acciones de las comisiones, a las que se pedirá, que informen anualmente sobre sus actividades en materia de integración de la perspectiva de género, en las actividades y políticas en general y en el presupuesto de dichas acciones y/o programas.

7. La integración de la perspectiva de género en la Secretaría del Parlamento Europeo mediante:

7.1. La Elaboración de un Plan en colaboración con la Dirección General de Personal y el Comité Paritario de Igualdad de Oportunidades (COPEC) y con la participación de las personas representantes del personal. El Plan debe coordinar todas las iniciativas existentes, fijar objetivos y prioridades y los medios para alcanzarlos, para lo que debe apoyarse en datos y estadísticas desglosadas por sexo, indicadores, objetivos claros y evaluaciones comparativas de los procesos de consecución.

7.2. La definición de funciones y tareas de las y los representantes en materia de igualdad de oportunidades de las Direcciones Generales.

7.3. Adopción de medidas positivas en el ámbito laboral y de promoción profesional que permitan la incorporación de mujeres a aquellos puestos donde están menos representadas, así como la incorporación a puestos de decisión.

7.4. Formación específica en perspectiva de género al personal en todos los niveles, como medida para hacer efectivo el *mainstreaming* de género en todas las áreas y ámbitos de actuación.

7.5. Revisión y adaptación de la normativa desde una perspectiva de género con el objetivo de paliar desigualdades heredadas y establecer medidas enfocadas a una igualdad real y efectiva.

Así, desde entonces, el Parlamento Europeo ha ido creando y afianzando una estructura que permite la implementación de la perspectiva de género a nivel organizativo, administrativo, presupuestario y de acción.

Nivel político
Mesa
Vicepresidente/a responsable de Igualdad de Género y Diversidad
Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad
Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género
Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior
Red de integración de la perspectiva de género
Nivel administrativo
Secretario/a general
Director/a general de personal
Unidad de Igualdad y Diversidad
Unidad de Prevención y Bienestar en el Trabajo
Comité para la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad (COPEC)
Comité Consultivo de Prevención y Protección en el Trabajo
Grupo de coordinadores/as sobre Igualdad y Diversidad

De entre todas estas entidades, no detenemos en aquellas con una función más específica en materia de igualdad o cuyos avances en las materia han supuesto un mayor cambio dentro del contexto global del Parlamento Europeo.

• Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad y Diversidad de Género

El Grupo de Alto Nivel (GAN) fue creado por la Mesa⁵ en 2004, a raíz de la Resolución del Parlamento Europeo (PE), de 13 de marzo de 2003, sobre un enfoque integrado de la igualdad entre mujeres y hombres en dicho órgano. Su objeto es promover y aplicar un enfoque integrado en las actividades, estructuras y órganos del Parlamento. La Mesa modificó el nombre del grupo de trabajo en noviembre de 2007, pasando a denominarse Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad.

El GAN actúa como órgano horizontal que coopera estrechamente con los demás órganos del Parlamento Europeo, concretamente con las Conferencias de presidentes y presidentas de Comisión y de presidentes y presidentas de Delegación y con la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.

⁵ La Mesa es el órgano que dirige el Parlamento. Está compuesta por el/la presidente/a, catorce vicepresidentes/as y cinco cuestores/as en calidad de observadores. Es elegida por el Pleno por un período renovable de dos años y medio.

• Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) del Parlamento

Es una de las 20 comisiones parlamentarias permanentes del Parlamento Europeo. Es la encargada del seguimiento y la legislación sobre los expedientes relacionados con los derechos de la mujer, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de toda forma de violencia y discriminación por motivos de sexo. Su papel es crucial para el avance de la igualdad de género en la Unión Europea, con más de 30 leyes sobre igualdad de género en los últimos 40 años.

Durante el periodo 2011-2014, el FEMM hizo especial hincapié en el enfoque dual igualdad de género-perspectiva de género, para asegurar el equilibrio entre la toma de decisiones y el proceso presupuestario.

Las competencias de la Comisión engloban los siguientes aspectos:

- Definición, fomento y protección de los derechos de la mujer en la Unión.
- Fomento de los derechos de la mujer en países terceros.
- Política de igualdad de oportunidades.
- Eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género.
- Aplicación y el desarrollo de la integración de la igualdad de género.
- Seguimiento de la aplicación de los acuerdos y convenios internacionales relacionados con los derechos de la mujer.
- Política de información sobre cuestiones relacionadas con la mujer.

El FEMM elabora, además, un informe semestral sobre la integración de la perspectiva de género en el trabajo de las comisiones y delegaciones del Parlamento.

• Red de Integración de la igualdad de género

La Comisión FEMM también preside y coordina la **Red de integración de la igualdad de género**, creada en 2009, de la que forman parte un/a diputado/a y un/a administrador/a de cada comisión parlamentaria, así como dos representantes de la Conferencia de presidentes y presidentas de Delegación, designados para que la integración de la perspectiva de género esté presente en los trabajos de sus comisiones y delegaciones⁶.

• Relator/a

En 2016 se designó un relator/a permanente para la integración de la perspectiva de género. La principal responsabilidad de este puesto es redactar informes sobre propuestas legislativas, documentos proporcionados por la Comisión Europea o cualquier otro documento relevante para la incorporación de la perspectiva de género, que se presentará en el Comité FEMM. Al desarrollar estos informes, el relator/a puede consultar con expertos y otras personas participantes del comité para decidir la estrategia política a seguir.

⁶ Informe sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (2018/2162(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0429_ES.html

Comisión Europea

La **Comisión Europea** ha activado estructuras diferentes para promover el *mainstreaming* de género y asegurar la responsabilidad en la incorporación de la perspectiva de género en aquellas áreas donde no existía⁷. Dividimos estas estructuras en tres bloques: aquellas con responsabilidad intersectorial (horizontal), aquellas con responsabilidad política específica (vertical) y estructuras establecidas en apoyo de otras áreas políticas.

a) Estructuras con responsabilidad intersectorial (horizontal) por género

- **Grupo de comisarios para la igualdad de oportunidades**, creado en 1995, como resultado del compromiso político al más alto nivel. Este equipo mantiene contactos regulares con el Parlamento Europeo, El Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el *Lobby* Europeo de Mujeres.
- **Dirección General de Justicia y Consumidores**, responsable de la coordinación de la integración de la perspectiva de género en las Direcciones Generales de la Comisión Europea. Forman parte de la DG JUST :
 - **Unidad de Igualdad de Género (Unidad D.2)**, dedicada a coordinar el trabajo de la Comisión, se ocupa de aspectos legales (seguimiento del acervo de igualdad de género y la nueva legislación) y cuestiones de política, como el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros, la sensibilización y la financiación.
 - **Grupo interservicios sobre igualdad entre mujeres y hombres**. Grupo interno de la Comisión compuesto por representantes de las Direcciones Generales y servicios. Su objeto es analizar la implementación del Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019) y el intercambio de información y buenas prácticas en el ámbito de la igualdad de género. Sus reflexiones alimentan, entre otros, el Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE, publicado cada año antes del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo.
- **Comité asesor sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. Establecido en 1991, su objetivo es involucrar a las personas representantes de los Estados miembros de la Unión Europea (UE), el *Lobby* Europeo de Mujeres y organizaciones de interlocutores sociales. Ayuda a la Comisión a formular y ejecutar actividades de la UE para promover la igualdad entre mujeres y hombres, emitiendo opiniones sobre cuestiones relevantes. A las sesiones de su Comité, como organización observadora, asiste el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) y dos representantes del *Lobby* Europeo de Mujeres también como observadoras. Las y los representantes de otras organizaciones pueden obtener la condición de observadores/as a solicitud debidamente justificada. El Comité se reúne dos veces al año.

⁷ Lombardo, E: *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11.

- **Grupo de alto nivel sobre la integración de la perspectiva de género.** Es un grupo informal creado en 2001 y compuesto por personal funcionario de alto nivel de los ministerios de los Estados miembros, responsables de la integración de la perspectiva de género a nivel nacional, seleccionado a discreción de cada Estado miembro. Está presidido por la presidencia de la Comisión Europea y se reúne dos veces al año, al comienzo de cada nueva presidencia del Consejo de la Unión Europea. El Grupo es responsable de apoyar a las presidencias en la identificación de áreas políticas relevantes y temas de igualdad de género que se abordarán. El grupo también es el foro principal para planificar el seguimiento estratégico de la Plataforma de Acción de Beijing (BPfA), la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el desarrollo de nuevos indicadores. Desde 2003, ayuda a la Comisión en la preparación de su informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Análisis científico y asesoramiento sobre igualdad de género en la UE.** Toma el relevo de la anterior Red Europea de Expertos/as en Igualdad de Género (ENEGE) en mayo de 2016. Proporciona experiencia externa a la Comisión en el campo de la igualdad de género política y está compuesto por personas expertas en estadística, econometría, protección social, inclusión social y economía del mercado laboral. Cubre todos los Estados miembros, los países del Espacio Económico Europeo/Asociación Europea de Libre Comercio (AEMA-AELC) y los países candidatos y candidatos previos. Desarrolla informes temáticos, informes periódicos y seminarios, así como seminarios temáticos sobre temas específicos de igualdad de género. Está gestionado por la Fondazione Giacomo Brodolini y coordinado por la Unidad de Igualdad de Género de la DG JUST.
- **Red Europea de Expertos/as Jurídicos en Igualdad de Género y No Discriminación.** En funcionamiento desde 1983. En 2014, después de un período de cooperación cada vez más estrecha, fusionó dos sistemas existentes anteriores: la Red de expertos y expertas legales en el campo de la no discriminación y la Red europea de expertos y expertas legales en el campo de igualdad de género. Está compuesto por personas expertas independientes (académicos y profesionales) de los Estados miembros de la UE, países del EEE-EFTA y países candidatos. Supervisa la implementación del acervo legal de igualdad y no discriminación de la UE país por país, que luego compila en informes anuales de países y análisis comparativos. La Red es responsable de proporcionar a la Comisión asesoramiento independiente sobre todos los motivos de discriminación cubiertos por la Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2000/78/CE. La Red ayuda también a difundir los desarrollos nacionales y de la UE relacionados en esta área a través de su Revisión bianual de la Ley de igualdad europea, su sitio web y otras publicaciones, que se presentan y discuten durante el seminario legal anual. La gestión general de la red recae en Human European Consultancy, la Universidad de Utrecht y el Grupo de Política Migratoria. Está coordinado por la unidad JUST D2 sobre igualdad de género y por la unidad JUST D1 sobre no discriminación y coordinación de los romaníes en la DG JUST.
- **Red Europea de Organismos de Igualdad (Equinet).** DG JUST fundó Equinet, una red permanente que apoya y asiste a 49 organismos nacionales de igualdad de 31 países europeos. Tiene un acuerdo de asociación con la Comisión Europea bajo el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía. Equinet trabaja para permitir el apoyo y el desarrollo

de capacidades entre los organismos de igualdad y extrae los aprendizajes del trabajo de estos organismos, para informar la formulación de políticas europeas. Tiene un compromiso específico con el trabajo de los organismos de igualdad en materia de género, con un grupo de trabajo dedicado a la igualdad de género.

- **Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).** El Consejo Europeo de Niza de 7 y 8 de diciembre de 2000 instó a «desarrollar el conocimiento, la puesta en común de los recursos y el intercambio de experiencias, especialmente mediante la creación de un Instituto Europeo del género». En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

b) Estructuras con responsabilidad política específica (vertical) por género

- **Dirección General de Investigación e Innovación (DG RTD).** Trabaja sobre el ‘Sector de género’ de la Unidad E.5 - Democracia y valores europeos para:
 - Crear conciencia y crear capacidad sobre la igualdad de género en investigación e innovación (I + I), interna y externamente, e integra la dimensión de género en los programas de trabajo relevantes.
 - Diseña y monitorea la estrategia de la UE sobre igualdad de género en I + I, al tiempo que toma nota de las prioridades políticas nuevas y emergentes, como fomentar la dimensión de innovación del género y desarrollar un enfoque intersectorial para la igualdad de género.

A la DG RTD pertenecen:

- El **Grupo de Trabajo Permanente de ERAC sobre Igualdad de Género en Investigación e Innovación (ERAC SWG GRI)**. Sucesor del Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia. Es un comité asesor de políticas que brinda asesoramiento al Consejo de la Unión Europea, a la Comisión Europea y a los Estados miembros sobre políticas e iniciativas relacionadas con la igualdad de género en I + I. El Consejo gestiona la secretaría del grupo. El Sector de Género, en coordinación con los miembros dentro del ERAC SWG GRI, garantiza que la igualdad de género sea una prioridad clave dentro del Espacio Europeo de Investigación (EEI).
- La **Unidad de Ética y Género** coordina el **Grupo Matriz de Igualdad de Género**, conocido como el ‘Grupo de Mujeres y Ciencia’ hasta 2016, y el ‘Grupo de Género en Investigación e Innovación’ hasta noviembre de 2019. Red informal de corresponsales para cuestiones de género en cada uno de los departamentos pertinentes de la DG RTD (junto con otras DG involucradas en los programas marco (FP)), con el objetivo de cocrear y dirigir la definición e implementación de la

estrategia de género en Horizon Europe y su programación estratégica. Fomenta las sinergias entre los servicios pertinentes de la Comisión, involucrándolos activamente en el proceso de cocreación, a fin de lograr una formulación de políticas de género efectiva para la I + D. También fortalece la implementación de la igualdad de género dentro del EEI y contribuye a las discusiones sobre su futuro.

- **Dirección General de Desarrollo y Cooperación (DEVCO).** Establecido el 3 de enero de 2011, es el resultado de la fusión de partes de la antigua Dirección General de Desarrollo y Relaciones con los Estados de África, el Caribe y el Pacífico con la antigua Oficina de Cooperación EuropeAid. Su misión es diseñar políticas para reducir la pobreza en el mundo, garantizar el desarrollo sostenible y promover la democracia, la paz y la seguridad. También es responsable de implementar los instrumentos de ayuda externa de la UE y coordinar las acciones de las instituciones de la UE, los Estados miembros y otros actores de la UE en torno a los valores, objetivos y prioridades comunes de la Unión. DG DEVCO consta de nueve direcciones. La Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Gobernabilidad Democrática es parte de la Dirección B. Forman parte de la DEVCO:
 - **Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Gobernabilidad Democrática (DEVCO.B.1).** Esta Unidad se centra en aspectos de desarrollo y cooperación, incluida la igualdad de género, los derechos humanos y la gobernanza democrática, la resiliencia, la fragilidad, la migración, el empleo, la cultura, la educación, la salud, la seguridad, la energía nuclear y la seguridad. Desarrolla políticas, proporciona orientación sobre calidad e implementa líneas presupuestarias temáticas con mayor detalle. DEVCO B.1 también coordina las reuniones anuales de expertos en género de los Estados miembros sobre la aplicación de la integración de la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo, incluidas las y los representantes de las delegaciones de la UE (embajadas) en terceros países. El Servicio Europeo de Acción Exterior ha designado un asesor de género, que supervisa la implementación de la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad.
 - **Red de puntos focales de género.** Red informal compuesta por representantes de las DG de la Comisión que se ocupan de las relaciones externas y la cooperación para el desarrollo, así como representantes de las delegaciones de la Comisión.
 - **Grupo de expertos en igualdad de género en la cooperación para el desarrollo.** Grupo informal reunido por primera vez en 1999 y formado por personas expertas en género de los Estados miembros. Está presidido por la Comisión y se reúne anualmente. Su objetivo es debatir la política y los desarrollos de género en el contexto de los principales eventos internacionales y de la UE.

c) Estructuras establecidas en apoyo de otras áreas políticas:

- **Grupo Asesor sobre Mujeres en las Zonas Rurales.** Creado en 1998 y compuesto por representantes de organizaciones socioeconómicas (productores agrícolas, comercio, consumidores, el *Lobby* Europeo de Mujeres y trabajadoras). Se reúne una vez al año y es coordinado por la DG Agricultura y Desarrollo Rural (DG AGRI).
- **Red Europea para Promover el Emprendimiento de las Mujeres (WES).** Con miembros de 31 países europeos, sus delegados/as representan a los gobiernos e instituciones nacionales centrales y tienen la responsabilidad de promover el emprendimiento femenino. Las personas miembros de WES brindan asesoramiento, apoyo, información y contactos sobre las medidas de apoyo existentes para mujeres emprendedoras y ayudan a identificar buenas prácticas. WES está coordinado por la DG Empresa e Industria de la Comisión (DG ENTR).
- **Grupo de expertos sobre la trata de seres humanos.** Creado 2003, es un grupo consultivo que consta de 20 personas expertas e independientes, nombradas por la persona que ostente la Dirección General de la DG HOME como expertos/as independientes. Su objetivo es proporcionar a la Comisión experiencia, a través de opiniones o informes relacionados con la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos.

Consejo de la Unión Europea

El **Consejo de la Unión Europea** es el órgano que representa a los Estados miembros, encargado de adoptar la legislación europea y coordinar las políticas de la Unión Europea.

El Consejo se organiza en 10 grupos de trabajo según las materias a tratar. El Consejo EPSCO (Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores) es el que tiene las competencias para abordar la igualdad de género.

Entre los principales resultados de las reuniones de EPSCO se encuentran las Conclusiones del Consejo sobre diferentes temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Fruto del trabajo del Consejo EPSCO es la Estrategia para la igualdad de género del Consejo de Europa 2019-2023.

LA ARQUITECTURA DE GÉNERO EN EL MARCO ESTATAL

La Constitución española de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

Como ocurre en el marco internacional y comunitario, es con la Convención Internacional de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 y la Plataforma de Beijing, cuando se inician a nivel estatal medidas específicas para implementar el *mainstreaming* de género o transversalidad de género. Estas medidas se verán impulsadas con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

El 7 de marzo de 2005, el Consejo de Ministros acuerda adoptar medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y establece la puesta en marcha de actuaciones que contribuyan a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

En la misma fecha, el **7 de marzo de 2005, el Consejo de Ministros aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado**, donde establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes, y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

Como hemos adelantado, es con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, cuando se impulsan medidas y actuaciones concretas a nivel normativo, administrativo y estructural, recogiendo en ellas las indicaciones de organismos internacionales y europeos, y la implicación activa del tejido asociativo de mujeres. La LO.3/2007 expone como base estratégica para todas estas medidas la "transversalidad de género" tanto en el ámbito técnico-operativo como político-estratégico. En el artículo 15 establece:

«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».

Se establece de este modo la base normativa para la organización de una “arquitectura de género” que opere como eje transversal y vertebrador de las políticas de igualdad en el ámbito estatal, velando por el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres, en todos los ámbitos de actuación del Gobierno. Es el Ministerio de Política Territorial y Función Pública el responsable de desarrollar dicha estructura con «el establecimiento en la Administración General del Estado de criterios comunes, la coordinación, promoción, impulso y planes de formación en materia de igualdad y no discriminación de las y los empleados públicos, así como la elaboración de informes y memorias en dichas materias, y la participación en los foros europeos e internacionales relativos a esta materia»⁸.

Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres⁹

Es el órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, jerárquicamente dependiente de su titular. Su objeto es supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales, en relación con las políticas y medidas por ellos adoptadas, en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia contra la mujer.

Las **funciones** de la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- Realizar el seguimiento y coordinación de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y de su integración activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y dotación presupuestaria de sus políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
- Analizar, debatir y realizar el seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades puesto en marcha periódicamente por el Gobierno.
- Coordinar y supervisar la elaboración del Informe periódico del Gobierno, establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica de igualdad, sobre la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de sus actuaciones.
- Realizar el seguimiento y coordinación del desarrollo y aplicación de los Informes de Impacto de Género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad constituidas en cada departamento ministerial, así como de la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.

⁸ Real Decreto 863/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública. «BOE» nº 170, de 14 de julio de 2018, pp. 70.988 a 71.009 (22 págs.) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/07/13/863> fue modificado por el Real Decreto 701/2013

⁹ Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres. «BOE» nº 262, de 01/11/2007. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/10/19/1370/con>

- Realizar el seguimiento de los acuerdos adoptados y el desarrollo de las actuaciones emprendidas en el seno de la Unión Europea y de los organismos internacionales.
- Servir de cauce para el seguimiento y la coordinación en el ámbito de la Administración General del Estado, de la aplicación del principio de transversalidad de las medidas destinadas a la erradicación de la violencia de género, teniendo en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Composición del órgano:

- Presidencia: persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Vicepresidencia Primera: personas titulares de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- Vicepresidencia Segunda: Subsecretaría de la Presidencia.
- Vocales:
 1. Personas titulares de las Subsecretarías de todos los departamentos ministeriales.
 2. Persona titular de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
 3. Persona titular de la dirección del Instituto de la Mujer y de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.
 4. Representante del Ministerio de la Presidencia, con rango de director/a general, designado por la persona titular de dicho ministerio.
 5. Representante de la Secretaría de Estado de Justicia, con rango de director/a general, designado por su titular.
 6. Representante de la Secretaría de Estado de Seguridad, con rango de director/a general, designado por su titular.
 7. Representante de la Secretaría de Estado de Empleo, con rango de director/a general, designado por su titular.
 8. Representante de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, con rango de director/a general, designado por su titular.
- Secretaría: funcionario o funcionaria, con rango de subdirector/a general o equivalente, nombrado por la Presidencia de la Comisión, con voz pero sin voto.
- Con voz pero sin voto: personas expertas en materia de igualdad, representantes de otras Administraciones públicas y del Consejo de Participación de la Mujer.

La Comisión Interministerial se reunirá dos veces al año y podrá crear grupos de trabajo para el seguimiento, asesoramiento y coordinación de las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales.

Unidades de Igualdad de Género de la Administración General del Estado

El artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007 encomienda a uno de los órganos directivos de todos los ministerios el desarrollo de funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de las materias de su competencia. Se crean así, las Unidades de Igualdad de Género de los Ministerios cuyas funciones y competencias quedan recogidas en el **Real Decreto 259/2019, de 12 de abril**¹⁰.

Las Unidades de Igualdad de Género son un instrumento para garantizar la aplicación efectiva de dicho principio en la Administración General del Estado. Su creación es muestra de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las Unidades forman parte de la estructura orgánica de cada departamento ministerial, están adscritas a la Subsecretaría a través de alguno de sus órganos directivos dependientes, de acuerdo con lo que disponga el Real Decreto por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del departamento y con las características que se determinan en el artículo 4 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

Pueden crearse, también, Unidades de Igualdad en los organismos públicos, vinculados o dependientes de la Administración General del Estado. En el caso de no existir esta Unidad de Igualdad propia, será la del organismo al que está adscrita la entidad la que ejerce las funciones correspondientes.

En el ejercicio de sus funciones las unidades contarán con el apoyo y coordinación de los órganos y departamentos a cuya entidad pertenece. Estas **funciones** son:

- Asesorar y proponer actuaciones o iniciativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado en sus respectivos ministerios, participar en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en sus grupos de trabajo.
- Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes que sean necesarios y que deriven de los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Igualdad, que fueran requeridos por la Dirección General de la Función Pública.
- Coordinar la recopilación de información para elaborar, realizar el seguimiento y evaluar los planes directivos o estratégicos de igualdad en cada ministerio.

¹⁰ Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. «BOE» nº 89, de 13 de abril de 2019, pp. 38.659 a 38.663 (5 págs.) <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-5569-consolidado.pdf>

- Recabar información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en cada ministerio y desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
- Realizar funciones de asesoramiento, informe y seguimiento en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general que le sean asignadas.
- Realizar un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por su ministerio y de las actuaciones desarrolladas por la unidad.

En cuanto a la **composición** y recursos, los departamentos ministeriales deben facilitar a las Unidades de Igualdad los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada realización de sus funciones. En cualquier caso, todos los puestos de trabajo están reservados a funcionarios de carrera.

Las Unidades de Igualdad cuentan con una persona responsable específica con condición de personal funcionario de carrera, perteneciente a un cuerpo o escala clasificados en el subgrupo A1, al que se refiere el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y que, además, deberá contar con formación y experiencia necesaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Además, la Dirección General de la Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género desarrollan acciones formativas especializadas, dirigidas al personal adscrito a las Unidades de Igualdad con el fin de asegurar la capacitación y formación continua para el desarrollo de sus funciones. En esta misma línea, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y la Dirección General de la Función Pública, a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, presta apoyo y asesoramiento técnico a las Unidades de Igualdad en el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, especialmente en la puesta en común de experiencias, elaboración, difusión y publicación de estudios y resultados de los trabajos realizados por las citadas unidades.

La puesta en común y el trabajo conjunto en favor de una visión global en torno al objetivo común de la transversalidad de género en las políticas públicas, hace que la coordinación entre las Unidades de Igualdad sea un trabajo crucial y estratégico. De ello es responsable la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Función Pública, a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales.

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género¹¹

Es el órgano superior al que corresponde desempeñar las funciones de proponer y desarrollar «las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual o identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer, así como toda forma de violencia ejercida contra las personas motivada por su origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

La Secretaría de Estado está bajo la autoridad de la persona titular del ministerio, además de las competencias que le encomienda el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en atención a la transversalidad.

Sus **funciones** son:

- Impulsar y desarrollar la aplicación transversal de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la actuación de los poderes públicos y, especialmente, en la Administración General del Estado.
- Realizar el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Impulsar y realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como la puesta en marcha de las medidas necesarias para la prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer, en colaboración con las instituciones del Estado y Administraciones Públicas con competencias en la materia, así como con las organizaciones de la sociedad civil.
- Proponer normas y medidas para la lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual, así como su coordinación, seguimiento y evaluación.
- Coordinar las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollar políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia.
- Impulsar medidas que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, y la ampliación de garantías y derechos ciudadanos, mediante el desarrollo de políticas que aborden problemas

¹¹ Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad. «BOE» nº 63, de 12 de marzo de 2020, pp. 24.668 a 24.679 (12 págs.) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/10/455>

concretos de desigualdad adaptados a las necesidades propias de distintos grupos de personas.

- Proponer las medidas necesarias para consolidar la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la vida, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma progresiva, en los términos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en los organismos y órganos públicos y en los consejos de administración de las sociedades públicas y privadas.
- Promover junto a los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, políticas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes.
- Fomentar las medidas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares, impulsando, entre otras, la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad y el desarrollo de programas para fomentar la paternidad responsable.
- Poner en marcha actuaciones de formación, información y sensibilización destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera ámbitos de la vida.
- Impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, religión o creencias, ideología, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Proponer medidas normativas destinadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas, con independencia de su sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, identidad de género, religión o creencias, ideología, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Poner en marcha acciones formativas, informativas y de sensibilización dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, origen nacional, orientación sexual, identidad de género, religión o creencias, ideología, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en cualesquiera ámbitos de la vida.
- Proponer e impulsar, de forma coordinada con otros departamentos ministeriales, medidas que permitan realizar un diagnóstico para la prevención y erradicación de los delitos de odio y del discurso de odio en el ámbito público y privado.
- Impulsar junto a otras Administraciones públicas medidas destinadas a reconocer y proteger la heterogeneidad de las familias.
- Supervisar y realizar el seguimiento, junto al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de los acuerdos internacionales en materia de igualdad y no

discriminación, la organización y participación de España en las cumbres y eventos internacionales en la materia, la elaboración de informes para las instituciones internacionales y el seguimiento de los proyectos y encuentros internacionales relacionados con la igualdad, impulsados por el Gobierno de España, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del departamento en esta materia.

De la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género dependen, con rango de dirección general:

- a) La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- b) La Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial.
- c) La Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.

Además está adscrito a la Secretaria de Igualdad y contra la violencia de género, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)¹²

Organismo autónomo de los previstos en el capítulo II del título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Adscrito según Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, al Ministerio de Igualdad.

De conformidad con la disposición adicional vigésimo octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es el organismo competente sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Así el IMIO tiene como objetivo fundamental la promoción y fomento de las condiciones que hagan posible la igualdad de mujeres y hombres y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. En este sentido, el IMIO debe promover acciones de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las **funciones** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades son:

- El impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y, singularmente, de las medidas que hagan efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Recibir y canalizar, en el orden administrativo, las denuncias formuladas en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo, asistiendo de manera independiente a las víctimas de discriminación por este motivo para que tramiten sus reclamaciones.

¹² Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer. «BOE» nº 256, de 26/10/1983. <https://www.boe.es/eli/es/l/1983/10/24/16/con>

- Promover medidas de asistencia y protección de las víctimas de discriminación por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sin perjuicio de las competencias asumidas por otros órganos.
- Recopilar información y documentación relativa a la mujer y a las personas víctimas de discriminación. En este sentido, el IMIO desarrolla un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.
- Elaborar informes, estudios y recomendaciones sobre la situación de las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de trato y a la no discriminación y su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local.
- Realizar acciones y programas que favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Velar por la imagen de las mujeres en la publicidad y atender a las denuncias concretas en este campo.
- Fomentar relaciones en torno a sus competencias con las ONG de ámbito estatal, así como entidades estatales, autonómicas y locales, públicas o privadas y procurar la vinculación del Instituto con organismos internacionales dedicados a materias afines.
- Sensibilizar, informar, formar y promover la participación, para el logro de las finalidades expuestas, con arreglo a la normativa de aplicación.

El Instituto de la Mujer participa en el Programa de *mainstreaming* de género, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo principal es incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas, a través del asesoramiento a los centros directivos de la Administración General del Estado, la Autoridad de Gestión del Fondo Social Europeo, y otros organismos de ámbito nacional y a las comunidades autónomas.

El programa presta:

- Apoyo en la integración de la perspectiva de género en las políticas desarrolladas por la Administración General del Estado.
- Apoyo al Fondo Social Europeo en la incorporación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de género en las actuaciones que lleva a cabo en las diferentes comunidades autónomas.
- Asesoramiento y apoyo a la Red Europea de *Mainstreaming* de Género.
- Fortalece el movimiento asociativo de mujeres e impulsa su participación en el desarrollo de la política pública de igualdad.

3. LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

Tratamos en este punto cómo la Comunidad Autónoma andaluza ha implementado la perspectiva de género en las estructuras gubernamentales al amparo de la legislación e instrucciones internacionales, europeas y estatales vistas en el punto anterior.

Para ello, abordamos tres ámbitos de actuación: conceptual, normativo y estructural. El objetivo es ofrecer una información argumentada que permita entender las medidas adoptadas y la funcionalidad de las mismas siempre con un enfoque práctico que promueva, partir de este material formativo, la puesta en común y fórmulas que permitan avanzar en la transversalidad de género.

El capítulo I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía modificada por La Ley 9/2018, de 8 de octubre, aborda la "Integración de la la perspectiva de género en las políticas públicas" y para ello hace referencia en el punto 5 a la transversalidad de género:

«Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y 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, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género».

El concepto de arquitectura de género en la normativa de igualdad andaluza

La arquitectura de género en Andalucía obedece por tanto a la necesidad de establecer estructuras concretas, delimitar funciones y poner en marcha medidas que hagan posible la igualdad real entre mujeres y hombres al amparo de la normativa y siguiendo las directrices internacionales, europeas y estatales. Se trata por tanto de articular la transversalidad a partir de un compromiso político.

Diseño e implementación de la arquitectura de género en Andalucía

El desarrollo de las políticas públicas de igualdad establece dos niveles de actuación, básicos y complementarios, para el diseño e implementación de la arquitectura de género en la comunidad andaluza: nivel político-estratégico y nivel técnico-operativo.

Nivel político-estratégico
En él se establecen los objetivos políticos y la estrategia a llevar a cabo para su consecución. Durante este periodo, se determinan cuáles serán las políticas de igualdad y se establecen los vínculos y límites que deben existir entre el desarrollo formal de esas políticas y su implementación real. En este mismo nivel se desarrollan también los vínculos entre lo conceptual y operativo, determinándose la consideración de política pública de obligado cumplimiento, interrelación con el resto de las políticas públicas, asignación de recursos suficientes, etc.
Nivel técnico-operativo
En este nivel se diseña y planifica la ejecución y seguimiento de las políticas públicas. Se establece una estructura operativa con recursos técnicos, económicos y humanos capacitados para hacer de la norma y líneas estratégicas planes de acción, medidas y programas concretos.

Desarrollo y aplicación de la arquitectura de género en Andalucía

La arquitectura de género en Andalucía, viene regulada por la **Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, ratificada en 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** y evaluada por el Informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de competencia andaluz de la Administración de la Junta de Andalucía¹, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 18 de octubre de 2011. Se aplica, de este modo, el título I de la Ley (políticas públicas de la igualdad de género), conforme a lo expuesto en el título III (organización institucional y coordinación entre las distintas administraciones para la igualdad de género) y el título IV (garantías para la igualdad de género) planteando la implementación de instrumentos institucionales y de coordinación:

1 Informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Junta de Andalucía. 2011 <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2011/143339404.pdf>

TÍTULO	ARTÍCULO	DESARROLLO
I	Art . 5. Transversalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del principio de igualdad en todas las políticas e iniciativas públicas.
	Art. 6. Evolución del impacto de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. • Informe de Evaluación del Impacto de Género.
	Art. 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Planes estratégicos con una periodicidad de cuatro años, con el objetivo de definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres. • I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2013). • II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2013-2016). • Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2020-2026).
II	Art. 8. Enfoque de género en el presupuesto de la comunidad autónoma de Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 3/2008, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009. Disposición Final Segunda que incluye el Informe de Impacto de Género como documentación anexa al anteproyecto de la Ley del Presupuesto. • Orden, de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la comunidad autónoma de Andalucía (Fondo G+) y se establece la convocatoria para el año 2010. • Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

III	Art. 59. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	• Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se Crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
	Art. 60. Unidades de Igualdad de Género	• 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.
	Art. 61. Observatorio de la Igualdad de género	• Decreto 298/2010, de 25 de mayo, por el que se crea el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género y se regula su composición y funcionamiento.
	Art. 62. Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres	• Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Constituido el 7 de septiembre 2011.
	Art. 63. Coordinación de los P.P.A. para la Igualdad de Mujeres y Hombres	• Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
IV	Art. 64. Evaluación de la aplicación de la Ley	• Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Arquitectura de Género de la Junta de Andalucía

Tomamos como referencia para esta descripción de las estructuras, entidades y organismos que componen la arquitectura de género en Andalucía, los dos niveles referenciados en el Punto 2.1.

NIVEL POLÍTICO-ESTRATÉGICO	
Comisión Delegada para la Igualdad, el Bienestar y la Inmigración	
Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía	
Comisión de Coordinación de las Políticas Autonómicas y Locales para la Igualdad de Género	
Conferencia Sectorial	
Consejo Andaluz de participación de las mujeres	
NIVEL TÉCNICO-OPERATIVO	
Instituto Andaluz de la Mujer	
Unidad de Igualdad de Género del IAM	
Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías	

Nivel Político-Estratégico

Entidades y órganos cuya función es coordinar e impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas que desarrolla la Junta de Andalucía:

Comisión Delegada para la Igualdad, las Políticas Sociales, la Conciliación y la Inmigración²

Creada de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la comunidad autónoma de Andalucía, a propuesta del consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 4 de junio de 2019.

Las funciones de la Comisión Delegada para la Igualdad, las Políticas Sociales, la Conciliación y la Inmigración son la planificación, impulso y coordinación de las competencias y actuaciones del Consejo de Gobierno en materia de igualdad, políticas sociales, conciliación e inmigración.

La Comisión según decreto está compuesta por:

- ▶ Presidencia: persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- ▶ Vicepresidencia: persona titular de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.
- ▶ Las Consejerías de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local; Presidencia, Administración Pública e Interior; Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Hacienda, Industria y Energía; Educación y Deporte; Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad y Salud y Familias³.

Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Es uno de los órganos colegiados que integran la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. En ella están representadas todas las consejerías, siendo su objeto la transversalización de la perspectiva de género y el seguimiento del desarrollo y aplicación de la Ley 9/2018, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En base a la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía⁴, es un órgano colegiado en el que están representadas todas las consejerías. Como corresponde a todas las Comisiones Interdepartamentales, sus **funciones generales** son:

² Decreto 484/2019, de 4 de junio, por el que se regula la composición y funciones de las Comisiones Delegadas del Gobierno. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/109/1>

³ Decreto 484/2019, de 4 de junio, por el que se regula la composición y funciones de las Comisiones Delegadas del Gobierno.

⁴ Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. «BOJA» n° 215, de 31/10/2007, «BOE» n° 276, de 17/11/2007 <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2007/10/22/9/con>

- ▶ Estudiar y preparar asuntos que afecten a más de una consejería.
- ▶ Formular informes y propuestas.
- ▶ Adoptar acuerdos en materias o asuntos que les sean delegados por las consejerías que las integren.
- ▶ Realizar el seguimiento, supervisión y control del cumplimiento de objetivos o de actuaciones desarrolladas por otros órganos.

Las **funciones específicas** de la Comisión Interdepartamental son⁵:

- ▶ Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ Hacer un seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- ▶ Analizar y debatir el Plan estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres que el Consejo de Gobierno aprobará cada cuatro años, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, así como realizar el seguimiento de la ejecución del citado Plan.
- ▶ Analizar y debatir el informe periódico, previsto en el artículo 64 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, todos los órganos de la Administración de la Junta de Andalucía colaborarán con la Comisión facilitándole la información necesaria.
- ▶ Hacer el seguimiento de las actuaciones de las Unidades de Igualdad de Género constituidas en cada consejería, de conformidad con el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Las comisiones pueden tener carácter temporal o permanente, comisiones interdepartamentales con la misión de coordinar la actuación administrativa en asuntos de ámbito concreto y específico que afecten a varias consejerías.

La **composición** de la Comisión Interdepartamental es la siguiente:

- ▶ Presidencia: persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.
- ▶ Vicepresidencia: persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer.
- ▶ Vocalías: personas con rango al menos de director o directora general, designada por las personas titulares de las restantes consejerías que constituyen la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ Secretaría: funcionario o funcionaria del Instituto Andaluz de la Mujer que desempeñe una Jefatura de Servicio, cuyo nombramiento se realizará por la Presidencia de la Comisión, que actuará con voz pero sin voto.

⁵ Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. <http://juntadeandalucia.es/boja/2008/180/d2.pdf>

Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía⁶

Adscrita a la consejería competente en materia de Hacienda, es un órgano colegiado asesor específico de participación administrativa. Cuenta con representación de todas las consejerías, dos personas, cumpliendo el principio de paridad por cada una de ellas.

El **objeto** de la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos es impulsar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. La Ley 12/2007 reforzó además el papel de esta Comisión con la ampliación de las funciones de las consejerías y centros directivos en la elaboración de presupuestos desde una perspectiva de género. Corresponden de este modo a la Comisión las siguientes **funciones**:

- ▶ Emitir el Informe de Evaluación de Impacto de Género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.
- ▶ Promover el objetivo de igualdad de género en las políticas públicas de ingresos y gastos de la Junta de Andalucía, impulsando y fomentando la elaboración, con perspectiva de género, de anteproyectos de los estados de ingresos y de gastos en las diversas consejerías y, cuando proceda, de recursos y dotaciones de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ Promover la realización de auditorías de género en las consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ Impulsar la aplicación de la perspectiva del enfoque de género en el plan de auditorías de cada ejercicio.
- ▶ Informar con carácter facultativo sobre cualquier asunto o materia de su competencia en los ámbitos económico y presupuestario.
- ▶ Cualquier otra función que se le atribuya por las disposiciones de aplicación, y que favorezca la consecución del objetivo de igualdad por razón del género en los ámbitos económico y presupuestario.

La **composición** de la Comisión está integrada por:

- ▶ Presidencia: persona titular de la viceconsejería competente en materia de Hacienda.
- ▶ Vicepresidencia: persona titular de la Dirección General de Presupuestos de la consejería competente en materia de Hacienda.
- ▶ Dos vocalías en representación de cada una de las consejerías.
- ▶ Dos vocalías en representación del Instituto de Estadística de Andalucía.
- ▶ Dos vocalías en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

⁶ Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. «BOJA 38», de 24/02/10 <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/38/d1.pdf>

- ▶ Entidades y órganos cuya función es coordinar las políticas de igualdad con otras administraciones:

Comisión de Coordinación de las Políticas Autonómicas y Locales para la Igualdad de Género⁷

Su objetivo es estructurar y coordinar una actuación ordenada y coherente de todas las Administraciones andaluzas y un impulso uniforme de las políticas de igualdad en todo el territorio.

Las **funciones específicas** de la Comisión son:

- ▶ Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de las distintas Administraciones públicas andaluzas.
- ▶ Realizar el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- ▶ Cooperar institucionalmente en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas que se desarrollen en el ámbito de actuación de las distintas Administraciones públicas andaluzas.
- ▶ Realizar propuestas de actuación, emitir informes y dictámenes, tendentes a lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Cuantas otras tareas le sean atribuidas en materia de igualdad de género.

Conferencia Sectorial

Es un mecanismo de coordinación y trabajo conjunto del Gobierno Central con las CCAA y Ciudades Autónomas con el objetivo de unir sinergias, intercambiar conocimientos y experiencias y establecer vías de actuación conjuntas.

Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (CAMP)⁸

Órgano consultivo perteneciente a la Junta de Andalucía y adscrito a la consejería competente en materia de igualdad de género. Su objeto es articular la cooperación y participación de la sociedad civil, específicamente del movimiento organizado de mujeres, a través de una interlocución permanente, propiciando su implicación en las políticas de igualdad, facilitando el conocimiento directo por parte de la Administración de las necesidades e intereses de la ciudadanía, dotando de una mayor transparencia a la gestión política y, también y de especial relevancia, valorando positivamente el movimiento de mujeres, sus aportaciones pasadas, presentes y futuras y, por tanto, realizando un ejercicio de empoderamiento.

7 Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.

8 Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/99/2>

Las **funciones** concretas del CAPM son:

- ▶ Representar ante la Administración de la Junta de Andalucía los intereses de las organizaciones de mujeres andaluzas en las políticas de aplicación de la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ante la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ Servir de cauce de participación activa de las organizaciones de mujeres de Andalucía en las políticas de igualdad de género de la Administración autonómica andaluza.
- ▶ Colaborar con la consejería competente en materia de igualdad para el impulso y la promoción de la participación de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social de Andalucía, en concreto proponiendo a dicha las medidas e iniciativas que estime necesarias.
- ▶ Asesorar a la consejería competente en materia de igualdad sobre las disposiciones de carácter general en temas de su competencia, que hayan de ser sometidas a la aprobación del Consejo de Gobierno.
- ▶ Canalizar las demandas de las mujeres andaluzas en los procedimientos de elaboración y desarrollo de los Planes de la consejería competente en materia de igualdad.
- ▶ Difundir el valor de la igualdad en la sociedad andaluza, defender los derechos e intereses de las mujeres, así como fortalecer el movimiento asociativo y la coordinación entre las organizaciones de mujeres para la consecución de sus objetivos comunes.
- ▶ Elaborar cuantos informes considere convenientes en orden a la mejora de la situación de la mujer andaluza y de la sensibilización social en esta materia.
- ▶ Colaborar con los diferentes colectivos y organizaciones relacionados con la igualdad de oportunidades dentro y fuera de Andalucía, así como fomentar la interrelación con los órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y potenciar la colaboración con otras entidades de análoga naturaleza y fines de otras comunidades autónomas.
- ▶ Velar por el incremento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y en los procesos de toma de decisión, tanto en el ámbito público como privado.
- ▶ Cualquier otra que le sea atribuida por la consejería competente en materia de igualdad.

Composición:

- ▶ Presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría, y veintiséis vocalías en representación de las organizaciones de mujeres. Asimismo, podrán formar parte del Consejo hasta tres personas con reconocida trayectoria en el movimiento asociativo de mujeres.
- ▶ Presidencia: persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.
- ▶ Vicepresidencia primera: persona titular de la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer.

- ▶ Vicepresidencia segunda: elegida por y entre las personas que ocupen puesto en las vocalías del Consejo en representación de las organizaciones de mujeres.
- ▶ Veintiséis vocalías en representación de las organizaciones de mujeres que serán elegidas teniendo en cuenta lo siguiente:
 - ▶ Diez en representación de las organizaciones de mujeres de ámbito supraprovincial o regional.
 - ▶ Dieciséis, dos por provincia, en representación de las organizaciones de mujeres cuyo ámbito de actuación no supere el de una provincia.



Entidades y órganos cuya función es diseñar y planificar la ejecución y seguimiento de las políticas públicas en materia de igualdad de género. Se ha establecido para ello una estructura operativa que cuenta con recursos técnicos, económicos y humanos capaces de poner en marcha acciones, medidas y programas concretos en base a la normativa vigente en materia de igualdad y transversalidad de género y como seguimiento de las líneas estratégicas marcadas para ello por la Junta de Andalucía.

Instituto Andaluz de la Mujer⁹

Organismo autónomo, de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia, adscrito a la consejería competente en materia de igualdad de género creado según Ley 10/1988, de 29 de diciembre. Para saber más sobre su creación remitimos a la Unidad 2 de este Programa Formativo de Competencias Básicas que versa sobre "Genealogía del Feminismo Institucional".

Según reglamento recogido en Decreto 1/1989 de 10 de enero, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tiene como **finalidad**:

- ▶ Promover las condiciones para que la igualdad del hombre y la mujer andaluces sea real y efectiva.
- ▶ Hacer posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social.
- ▶ Superar cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

El Decreto 572/2019, de 1 de octubre, por el que se modifica el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación detalla las siguientes competencias del Instituto Andaluz de la Mujer:

- ▶ La coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las distintas consejerías.
- ▶ La coordinación y establecimiento de las directrices para la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía.
- ▶ La coordinación en la elaboración del informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ La determinación, vertebración, evaluación y coordinación de todas las actuaciones en materia de igualdad competencia de la comunidad autónoma de Andalucía.

⁹ Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/1989/4/1>

- ▶ La dirección y administración del servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la comunidad autónoma de Andalucía.
- ▶ El Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.
- ▶ La colaboración y coordinación mediante acuerdos con entidades y organizaciones que desarrollen actuaciones en materia de violencia de género, con especial enfoque en la gestión integral de la valoración del riesgo en materia de violencia.
- ▶ La promoción de la colaboración, a través de los instrumentos jurídicos adecuados, con las corporaciones locales y las diputaciones provinciales para proporcionar asistencia social integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos.
- ▶ La sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer, basadas en el respeto a los derechos fundamentales de las personas. Se realizarán campañas de información y sensibilización, garantizando el acceso a las mismas de todas las personas con especiales dificultades de integración y, particularmente, de las personas con discapacidad.
- ▶ La planificación, elaboración, desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones y planes de violencia de género previstos en la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- ▶ Y en general, todas aquellas que le atribuya la normativa vigente y las que expresamente le sean delegadas.

El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con una red provincial y municipal que asegura esta coordinación de las políticas públicas a nivel regional y municipal. Esta red está compuesta por:

Centros Provinciales de la Mujer con sede en cada una de las capitales de provincia andaluzas. Sus funciones son:

- ▶ El impulso de la participación de las mujeres y el fortalecimiento de las asociaciones.
- ▶ La puesta en marcha de programas para la mejora de la empleabilidad, de capacitación, de asesoramiento y acompañamiento y de creación de empresas.
- ▶ La atención directa a las mujeres en tres áreas: la jurídica, la psicológica y la social.

Centros Municipales de Información de la Mujer (CMIM): red local que permite una intervención directa y de proximidad. Sus funciones van vinculadas al desarrollo de las políticas locales de igualdad, a la coordinación con las políticas regionales y autonómicas, al desarrollo y fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres y a la atención directa.

En la realización de sus funciones, el Instituto Andaluz de la Mujer pertenece o promueve las siguientes entidades:

- ▶ **El Observatorio Andaluz de Publicidad no sexista**, puesto en marcha en junio de 2003. Sus objetivos son:
 - Generar una actitud crítica ante el sexismo en la publicidad.
 - Construir un nuevo discurso publicitario que no limite las posibilidades de las personas por razón de su sexo ni impida su plena integración social.
- Para ello el Observatorio realiza el seguimiento del discurso publicitario y genera masa crítica y formada entre la población andaluza, así como concienciar a profesionales de los sectores de la creatividad y la publicidad.
- ▶ **Unidad de Igualdad de Género**, cuyo objeto y función veremos más adelante.
 - ▶ Participación en el **Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**, en el que ocupa la vicepresidencia segunda y cuyas funciones y objeto tratamos anteriormente.
 - ▶ Participación en el **Consejo Escolar de Andalucía**.

Cómo recibimos las demandas de la Ciudadanía

- A través de nuestra página Web: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/observatorio/
- A través de nuestro correo electrónico: ObservatorioPublicidad.iam@juntadeandalucia.es
- A través del teléfono de atención a la mujer en Andalucía: **900 200 999**
- A través de la red de Centros Provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer y de Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM)

Nuestros objetivos

- Hacer seguimiento del discurso publicitario y de la imagen que se proyecta en los medios de comunicación de las mujeres, y generar una actitud crítica ante el sexismo en la publicidad y en los medios
- Canalizar de las quejas y valoraciones de la ciudadanía sobre los mensajes sexistas que continuamente nos rodean
- Concienciar a las personas profesionales de la comunicación, agencias de publicidad y a empresas anunciantes sobre las ventajas de una publicidad y contenidos libres de estereotipos y prácticas sexistas, más acorde con la sociedad actual
- Ayudar a construir una imagen de la mujer y un discurso publicitario que, atento a los cambios sociales, no limite las posibilidades de las personas por razón de su sexo
- Servir de espacio de encuentro y coordinación para otros organismos y entidades que también trabajan en pro de una imagen digna de las mujeres en Andalucía

Líneas de trabajo

El Observatorio es un espacio para la formación, la sensibilización y la investigación en materia de publicidad no sexista.

- Aporta herramientas de trabajo enfocadas para la población infantil y juvenil, y para aquellos colectivos más sensibilizados
- Potencia, en relación a las personas profesionales de la comunicación, anunciantes y publicistas, una labor de arbitraje y de toma de conciencia
- Trabaja la responsabilidad social de las empresas (RSE) desde la perspectiva de género y en relación a los mensajes y la publicidad que emiten como marca o empresa

Difusión

- Jornadas, conferencias, seminarios de concienciación tanto para la sociedad como para personas en formación y profesionales
- Publicaciones e investigaciones: Informes anuales, Buenas prácticas...
- Campañas de sensibilización social y boletines digitales
- Elaboración de materiales didácticos y pedagógicos
- Creación de herramientas de valoración de la publicidad, como el Decálogo de la Publicidad No Sexista

El Instituto Andaluz de la Mujer trabaja activamente con las empresas y la ciudadanía para fomentar las buenas prácticas en el ámbito de la publicidad, los medios de comunicación y las TIC. Trabajamos para que los cambios sociales se reflejen en el discurso publicitario.

“La imagen pública de la mujer también ha de ser un reflejo de los avances sociales”

Unidades de Igualdad de Género

Dedicaremos la Unidad 7 de este Programa Formativo de Competencias Básicas a las Unidades de Igualdad de Género, a tratar en profundidad la normativa que las legisla en cuanto a objetivos, funciones y composición. Nos obstante, nos aproximamos en esta unidad a ellas en cuanto a elementos claves de la arquitectura de género o estructuras públicas para la igualdad de género en Andalucía.

La Unidad de Igualdad de Género del IAM

Creada en 2001, promovida y coordinada desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Economía y Hacienda, a través de la Dirección General de Fondos Europeos, y dentro de las políticas impulsadas por el Instituto Andaluz de la Mujer y desarrolladas por la Junta de Andalucía, para favorecer la implantación de medidas que garanticen el Enfoque Integrado de Género en la gestión pública. Nació como proyecto en el que poder testar fórmulas, métodos y estrategias con los que dotar de conocimientos y herramientas concretas a los centros gestores, para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas.

La Unidad de Igualdad de Género del IAM tiene como objeto apoyar a la Administración de la Junta de Andalucía para implementar y consolidar el proceso de implantación de la transversalidad de género en Andalucía.

Sus funciones vienen reguladas por el Decreto 275/2010, de 27 de abril, en cuya disposición primera se especifica que, además de las funciones de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de las consejerías, serán funciones específicas de la Unidad de Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer:

- ▶ Coordinar las Unidades de Igualdad de Género existentes en la Administración de la Junta de Andalucía.
- ▶ Asesorar a las Unidades de Igualdad de Género en el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, y realizar actividades de intercambio y transferencia de experiencias de integración del enfoque de género.

Para realizar estas funciones la Unidad coordina, junto con las Unidades de Igualdad de las consejerías, un plan de trabajo anual en el que, además del seguimiento de los distintos informes y programas, se realizan labores de asesoramiento y formación al personal de las Unidades.

Unidades de igualdad de Género de las Consejerías¹⁰

Nacen como entidades claves en la implantación de la estrategia transversal de género en la Administración Pública de Andalucía, para hacer efectivo el paso de la igualdad formal a la igualdad real.

¹⁰ 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. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2010/92/d/2.html>

Las Unidades de Igualdad de Género son estructuras integradas en la organización de todas las consejerías. Tienen como objetivo la planificación, asesoramiento e impulso de la transversalidad de las políticas de igualdad en las políticas sectoriales de cada una de las consejerías en el ámbito de sus competencias.

Las funciones específicas de estas Unidades de Igualdad de Género están reguladas en el artículo 4 del Decreto 275/2010, son:

- ▶ Asesorar a los órganos competentes de la consejería en la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto por Razón de Género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- ▶ Llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos.
- ▶ Recibir las estadísticas oficiales de su consejería y de sus entidades instrumentales, y realizar el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género.
- ▶ Impulsar la formación y sensibilización del personal de la consejería o entidades instrumentales, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- ▶ Asesorar, en la elaboración de los Planes de Igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que se proyecten en su respectivo ámbito de actuación por la Administración de la Junta de Andalucía, así como colaborar en la evaluación de dichos planes y favorecer la elaboración de medidas correctoras.
- ▶ Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres que se adopten desde la consejería competente en materia de función pública.
- ▶ Realizar la asistencia técnica al personal y órganos de la consejería y de sus entidades instrumentales en relación a la aplicación de las políticas de igualdad, y especialmente en el seguimiento de la publicidad institucional.
- ▶ Colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- ▶ En general, velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el artículo 6.1. del Decreto 440/2010 por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía, se establece que

serán las Unidades de Igualdad de Género de las distintas consejerías las que remitirán al Instituto Andaluz de la Mujer la información para la elaboración del informe periódico.

Las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía tienen la siguiente composición:

- ▶ Personas titulares de las consejerías designarán el órgano directivo que asumirá las funciones de las Unidades de Igualdad de Género de entre aquellos que ejerzan funciones de carácter horizontal o transversal.
- ▶ Las Unidades de Igualdad de Género estarán integradas por personal técnico con formación en materia de género y de igualdad de oportunidades.

En la actualidad, se encuentran en funcionamiento todas las Unidades de Igualdad de Género de las consejerías, siendo ubicadas, en su mayor parte, entre las secretarías generales técnicas o las viceconsejerías de las mismas.



Plataforma de Coordinación de las Unidades de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer

La Unidad de Igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer dispone de una plataforma en la Red, mediante la que gestiona y coordina, junto al asesoramiento personalizado, las relaciones y el trabajo conjunto con las Unidades de Igualdad de las distintas consejerías.

Dicha plataforma se estructura en dos zonas diferenciadas: una interna de acceso exclusivo para el personal de las UUIIGG y otra pública. Esta última ofrece a las personas interesadas, información y formación en materia de igualdad.

Puedes acceder a la Plataforma de la Unidad de Igualdad de Género a través del siguiente enlace: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/>

Retos de la arquitectura de género en el ámbito andaluz

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 amplía las competencias de las administraciones locales en cuanto a las políticas de igualdad, no solo a nivel de ejecución sino también estratégico. Así establece en su artículo 7 que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía contará con la participación de las entidades locales para formular y

aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, entre otras.

El mismo artículo indica que cada consejería de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

Así mismo, las entidades locales andaluzas elaborarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento.

Del mismo modo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.

4. 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*. N°5, pp. 69–95.
- ▶ Alonso Álvarez, A. (2010): “El *mainstreaming* de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad” (ed): *CLAD Reforma Y Democracia*. N° 47, pp. 47–70. www.redalyc.org/pdf/3575/Resumenes/Resumen_357533679002_1.pdf
- ▶ Bardera, S. (2016): “Una mirada, distintas propuestas: género y políticas públicas”. *Investigaciones Feministas*. N° 7. 10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.51954.
- ▶ Consejería de Hacienda y Administración Pública. (2016): Capítulo 3, “La Realidad, en Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2016”. <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/paginas/genero-informe2016.html>
- ▶ Lombardo, E. (2008): “Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos interpretativos en España y en la Unión Europea”. *Revista española de ciencia política*, ISSN 1575-6548, N° 18, pp. 95-120.
- ▶ Lombardo, E. y M. León (2014): “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”. *Investigaciones feministas*, ISSN 2171-6080, N° 5. (Ejemplar dedicado a: *Monográfico: Políticas públicas en tiempos de crisis. Un análisis desde la perspectiva de género*), pp. 13-35.
- ▶ Lombardo, E. y M. Verloo (2010): “La “interseccionalidad” del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea”. *Revista española de ciencia política*, ISSN 1575-6548, N° 23, 2010, pp. 11-30.
- ▶ Unidad de Igualdad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de la Presidencia, Consejería de Economía y Hacienda.



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER