

10 inventario. el mainstreaming de género en la práctica: experiencias ejemplares y buenas prácticas

10

TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

- 0 Unidad de igualdad y género
- 1 Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica
- 2 Presupuestos públicos con perspectiva de género
- 3 Género y salud
- 4 Urbanismo con perspectiva de género

- 5 Indicadores de género. Guía práctica
- 6 Guía para identificar la pertinencia de género
- 7 Lenguaje administrativo no sexista
- 8 La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión
- 9 Normativa con impacto de género positivo en la igualdad

inventario. el mainstreaming de género en la práctica



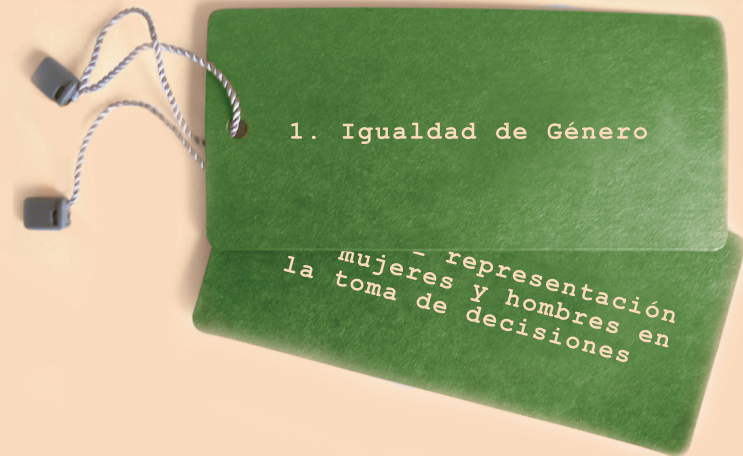
UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA



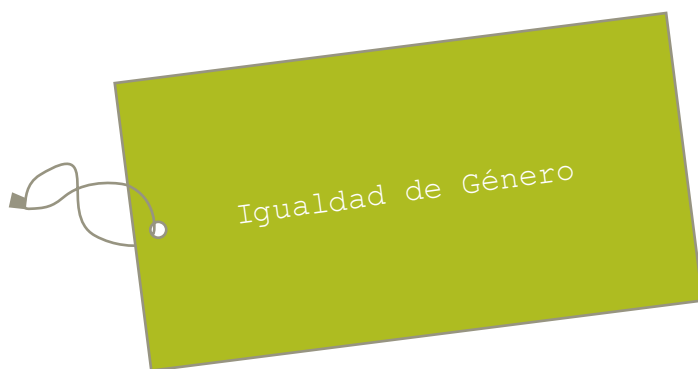
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

INVENTARIO

EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA:

EXPERIENCIAS EJEMPLARES Y BUENAS PRÁCTICAS



©Instituto Andaluz de la Mujer
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Coordinación: Isabel Alonso Cuervo y Ángeles González González
Elaboración de contenido: Carmen Castro García y Ana Chillida Aparicio

Diseño de cubiertas: Pepa Robles

Maquetación: María Sabater

Imprime: Egondi Artes Gráficas

ISBN: 978-84-690-5836-7

DL:

INVENTARIO

EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA:

EXPERIENCIAS EJEMPLARES Y BUENAS PRÁCTICAS

the 1990s, the number of people in the world who are illiterate has increased from 1.1 billion to 1.5 billion.

There are many reasons for this. One is that the population of the world is growing so fast that the number of people who are illiterate is increasing even though the percentage of illiterate people is decreasing.

Another reason is that the quality of education is poor in many countries. Many children who go to school do not learn to read and write.

There are also many people who are illiterate because they do not have access to schools. In many rural areas, there are no schools or the schools are very far away.

Finally, there are many people who are illiterate because they do not have the time or money to go to school. They have to work to support their families.

It is important to reduce the number of illiterate people in the world. This will help to improve the quality of life for many people.

There are many ways to do this. One way is to build more schools in rural areas. Another way is to provide more teachers and textbooks.

It is also important to provide more opportunities for people to learn to read and write. This can be done through community centers and adult education programs.

Finally, it is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs.

By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

There are many people who are illiterate in the world. This is a serious problem that needs to be solved. We can help to reduce the number of illiterate people by building more schools, providing more teachers and textbooks, and providing more opportunities for people to learn to read and write.

It is important to provide more support for people who are illiterate. This can be done through financial aid and other programs. By taking these steps, we can help to reduce the number of illiterate people in the world and improve the quality of life for many people.

1 PRESENTACIÓN DEL INVENTARIO	7
1.1 Objetivo	8
1.2 A quién se dirige	8
1.3 Metodología	8
2 LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO	13
2.1 Qué es una experiencia de mainstreaming de género	14
2.2 La aplicación del mainstreaming de género: debilidades y fortalezas	16
2.3 Qué tipos de experiencias incluye el inventario	21
2.4 Relación de experiencias ejemplares de mainstreaming de género	34
3 LAS BUENAS PRÁCTICAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO	84
3.1 Qué es una buena práctica en mainstreaming de género	86
3.2 El reto de elaborar un catálogo de buenas prácticas en mainstreaming de género.	88
CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN ESPAÑA	89
4 ANEXOS	145
4.1 Bibliografía y webs de interés	145
4.2 Guías y manuales de interés	148
4.3 Instrumentos utilizados en la elaboración del inventario	152

PRESENTACIÓN

De cara al nuevo período de programación 2007–2013, se están produciendo múltiples novedades que van a modificar los contenidos, las prioridades, los países beneficiarios y los mecanismos de gestión de los Fondos Europeos.

Sin embargo, la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la estrategia del mainstreaming o enfoque transversal de género en las políticas públicas seguirán siendo pilares básicos en la nueva programación, como constata el artículo 16 del nuevo Reglamento Comunitario (Nº 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006) que establece las disposiciones generales de los Fondos Europeos para el período 2007-2013, y que literalmente establece que “Los Estados Miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos”.

Ya en la Evaluación Intermedia del Marco Comunitario se reconocía el esfuerzo y la complejidad de esta doble estrategia de articular el denominado mainstreaming de género con actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres.

Desde Andalucía hemos apostando por una nueva etapa de las Políticas de Igualdad basada en el objetivo básico de la transversalidad del enfoque de género en las políticas generales. Un compromiso político con la igualdad sustentado en experiencias como:

- La Comisión de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos,
- El Informe de Evaluación de Impacto de Género en la normativa.
- Y la Unidad de Igualdad y Género

Y, en este sentido, la experiencia obtenida y el aprendizaje llevado a cabo en el período anterior deben servir de punto de partida a la nueva programación, pues nos ayudarán a señalar las fortalezas y debilidades de las actuaciones ejecutadas.

Por todo ello, estimamos de suma importancia difundir instrumentos metodológicos en materia de igualdad de género que hayan arrojado buenos resultados. Buenas prácticas que sirvan de ejemplo en el diseño de nuevas actuaciones o bien para su transferencia a otras entidades o zonas geográficas.

Este nuevo ejemplar de las guías didácticas de la Unidad de Igualdad y Género, dedicado a las Buenas Prácticas de Mainstreaming de Género, responde a este objetivo de difundir nuestra experiencia, y la de otras administraciones, para que sirvan de punto de partida a la integración del enfoque de género en la actuación pública.

Soledad Ruiz Seguí
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

1.1 Objetivo

El objetivo de este documento es ofrecer una recopilación de experiencias en Mainstreaming de Género desarrolladas en España (tanto de ámbito estatal como en diferentes Comunidades Autónomas, con especial atención a Andalucía), Europa y en el contexto internacional, que, por su contribución al desarrollo real del Mainstreaming de Género y por el alcance de resultados conseguidos en materia de igualdad, puedan ser consideradas como experiencias ejemplares y buenas prácticas para su difusión, transferencia y su posible integración (mainstream) en las políticas públicas andaluzas.

Este Inventario pretende ser una herramienta práctica con experiencias concretas que puedan ser aplicables y transferibles a otros ámbitos geográficos y a otras realidades institucionales, políticas y socioeconómicas. Intenta aportar ideas y dar pistas, para que quienes intervienen en el diseño y gestión de las políticas generales y programas de acción, con un compromiso con la igualdad de género, puedan aplicar en su contexto las lecciones aprendidas de las experiencias mostradas.

1.2 A quién se dirige

Este Inventario de Experiencias de Mainstreaming se dirige específicamente a los órganos gestores de la Junta de Andalucía y al personal técnico y político responsable de transversalizar las políticas de igualdad de género en la gestión de las políticas públicas de la Junta.

Aunque no es su público objetivo directo, indirectamente se dirige también a las y los profesionales que desempeñan su actividad en el ámbito de las políticas de igualdad de género.

1.3 Metodología

Este trabajo es el resultado de un proceso de investigación y análisis que se ha desarrollado durante el segundo semestre del 2005, con el cometido de facilitar la búsqueda, identificación y posterior análisis de experiencias reales de aplicación del Mainstreaming de Género; sobre las que hacer una selección de ejemplos y resultados que sirvan como referencia para la aplicación práctica del Mainstreaming de Género.

Con la investigación desarrollada no se ha pretendido realizar un estudio exhaustivo de todas las experiencias existentes de aplicación del mainstreaming sino más bien una aproximación a la situación actual a través de una muestra significativa de lo que se ha estado haciendo en los últimos años.

La ordenación del proceso de trabajo se ha articulado teniendo en cuenta tres niveles distintos de experiencias así como la identificación del momento o fases en las que se incorpora la estrategia de mainstreaming.

1. Las experiencias en Mainstreaming de género que integran el Inventario.
2. La definición de Buenas prácticas en Mainstreaming de género.
3. La selección de Buenas Prácticas españolas para dar contenido al catálogo.

El trabajo realizado se ha ordenado tal y como se presenta en los gráficos siguientes:



DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO

FASE 1: Definición de criterios de búsqueda y recopilación de información

En la primera fase se sentaron las bases conceptuales de lo que iba a ser el objeto de búsqueda así como las fuentes de información a utilizar como punto de partida de la recopilación de información sobre experiencias desarrolladas de aplicación del Mainstreaming de Género.

La búsqueda de información se realizó básicamente, aunque no de forma exclusiva, a través de Internet, utilizando fundamentalmente dos lenguas de trabajo: la española y la inglesa, por entender que ambas constituyen los instrumentos de comunicación mayormente utilizados en el mundo, aunque también se han buscado experiencias significativas francófonas.

A continuación se describen las fuentes consultadas

Fuentes consultadas en Internet:

- Bases de datos especializadas en instrumentos de igualdad y mainstreaming: Si-yanda, INSTRAW¹, Naciones Unidas, FEMDOK, DIGMA, EQUAL, Recetas Mainstreaming, Habitat, etc.
- Documentación y publicaciones sobre la aplicación del principio de igualdad en los Fondos Estructurales, particularmente en el FSE² [UAFSE³].
- Organismos de Igualdad -de los diferentes Estados de la Unión Europea y con especial atención a los de España- y unidades o dependencias especializadas en Igualdad y Género (Unidad Igualdad y Género de Andalucía, Unidad de Igualdad de Oportunidades de Escocia, Unidad de Gender Mainstreaming del Gobierno Federal Alemán, etc.)
- Webs de Municipios y redes municipalistas.
- Ponencias y conclusiones de Jornadas y seminarios sobre Mainstreaming celebrados en diferentes países.
- Iniciativa EQUAL: proyectos y acciones de transversalidad de género.
- Redes de información sobre igualdad de género y estrategias políticas adoptadas en la Plataforma de Acción de Pekín (AWID⁴, APC⁵, WOMNET , WIDE, etc.)

Otras fuentes consultadas han sido informes y publicaciones en soporte papel de organismos de igualdad, entidades financiadas con fondos europeos así como las conclusiones de las Jornadas y Seminarios Internacionales de Mainstreaming organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer, en el marco del proyecto Unidad de Igualdad y Género.

¹United nations international research and training institute for the advancement of women

²Fondo social europeo

³Unidad administradora del fondo social europeo

⁴Asociación de los Derechos de la Mujer y el Desarrollo

⁵Asociación para el Progreso de las Comunicaciones

FASE 2: Análisis de experiencias e identificación de las que podrían ser consideradas Buenas Prácticas

En esta segunda fase se hizo una revisión de las experiencias recopiladas con el objeto de identificar aquellas que fuesen de interés para ser mostradas como ejemplos de actuación; en muchos casos, la información conseguida a través de las fuentes secundarias no resultó suficiente para hacer la valoración de la práctica, en estos casos, se utilizó un instrumento para ampliar la información de las experiencias, que consistió en un cuestionario electrónico⁶ que, con el fin de estandarizar la recogida de información, indagaba sobre los aspectos más relevantes de la experiencia: en qué consiste, características, cómo se ha desarrollado, qué instrumentos se han utilizado, qué materiales se han generados, qué resultados se han conseguido, qué dificultades y qué posibles mejoras se podrían realizar.

En esta fase se hizo una primera relación de experiencias ordenadas por ámbitos de actuación y según las fases vinculadas a la estrategia de mainstreaming, y en base a la mayor o menor coherencia con los elementos básicos del mainstreaming se hizo una preselección de posibles Buenas Prácticas.

De las 107 experiencias analizadas, se han seleccionado para incluir en esta guía un total de 77, de las consideradas más significativas, de las que el 40% son experiencias españolas.

FASE 3: Selección de Buenas Prácticas Españolas en Mainstreaming de Género a incluir en el catálogo

En esta tercera fase se trataba de valorar cuáles de las experiencias preseleccionadas podrían ser mostradas como Buenas Prácticas Españolas en Mainstreaming de Género; para ello, se articularon dos niveles de actuación: la clasificación de las Buenas Prácticas y la ampliación descriptiva de la información sobre las mismas.

Criterios utilizados en la selección de las BB.PP.⁷:

- Análisis de la relevancia de la experiencia, según ámbito y sostenibilidad de su aplicación.
- Evidencia de su aplicación práctica y de los resultados conseguidos en la transversalización del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Impacto o cambio generado y su probable incidencia en la corrección de desequilibrios de género y avance en igualdad [eliminación de estereotipos, el desarrollo de

⁶Se incluye como Anexo en esta Guía

⁷Buenas Prácticas

actitudes y comportamientos igualitarios, la participación paritaria y visibilización de las mujeres, la valoración equitativa del trabajo, la conciliación de los tiempos de vida, etc.]

El Instrumento utilizado para valorar las experiencias como BB.PP. fue otro cuestionario⁸ electrónico [la segunda parte del utilizado previamente] que indagaba de manera específica en la información descriptiva sobre la evidencia y efectos de la aplicación práctica de la experiencia a considerar como BB.PP. en mainstreaming.

Lo que se ha pretendido es poder mostrar aquellas experiencias consideradas como ejemplares y aplicables en otras situaciones, sectores, territorios y colectivos concretos con el fin de ofrecer a las/os actores relevantes (Administraciones Públicas, agentes sociales, empresas y colectivos implicados) posibilidades y líneas realistas de actuación presente y futura para una implementación efectiva y duradera del Mainstreaming de Género.

Son 11 las experiencias españolas que dan contenido al catálogo de BB.PP.



De una manera sintética, se podría representar la ordenación del proceso de trabajo de elaboración de esta Guía, con el siguiente gráfico:



⁸Se incluye como Anexo en esta Guía



Igualdad de Género

2. LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO

Desde que en la IV Conferencia Mundial de Beijing, 1995, se acordó impulsar el Mainstreaming de Género como estrategia para la igualdad; se han ido sucediendo experiencias de aplicación práctica tanto a nivel internacional, como en el contexto de la Unión Europea y de todos sus estados miembros.

En la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam, de 1997, incluyó la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio unificador de todas las políticas de actuación. De manera específica, la Estrategia Europea de Empleo aprobada en la Cumbre de Lisboa de marzo del 2000 explicitó la necesidad de hacer efectiva la transversalidad de género y, en el mismo año, la Estrategia Marco para la Igualdad de Género vino a significar el impulso decisivo para que la igualdad fuese el reto común a asumir por todas las políticas, además de las económicas y de empleo, y por todos los países miembros de la Unión Europea.

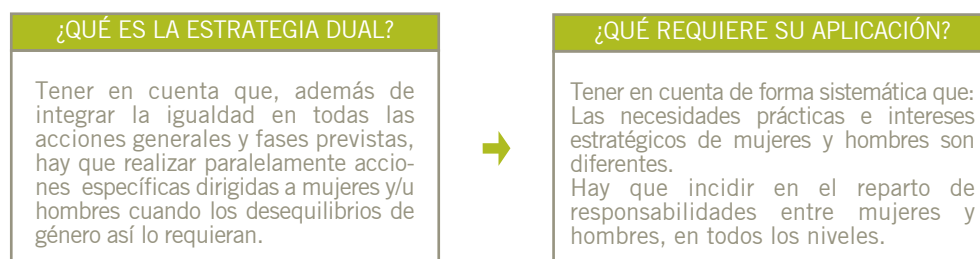
El avance en la aplicación de la transversalidad de género todavía es escaso, aunque de las experiencias desarrolladas es posible extraer algunas conclusiones y aprendizajes, tanto de las dificultades que todavía existen en la interpretación sobre qué es el mainstreaming como de la variedad de tipos de experiencias.

En primer lugar, se constata que no todos los países miembros de la Unión Europea han realizado el mismo esfuerzo para aplicar y hacer extensiva la transversalidad de género en sus políticas nacionales, regionales y locales. En general, en países como Suecia, Holanda, Dinamarca y Reino Unido, es donde se han producido los mayores avances respecto a la aplicación del Mainstreaming de Género, de manera que sirven de ejemplo y referencia hacia dónde mirar; aunque también hay experiencias interesantes de instituciones europeas y de otros estados miembros de la Unión Europea, como por ejemplo España, y especialmente en Andalucía y País Vasco, de las cuales aprender.

En segundo lugar, lo que predominan son las experiencias desarrolladas, en el ámbito de economía y empleo y en el marco de financiación de los Fondos Estructurales y par-

particularmente del Fondo Social Europeo- FSE a través de la iniciativa EQUAL. Estas experiencias con frecuencia aplican un criterio de transversalidad que supone más bien un complemento o añadido al proyecto previamente diseñado que se suele concretar en acciones específicas y puntuales que si bien son importantes, no siempre llegan a impregnar la globalidad del proyecto del enfoque de género.

En tercer lugar, una parte de las experiencias encontradas muestra el mayor peso de las acciones específicamente dirigidas a las mujeres en las iniciativas de aplicación del Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género⁹; aunque las tendencias de cambio encontradas en algunas de las experiencias presagian un avance más decidido de la estrategia o sistema dual [acciones específicas + acciones transversales] que plantea la Unión Europea.



2.1 ¿Qué es una experiencia de Mainstreaming de Género?

En la elaboración de este Inventario se ha establecido como punto de partida la definición del Consejo de Europa de 1998:

“Mainstreaming de Género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”

Esta definición permite, por una parte, identificar las características de una experiencia práctica de mainstreaming de género:

- la incorporación de la perspectiva de género para analizar las situaciones y la consecuencia de las actuaciones.
- un proceso de aplicación y desarrollo de actuaciones concretas para corregir las situaciones de desigualdad de género existentes en el contexto al que se refiere.

⁹Ver el número 1 de la colección de manuales de la Unidad de Igualdad y Género “Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica”

- una estrategia que aplica herramientas sensibles al género para actuar sobre un contexto determinado.
- la participación directa de mujeres y hombres, a quienes afecta el programa y/o actuaciones, como agentes de cambio.

Y por otra parte deja entrever que el mainstreaming no es un proceso lineal y además opera en diferentes ámbitos de la realidad, a diferentes niveles e intervienen diferentes agentes en su desarrollo; esta particularidad lo reviste de una mayor complejidad, por la interrelación de variables y procesos que con frecuencia dificulta su comprensión.

De hecho, la aplicación práctica del mainstreaming de género depende en cierta medida de que existan previamente una serie de condiciones o elementos básicos:

- Voluntad y compromiso político para impulsar la estrategia de mainstreaming.
- Concienciación de la necesidad de su aplicación y del cambio que provoca.
- Conocimiento teórico y práctico para aplicar la igualdad.
- Identificar los desequilibrios de género existentes en el entorno.
- Previsión y evaluación del impacto de género de las políticas y actuaciones.
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en todo el proceso.
- Incorporación de especialistas en enfoque integrado de género.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Recursos humanos y económicos suficientes para ponerlo en marcha.

Por toda esta interrelación de factores, una parte importante de las experiencias de mainstreaming inciden en gran medida en el nivel de sensibilización sobre la igualdad de género y la aproximación al concepto de transversalidad o enfoque integrado.

Lo que se espera que aporten las experiencias prácticas de Mainstreaming de Género es:

- Contribuir a eliminar las desigualdades de género mostradas en el análisis diferencial de la situación de partida.
- Corregir los mecanismos y métodos de trabajo que dificultan la igualdad de resultados.
- Impulsar tendencias de cambio hacia modelos basados en la redistribución igualitaria de acceso y control de recursos y en el empoderamiento de las mujeres como agentes de cambio.

2.2 La aplicación del Mainstreaming de Género: debilidades y fortalezas

En 1998, Arccidona daba a conocer las primeras “Recetas de mainstreaming” con la primera base de datos de experiencias de transversalidad de género a nivel local, regional y nacional; desde entonces, el mapa de la aplicación del enfoque integrado de género ha ido cambiando con las nuevas experiencias y el refuerzo de la estrategia aprobada en Pekín y, a pesar de ello, los avances siguen siendo demasiado tímidos.

Más allá del contexto específico en el que se intenta desarrollar la estrategia de mainstreaming de género, hay una gran coincidencia de algunos factores y condicionantes que dificultan la aplicación efectiva de la transversalidad de género y ralentizan su evolución, así como de algunos elementos del mainstreaming que se van consolidando como fortalezas para la aplicación del mainstreaming.

Las dificultades más comunes y factores “debilitadores” del Mainstreaming de Género en la práctica son:

► La no comprensión de lo que significa el Mainstreaming de Género

Hay demasiada gente que todavía identifica el mainstreaming con la incorporación de más mujeres, limitando todo su entendimiento a una cuestión meramente cuantitativa. Esto no es mainstreaming.

El mainstreaming tiene que ver con el cambio estructural y social; y éste no se consigue sólo porque se distribuyan en los diferentes espacios y ámbitos a quienes han estado ausentes hasta el momento, sino que la aportación fundamental es la transformación de las organizaciones y de la sociedad a largo plazo, en base a tres principios claves que lo sustentan:

- Compromiso con la democracia en su versión representativa pero también participativa, de ahí que los procesos de consulta y participación equilibrada de hombres y mujeres sean fundamentales para el mainstreaming.
- Justicia social, lo que empuja la necesidad permanente de revisar y cuestionar lo que hacemos para detectar y corregir las desigualdades existentes.
- Respeto e integración de las diferencias, en clave de igualdad, que no es lo mismo que hacer tabla rasa, y requiere de un cambio de mentalidad, de actitudes y comportamientos.

► Las resistencias para pasar del “cumplir con el principio de igualdad porque es una obligación legal” al compromiso personal con la igualdad

Hay extrañamente quien cree que lo que ocurre en la vida privada está alejado de la influencia del espíritu democrático de nuestras sociedades, como si se pudiesen recortar ambos aspectos de la vida de una persona y otorgarles valores y principios ajenos entre sí. Esta disociación es poco saludable y se produce como efecto de las resistencias inconscientes a integrar el principio de igualdad como filosofía de vida, tanto en el ámbito público como en el privado. Pero limitarse a cumplir con el trabajo y la ley en la esfera de lo público, no exonera de tener que hacerlo también en los otros aspectos de la vida cotidiana.

► La invisibilidad de las cuestiones de género

Para corregir la “ceguera de género” es necesario aprender a observar la realidad desde otro lugar, el de la perspectiva de género, y será entonces cuando se tendrán claves suficientes para entender que ninguna política o programa de acción puede mostrarse indiferente a las condiciones y posiciones desiguales de mujeres y hombres. Lo neutral, a veces aparente, no existe; y seguir insistiendo en ello conlleva a enmascarar determinados estereotipos que frenan cualquier avance hacia la igualdad.

El mainstreaming de género pretende que la igualdad impregne a toda la organización y, para ello, hace falta iniciar un proceso de “apertura de mente” que corrija la opacidad al género, desde la que mira la realidad y en la que se ha socializado a la mayoría de las personas, y que impide percibir lo que se esconde detrás de algunas costumbres y modos habituales de hacer las cosas.

► La falta de competencias y capacitación especializada en enfoque integrado de género

El mainstreaming de género representa una nueva forma de aproximarse a la realidad, una nueva forma de interpretar los hechos, una nueva forma para repensar las alternativas y los efectos que puedan provocar las actuaciones, una nueva forma para establecer los canales de comunicación y coordinación, una mayor interrelación de variables, una política y programas de trabajo que apuestan por la mejora continua, y no pueden gestionarse todas estas novedades desde viejos paradigmas; hace falta aprender a gestionar el cambio que impulsa el mainstreaming de género. Hacen falta competencias y capacitación sobre qué significa el enfoque integrado de género y cómo se lleva a la práctica. Resistirse a esta lógica no tiene sentido, ni por parte de representantes políticos/as ni por parte de los equipos técnicos.

► Las incoherencias entre el discurso político y la aplicación real de la transversalidad

Con frecuencia aparecen como consecuencia de alguna o de todas las dificultades ya mencionadas, aunque también surgen del fenómeno que provoca la existencia de un discurso superficial y/o el dejarse llevar exclusivamente por lo políticamente correcto en materia de igualdad.

Estas incoherencias se manifiestan de diferentes formas, según lo que realmente las provoca, sin embargo, es posible identificar algunas de las más frecuentes como la que ocurre cuando se decide aplicar la transversalidad de género en una entidad y al mismo tiempo se pretende que todo siga igual que antes, es decir, sin variar la manera en que se desarrolla la práctica profesional, sin cambios en la reasignación de personal, de recursos económicos o de funciones, sin cambios en el proceso de toma de decisiones ni en la composición de los grupos de trabajo y sin cambios en la preparación del personal que tenga que liderar la aplicación del mainstreaming –a nivel político y también a nivel técnico–.

¿A quién se le ocurriría poner en marcha un plan de modernización o de gestión de calidad en una organización pretendiendo no modificar los criterios, asignación de recursos y procedimientos necesarios?

La misma respuesta sirve para cuando lo que se quiere poner en marcha es un plan de mainstreaming o de enfoque integrado de género.

Una experiencia pionera es la que representa el proyecto europeo [MAGEEQ¹⁰](#), que entre el objeto de su investigación ha realizado un análisis sobre las políticas de igualdad de género de la Unión Europea y de sus países miembros, y sobre las incoherencias existentes en la aplicación del concepto de mainstreaming de género.

Pero aunque la identificación de estas dificultades pudiera aparentar una perspectiva pesimista, lo cierto es que las experiencias de aplicación del mainstreaming sirven de estímulo porque demuestran que hay formas reales y viables para avanzar.

Las fortalezas necesarias y elementos “facilitadores” del Mainstreaming de Género en la práctica son:

► Compromiso político explícito

Más allá de la voluntad y los discursos políticos, está el compromiso con el mainstreaming de género y cuando éste existe, la aplicación práctica del enfoque integrado de género muestra un impacto favorable.

¹⁰MAGEEQ es un proyecto europeo de investigación, iniciado en el 2003, cuyo objetivo es analizar los marcos interpretativos de las políticas de igualdad de género en Europa y así contribuir a la mejora de la formulación de dichas políticas. El proyecto está financiado por la Comisión Europea en el ámbito del V Programa Marco. MAGEEQ son las siglas de Mainstreaming Gender Equality in Europe o “Mainstreaming y Políticas de Igualdad de Género en Europa”.

Algunos de los signos más evidentes y comunes en los que se materializa el compromiso político son los siguientes:

- Aprobación y decisión política adoptada al más alto nivel de la organización.
- Asignación de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para el desarrollo de la experiencia de mainstreaming.
- Elaboración de un Plan estratégico para aplicar el Enfoque Integrado de Género.
- Creación y funcionamiento de estructuras de coordinación y apoyo a la igualdad de género y por lo tanto al mainstreaming.
- Acciones específicas dirigidas a mujeres y también a hombres para avanzar en igualdad de género.

► Formación y competencia de género

En la medida en que su existencia se constituye como una fortaleza, contribuye a diluir gran parte de las dificultades identificadas anteriormente.

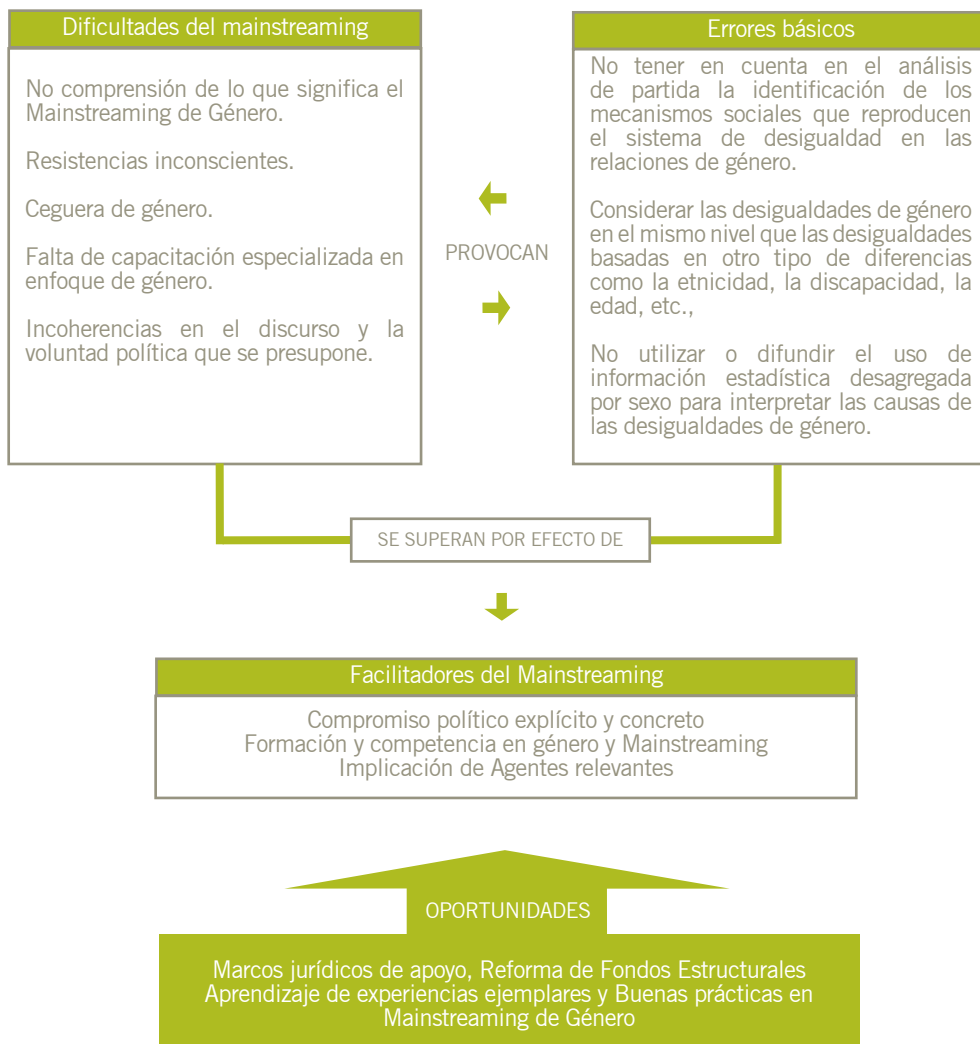
En algunas de las experiencias analizadas se han encontrado como elementos facilitadores los siguientes:

- Inclusión de la perspectiva de género en las especialidades formativas.
- Diseño e impartición de módulos específicos sobre enfoque de género.
- Elaboración de materiales de apoyo, guías de aplicación práctica y otros instrumentos sensibles al género.
- Formación e incorporación de especialistas en enfoque integrado de género, agentes de igualdad o perfiles similares que apoyen y asesoren el trabajo de Mainstreaming de Género en diferentes áreas de trabajo y/o departamentos de las entidades o administraciones.

► Implicación de agentes relevantes

Las alianzas y/o asociaciones con agentes relevantes para la aplicación de la transversalidad de género actúan como motor de desarrollo al fortalecer la participación de asociaciones profesionales, empresas, sindicatos, medios de comunicación, asociaciones y ONGs (comprometidas con la igualdad), autoridades públicas, especialistas de igualdad y género, etc.

En la siguiente gráfica se muestra de forma simplificada la interrelación entre las debilidades (dificultades) y fortalezas (facilitadores) encontradas en las experiencias de mainstreaming recopiladas y valoradas que ya han sido enumeradas.



2.3 ¿Qué tipos de experiencias de Mainstreaming de Género incluye el Inventario?

En la búsqueda y selección de las experiencias a incluir en este Inventario se ha tenido en cuenta a qué se refiere cada experiencia encontrada como criterio de selección, lo que ha permitido identificar tres tipos:

- **Mecanismos:** representan los instrumentos para hacer el cambio que significa el enfoque integrado de género, como por ejemplo la legislación, el análisis de género, la formación y capacitación especializada en género, los diagnósticos de género y en general la elaboración de herramientas sensibles al género.
- **Estructuras:** orgánicas, funcionales y/o de coordinación específica del mainstreaming de género en la entidad; responden a este tipo las experiencias de creación de Unidades de Igualdad, Puntos Focales de Género, Comisiones Transversales de Género y las Defensorías de Igualdad.
- **Procesos:** representan la ordenación de las fases de puesta en marcha del mainstreaming de género y la sistematización de los resultados conseguidos. Algunos ejemplos son el sistema de seguimiento de los mecanismos y estructuras, el sistema de evaluación del impacto de género, el desarrollo de un Plan Transversal de Género o de Mainstreaming en la organización.

Posteriormente, las experiencias seleccionadas se han ordenado atendiendo al objeto para la que se han desarrollado, en su ámbito (sectorial, territorial y organizacional), diferenciando entre los que se detallan a continuación:

- Legislar para integrar el enfoque de género.
- Formar y capacitar en enfoque integrado de género.
- Mostrar la realidad diferenciada de mujeres y hombres.
- Desarrollar métodos e instrumentos sensibles al género.
- Crear y reforzar las estructuras orgánicas y/o funcionales para la Igualdad de género.
- Elaborar el plan estratégico para la puesta en marcha del mainstreaming en una entidad.

1. Legislar el mayor alcance y el carácter no optativo de la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Representa ampliar el paraguas jurídico que da amparo al camino hacia los cambios necesarios para el mainstreaming de género.

Las experiencias desarrolladas que responden a este objeto son relevantes en sí mismas por la garantía y aval que representan para el avance de la estrategia hacia la igualdad de género y, además, actúan como motor impulsor de otros cambios legislativos y de aplicación normativa que favorecerán a medio plazo el avance real.

Como ejemplos significativos de este tipo de experiencias habría que citar la Estrategia de Igualdad de Escocia, que incluye el mandato expreso de hacer auditorias de género a la actividad parlamentaria, también son destacables algunas de las iniciativas de leyes de Igualdad, como la española Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o la de Estonia.

La Comunidad Autónoma de Andalucía es un claro ejemplo de integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elevándolo al máximo rango normativo, en su Estatuto de Autonomía para Andalucía. Ya en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, de la Junta de Andalucía, se incluyen medidas en materia de género, en concreto las relacionadas con la elaboración de Informes de evaluación de impacto de género de todos los proyectos de ley y reglamentos, por lo cual se aprobó Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno. Asimismo de la Ley 18/2003, se deriva la creación, de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la consejería de Economía y Hacienda con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, cuya misión es emitir el informe de evaluación sobre el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, también tiene la misión de impulsar y fomentar la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías y la realización de auditorias de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Con el objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra las mujeres, Andalucía trabaja actualmente en el Anteproyecto de Ley para la Promoción de la Igualdad de Género, que contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, económica, laboral, cultural o social, que se justifica en la necesidad de desarrollar la realización práctica del principio de igualdad de género asumido en el Estatuto de Autonomía.

2. Profundizar en el conocimiento y capacitación con enfoque de género

Para avanzar en igualdad hay que provocar un “cambio de chip”, que favorezca el desaprendizaje de lo aprendido desde una base de desigualdad para construir otro sistema de relaciones de género desde la base de la igualdad.

Una gran mayoría de las experiencias encontradas inciden en este aspecto ya comentado en el Inventario, esto es, en sensibilizar y formar para la igualdad de género y el cambio, lo que facilita un mejor manejo del conocimiento de la realidad, de las causas sobre las que intervenir y de la capacitación para orientar la actuación política hacia alternativas de cambio integrando el enfoque de género.

Algunas de las experiencias encontradas como la Red de promotores/as de Mainstreaming de Género en las Universidades de Louvain y Holanda o la Red de Agentes de Igualdad en los servicios locales de empleo de Asturias, inciden en la incorporación de las mujeres como agentes relevantes para el cambio, en esta misma línea van los programas de formación para mujeres como estrategias de empoderamiento y liderazgo para la estrategia de mainstreaming, como el Sea and Womb de UNIFEM¹¹, la Radio de Mujeres en Internet, de CEMINA o la Red Urb-AI12 Mujer y Ciudad de promoción de las mujeres en las instancias locales, así como en Andalucía el programa Asocia, dirigido al fomento de la participación de las Asociaciones de mujeres y germen de una estructura organizada para la interlocución con la Administración.

Otro tipo de experiencias han desarrollado perfiles de especialistas en igualdad de género para la acción local o incluso modificaciones curriculares en algunas carreras universitarias como la de Medicina (Monash, en Australia).

3. Mostrar la realidad diferenciada de mujeres y hombres

El mainstreaming de género significa poner en el centro de las decisiones a las personas, con sus diferentes situaciones y condiciones de vida; de ahí la importancia de observar cómo la realidad que afecta a mujeres y a hombres tiene características diferenciadas. Integrar la perspectiva o enfoque de género en el análisis de la realidad ha de posibilitar la identificación de las desigualdades debidas al género así como de las causas estructurales de las mismas. Para ello resulta imprescindible disponer de datos desagregados por sexos en función del contexto o ámbito de la realidad en la que se va a incidir, una de las principales carencias y dificultades en la práctica real del mainstreaming.

A este objeto responden experiencias encontradas del tipo Observatorios de Igualdad y

¹¹ Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer

Observatorios de Género, prácticamente en todos los países así como un buen número de investigaciones y estudios realizados, sin dejar de referenciar la importancia estratégica de las bases de datos de estadísticas sensibles al género como la de UNECE¹², para Europa y Norteamérica y las del Instituto de Estadística de Andalucía - IEA.

4. Desarrollar métodos, instrumentos, herramientas y materiales didácticos sensibles al género

Un buen número de experiencias tiene que ver precisamente con aproximaciones a “cómo desarrollar” los aspectos del mainstreaming, es decir, al método de trabajo que puede incidir en cualquiera de las fases de gestión política (diagnóstico, planificación, elaboración, aplicación del Enfoque Integrado de Género, seguimiento y/o evaluación)

Una de las necesidades del mainstreaming de género es la utilización de instrumentos sensibles al género, y ante su carencia, un buen número de experiencias han incidido en su elaboración: instrumentos analíticos, formativos, de consulta o participación, herramientas de diagnóstico, indicadores de género e incluso manuales o guías que faciliten la sistematización del proceso y la consecución de resultados favorables a la igualdad.

En este tipo de experiencias, hay una gran variedad de iniciativas sobre métodos de trabajo, desde las más conocidas e impulsadas por la Comisión Europea, como el SMART¹³ para la pertinencia de género o el GIA¹⁴ para la evaluación del impacto de género, la experiencia Sueca del Método de las 3R al programa de Análisis Socio-económico con Enfoque de Género (ASEG) de la FAO¹⁵, UNDP¹⁶, OIT¹⁷ y WB¹⁸. También hay otras mucho más actuales y que en buena medida son ajustes y adaptaciones de las anteriores a otros contextos y situaciones más actuales, como las realizadas en España con el BETSY¹⁹ y el GEMS²⁰ de Suecia, que ofrecen un sistema de gestión de la igualdad en las empresas y administraciones públicas. En Austria, el JUSTGEM desarrolló un modelo de seis pasos del mainstreaming de género y en Canadá, la Comisión de la Mujer elaboró el GBA²¹, un procedimiento de trabajo para integrar la dimensión de género en el análisis y observación de la realidad. En España algo similar aporta el sistema ADAGIO²², desarrollado por la Diputación de Barcelona y que ofrece un método de trabajo para integrar la perspectiva de género en las políticas locales.

¹³Método simple para evaluar la relevancia del género en las políticas

¹⁴Gender Impact Assessment

¹⁵Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

¹⁶Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD

¹⁷Organización Internacional del Trabajo

¹⁸Banco Mundial

¹⁹BETSY, el benchmarking como herramienta para conseguir la igualdad salarial

²⁰Igualdad de Género en los sistemas de administración.

²¹Gender-based análisis – (Análisis desde la perspectiva de género)

²²ADAGIO: Agentes De Asesoramiento en Género e Igualdad de Oportunidades

De entre la gran colección de instrumentos, manuales y guías de aplicación práctica sirven como muestra representativa dos colecciones, la de los manuales “Gender Management System” de la Secretaría de la Commonwealth y las Guías de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía; el manual GEM para la evaluación con enfoque de género del uso de Internet y TICs²³ desarrollada por la Asociación para el Progreso de las Comunicaciones - APC y ya en la aplicación local, en España, la Guía Práctica para la inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre y la experiencia de RURAL-MED, que ha desarrollado una herramienta de diagnóstico sobre la presencia o ausencia de la perspectiva de género que tiene un proyecto.

5. Crear y/o reforzar las estructuras orgánicas y/o funcionales para promover la igualdad de género

El mainstreaming significa en sentido amplio una reorganización de procesos, es decir, que los cambios no sólo han de afectar a la sociedad sino también al funcionamiento interno de las entidades, a la creación de unidades de trabajo especializadas, a la articulación de estructuras de coordinación y en definitiva al organigrama funcional y el sistema de vasos comunicantes entre las diversas áreas y dependencias.

Responden a este tipo de experiencia iniciativas como las Defensorías de la Igualdad de Noruega, Suecia o Finlandia, las Unidades de Igualdad y Género de Irlanda y Andalucía, el Área de Políticas de Género de Bizkaia, la Comisión Transversal de Género de la Diputaciones Provinciales de Málaga y Córdoba o el Ayuntamiento de Dos Hermanas y la Comisión del Impacto de Género de los Presupuestos de Andalucía.

6. Elaborar el Plan estratégico para la puesta en marcha del Mainstreaming de Género en una entidad / institución

Cada vez con mayor frecuencia se opta por un planteamiento más general en vez de actuaciones aisladas o puntuales para corregir las situaciones de desigualdad de género existentes; esta mayor coherencia viene sobre todo con el desarrollo de planes de acción estratégica que aportan una perspectiva integral y planifican la reasignación de recursos y su contribución a la igualdad de género para la puesta en marcha y desarrollo del mainstreaming.

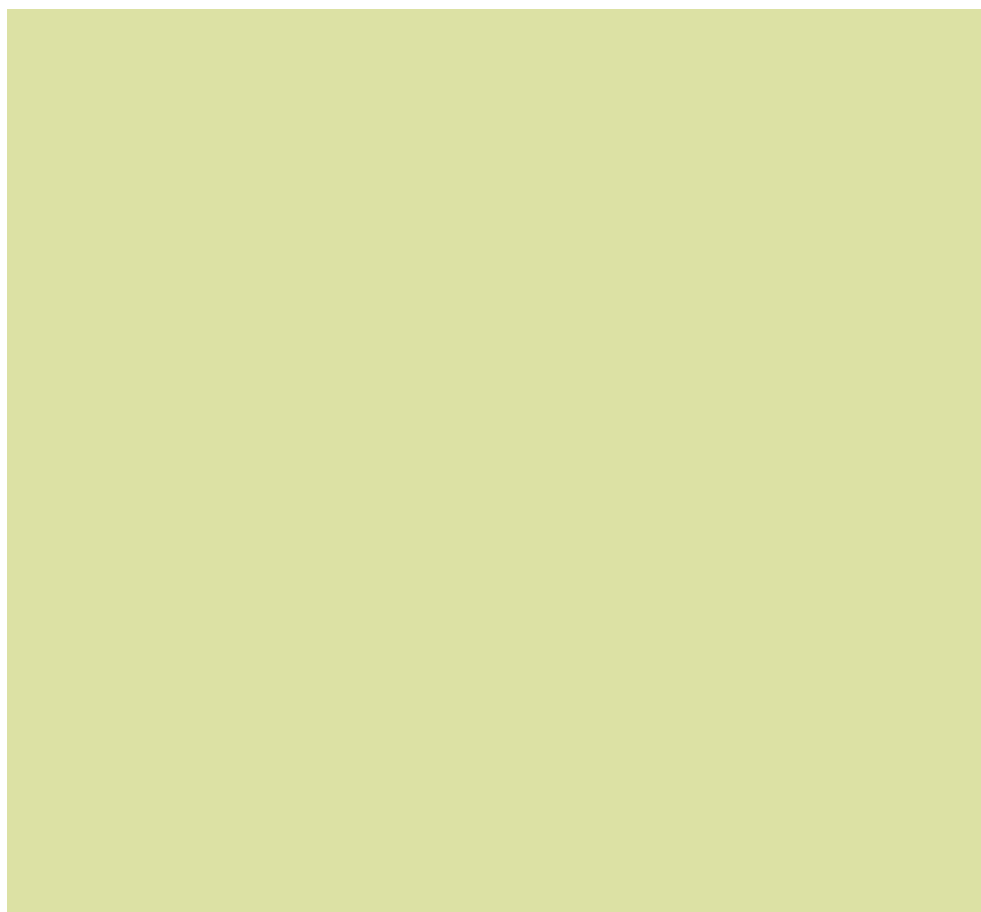
Algunas de las experiencias encontradas son los Planes de Mainstreaming de Género en la Cooperación al Desarrollo, como el de Reino Unido y Austria, el Plan de Mainstreaming de Género del Banco Mundial, el Plan de acción para la incorporación de una perspectiva de género en las actividades del FIDA²⁴, el Plan para institucionalizar

²³Tecnologías de la información y comunicación

la perspectiva de género en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ECLAC), el Plan de la Comisión Europea para el programa “Ciencia y Sociedad” (FP6) o la Carta para la Igualdad de Francia.

En España las experiencias que revisten mayor ejemplaridad en la elaboración y aplicación de la estrategia de mainstreaming son las desarrolladas, a nivel autonómico, en Euskadi y Andalucía así como la experiencia de la Comunidad de Madrid con la elaboración de un protocolo para incorporar la igualdad en las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

En la siguiente tabla, se relacionan las experiencias de mainstreaming de género que se incluyen en este Inventario según tipo, objeto y área o contexto al que afectan, ya sea ésta a las Políticas de Igualdad en general o a sectores específicos; se identifican por el número de experiencias ejemplares que se incluye en esta misma sección del Inventario.



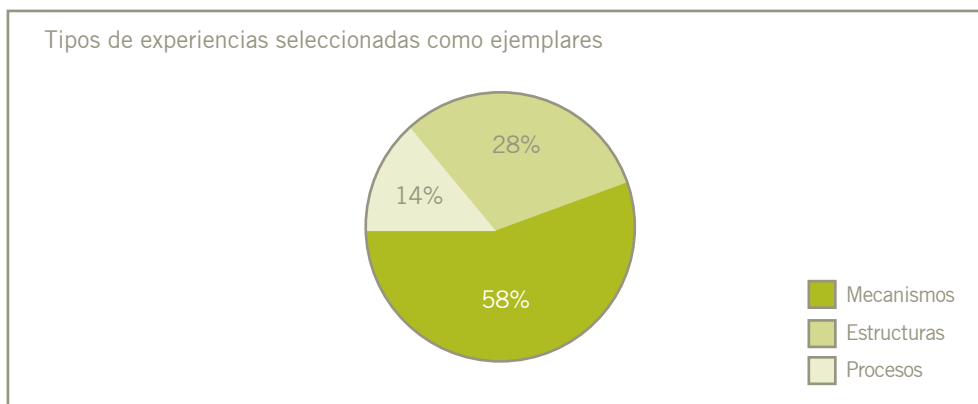
²⁴Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

	Políticas Igualdad	Deporte	Desarrollo	Economía	Educación	Empleo	Salud	Ciencia y tecnología	Presupuesto	Turismo	Urbanismo	Violencia Género
	12		1									
	3				1	2	2				1	
	1	2			2	1	1			1		1
	9		2	2				1				
	9								1			
	9		5		1	4		3				
MECANISMOS												
ESTRUCTURAS												
PROCESOS												

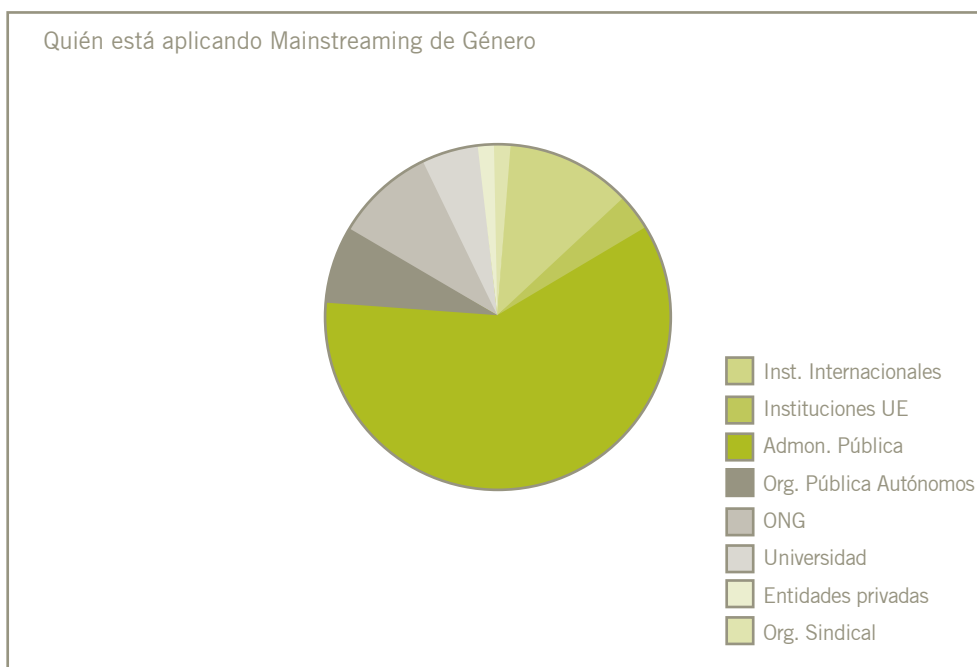
También se ha tenido en cuenta que cada una de las experiencias identificadas y valoradas forma parte del esquema global de correspondencia dentro de su respectiva organización, por lo que se ha observado qué relación guardan con las fases del ciclo del proyecto o actuación dentro de su respectiva entidad.

	FASES DEL CICLO DE ACTUACIÓN	EXPERIENCIAS QUE SE INCLUYEN EN LAS FASES
PREPARACIÓN	1 Análisis de la situación	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de género: necesidades e intereses diferenciados. • Análisis de debilidades y fortalezas. • Análisis de tendencias de cambio. • Consulta a agentes relevantes.
	2 Definición de objetivos y prioridades para la Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta y participación de agentes relevantes. • Ordenación de objetivos según niveles de prioridad para la igualdad.
	3 Elaboración del Plan de Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de propuestas de actuación para alcanzar los objetivos definidos. • Identificación de recursos necesarios: humanos, materiales, intelectuales y económicos. • Identificación / creación grupos de trabajo. • Asignación de responsabilidades.
PUESTA EN MARCHA	4 Desarrollo del Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Plan de Acción. • Seguimiento del desarrollo del Plan
	5 Evaluación contribución a la Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación con enfoque de género. • Evaluación del impacto de género.

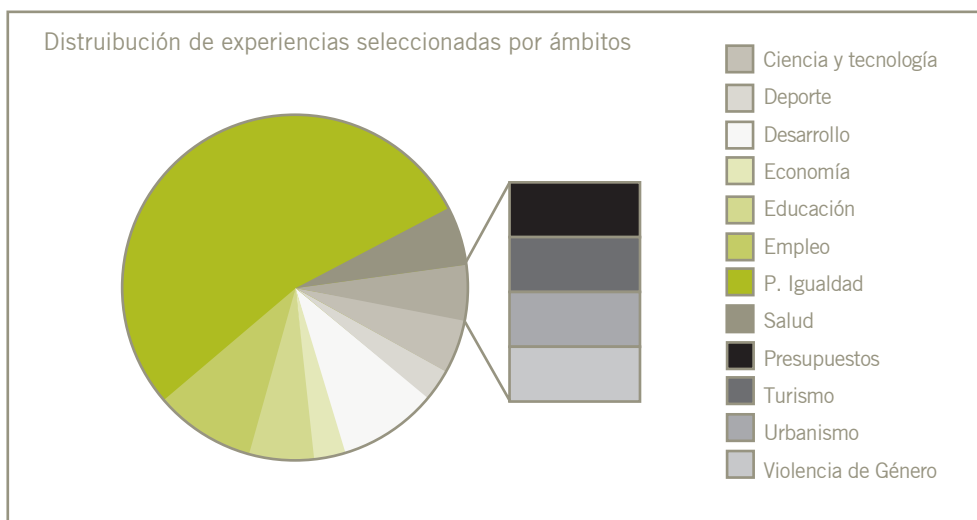
A modo de conclusión, y teniendo en cuenta las 77 experiencias que incluye este Inventario, se define a grandes rasgos las características de la aplicación práctica del mainstreaming:



- Un factor importante en el que inciden algunas experiencias es la ampliación del marco de garantías legislativas para el mainstreaming de género, lo que facilitará la desaparición de la coyuntura política como factor explicativo de los retrocesos en materia de igualdad, y el mayor grado de cumplimiento de la legislación europea sobre este tema.
- Salvo algunos casos excepcionales, la mayor parte de experiencias se ubican en las fases de preparación del Plan de Mainstreaming, lo que quiere decir que incide en el análisis de la situación y en la identificación de los objetivos a conseguir en base a los diagnósticos de la realidad de mujeres y hombres.
- En España, las escasas experiencias que actualmente inciden en la fase de puesta en marcha y desarrollo del Plan de Mainstreaming, son consideradas como buenas prácticas de transversalidad, por la ejemplaridad de sus actuaciones, su gradualidad y el carácter integral con el que están planteadas.
- Las iniciativas impulsadas por las administraciones públicas alcanzan el mayor protagonismo.



- Casi todas las experiencias analizadas se plantean la necesidad de contar con herramientas o instrumentos sensibles al género ajustados a su entorno para el desarrollo de métodos de trabajo, sistema de análisis y/o evaluación con enfoque de género. La forma de dotarse de éstas varía desde la elaboración propia a la adaptación de las que ya han sido experimentadas por otras organizaciones.
- Las Checklist (o listas de verificación) se consolidan como instrumentos de apoyo eficaces que facilitan la sistematización de la integración de la perspectiva de género en las diferentes fases del ciclo de actuación.
- El mainstreaming de género representa un salto cualitativo en la evolución de las políticas de igualdad, de ahí que algo más del 50% de experiencias hayan sido impulsadas en este ámbito, en el que se interpreta que también existe una sensibilización previa con el principio de igualdad y una mejor aproximación a la realidad diferenciada de mujeres y hombres. La contrapartida es que a este ámbito suelen pertenecer también las áreas con menor consolidación de espacio y recursos asignados en la administración pública.
- Desde algunas Corporaciones Locales se está aprovechando la elaboración de Planes de Igualdad para iniciar la aproximación al mainstreaming de género.
- La aplicación de experiencias prácticas de mainstreaming en las llamadas políticas sectoriales, es muy escasa, aunque existen ejemplos muy relevante, sobre todo en aquellas que inicialmente se identificaron como las de impacto más directo: educación, empleo, salud y desarrollo; los resultados que se han ido consiguiendo constituyen un buen referente para continuar avanzando necesariamente en otras áreas como urbanismo, infraestructuras, turismo o ciencia y tecnología en las que también sus actuaciones provocan un impacto de género.



- Algunas ONGs han comenzado a plantearse la estrategia de mainstreaming, comenzando con la elaboración de diagnósticos de la situación en su contexto y la formación del personal técnico. La participación de organizaciones civiles en la cooperación al desarrollo, en los servicios de apoyo al empleo y en la asistencia técnica de políticas de igualdad está perfilando el tipo de las organizaciones privadas que asumen el mainstreaming como estrategia de cambio hacia la igualdad de género.

Objeto	NºExp	PAIS	Ámbito	Entidad Responsable
Legislar para la Igualdad	1	Dinamarca	P. Igualdad	Mº Trabajo
	2	Estonia	P. Igualdad	Mº AA.Sociales
	3	Escocia	P. Igualdad	Parlamento
	4	España	P. Igualdad	Generalitat de Cataluña
	5	España	P. Igualdad	Generalitat de Valencia
	6	España	Salud	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera
	7	España	P. Igualdad	Gobierno España
	8	España	P. Igualdad	Junta de Castilla y León
	9	España	P. Igualdad	Junta de Andalucía
	10	España	P. Igualdad	Junta de Andalucía
	11	España	P. Igualdad	Xunta de Galicia
	12	España	P. Igualdad	Gobierno Euskadi
	13	España	P. Igualdad	Gobierno de las Illes Balears
Profundizar en conocimiento de género	14	Venezuela	Salud	ONU ²⁵ - PNUD ²⁶
	15	Brasil	Salud	CEMINA
	16	España	P. Igualdad	Fundación Mujeres
	17	Australia	Educación	Universidad Monash
	18	Internacional	Urbanismo	Diputación Barcelona
	19	España	P. Igualdad	Ayuntamiento de Sagunto
	20	España	Empleo	Instituto Mujer Asturias
	21	España	P. Igualdad	Diputación Granada
	22	Suecia	Empleo	Fuerzas Armadas
Mostrar realidad diferenciada de mujeres y hombres	23	Internacional	Turismo	Foro Turismo Sostenible
	24	España	Violencia Género	Ayuntamientos de Madrid -industrial
	25	España	Salud	SESPAS ²⁷
	26	España	Deportes	ASFEDEBI ²⁸
	27	España	Educación	Universidad Valencia - IUED

²⁵ONU: Organización de Naciones Unidas

²⁶PNUD: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

²⁷SESPAS: Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria

²⁸ASFEDEBI: Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia

	28	España	Educación	Universidad Valencia - IUED
	29	España	Empleo	FAMP ²⁹
	30	España	Deportes	COE ³⁰
	31	España	P. Igualdad	Junta de Andalucía
Desarrollar métodos y herramientas con enfoque de género	32	Internacional	Desarrollo	ONU - FAO
	33	Unión Europea	P. Igualdad	Comisión Europea
	34	Unión Europea	P. Igualdad	Comisión Europea
	35	Suecia	P. Igualdad	SALA
	36	Canadá	P. Igualdad	Comisión Mujer Canadá
	37	Irlanda	P. Igualdad	Mº Justicia e Igualdad
	38	Internacional	Ciencia y tecnología	APC
	39	Suecia y España	Economía	Fundación Mujeres
	40	Commonwealth	P. Igualdad	Secretariado Commonw
	41	España	P. Igualdad	Aytos Girona y Jerez de la Frontera
	42	Suecia	Economía	SALA
	43	Austria	P. Igualdad	NOWA
	44	Internacional	Desarrollo	Consejería Agricultura de Andalucía
45	España	P. Igualdad	Diputación Barcelona	
Reforzar funcionamiento de estructuras para igualdad de género	46	Noruega	P. Igualdad	Gobierno Noruega
	47	Finlandia	P. Igualdad	Gobierno Finlandia
	48	Lituania	P. Igualdad	Gobierno Lituania
	49	Suecia	P. Igualdad	Gobierno Suecia
	50	Irlanda	P. Igualdad	Mº Justicia e Igualdad
	51	España	P. Igualdad	Diputación Bizkaia
	52	España	P. Igualdad	Diputación Provincial de Córdoba
	53	España	P. Igualdad	Diputación Provincial de Málaga
	54	España	P. Igualdad	Ayto. Dos Hermanas
	55	España	Presupuestos	Junta de Andalucía
Plan estratégico para el mainstreaming	56	España	P. Igualdad	Gobierno de Euskadi
	57	Internacional	P. Igualdad	UNESCO ³²
	58	Internacional	P. Igualdad	IOM ³³
	59	América Latina	Desarrollo	ECLAC ³⁴
	60	Internacional	Ciencia y tecnología	UIT ³⁵

²⁹FAMP: Federación Andaluza de Municipios y Provincias

³⁰COE: Comité Olímpico Español

³¹SALA: Asociación Sueca de Autoridades Locales

³²UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

³³IOM: Organización Internacional de Migraciones

³⁵ECLAC: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

61	Alemania	Empleo	Gobierno Baja Sajonia
62	Internacional	Empleo	OIT ³⁶
63	Internacional	Desarrollo	ONU - PNUD
64	Bosnia	P. Igualdad	ONU-BM-UE-OXFAM
65	Unión Europea	Educación	Universidad Leuven
66	Reino Unido	Desarrollo	WIDE ³⁷
67	Irlanda	Empleo	Gobierno Irlanda
68	América Latina	Desarrollo	ONU - FIDA ³⁸
69	España	P. Igualdad	Junta de Andalucía
70	Francia	P. Igualdad	SGAR Rhône-Alpes
71	Unión Europea	Ciencia y tecnología	Comisión Europea
72	Austria	Desarrollo	Gobierno de Austria
73	Unión Europea	P. Igualdad	ETUC ³⁹
74	España	Empleo	Comunidad de Madrid
75	España	Ciencia y tecnología	CSIC ⁴⁰
76	Francia	P. Igualdad	Mª Paridad
77	Bélgica	P. Igualdad	Instituto Belga Igualdad

³⁶UIT: Unión Internacional de Telecomunicaciones

³⁷OIT: Organización Internacional del Trabajo

³⁸WIDE: Red Internacional de Mujeres en el Desarrollo

³⁹ONU-FIDA: Organización de Naciones Unidas - Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

⁴⁰ETUC: Confederación Europea de Sindicatos

2.4 Relación de experiencias ejemplares de mainstreaming de género

1. Legislar el mayor alcance y el carácter no optativo de la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1	
<p>Evaluación con enfoque de género de las consecuencias sobre la igualdad de las propuestas legislativas (Ministerio de Trabajo) y Ley de Igualdad de Género 1995 - 2002, Dinamarca Eje sectorial: Políticas de Igualdad</p>	
<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematización del método de trabajo para evaluar el impacto de género de la legislación laboral, sistema de prestaciones, políticas activas de empleo y regulación de los entornos de trabajo. 2 ejes de atención: • En qué medida la propuesta promueve la igualdad entre mujeres y hombres. • En qué sentido las consecuencias afectarán al (des)equilibrio entre mujeres y hombres. • Aprobación Ley de Igualdad de Género el 2 de Julio de 2002.
<p>Más información</p>	<p>http://eng.social.dk/Legislation.html http://denmark.dk</p>

2	
<p>Promoción de Igualdad de Género y Mainstreaming (Ministerio de Asuntos Sociales) Ley de Igualdad 1998 - 1999, Estonia Eje sectorial: Políticas de Igualdad</p>	
<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aprobación de la Ley de Igualdad. • Entrada en vigor el 1 de mayo de 2004.
<p>Más información</p>	<p>http://www.sdp.undp.org/perl/unifem/project.pl?do=view&id=67</p>

3

Estrategia de Igualdad: Auditorias de Género (Parlamento de Escocia)

2000 - 2004, Escocia

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdos entre autoridades locales escocesas para programas de acción conjuntos sobre igualdad de género.
- Investigación sobre “el papel de la evaluación del impacto de género en el proceso presupuestario de Escocia”.
- Prueba de género al Presupuesto Público.
- Grupo Asesor Político sobre la prueba de igualdad de género en el presupuesto.
- Grupo de trabajo sobre la prueba de género.
- Mecanismos para la participación parlamentaria de los grupos de mujeres.
- Checklist (lista de verificación) y auditorias de género a la actividad Parlamentaria.
- Posibilidad de aplicabilidad y transferencia del sistema de auditorias de género a otros contextos y realidades.

Más información

<http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/18507/13477>

4

Informes de Impacto de Género de la normativa (Generalitat de Cataluña)

2001, Cataluña, España

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Ley 4/2001 de 9 de abril.
- Elaboración de Informes de Impacto de Género de la normativa.
- Aprobación de subvenciones con perspectiva de género.

Más información

<http://www.gencat.net/icdona/docs/impactodegenero.pdf>

5

Ley de Igualdad (Generalitat Valenciana)

2003, Valencia, España

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Incluir la estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. (Ley 9/2003)

Más información

http://www.pre.gva.es/dogvweb/pdf/2003/Ley_2003_09.pdf

6

Inclusión de conocimiento de Mainstreaming de Género en las pruebas de acceso (Ayuntamiento de Jerez de la Frontera)

2004, Jerez de la Frontera, España

Eje sectorial: Salud

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Inclusión en el temario de oposiciones de una Unidad didáctica sobre Igualdad de Oportunidades y aplicación transversal de la perspectiva de género para el personal administrativo, medio y superior.
- Aprobación en pleno y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- Desarrollo del programa Hombres por la Igualdad.

Más información

<http://www.webjerez.com/saludygenero>

7

Ley de Evaluación del Impacto de Género en las Políticas Públicas (Gobierno de España)

2003, España

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Aprobación de la Ley de Evaluación del Impacto de Género en las Políticas Públicas, Ley 30/2003 de 13 de octubre.

Más información

www.mtas.es/igualdad/evaluacion/Ley30-2003.pdf

8

Ley de Igualdad (Junta de Castilla y León)
2003, Castilla y León, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- En todas las políticas de la Junta de Castilla y León y en las acciones de la Administración Regional se ha de aplicar la perspectiva de género.(Ley 1/2003).

Más información

http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/pdfs/ncasleo.pdf

9

Ley de Evaluación del Impacto de Género de la normativa (Junta de Andalucía)
2003-2004, Andalucía, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Aprobación de la Ley 18/2003 de 29 de diciembre, que contempla:
- Obligatoriedad de incluir en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno un informe de evaluación del impacto de género.
- Elaboración del Informe de Evaluación del impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos: Decreto 93/2004 de 9 de marzo.
- Composición paritaria de los órganos consultivos y de asesoramiento de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Creación Comisión Impacto de Género en presupuestos.

Más información

<http://www.andaluciajunta.es/porta1/boletines/2003/12/aj-bojaVerPagina-2003-12/0,22928,bi%253D69966989385,00.html>

10

Otras normas de la Junta de Andalucía que inciden en el avance la igualdad 1992-2006. Andalucía. España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Que obliga a tener presente la dimensión de género en diversos ámbitos de intervención.
- Que muestra una trayectoria de compromiso con la igualdad muy amplia.
- Desarrollo de la paridad en los órganos consultivos de la Junta de Andalucía. (Ley 2/2006 de 16 de mayo, de creación de la Agencia andaluza de cooperación internacional para el desarrollo; Decreto 239/2005 de 2 de noviembre, por el que se regulan la composición, las funciones y el funcionamiento del Consejo Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación...).
- Órdenes de 1992 y 1993 que regulan el uso de lenguaje no sexista tanto en soporte escrito como en audiovisual.
- Ley 8/2002, del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006, en su artículo 22 obliga a que las estadísticas oficiales desagreguen los datos por sexo.
- Ley 5/2005, que reforma la Ley 1/1983 Electoral de Andalucía e introduce la obligatoriedad de las listas paritarias.
- Ley 18/2005, de 28 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el 2006, introduce la prioridad presupuestaria de las políticas de Igualdad.
- Plan de Igualdad de la Consejería de Educación de 2 de noviembre de 2005, recoge las líneas directrices para integrar el principio de igualdad en las actuaciones de la Consejería.
- Resolución del 29 de mayo de 2006 de Viceconsejería para la Igualdad y Bienestar Social, por la que se somete a información pública el Anteproyecto de Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA 1.119 de 22 de junio de 2006).

Más información

<http://www.andaluciajunta.es/BOJA>

11

Ley de Igualdad (Xunta de Galicia)
2004, Galicia, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Informe del Impacto de Género en la elaboración de las Leyes y Reglamentos (Ley 7/2004 de 16 de julio).

Más información

http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/pdfs/ngalicia.pdf

12

Ley de Igualdad (Gobierno de Euskadi)
2005, Euskadi, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas: la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la capacitación del personal, y el establecimiento de un procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa. (Ley 4/2005).
- Informe del Impacto de Género en la elaboración de las Leyes y Reglamentos.
- Creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Establecimiento de infracciones y sanciones por incumplimiento del principio de igualdad de hombres y mujeres.

Más información

http://www.inap.map.es/inapweb/goberna/act_form/pdfs/npvasco.pdf

13

Ley de Igualdad (Gobierno de las Illes Balears)
2006, Illes Balears, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Incluir la estrategia dual entendida como la complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (Ley 12/2006 de 20 de septiembre).

Más información

<http://www.boe.es/boe/dias/2006/10/17/pdfs/A35830-35838.pdf>

2. Profundizar en el conocimiento y capacitación con enfoque de género.

14

Sea and Womb: Programa de Formación para Mujeres como estrategia de Género (ONU⁴¹)
1995 - 1998, Venezuela
Eje sectorial: Salud

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza entre diferentes agencias gubernamentales y sociedad civil (UNDP, Universidad Central de Venezuela, Asociación Venezolana para una Educación Sexual Alternativa - AVESA y PLAFAM - Planificación Familiar).
- Formación y competencia en género.

Más información

<http://www.sdn.undp.org/perl/unifem/project.pl?do=view&id=50>

⁴¹Organización de Naciones Unidas

15

Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres mediante el uso de la radio (CEMINA)
1995 - 2001, Brasil
Eje sectorial: Salud

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Estrategia de empoderamiento de mujeres como agentes de cambio social en las políticas locales, nacionales y regionales, a través de la radio e internet.
- Formación como comunicadoras sociales y productoras de radio y en ocasiones mediante el uso de herramientas periodísticas, como informes y reportajes que pueden después usarse para ejercer presión política.
- Formación y competencia en género.
- Radio de mujeres en Internet: www.radiofalamulher.com [CEMINA]

Más información

<http://habitat.aq.upm.es/bpal/onu02/bp248.html>

16

HERA, Mainstreaming de Género en las Administraciones públicas (Fundación Mujeres)
2000, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Visibilidad de la estrategia del Mainstreaming de Género a todos los niveles y de forma específica local y regional.
- Formación en Mainstreaming a través de plataforma virtual [telemainstreaming] dirigida a responsables de las políticas de igualdad a nivel local y regional de España.

Más información

www.hera2001.com

17

Mainstreaming de Género en el Nuevo Currículo de Medicina en Monash (Universidad MONASH)

2001, Melbourne, Australia

Eje sectorial: Educación

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- El proceso del Mainstreaming comienza con el análisis de género para demostrar que la ceguera de género en medicina provoca desigualdades.
- Formación y competencia de género al profesorado que ha de identificar y enseñar a desmontar la ceguera de género de la investigación médica y la revisión de las estructuras de trabajo y espacios desde la perspectiva de la transversalidad de género.
- Modificación del programa de estudios desde el enfoque de la transversalidad de género.
- Informes de seguimiento de la evolución del Mainstreaming de Género en los primeros niveles de formación, y en lo referente a las resistencias del profesorado a la relevancia del género y/o la aceptación e integración de las diferencias y sobre la evolución de los estudiantes masculinos descubriendo las desigualdades de género.

Más información

www.med.monash.edu.au/gendermed/mainstreaming.html

18

Red Urb-AI12 Mujer y Ciudad (Diputación de Barcelona)

2003-2004, alcance Internacional

Eje sectorial: Urbanismo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Empoderamiento de las mujeres como agentes de cambio en las instancias locales. Programa de capacitación para mujeres concejales y alcaldesas en igualdad de género.
- Identificación de Buenas Prácticas en urbanismo y género.
- Implementación de las mejores prácticas en el ámbito de las políticas urbanas y la puesta en marcha de proyectos comunes en los municipios que integran la red.
- Elaboración de materiales didácticos para capacitar a las mujeres como ciudadanas activas, líderes sociales y políticas.

Más información

www.diba.es/urbal12/castellano.htm

19

El Mainstreaming de Género en Entidades (Ayuntamiento de Sagunto)

2003 - 2004, Camp de Morvedre - España

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Institucionalización de la incorporación de la perspectiva de género en la política local.
- Observatorio de Igualdad. Sistematización de recogida de información desagregada y el análisis de la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral de la comarca.
- Participación de agentes sociales que actúan como entidades empleadoras: organizaciones sindicales, empresas y la Administración Local.
- Formación en igualdad y acciones positivas a Empresas [Gerencia de Recursos Humanos].
- Formación en Dinamización de Género en la acción sindical.
- Aproximación al perfil de Dinamizador/a de género en la Acción Sindical.
- Elaboración de una Guía para aplicar la perspectiva de género en las políticas locales.

Más información

www.morvedre.org

20

PROMOCIONA: Red de Agentes de Igualdad en los servicios locales de empleo (Instituto de la Mujer, Instituto Asturiano de la Mujer y Servicio Galego de Igualdade) 2003-2004, Galicia y Asturias, España

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Enfoque integrado de género en los dispositivos locales de empleo y formación a través de los itinerarios personalizados de inserción laboral.
- Acuerdos de Cooperación entre las autoridades locales para incorporar Agentes de Igualdad en los servicios sociales y de empleo.
- Catálogo de funciones de Agentes de Igualdad de Oportunidades: coordinar y asesorar en diseño de itinerarios de inserción laboral e implantación del mainstreaming a nivel local.
- Formación de Agentes de Igualdad.
- Sensibilización y formación a responsables políticos y personal técnico sobre la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.
- Mesas de trabajo sobre Mainstreaming y mesas de coordinación: aplicación del mainstreaming en dispositivos locales de empleo – procedimientos.
- Elaboración de materiales formativos de apoyo a los/as Agentes de Igualdad.
- Creación Foro de comunicación y encuentro de Agentes de Igualdad en la web.

Más información

www.tt.mtas.es/promociona/portal

21

MAGAP: Mainstreaming de Género en las Administraciones Públicas (Diputación de Granada)

2003-2004, Granada, España

Eje sectorial: Políticas de igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Sensibilización y concienciación al personal político de la Diputación Provincial de Granada y entes locales para aplicar Mainstreaming de Género.
- Formación y capacitación en género al personal técnico de la Administración.
- Creación de la Oficina técnica para la igualdad.
- Elaboración de herramienta para la aplicación y seguimiento del Mainstreaming.

Más información

www.dipgra.es/mujeryjuventud.htm

22

GED: Desarrolladores/as [Agentes] de Igualdad de Género (Fuerzas Armadas Suecas)

2003-2004, Suecia

Eje sectorial: Empleo -Fuerzas de seguridad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdo entre autoridades públicas, fuerzas armadas y policía para crear grupo de desarrolladores(agentes) de la igualdad de género en sus respectivas organizaciones.
- Formación de GED [Desarrolladores de la Igualdad de Género] como agentes de cambio en pequeños grupos - 12 personas máximo:
- 4 módulos diferenciados impartidos durante 6 meses.
- 3 ámbitos de formación: individual (actitudes para la igualdad), grupal (grupos de trabajo, unidades de igualdad, etc) y organizacional (diagnóstico de la igualdad y plan de igualdad de género).
- Equipo docente paritario: 1 hombre y 1 mujer con gran experiencia y capacitación en igualdad de género.

Más información

www.mil.se

3. Mostrar la realidad diferenciada de mujeres y hombres.

23

Foro para el Turismo Sostenible: Género y Turismo, empleo y participación de las mujeres 1999, alcance Internacional

Eje sectorial: Turismo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Elaboración del estudio “Empleo y Participación de las Mujeres en el Turismo” que hace incidencia en la necesidad de realizar un enfoque integrado al área de turismo.
- Elaboración de propuestas para integrar la perspectiva de género en el funcionamiento de la industria turística que es una de las principales empleadora de mujeres y afecta las vidas de las mujeres en las comunidades de destinos. Incidencia también en la participación local de las mujeres en la planificación y gestión del turismo.
- Identificación de buenas prácticas de la participación de las mujeres al nivel local: 12 casos en todo el mundo.

Más información

<http://www.turisos.net/genero/genero.html>

24

Red de ciudades contra la Violencia hacia las mujeres

2000, Madrid, España

Eje sectorial: Violencia de Género

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdos de 20 municipios del cinturón industrial de Madrid para erradicar la violencia de género.
- Protocolos de actuación y derivación entre Servicios Sociales, Mujer y Policía Local.
- Creación y funcionamiento de Mesas Interdisciplinares para establecer programas de trabajo.
- Formación y capacitación a profesionales en igualdad de género.
- Elaboración de materiales didácticos con enfoque de género para profesionales.
- La posibilidad de adaptar y reproducir la experiencia, está teniendo reflejos en otros territorios, como por ejemplo en Andalucía y Valencia, en donde se han creado también redes de municipios contra la violencia de género.

Más información

<http://www.redciudades.org/rcmunicipios.asp>

25

Observatorio de desigualdades de Género (SESPAS⁴²)

2004, España

Eje sectorial: Salud

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político con la Igualdad de género de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria.
- Creación del grupo Género y Salud Pública.
- Recopilación y elaboración de datos estadísticos desagregados por sexo para su difusión.

Más información

<http://genero.sespas.es/indice.html>

26

En el Deporte todos y todas iguales (ASFEDEBI) (Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia)

2001-2005, Bilbao, España

Eje sectorial: Deportes

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Plan para institucionalizar el enfoque de género en la Federación de Asociaciones Deportivas de Bizkaia.
- Análisis de la participación de la mujer en el deporte federado de Bizkaia. <http://www.asfedebi.com/pdfs/participacion.pdf>
- Análisis del rol directivo de las mujeres, tras el proceso electoral del 2004 en las Federaciones Bizkainas.
- Formación básica en igualdad para los equipos directivos de las entidades deportivas.
- Curso sobre la conciliación de la vida familiar y el deporte.
- Curso sobre uso no sexista del lenguaje.
- Curso sobre liderazgo y género.
- Curso sobre presupuestos con enfoque de género.

⁴²SESPAS: Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria

	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas, para favorecer la implantación de la igualdad en diversas Federaciones: Baloncesto, Deportes de Invierno, Tiro Olímpico y Motociclismo. • Guía para la implantación del enfoque de género en una entidad deportiva. http://www.asfedebi.com/pdfs/guia.pdf • Carta de Servicios: “Hacemos deporte desde la igualdad”. • Encuestas de satisfacción de la Igualdad de Género y de Oportunidades.
<p>Más información</p>	<p>www.asfedebi.com</p>

27

Diagnóstico de la diversidad y la igualdad de oportunidades en organizaciones laborales (Institut Universitari de Estudis de la Dona – Universidad de Valencia)
 2001-2004, Valencia, España
 Eje sectorial: Educación - Diversidad

<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alianza estratégica entre Universidades, Empresas y Gobierno Autonómico para avanzar en la incorporación de la igualdad en su gestión como entidades empleadoras. • Elaboración de un método y herramienta para analizar la diversidad de género y la igualdad de oportunidades en los puestos directivos de las organizaciones laborales. • Elaboración de Divers@T v4.0, herramienta auto ejecutable para auto diagnosticar la diversidad y la igualdad de oportunidades. • Elaboración Diagnóstico de Diversidad e Igualdad en cada organización participante. • Elaboración documental DVD “Mujeres y poder a través del techo de cristal”.
<p>Más información</p>	<p>www.uv.es/iued/</p>

28

Estudio de Diversidad en la Universidad (Institut Universitari de Estudis de la Dona – Universidad de Valencia)

2001-2004, Valencia, España

Eje sectorial: Educación - Diversidad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político y alianza estratégica entre Universidades de Valencia para avanzar en la igualdad de género.
- Análisis de la situación actual de mujeres y hombres en la Universidad integrando el enfoque de género.
- Definición del modelo de Gestión de la Diversidad en la Universidad.
- Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas para transmitir a las Universidades la Gestión de la Diversidad de Género como estrategia para el acceso equilibrado a puestos de responsabilidad.
- Elaboración de un Decálogo de Género y Diversidad.

Más información

www.uv.es/iued/

29

ITACA: Servicios Públicos Locales: Experiencias Modelizadas para la igualdad de oportunidades

2003-2004, Andalucía, España

Eje sectorial: Empleo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Estudio de Buenas Prácticas para la inserción laboral de las mujeres a través de las políticas locales.
- Guía descriptiva de experiencias en materia de género desde las corporaciones locales.
- Elaboración de materiales didácticos para Agentes de Igualdad en los sistemas locales de empleo.
- Elaboración de herramienta de diagnóstico del grado de integración del enfoque de género en proyectos.
- Elaboración criterios para establecer una Norma Internacional ISO sobre igualdad de oportunidades.

Más información

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

30

Mujeres en los órganos de Gobierno de las organizaciones deportivas Españolas.
(COE -Comité Olímpico Español)

2003-2005, España

Eje sectorial: Deportes

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Aprobación en el Consejo de Ministros que el Consejo Superior de Deportes promueva estudios de investigación, análisis y estadísticas para incorporar la igualdad de género en el deporte.
- Sensibilización y concienciación en materia de igualdad al personal directivo del Comité Olímpico Español y Consejo Superior de Deportes.
- Formación de profesoras, funcionarias, administradoras y entrenadoras en materia de igualdad para promover su avance hasta el alto nivel del deporte.
- Formación de los y las trabajadores/as de las diferentes federaciones, sobre la necesidad de incluir a las mujeres en los puestos de responsabilidad de sus organizaciones e incorporar la perspectiva de igualdad.
- Elaboración de un estudio cuantitativo sobre la presencia y representación de las mujeres en la alta competición de las Federaciones Deportivas Españolas, el Comité Olímpico Español y el Consejo Superior de Deportes.
- Seguimiento: informe de la participación femenina en los Juegos Olímpicos del Mediterráneo celebrados en Almería en 2005.

Más información

www.mujerydeporte.org

31

Observatorio del Instituto Andaluz de la Mujer de la Publicidad no sexista – (Instituto Andaluz de la Mujer)

2005-2006, Andalucía, España

Eje sectorial: Políticas de igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Elaboración de un Código Deontológico en Publicidad No Sexista para la Comunidad Autónoma de Andalucía

Más información

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

4. Desarrollar métodos, instrumentos, herramientas y materiales didácticos sensibles al género.

32

ASEG, Programa de Análisis Socio-económico con Enfoque de Género de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación) 1993, alcance Internacional.

Eje sectorial: Desarrollo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza estratégica entre la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Participación de equipos técnicos multidisciplinares de diferentes unidades especializadas [FAO, OIT⁴³, WB⁴⁴ y UNDP⁴⁵].
- Elaboración de una metodología de trabajo recogida en manuales y guías para incorporar aspectos socioeconómicos y enfoque de género en los programas de desarrollo, en sectores y áreas técnicas específicas.
- Formación sobre “Análisis socio-económico y de género” y de “Formación de Formadores”.
- Creación de Red de especialistas en desarrollo socio-económico y de género.

Más información

http://www.fao.org/sd/seaga/index_es.htm

⁴³Organización Internacional del Trabajo

⁴⁴Banco Mundial

⁴⁵Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

33

GIA – Evaluación del Impacto de Género (Comisión Europea)

1994, alcance Unión Europea

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político de la Unión Europea que impulsó la elaboración de esta propuesta metodológica para evaluar el impacto de género.
- Sistematización del método de trabajo de investigación – acción para evaluar el impacto de género:
 - identifica las estructuras básicas que sustentan la desigualdad de género: la división sexual del trabajo y la organización de la vida privada;
 - identifica los procesos básicos que constituyen las relaciones de género: la distribución y acceso a los recursos y la existencia/aplicación de reglas o valores con sesgo de género.
- Sistema para evaluar ex - ante el efecto que tendría una política o programa de acción sobre las relaciones de género; establece dos criterios para definir el impacto:
 1. igualdad de derechos e (des)igualdad de tratamiento ante (des)iguales situaciones.
 2. autonomía y capacidad de las mujeres a decidir sobre sus vidas.
- Posibilidades de aplicabilidad y transferencia: la metodología GIA, ha sido ajustada y adaptada a otros contextos y realidades.

Más información

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

34

SMART – Método sencillo para evaluar la pertinencia al género de las políticas públicas.
1995, alcance Unión Europea
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político de la Unión Europea que impulsó la elaboración de esta propuesta metodológica para evaluar la pertinencia de género de las políticas.
- Sistematización del método de trabajo para evaluar la pertinencia de género tomando como referencia el GIA. Criterios para pertinencia de género:
- Afectación a un grupo específico de población.
- Existencia de diferencias significativas entre mujeres y hombres en el contexto al que se refiere la actividad.
- Posibilidades de aplicabilidad y transferencia: la metodología SMART ha sido ajustada y adaptada a otros contextos y realidades.

Más información

m.verloo@bw.kun.nl

35

Método 3R – proyecto JAMKON (Asociación Sueca de Autoridades Locales)
1996, alcance Suecia, Unión Europea
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Sistematización del método de trabajo de investigación-acción sobre la Igualdad de Género; centrandó la atención en cómo se distribuyen las 3 R:
 - representación de mujeres y hombres,
 - el acceso a los Recursos y el control de los beneficios derivados de éstos
 - contexto de Realidades, en cuanto a la existencia de normas, valores o costumbres que interfieren en la igualdad de condiciones por género.
- Las posibilidades de aplicabilidad y transferencia que ofrece la metodología 3R hace que sea una de las más adaptadas y utilizadas hoy en día

Más información

helen.lundkvist@svekom.se

36

GBA – Análisis Basado en el Género (Comisión de la Mujer de Canadá)
1997, Canadá
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Sistematización del procedimiento para integrar la dimensión de género en el análisis y observación de la realidad
- Posibilidades de aplicabilidad y transferencia de la metodología GBA, para adaptarse a otros contextos y realidades.

Más información

http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/gba/index_e.html

37

Prueba de Igualdad (Ministerio de Justicia, Igualdad y reformas legislativas de Irlanda)
1999, Irlanda
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Procedimiento para probar o “testar” si la igualdad es efectivamente lo conseguido a través del desarrollo de los programas de Fondos Estructurales.
- Grupo de trabajo sobre la prueba de género.
- Orientaciones para realizar la prueba de género en el contexto de los Fondos. Estructurales:
- Identificación de los objetivos de igualdad.
- Ajuste proceso a seguir para la consecución de los objetivos.
- Establecimiento de las implicaciones de la igualdad, en la política y en la práctica, definiendo las prioridades para su implementación.
- Desarrollo de estrategias para alcanzar los objetivos de igualdad.
- Sistema de seguimiento.
- Informe público de evaluación.
- Guía sobre Mecanismos para el seguimiento de la igualdad de género.
- Posibilidades de aplicabilidad y transferencia del sistema de testeo, para adaptarse a otros contextos y realidades.

Más información

<http://www.justice.ie>

38

GEM, Metodología de evaluación con perspectiva de género para Internet y TICs (Asociación para el progreso de las Comunicaciones)

2000, alcance Internacional

Eje sectorial: Ciencia y tecnología

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza estratégica entre organismos públicos como UNIFEM⁴⁶ y el IDCR⁴⁷ y organización no gubernamental, APC⁴⁸.
- Participación de equipo técnico - político especializado en perspectiva de género y Sociedad de la Información integrado por UNIFEM, IDCR, el área de mujer de APC y el Departamento de Desarrollo Internacional de Reino Unido.
- Elaboración de herramientas metodológicas para determinar si las TIC están realmente mejorando la vida de las mujeres y las relaciones de género y promoviendo cambios positivos.
- Elaboración de una Guía para evaluar con perspectiva de género las iniciativas que utilizan las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para el cambio social.

Más información

<http://www.apcwomen.org>

39

GEMS - Igualdad de Género en los sistemas de gestión (Fundación Mujeres)

2000-2005, Suecia y España

Eje sectorial: Economía - Gestión Empresarial

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdos de empresas y autoridades públicas de las provincias de Götaland del Oeste y Estocolmo.
- Sistematización del método de trabajo para elaborar un procedimiento más efectivo en la gestión y el control del trabajo relacionado con la igualdad de géneros en las empresas y en la administración pública.
- Matriz de Igualdad de Géneros en los sistemas de gestión: Autodiagnóstico de las organizaciones.

⁴⁶Organización Internacional del Trabajo

⁴⁷Banco Mundial

⁴⁸Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

	<ul style="list-style-type: none"> • Las posibilidades de aplicabilidad y transferencia que ofrece la metodología GEMS hace que recobre plena vigencia: <ul style="list-style-type: none"> • adaptación del método hecha en España para la conciliación de la vida laboral y familiar (2005).
<p>Más información</p>	<p>http://www.equalpay.nu/es_main.html</p>

40

GMS – Sistema de Gestión del Género (Commonwealth)

1999 - 2003, alcance Commonwealth

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una colección de manuales de aplicación práctica del mainstreaming que tiene en cuenta las estructuras, mecanismos y procesos necesarios para integrar la perspectiva de género en la política general de los países de la Commonwealth así como en sectores específicos. <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Sistema de Gestión del Género. • Manual de Mainstreaming de Género en la Planificación del Desarrollo. • Manual para el uso de Indicadores sensibles al género. • Mainstreaming de Género en los Servicios Públicos. • Manuales de Mainstreaming de Género aplicado a los sectores: Educación, Finanzas, Información y Comunicación, Agricultura, Comercio e Industria y Ciencia y Tecnología.
<p>Más información</p>	<p>http://www.thecommonwealth.org/Templates/STPDInternal.asp?NodeID=33903</p>

41

City-Equality: Metodología común para la Transversalidad de Género en ciudades medianas 1999-2001 España, Reino Unido e Italia
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza estratégica para elaboración de planes transversales de género en el ámbito local: Girona y Jerez de la Frontera.
- Elaboración de un modelo común:
 - Parte de la percepción de las mujeres de la ciudad, puesta de relieve mediante un sistema objetivo de análisis.
 - Partenariado local y consenso por la igualdad de género. Se organiza a través de un órgano impulsor en el que participan la autoridad local, agentes sociales, responsables de políticas de igualdad, etc.
 - Implementación a través de planes de acción transversal participativos.
 - Compromisos de acción relevancia desde la perspectiva del género a través del consenso con los planes de acción transversales.
 - Participación de hombre y mujeres.
 - Sistematización del modelo de evaluación continua.
- Guía metodológica del proyecto http://www.ajuntament.gi/generes/guia/guia_es.pdf

Más información

<http://www.ajuntament.gi/generes/>

42

BETSY - Igualdad de Género en los sistemas de gestión (Benchmarking como herramienta para lograr la igualdad de retribución)

2002-2005, Suecia

Eje sectorial: Economía - Gestión Empresarial

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdo de empresas y autoridades públicas de las provincias de Götaland del Oeste y Estocolmo.
- Sistematización del método de trabajo para elaborar un procedimiento más efectivo en la gestión de la igualdad de género en las empresas y en la administración pública, que simplifica la propuesta de la Unión Europea del Benchmarking como herramienta para lograr la igualdad de retribución a una única área de trabajo: la relativa a los “salarios y prestaciones”
- 4 Objetivos:
 - organizar y evaluar el trabajo relacionado con la igualdad de género en el entorno de trabajo.
 - hacer que se adopte una política de igualdad de género a todos los niveles de actuación.
 - hacer que los asuntos relacionados con la igualdad de género formen parte de las labores de gestión.
 - clasificar el trabajo relacionado con la igualdad de género para poderlo comparar con el desempeñado en otras organizaciones.
- Matriz de Igualdad de Género en los sistemas de gestión: Autodiagnóstico de las organizaciones en base a 6 áreas de actuación: objetivos; medidas y métodos; seguimiento; responsabilidad, delegación e implicación; participación del personal directivo.
- Posibilidades de aplicabilidad y transferencia que ofrece la metodología BETSY: adaptación a otros contextos y realidades (España, 2005).

Más información

http://www.equalpay.nu/es_main.html

43

JUST GEM

2004, Austria, alcance Unión Europea

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza estratégica para institucionalizar el planteamiento sistémico del Mainstreaming de Género: personas encargadas del diseño de las políticas de empleo y su consiguiente adjudicación presupuestaria y personas encargadas de aplicar y desarrollar las medidas.
- Desarrollo de un modelo de 6 fases para la aplicación práctica del Mainstreaming de Género, desde el análisis de impacto de género de sus políticas y prácticas actuales hasta la integración de la dimensión de género en el diseño, la programación y desarrollo de sus diferentes actuaciones, mientras que al mismo tiempo se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Creación de un grupo de personas expertas entre el propio personal de la organización.
- Formación especializada como Agentes de Igualdad a personal técnico de las organizaciones y departamentos implicados.

Más información

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/etg4-suc-justgem.pdf

44

RURAL MED - Mainstreaming de Género en zonas rurales (Consejería de Agricultura y Pesca de Andalucía)

2003 - 2004, Internacional

Eje sectorial: Desarrollo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Herramienta de auto-diagnóstico sobre la presencia o ausencia de perspectiva de género que tiene un proyecto.
- Formación en igualdad y perspectiva de género al personal técnico de los proyectos.
- Creación de la Unidad de Asesoramiento de Género, como instrumento de apoyo a la integración del enfoque de género en todas las líneas temáticas del proyecto.

	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos on-line sobre experiencias destacables en transversalización de género y desarrollo rural.
Más información	http://www.rural-med.org

45

OLYMPIA DE GOUGES - Mainstreaming de Género en las Políticas Locales

(Diputación de Barcelona)

2003 - 2004, Cataluña, España

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Elaboración de metodología ADAGIO para auditorias y políticas locales de género.
- Elaboración de Guía metodológica de buenas prácticas de transversalidad. <http://www.diba.es/olympiadegouges/imatges/LlibreOlympiaCAT.pdf>
- Elaboración de metodología de sensibilidad al género: LIBRA2003, aplicada al estudio sobre la participación de mujeres en la toma de decisiones. http://www.diba.es/libra2003/fitxers/libra_cat.pdf
- Exposición itinerante “Dona siglo XXI”.

Más información

www.diba.es/olympiadegouges/index.htm

5. Crear y/o reforzar las estructuras orgánicas y/o funcionales para promover la igualdad de género.

46

Defensoría de la Igualdad (Gobierno de Noruega)

1979, Noruega

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Consolidación de acuerdos del gobierno de Noruega en igualdad de género.
- Denuncia de casos y situaciones de discriminación por razón de sexo.
- Resolución para crear en 2006 una nueva Defensoría de Igualdad de Género y anti-discriminación, que refuerce la aplicación:

	<ul style="list-style-type: none"> • de la Ley de igualdad de Género Noruega. • del Plan contra la discriminación étnica.
Más información	www.likestillingsombudet.no

47

Defensoría de la Igualdad (Gobierno de Finlandia)
1987, Finlandia
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Consolidación del trabajo realizado en materia de igualdad por la Unidad del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales.
- Garantiza la aplicación de la Ley de igualdad entre hombres y mujeres (1986).
- Denuncia de casos y situaciones de discriminación de género.

Más información

<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/english/authorities/ombudsman/ombudsman.htx>

48

Defensoría de la Igualdad (Gobierno de Lituania)
1999-2002, Lituania
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Supervisa la aplicación de la Ley de Igualdad (1998).
- Denuncia de casos y situaciones de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
- Establece acciones positivas para corregir las desigualdades de género.

Más información

http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=805&p_k=2

49

Defensoría de la Igualdad (Gobierno de Suecia)
2000, Suecia
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Supervisa la aplicación de la Ley de Igualdad (1980).
- Denuncia sobre situaciones de vulneración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Investigación sobre discriminación de género y acoso sexual.

Más información

www.jamombud.se

50

Unidad de Igualdad y Género (Ministerio de Justicia, Igualdad y reformas legislativas de Irlanda)
2000 - 2006, Irlanda
Eje sectorial: Desarrollo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Elaboración y aprobación del Programa Nacional de Desarrollo (2000-2006) que incluye el enfoque integrado de género.
- Formación a mujeres agricultoras y capacitación en igualdad de género.
- Elaboración de Presupuestos sensibles al género.
- Red por la Igualdad de Género en los Fondos Estructurales.
- Evaluación del impacto de género del Programa Nacional de Desarrollo.
- Elaboración de manuales y guías para integrar la igualdad de género en los programas nacionales y sectoriales.
- Elaboración de una Guía para “testar” la integración del enfoque de género.

Más información

<http://www.ndpgenderequality.ie/>

51

Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género (Diputación de Bizkaia) 2000, Bizkaia - España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdo para la Igualdad de Género entre las autoridades locales, Universidad del País Vasco, empresas y organizaciones sociales y comunitarias.
- Elaboración del Plan Foral y normativa para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género.
- Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Elaboración de una propuesta de “Indicadores de Evaluación para el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia”.
- Proyecto piloto: Aplicación inicial del Mainstreaming de Género en departamento de Agricultura para elaborar Plan Foral de Mainstreaming.
- Comisión Interdepartamental: coordinación y ejecución de la transversalidad.
- Creación y participación de la Red de entidades por la Igualdad de Oportunidades “Parekatuz”.

Más información

http://www.bizkaia.net/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=159&Idioma=CA

52

Comisión Transversal de Género (Diputación Provincial de Córdoba)
2000-2005, Córdoba-Andalucía, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Aprobación en pleno de la Transversalidad de Género en la Diputación.
- Formación de la Comisión Transversal de Género formada por personal técnico de diferentes áreas de la Diputación.
- Adaptación del II Plan de Igualdad para integrar el enfoque Transversal de Género. Elaboración de propuestas de actuación.
- Creación de la Comisión Intermunicipal de Igualdad.
- Elaboración del III Plan Transversal de Género, desarrollando 6 ejes estratégicos para la Igualdad: Formación, empleo y economía. Bienestar social y conciliación. Participación equilibrada. Supresión de la Violencia. Territorio y sostenibilidad. Cultura y cambio social.
- Funcionamiento de 4 grupos de trabajo: Coordinación y seguimiento, Indicadores, Comunicación del Plan y Formación.
- Distribución de funciones entre Delegación de la Mujer, Comisión Transversal de Género, Comisión Intermunicipal de Igualdad y Asociaciones de Mujeres.

Más información

http://www.dipucordoba.es/mujer/dmuj_IIIplantransversal.htm

53

Comisión Transversal de Género (Diputación Provincial de Málaga)
2001, Málaga-Andalucía, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Aprobación en pleno de la aplicación de la Transversalidad de Género en la Diputación.
- Formación de la Comisión Transversal de Género formada por personal técnico de todas las áreas de la Diputación.
- Elaboración del II Plan Transversal de Género.
<http://www.malaga.es/areas/programas/ficha.asp?cod=12&fec=0&pro=53>
- Elaboración de Presupuestos Sensibles al género.
- Elaboración de Manuales para evitar un uso sexista del lenguaje administrativo y periodístico.
- Creación de Foros Comarcales para dinamizar la Igualdad de Género.

Más información

<http://www.malaga.es/areas/servicios/sede.asp?cod=54>

54

Comisión Transversal de Género (Ayuntamiento de Dos Hermanas)
2003, Dos Hermanas-Andalucía, España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Aprobación en pleno de la aplicación de la transversalidad de género en la política local del Ayuntamiento: Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Creación de la Comisión Transversal de Género compuesta por personal técnico y político de todas las delegaciones y concejalías.
- Formación y capacitación en género del personal técnico.
- Elaboración de diagnósticos de género en todas las áreas/concejalías.

	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo para la creación del Consejo de la Mujer como órgano consultivo. • Participación en la Red Andaluza de Municipios libres de Violencia de Género.
Más información	http://www.doshermanas.es/pdf/PLAN%20IGUALDAD.pdf

55

Comisión de Impacto de Género en los presupuestos (Junta de Andalucía)
2005, Andalucía, España
Eje sectorial: Presupuestos

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político del gobierno autonómico a alto nivel con la Igualdad de género: Decreto que recoge la publicación de la decisión de crear la Comisión.
- Composición paritaria y con representación de todas las consejerías de la Junta de Andalucía.
- Elaboración de estrategia de desarrollo de funciones y cometido de la Comisión.
- Informe de Evaluación Impacto de Género en el presupuesto público del 2005 y para el 2006.

Más información

<http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero/introduccion.htm>

6. Elaborar el Plan estratégico para el Mainstreaming de Género en una entidad / institución.

56

Estrategia de Mainstreaming en Euskadi
1997 - 2004, Euskadi - España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político con la Igualdad de Género en el más alto nivel del gobierno autonómico.
- Creación de Unidades departamentales para transversalizar el enfoque de género:
 - Mainstreaming de Género
 - Presupuestos sensibles al género
 - Violencia de Género

	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y capacitación técnica en género al personal de la Administración. • Elaboración de la Ley de Igualdad de Euskadi. • Experiencia piloto: Género y presupuestos públicos en el que participaron 6 departamentos: <ul style="list-style-type: none"> • Interior, • Industria, Comercio y Turismo, • Sanidad, • Cultura, • Ordenación del Territorio y Medio ambiente • Transporte y Obras Públicas
<p>Más información</p>	<p>www.emakunde.es/actualidad/presupuestos/indice_.htm</p>

57

Estrategia de Integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la UNESCO

2002, alcance internacional

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político: Estrategia a Medio Plazo de la UNESCO⁴⁹ (2002-2007).
- Definición de 8 principios rectores: Reconocimiento de la pertinencia de género. Diversidad y convergencia de las formas de discriminación. Igualdad de oportunidades. Equidad. Autonomía y posibilidad de actuar. Participación y paridad. Colaboración entre hombres y mujeres. Justicia social.
- Temáticas con mayor incidencia: Educación, Ciencia y Tecnología, Ciencias Humanas y Sociales, Comunicación y Cultura.
- Formación y capacitación en género a equipos técnicos y directivos.
- Recomendaciones para un lenguaje neutral y medios de comunicación sensibles al género.
- Refuerzo de los Puntos Focales de Género. Unidad de Coordinación.

⁴⁸United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

	<ul style="list-style-type: none"> • Red de enlaces encargados de las cuestiones de género en las Comisiones Nacionales (más de 80 personas: 26 en África, 11 en América Latina y el Caribe, 14 en Asia, 5 en los Estados Árabes y 24 en Europa y América del Norte). • Centro de Recursos on-line para la Integración de una perspectiva de género. • Grupo de debate electrónico “Priority-gender”, creado por la Sección de la Mujer y la Igualdad para fomentar entre el personal de la UNESCO el intercambio de opiniones, recursos e información sobre la integración de la perspectiva de género.
<p>Más información</p>	<p>http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html</p>

58

Mainstreaming de Género en la IOM (Organización Internacional de Migraciones)
 1997, alcance Internacional
 Eje sectorial: Política de Igualdad: Movimientos Migratorios

<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integración del enfoque de género como estrategia en los procedimientos de la Organización Internacional de Migraciones (IOM). • Comunicación y formación sobre la Estrategia de Mainstreaming a todo el personal de IOM para que la aplique en su trabajo (mínimo 10% de su tiempo dedicado a este objeto). • Integración de iniciativas dirigidas a hombres para promover la igualdad de género. • Creación de Puntos Focales de Género en todos los niveles de la IOM, incorporando al personal formado y con experiencia en políticas de igualdad. • Refuerzo y apoyo al Grupo de Trabajo sobre Perspectiva de Género.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aplicación de Planes Quinquenales para la Acción: <ul style="list-style-type: none"> • Redes de colaboración entre diferentes agentes implicados. • Sensibilización del personal y competencia para aplicar el enfoque integrado de género. • Recopilación de información y elaboración de estadísticas desagregadas por sexo, edad y etnicidad. • Política de personal coherente con la igualdad de Género. • Información y recursos dirigidos a mujeres migrantes.
Más información	http://www.iom.ch/en/who/main_policies_gender.shtml

59

Institucionalización de la Perspectiva de Género en ECLAC⁵⁰

1997-2000, alcance América Latina y Caribe

Eje sectorial: Desarrollo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de equipos técnicos y políticos de la Unidad de Mujer y desarrollo de la ECLAC y de otras divisiones, áreas y programas de ECLAC. • Elaboración de un programa de acción para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas y programas de trabajo de la ECLAC. • Incorporación de especialistas en género en todas las áreas y divisiones de la ECLAC.
Más información	http://www.sdn.org/perl/unifem/project.pl?do=view&id=6

⁵⁰Comisión Económica para América Latina y el Caribe

60

Mainstreaming de Género de la Unión Internacional de Telecomunicaciones
 1998-2004, alcance Internacional
 Eje sectorial: Ciencia y Tecnología

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Compromiso político para el desarrollo y erradicación de la pobreza fomentando el uso de TICs
- Implicación de gobiernos y empresas de telecomunicaciones del sector privado.
- Manual sobre Telecomunicaciones de Emergencia. Prevención y respuesta ante los desastres con enfoque de género.
- Elaboración y recopilación de un cuestionario sobre la Igualdad de Género en las Organizaciones (sector telecomunicaciones).
- Elaboración de estadísticas desagregadas por variable sexo.
- Acciones de sensibilización dirigidas a empresas de telecomunicaciones para reducir la brecha digital entre mujeres y hombres. “Ayudar al mundo a comunicarse también es una cuestión de género”.
- Desarrollo de un programa de capacitación para el Mainstreaming de Género en las telecomunicaciones.

Más información

http://www.itu.int/ITU-D/gender/gender_mainstreaming_activities.html

61

Mainstreaming de Género en la Baja Sajonia (Gobierno de la Baja Sajonia)
 1998-2004, Baja Sajonia, Alemania
 Eje sectorial: Empleo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza estratégica entre autoridad regional, empresas y otros agentes de la región de a través de los Pactos Territoriales para el empleo y la igualdad de género.
- Desarrollo de proyecto piloto para la aplicación de Mainstreaming de Género: “Mainstreaming de Género como parte de la gestión de calidad”.

	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación del Centro de Educación de Adult@s y empresas de la zona • Prueba de igualdad al test de gestión de calidad. • Inclusión de criterios de igualdad de género en el modelo para gestión de calidad. • Checklists (listas de verificación) • Plan de acción para el Mainstreaming de Género con medidas internas y hacia la clientela y proveedores.
Más información	http://www.ms.niedersachsen.de

62

Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

1998-2004, alcance internacional

Eje sectorial: Empleo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Plan de Acción Estratégico para el Mainstreaming de Género en la OIT⁵¹:
 - Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.
 - Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y directivos/as.
 - Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT.
 - Política de recursos humanos y de personal en clave de igualdad de género.
- Elaboración método de trabajo para sistematizar la transversalización del género en las actividades de planificación, programación, ejecución, control y evaluación de todas las áreas y proyectos de la OIT.
 - Recopilación de estadísticas desagregadas por sexo.
 - Elaboración de indicadores de desarrollo de género.
 - Equilibrio en composición plantilla y comités.

⁵¹Organización Internacional del Trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de acción sectoriales: <ul style="list-style-type: none"> • Aproximación al Mainstreaming de Género en los programas de VIH / SIDA. • Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las la lucha contra el trabajo infantil. • Mainstreaming de Género en los proyectos de Co-operación técnica en atención social y laboral. • Auditoria de Género de la OIT.
<p>Más información</p>	<p>http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/action.htm</p>

63

Mainstreaming de Género de la UNDP (Programa de Desarrollo de Naciones Unidas)
 1998 - 2005, alcance Internacional
 Eje sectorial: Desarrollo

<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso político: Mainstreaming de Género se convierte en el trabajo de cada persona implicada en UNDP. • Estrategia basada en la simultaneidad de promover el empoderamiento de las mujeres y la de la igualdad plena en todos los programas y acciones. 3 líneas de acción: <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias y capacidades para el Mainstreaming de Género. • Asesoramiento político y técnico para aplicar el Mainstreaming de Género. • Apoyo a programas específicos dirigidos a mujeres (UNIFEM).
<p>Más información</p>	<p>http://www.undp.org/gender/mainstream/</p>

64

Mainstreaming de Género en el plan de trabajo de la Comunidad Internacional
1999-2000, Bosnia-Herzegovina
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Creación de un grupo de Mainstreaming de Género inter-agencias impulsado por el Alto Comisionado de Derechos Humanos y en el que participan el Gobierno, la Sociedad Civil y diversos organismos internacionales de Naciones Unidas, el Consejo de Europa, el Grupo Internacional de Legislación sobre derechos Humanos, Kvinna till Kvinna, OXFAM y el Banco Mundial.

Más información

<http://www.sdn.undp.org/perl/unifem/project.pl?do=view&id=30>

65

Mainstreaming de Género en la Universidad
2001, Unión Europea
Eje sectorial: Educación

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Alianza estratégica para la Igualdad de Género entre la Universidad católica de Leuven y la Universidad de Maastricht – Centro Género y Diversidad.
- Elaboración de un Manual de igualdad de Oportunidades en la Universidad. “Aproximación al Mainstreaming de Género en la Universidad”.
- Formación de la Red de promotores/as de Mainstreaming de Género integrada por mujeres académicas y personal universitario de diferentes especialidades.
- Elaboración de un Plan de Mainstreaming adaptado al modelo europeo de excelencia – EFQM.

Más información

<http://www.kuleuven.be/gkg/pub/Manual.pdf>

66

Igualdad en el trabajo: Cambiando sistemas, cambiando vidas (Gobierno de Irlanda)
2002-2004, Irlanda
Eje sectorial: Empleo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Elaboración de propuestas para incorporar la perspectiva de género en la política de comercio.
- Actuaciones específicas para el empoderamiento de las mujeres.
- Participación de la Red Internacional de Mujeres en el Desarrollo (WIDE).

Más información

<http://www.eurosur.org/wide/GM/GM-UK.htm>

67

Igualdad en el trabajo: Cambiando sistemas, cambiando vidas (Gobierno de Irlanda)
2002-2004, Irlanda
Eje sectorial: Empleo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdo para la Igualdad de Género entre las autoridades locales, empresas y organizaciones sociales y comunitarias.
- Revisión y elaboración de propuestas de modificación de la política de recursos humanos en los procesos de convocatoria, selección y promoción para hacerla realmente inclusiva y diversa.

Más información

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/etg3-suc-dublinepc-changing.pdf

68

Plan de acción para la incorporación de una perspectiva de género en las actividades del FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola)
2002-2006, alcance América latina y el Caribe
Eje sectorial: Desarrollo - Agricultura y rural

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- El Plan Estratégico del FIDA (2002-2006), reconoce la relación entre la reducción de la pobreza y las cuestiones de género, como aspectos básicos del desarrollo y establece la necesidad de integrar el enfoque de género.
- Participación de las mujeres, como agentes de cambio en el desarrollo rural, en todos los proyectos como a través de la creación de Grupos Organizados de Mujeres [GOM].
- Implementación de proyectos y programas que combinan la incorporación de la perspectiva de género con medidas concretas encaminadas a potenciar el papel de la mujer, en tres líneas de acción: potenciación económica, participación en la toma de decisiones y mejoramiento del bienestar.
- Desarrollo de un programa de capacitación en género a los equipos técnicos.
- Elaboración de indicadores de género para utilizar en los proyectos del FIDA.

Más información

<http://www.ifad.org>

69

Mainstreaming de Género en Andalucía: Unidad de Igualdad y Género (Junta de Andalucía)
2002, Andalucía - España
Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Formación y capacitación en Género del personal de la Administración.
- Elaboración de diagnósticos de género.
- Elaboración de planes de trabajo.
- Grupos de trabajo inter departamentales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Colección de Manuales de aplicación del enfoque de género: <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. • Presupuestos públicos con perspectiva de género. • Género y Salud. • Urbanismo con perspectiva de género. • Indicadores de Género. Guía práctica. • Guía para identificar la Pertinencia de género. • Manual de Lenguaje administrativo no sexista. • La Igualdad como factor de calidad. • Normativa con impacto de género positivo en la igualdad. • Web de participación y consulta y foro on-line
<p>Más información</p>	<p>www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer</p>

70

Trans-Faire: Mainstreaming de Género en la Región Rhône-Alpes

2002-2006, Francia

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Plan de acción para corregir las discriminaciones sexistas y transversalizar la igualdad de género en las políticas y las acciones del Estado y el Consejo Regional. http://www.trans-faire.org/fr/htm/b2_passeraction/politique_publique/etat_region.pdf 4 ejes de acción:
 - Orientación, desarrollo profesional y personal de mujeres y hombres.
 - Igualdad profesional en las empresas y refuerzo de la contribución de las mujeres al desarrollo económico.
 - Articulación del tiempo de vida profesional y personal para las mujeres y los hombres.
 - Desarrollar herramientas del enfoque integrado de género.
- Elaboración de diagnósticos de género territoriales.
- Establecimiento de indicadores de evaluación del impacto de género.

	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo a las políticas públicas de igualdad (igualdad en la ciudad, acceso a las decisiones y responsabilidades, etc.) • Antecedentes: Experiencia piloto del TRANS-FAIRE (1998-2000). • Creación de Redes de agentes implicados, a nivel institucional, regional, nacional, europeo, socioeconómico, promotores y de opinión pública como estrategia de visibilización, formación y sensibilización. • Encuentros trimestrales de agentes socioeconómicos y ciudadanía: “El Lugar del Mercado” para ofrecer o pedir recursos alrededor de los proyectos de igualdad entre las mujeres y los hombres.
Más información	http://www.trans-faire.org

71

Mainstreaming de Género en el programa Ciencia y Sociedad de la Comisión Europea (FP6) 2002-2006, Unión Europea
Eje sectorial: Ciencia y Tecnología

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- La Comisión incluye la necesidad de elaborar Planes de Acción de Género en todos los programas, investigaciones y redes de excelencia financiados en el marco del FP 6. <ftp://ftp.cordis.lu/pub/science-society/docs/gendervademecum.pdf>
- Establece una triple relación entre las mujeres y la investigación a incluir:
 - Incremento de la participación de las mujeres en la investigación como científicas y dentro de los procesos de la evaluación, de la consulta y de la puesta en práctica.
 - la investigación debe incluir tanto las necesidades de las mujeres como las necesidades de los hombres.
 - la investigación se debe realizar para contribuir a una mejor comprensión de las cuestiones del género.
- Elaboración de un Informe Síntesis sobre la Evaluación del impacto de género de los programas específicos del FP5. http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/women_gender_impact_fp5_en.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> • Establece indicaciones sobre cómo elaborar un Plan de Acción de Género, que ha de incluir 2 elementos diferenciados: <ul style="list-style-type: none"> • Un análisis de la situación actual con respecto a la participación de mujeres en la investigación y el género. • Ofertas específicas, basadas en este análisis, de medidas prácticas que posibiliten la participación equilibrada de mujeres y de hombres, promuevan igualdad del género a través del proyecto y contemplen la dimensión del género en el contenido de la investigación, cuando sea pertinente. • Compendium de Buenas Prácticas de Planes de Acción de Género. http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/gp_compendium_en.pdf
<p>Más información</p>	<p>http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/gender_en.html</p>

72

Mainstreaming de Género en la Cooperación al Desarrollo de Austria

2003, Austria

Eje sectorial: Desarrollo - Cooperación

<p>Qué es lo ejemplar de esta experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión del enfoque de género en la Ley de Desarrollo (2003). • Creación de una Unidad de Desarrollo responsable de aplicar el Mainstreaming de Género en el Ministerio de Asuntos Exteriores para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio. • Participación de la Red Internacional de Mujeres en el Desarrollo (WIDE).
<p>Más información</p>	<p>http://www.eurosur.org/wide/GM/GM-Austria.htm</p>

73

Plan de Igualdad de Género en la ETUC (Confederación Europea de Sindicatos) 2003, alcance europeo
Eje sectorial: Políticas de Igualdad – acción sindical

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Acuerdo para el desarrollo del Mainstreaming de Género en la acción sindical. Antecedentes: Estudio sobre la situación de las mujeres en los sindicatos elaborado en el marco del Plan de Igualdad anterior de 1999 - 2002.
- 3 objetivos:
 - Eliminar brecha diferencial en presencia de hombres y mujeres en los órganos de dirección sindical.
 - Desarrollar la estrategia de Mainstreaming de Género.
 - Reforzar el papel del órgano responsable de las políticas de igualdad.
- Formación para integrar el enfoque de género en la acción sindical.
- Revisión para detectar modificaciones necesarias de mecanismos y sistemas de funcionamiento sindical para integrar el principio de igualdad.
- Preparación de acuerdos de empresa y/o criterios para negociación sensible a igualdad de género en cooperación con personal experto en Igualdad.

Más información

<http://www.etuc.org/a/692>

74

Protocolo para integrar la Igualdad de Oportunidades en contratos, convenios y actuaciones de la Comunidad de Madrid cofinanciados por el Fondo Social Europeo (Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos de la Comunidad de Madrid)

2003, Madrid, España

Eje sectorial: Empleo

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Se tiene en cuenta la evaluación intermedia del Programa Operativo objetivo 3 y la reprogramación de los fondos estructurales.
- Elaboración del Protocolo de Género:
 - Creación y formación del grupo de trabajo (entidad promotora, entidades gestoras y entidad de control) y elaboración de documento de consenso:
 - ▶ Se introducen propuestas de cambio: Mayor diversidad de actuaciones para evitar que resulten generalistas, inclusión de medidas de conciliación de vida laboral y familiar y la creación de una Unidad de Género.
 - Búsqueda de apoyo externo especializado en enfoque de género.
 - Definición del procedimiento de actuación.
 - Fase experimental
 - ▶ Formación específica a entidades gestoras (Dirección Gral. de Servicios Sociales, Juventud, Empleo, Promoción educativa y Universidades e Investigación).
 - ▶ Ensayo de aplicación del protocolo e incorporación al sistema de control.

Más información

www.madrid.org

75

Acción Horizontal por la Equidad de Género en el CSIC⁵³

2004, España

Eje sectorial: Ciencia y Tecnología

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Inclusión de plan de acción horizontal por la equidad de género en el Plan Estratégico del CSIC y preparación futuro Plan de Equidad de Género.
- Antecedentes: la Comisión Mujer y Ciencia realiza desde su creación, en 2002, un seguimiento y análisis de la posible desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que pudiera afectar el ingreso y carrera investigadora; último informe realizado en 2005.
- Elaboración y presentación de datos y las estadísticas desagregadas por sexo en todos los informes y memorias.
- Acuerdo para tendencia hacia la paridad en todos los cargos de libre designación en la Junta de Gobierno, el Comité Científico Asesor, las Comisiones de Área, los Coordinadores de Área e Institucionales, así como en cualquier comisión específica de carácter temporal.
- Acuerdo para tendencia al equilibrio de participación entre mujeres y hombres en las escalas de personal científico e investigador en todas las Áreas y en los Tribunales de acceso a la carrera profesional y de promoción.
- Garantías de equidad en los procesos selectivos

Más información

http://www.csic.es/mujer_ciencia.do#3

⁵³Centro Superior de Investigación Científica

76

Carta de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Ministerio de la cohesión social y la paridad de Francia)

2004, Francia

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Plan nacional de acción para el Mainstreaming de Género. <http://www.femmes-egalite.gouv.fr/transverse/charte.pdf>.
- Metodología estrategia de Mainstreaming de Género en 4 fases:
 - 1ª Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de acción.
 - 2ª Sensibilización del conjunto de actores y creación de redes de partenariado.
 - 3ª Integración de acciones concretas de promoción de la igualdad en todas las políticas, acompañada de objetivos cuantificables de progreso.
 - 4ª Evaluación del impacto de género de las políticas.
- 5 ejes a desarrollar: Paridad política y social, Igualdad laboral, Igualdad de Derechos y plena ciudadanía, Articulación de los tiempos de vida, Solidaridad europea e internacional por derechos fundamentales de las mujeres.

Más información

<http://www.femmes-egalite.gouv.fr/index.htm>

77

Mainstreaming de Género en el Gobierno Federal Belga (Instituto Belga para la Igualdad de hombres y mujeres)

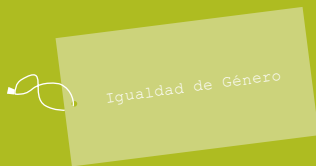
2005-2007, Bélgica

Eje sectorial: Políticas de Igualdad

Qué es lo ejemplar de esta experiencia

- Sistematización metodología para aplicación de la estrategia de Mainstreaming de Género en 8 fases:
 - 1ª Desarrollar la estrategia común y marco de referencia.
 - 2ª Desagregar objetivos específicos.
 - 3ª Determinar y asignar los recursos a utilizar.
 - 4ª Diseñar un plan de acción.
 - 5ª Elaborar recomendaciones para implementar el plan de acción.
 - 6ª Asegurarse de la aprobación del Plan por los/as responsables.

	<p>7ª Poner en marcha el plan de acción con todas las partes implicadas.</p> <p>8ª Hacer seguimiento y evaluar el impacto de las medidas tomadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes: Creación por Ley del Instituto Federal para la Igualdad de hombres y mujeres (2002), con 2 objetivos prioritarios: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar y evaluar el impacto de género de las políticas, acciones y programas. 2. Monitorizar al personal de los departamentos y programas para integrar el enfoque de género. <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia piloto: Dispositivo de acción para integrar la dimensión de género en las políticas y acciones del Gobierno Federal (2001-2002). <ul style="list-style-type: none"> ▶ Transporte y movilidad: sensibilización y estadísticas desagregadas por sexo. ▶ Salud pública y protección consumidores: integración del enfoque de género en programas de salud. ▶ Finanzas: enfoque de género en impuestos de la renta personal. ▶ Interior: prevención violencia de género. ▶ Empleo y trabajo: integración del enfoque de género en programas de empleo y nuevas TICs. • Ley Belga (1996) para el seguimiento y aplicación de la plataforma de acción de Pekín. • Grupo de Expertas Universitarias como asesoras externas de los Departamentos del Gobierno Federal. • Formación y capacitación en 3 ámbitos de conocimiento: proceso de elaboración de políticas, análisis de las relaciones de género y mainstreaming.
<p>Más información</p>	<p>http://www.iefh.fgov.be</p>



3. LAS BUENAS PRÁCTICAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

El Mainstreaming de Género es un proceso gradual que requiere de tiempo para ir asentando los cambios que va provocando, por ello tienen una especial importancia aquellas experiencias que para elaborar su plan estratégico de aplicación del mainstreaming, inician a modo de ensayo o proyecto piloto la incorporación de la transversalidad de género desde un departamento o programa específico que actúa como motor y posteriormente se adapta y extiende el proceso al resto de la organización, incorporando las mejoras que se haya identificado como convenientes.

Es decir, el Mainstreaming de Género se entiende como parte de un proceso de mejora continua en la organización. Y esto tiene algunas consecuencias relevantes para la identificación de las buenas prácticas:

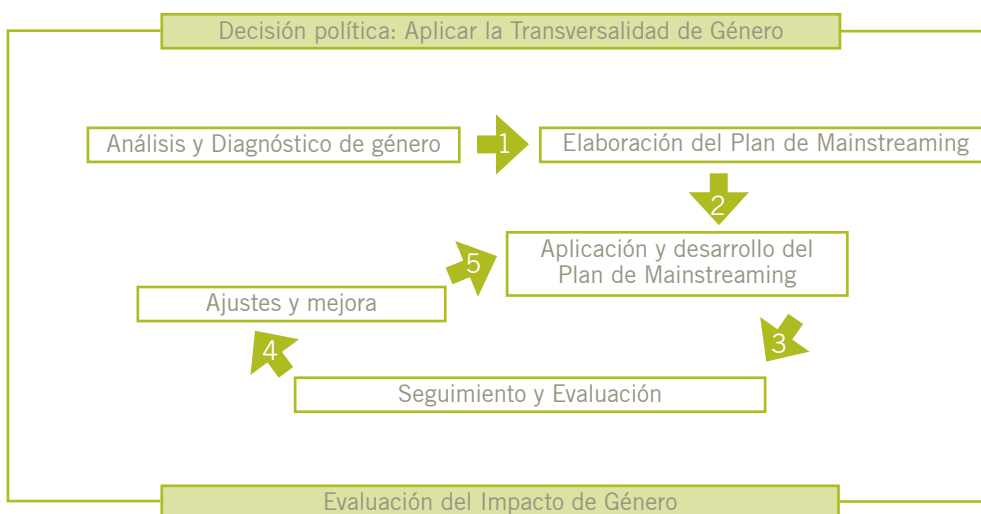
- No se trata de una acción puntual, sino que proyecta cambios duraderos en el tiempo.
- Contribuye a modificar la situación de partida mejorando los resultados conseguidos.
- Transforma los objetivos, criterios y procedimientos de trabajo que inspiran las políticas de acción siendo el eje de este cambio la integración del enfoque de género, en un sentido horizontal y también vertical.
- Los mecanismos que utiliza muestran evidencias de que los errores y dificultades se convierten en aprendizajes que pueden corregirse y mejorar.
- Genera un proceso de retroalimentación en la organización, horizontal y vertical.

Es decir, que para que la experiencia de aplicación del mainstreaming aporte lo que se espera de ella, es necesario que los cambios sean duraderos y que calen en las estructuras de pensamiento y funcionamiento a 3 niveles: personal, político y organizacional, facilitando la continuidad del funcionamiento de todos los elementos que intervienen en su proceso.

El Mainstreaming de Género en la práctica introduce cambios en las formas de hacer política, tanto a nivel local, regional o nacional, de manera que éstas se conviertan en facilitadoras de la igualdad de género y que su experimentación puede ser reproducida y adaptada en otro contexto; para ello requiere de recursos, programas y políticas de impulso que además faciliten la participación de agentes de interés.

Por todo ello, en este Inventario se considera que una experiencia constituye una buena práctica en Mainstreaming de Género cuando su aplicación provoca una mejora de las condiciones reales para la igualdad de género en las políticas y actuaciones de la organización que se han de percibir duraderas en el tiempo y como parte de un proceso de mejora y de aprendizaje continuo.

Una buena práctica en Mainstreaming de Género se ha de traducir en resultados, aunque éstos son sólo una parte del proceso que debe continuar.



3.1 ¿Qué es una Buena Práctica en Mainstreaming de Género?

Una Buena Práctica en Mainstreaming de Género es toda experiencia [de mainstreaming] que logra a través de sus procesos, procedimientos y resultados una contribución efectiva para eliminar las desigualdades de género, corrigiendo para ello los mecanismos que dificultan la igualdad e impulsando cambios necesarios en la práctica profesional, técnica y/o política, y que puede continuar desarrollándose manteniendo sus efectos positivos sobre la igualdad de género a medio o largo plazo.

Es decir, se identifican como Buenas Prácticas aquellas experiencias de aplicación de Mainstreaming de Género que aportan evidencias de cumplir con 2 criterios:

1. **Impacto favorable** a la igualdad de género, es decir, contribución a reducir la distancia entre las desigualdades de género existentes en la situación de partida y la situación deseada que se pretende alcanzar; y esto en una doble dimensión:
 - **Dimensión interna o Impacto organizacional:** cuando se producen cambios dentro de la propia entidad y se integra la igualdad de género en la estructura de la misma, es decir entre los valores que inspiran su trabajo e influyen en la política de personal así como en la formulación y ejecución de programas y políticas de actuación, en los equipos de trabajo y comités así como en su composición.
 - **Dimensión externa o Impacto social:** cuando se amplía la conciencia social sobre la igualdad de género reduciendo la existencia de estereotipos y roles de género, se contribuye a reducir los desequilibrios de género detectados y se facilita el empoderamiento de las mujeres como agentes activas del cambio social, en el contexto al que se refiera la experiencia.
2. **Sostenibilidad** de la experiencia, manifestada también en un múltiple sentido; por una parte en la necesidad de estructuras de apoyo y coordinación, y por otra parte en la necesidad de que los efectos que ha provocado sean duraderos y que por lo tanto la experiencia pueda continuar con su desarrollo.

CRITERIOS	A qué se refieren	Indicaciones de cómo se manifiestan
IMPACTO	Organización o Estructura (dimensión interna)	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una unidad especializada en igualdad de género • Reuniones y sesiones de trabajo interdepartamentales periódicas sobre la aplicación del enfoque integrado de género • Incorporación de especialistas en género • Revisión y adaptación de normas y procedimientos al principio de igualdad de géneros • Revisión de criterios de oferta pública, contratación, subvenciones y ayudas en general • Participación equilibrada de mujeres y hombres en comités de diferente tipo • Uso no sexista del lenguaje • Elaboración de información y estadísticas desagregada por sexo • Gestión de proyectos con enfoque de género. • Elaboración de indicadores y herramientas sensibles al género • Evaluación del impacto de género • Elaboración de presupuestos sensibles al género
	Social (dimensión externa)	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas que fomenten cambios y mejoren la aceptación e integración de la diversidad • Comportamientos no discriminatorios por motivo de género • Menor presencia de estereotipos de género. • Mejora de la participación activa de mujeres en todos los ámbitos • Reducción de los desequilibrios de género detectados
SOSTENIBILIDAD	Estructuras de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Se refuerza el funcionamiento de las estructuras de apoyo existentes o de nueva creación, con competencia orgánica, con personal formado en igualdad de género y recursos económicos suficientes • Se definen indicadores de calidad para mejorar la eficacia y rentabilidad de la experiencia de mainstreaming • Se elaboran procedimientos de trabajo para facilitar la aplicación en todos los departamentos de la organización
	Perdurabilidad de los cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Marcos de garantía legislativa, normas y/o estándares aplicables • Se prioriza el desarrollo de mecanismos para la igualdad de género • Personal formado en enfoque de género en diferentes departamentos
	Continuidad de la experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas y estrategias que posibiliten la aplicación en otras situaciones • Herramientas sensibles al género adaptadas a las necesidades de la organización • Asignación de Recursos humanos y económicos suficiente • Sistema de gestión eficiente y corresponsable con la igualdad • Se diseña un sistema de funcionamiento que permita la retroalimentación de la experiencia

3.2 El reto de elaborar un catálogo de buenas prácticas Españolas en Mainstreaming de Género

Si la tarea de selección de experiencias ejemplares de Mainstreaming de Género ya de por sí entrañaba dificultades, el hecho de continuar el proceso para conseguir llegar a elaborar un catálogo de Buenas Prácticas españolas ha actuado como filtro de experiencias, sobre todo en lo que a tres aspectos se refiere:

1. Como consecuencia de la definición de buena práctica en mainstreaming que incluye este inventario, se han quedado fuera experiencias significativas que aunque han realizado una importante aportación para la igualdad de género, no pueden considerarse todavía como Buenas Prácticas en Mainstreaming de Género.
2. Con este inventario se ha pretendido incidir en mayor medida en la identificación de las experiencias españolas, que son pocas, están poco publicitadas, son menos conocidas y por lo tanto el acceso a la información relevante sobre las mismas resulta más difícil.
3. Y finalmente, el tercer elemento de complejidad viene dado por el canal de búsqueda inicial de información (internet) y la menor incidencia y utilización de éste medio en la sociedad española y muy particularmente en los servicios / organismos responsables de las políticas de igualdad que son quienes tienen un mayor protagonismo en las experiencias de aplicación práctica de la transversalidad de género.

Ante estas dificultades encontradas, es importante apuntar la necesidad de mejorar la estrategia de información-difusión y comunicación de las experiencias prácticas de Mainstreaming de Género, no sólo organizando seminarios, jornadas y encuentros de intercambio de experiencias, sino reforzando también la línea de publicaciones [digital y en papel] y sistematizando las aplicaciones prácticas. Por otra parte, es necesario hacer un esfuerzo de visibilización en Internet de las experiencias que se están desarrollando en España ya que esto facilitará que otros grupos con interés en la aplicación de mainstreaming puedan aprender de lo ya experimentado y valorar su aplicabilidad en otro contexto.



Igualdad de Género

CATÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS ESPAÑOLAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

Siguiendo con el mismo criterio de clasificación, ya utilizado para resaltar las experiencias ejemplares incluidas en este inventario [el del objeto al que han respondido las experiencias realizadas], se incluyen en esta sección las fichas descriptivas de las 11 experiencias consideradas como Buenas Prácticas en Mainstreaming de Género desarrolladas en España.

1. La relación de Buenas Prácticas Españolas en Mainstreaming de Género

Objeto: Profundizar en el conocimiento y capacitación con enfoque de género

Nº ORDEN	EXPERIENCIA	TERRITORIO	ENTIDAD RESPONSABLE
19	El Mainstreaming de Género en las entidades	Comarca Camp de Morvedre	Ayuntamiento de Sagunto

En general, esta iniciativa ofrece amplias posibilidades para cumplir este cometido y profundizar en el conocimiento de qué es y cómo se aplica la transversalidad de género. En la experiencia seleccionada la elaboración de programas formativos se complementa con la utilización de instrumentos de comunicación para reforzar el intercambio de experiencias y de información entre especialistas de igualdad de género; ya sea a través de una plataforma web, de foros de debate o de encuentros presenciales, de manera que se consigue convertir en valor añadido la generación de conocimiento explícito y colectivo a partir del conocimiento individual y la experiencia contrastada en aplicación práctica del enfoque de género.

Objeto: Desarrollar métodos, instrumentos, herramientas y materiales didácticos sensibles al género.

Nº ORDEN	EXPERIENCIA	TERRITORIO	ENTIDAD RESPONSABLE
39	GEMS- Conciliación	España	Fundación Mujeres
44	RURAL-MED	Andalucía	Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía
45	Adagio: Consultoría de Políticas Públicas de Género	Barcelona	Diputación Provincial de Barcelona

Las 3 iniciativas seleccionadas aportan herramientas metodológicas para facilitar el diagnóstico de la situación en diferentes contextos, que fácilmente pueden ser aplicadas a otras realidades. Aprender de manera fácil cómo lo han hecho otras entidades es una de las mayores utilidades de estas experiencias.

Objeto: Crear y/o reforzar el funcionamiento de la maquinaria institucional [estructuras] y/o funcional para promover la igualdad de género.

Nº ORDEN	EXPERIENCIA	TERRITORIO	ENTIDAD RESPONSABLE
51	Unidad de Igualdad: Área de políticas de Género	Bizkaia	Diputación Foral de Bizkaia
52	Comisión Transversal de Género	Córdoba	Diputación Provincial de Córdoba
53	Comisión Transversal de Género	Málaga	Diputación Provincial de Málaga
55	Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos	Andalucía	Junta de Andalucía: Consejería de Economía y Hacienda

Recogiendo la propuesta formulada por Naciones Unidas ya en la Conferencia de Nairobi para el avance de las políticas de igualdad, las 4 iniciativas seleccionadas como buenas prácticas en esta categoría tiene asignadas funciones y competencias específicas para la aplicación de la transversalidad de género en sus respectivos organismos; además, realizan una labor continua de concienciación y formación del personal que facilitará la continuidad de la aplicación del mainstreaming avanzando en la descentralización de la transversalidad de género hacia el resto de áreas, unidades y departamentos.

Objeto: Elaborar la estrategia o plan de acción para el enfoque integrado de género en una entidad / institución.

Nº ORDEN	EXPERIENCIA	TERRITORIO	ENTIDAD RESPONSABLE
56	Estrategia de Mainstreaming	Euskadi	Emakunde
69	Unidad de Igualdad y Género	Andalucía	Instituto Andaluz de la Mujer
74	Protocolo de Género en las actuaciones cofinanciadas por el FSE	Comunidad de Madrid	DG Cooperación con el Estado y Asuntos Exteriores de la Comunidad de Madrid.

Desde 3 contextos territoriales diferentes, las iniciativas seleccionadas representan el alcance de la capacidad transformativa que implica el desarrollo de la transversalidad de género y que afecta tanto a las instituciones que las promueven como a las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales.

El carácter integral con la que están planteadas y la gradualidad de su proceso de implementación posibilitan que sus efectos se trasladen a sus respectivos gobiernos autonómicos.

2. Las fichas descriptivas de BB. PP. españolas en Mainstreaming de Género

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Ayuntamiento de Sagunto. Área de Promoción Económica

Recinto Centro Cívico y Social: Avda. Doctor Fleming, s/n 46520 - Puerto Sagunto

Tfno: 96-2655886 Fax: 96-2681603

e-mail: promocion.economica@aytosagunto.es web: www.aytosagunto.es www.equalmorvedre.org

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

Esta experiencia se enmarca en la iniciativa europea Equal, concretamente en el proyecto MORVEDRE en Camp de Morvedre, cuyo objetivo fundamental es la reducción de las desigualdades que se dan en ámbito del trabajo por razón de género y desde el que se ha desarrollado una línea de trabajo específica para avanzar en la integración de la perspectiva de género en las Corporaciones locales, organizaciones sindicales y empresariales de la comarca del Camp de Morvedre.

En este proyecto han participado un conjunto de entidades sociales y económicas (sindicales, empresariales y universitarias) y 7 Ayuntamientos de la comarca (Algar de Palancia, Algimia de Alfará, Alfará de Algimia, Benavites, Estivella, Petrés, Quart de les Valls y Sagunto).

En qué ha consistido la experiencia: FASES

Fase 1: Observatorio de Igualdad

Proceso participativo a través de la organización de Foros de Empleo con empresas, organizaciones sindicales y mujeres.

Fase 2: Formación para la inclusión de la perspectiva de género en la acción sindical.

- Formación para la Dinamización de Género en la Acción sindical a un grupo de delegados/as sindicales de la comarca.

- Talleres de sensibilización en materia de igualdad a delegados/as sindicales.
- Elaboración de la aproximación al perfil de la figura profesional de Dinamizador/a de Género en la Acción Sindical.

Fase 3: Formación para la optimización de RRHH incorporando la perspectiva de género.

- Formación a responsables de recursos humanos de empresas de la comarca.
- Diagnósticos de Igualdad en las empresas.
- Elaboración de Programas de Acciones Positivas en empresas participantes.

Fase 4: Guía Práctica para la inclusión de la perspectiva de género en las Políticas Locales.

- Elaboración de una herramienta de diagnóstico de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

Observatorio de Igualdad: plataforma digital con acceso a través de la web municipal del Ayuntamiento de Sagunto que proporciona información periódica sobre la evolución de la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral comarcal, las perspectivas ocupacionales y buenas prácticas en igualdad y empleo.

Mayor conocimiento y difusión del grado de acceso de mujeres y hombres a recursos educativos y ocupacionales en la comarca.

Foros de Empleo: canal de participación ciudadana, de empresas y organizaciones sindicales organizados conjuntamente por el Ayuntamiento de Sagunto, empresas y sindicatos para diagnosticar la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y detectar necesidades e identificar posibles áreas de mejora desde la perspectiva de género.

Dinamización de género en la acción sindical: formación de 200 delegados/as sindicales de la comarca y elaboración de instrumentos de apoyo práctico para el análisis de los acuerdos de empresa y convenios colectivos desde la perspectiva de género y su seguimiento.

Creación del perfil profesional de “dinamizador/a de género en la acción sindical”.

Optimización de recursos humanos en las empresas con enfoque de género: formación de personal responsable de los recursos humanos de 25 empresas de la comarcas.

Elaboración de 3 programas de acciones positivas en empresas partícipes.

Guía práctica para la introducción de la perspectiva de género en las políticas locales: elaboración de herramienta de diagnóstico aplicable a los 7 municipios que participaron en el proyecto y guía práctica.

Jornadas de formación y sensibilización sobre la aplicación de la guía y la igualdad de oportunidades.

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de las entidades (estructurales).

Existe una mayor sensibilización en materia de igualdad que predispone favorablemente a parte de las entidades a integrar el enfoque de género en sus respectivas actuaciones.

- En los ayuntamientos que han participado

En el Ayuntamiento de Sagunto se ha sistematizado la recogida de datos desagregados por sexo y la elaboración de diagnósticos de género en las políticas de empleo.

El Observatorio de Igualdad forma ya parte de las políticas municipales como herramienta de análisis y diagnóstico.

Se está estudiando la conveniencia de continuar con los Foros de Empleo institucionalizándolos a través del Consejo Económico y Social y con la participación del Consell Municipal de la Dona.

Se ha incluido la formación en Mainstreaming de Género en el Plan de formación continua del ayuntamiento.

Se ha diseñado una estrategia que contempla la elaboración de un Plan de Igualdad de Género y la aplicación de la guía como instrumento en el desarrollo del propio Plan de Igualdad.

- En los Sindicatos que han participado a nivel comarcal

Los sindicatos cuentan en la comarca con personal formado y sensibilizado para ir integrando el enfoque de género en la acción sindical.

En una de las organizaciones sindicales de la comarca, Comisiones Obreras - CC.OO., se ha introducido en la formación sindical el enfoque de género y se está sistematizando la introducción de la perspectiva de género en la acción sindical comarcal, utilizando también el material desarrollado desde el proyecto para el análisis de los convenios y/o acuerdos de empresa y su seguimiento.

- En las empresas que han participado:

En tres de las empresas se han elaborado programas de acciones positivas aunque aún no se ha iniciado su aplicación.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

Aunque todavía es demasiado pronto para identificar los cambios generados en la ciudadanía, se observan efectos favorables de la amplia dinamización social que se desarrolló con los Foros de empleo y la formación de delegados y delegadas sindicales; será necesario observar de qué manera la continuidad de esta línea de trabajo mejora las condiciones de vida de las mujeres y hombres del municipio.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

El ayuntamiento de Sagunto continúa con la experiencia desde diferentes líneas de acción:

- A través de otro proyecto Equal en el cual se va a introducir a la empresa en la Responsabilidad Social Corporativa destacando la dimensión de Recursos Humanos- RRHH e igualdad de oportunidades.
- A través de la elaboración del Plan de Igualdad de Género en el que ya están participando equipos técnicos, responsables políticos/ as y Consejo Municipal de las Mujeres; y a través de la creación de la Comisión Transversal de Género que será la responsable de la ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad y que contará con la Guía Práctica para la inclusión de la perspectiva de género en las Políticas Locales como instrumento de apoyo.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

- Resistencias de algunas personas y entidades.
- Algunas incoherencias entre el compromiso político que se presuponía y las posibilidades reales de actuación.
- Dificultad de ampliar estructura de personal y asignación de recursos económicos necesarios para desarrollar el enfoque integrado de género en las entidades partícipes.
- Dificultad de compatibilizar trabajo diario y actuaciones del personal y delegados/as sindicales que participaron activamente.

Posibilidades de mejora

- Elaborar un protocolo de colaboración entre agentes relevantes implicados en la experiencia.
- Implicar a entidades previamente sensibilizadas en la dinamización de los Foros de empleo y empresas.
- Asignar a personas con capacidad para aplicar el enfoque integrado de género la responsabilidad de impulsar la dinamización de género en la acción sindical.
- Materializar la voluntad política de las entidades en mayor flexibilidad y recursos humanos y económicos.
- Iniciar la aplicación del mainstreaming desde un área o departamento para después hacerlo extensivo al resto de la entidad.
- Simplificar la Guía para ajustarla a la realidad de los ayuntamientos más pequeños de la comarca

GEMS - CONCILIACIÓN

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Fundación Mujeres

Dirección: Francisco de Rojas, 2, 1º Izda - 28010 Madrid

Tfno: 91 591 24 20 Fax: 91 447 24 61

e-mail: mujeres@fundacionmujeres.es web: www.fundacionmujeres.es

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

El material metodológico 'GEMS: MÉTODO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN ADAPTADO A LA CONCILIACIÓN' es un método elaborado en el marco del proyecto 'Vida y trabajo en una nueva HERA: perspectiva de género en la conciliación promovido por Fundación Mujeres en el marco del V PAC en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2001-2005. El GEMS es un método que desarrolla contenidos específicos en materia de conciliación así como la metodología adecuada para apoyar a las organizaciones laborales a incorporar la perspectiva de género en sus políticas y organización de los recursos humanos. La herramienta parte de nuevos estilos de gestión de los recursos humanos en los que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un factor de calidad.

En qué ha consistido la experiencia: FASES

El desarrollo del método parte de un método sueco aplicado por el County Administrative Board of Stockholm en el área de la igualdad salarial. A partir de esta experiencia se realiza un trabajo de investigación y estudio comparativo que culmina en un proceso de validación y contraste en el que participan todas las organizaciones laborales que colaboran con las entidades socias del proyecto en los distintos países en los que se lleva a cabo. Con todo este trabajo, Fundación Mujeres elabora el material metodológico que se edita en alemán, sueco, inglés, italiano y español. Una vez finalizado el proyecto esta entidad ha estado aplicando el método en todo tipo de organizaciones laborales.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

- Carpeta de anillas del método GEMS con diez cuadernillos de trabajo
- Aplicación del GEMS en al menos 100 organizaciones empresariales, lo que ha significado:

- 1) Revisión de prácticas formales e informales en materia de política de recursos humanos de la organización laboral.
- 2) Realización de propuestas para incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en esas prácticas y especialmente relacionadas con el ámbito de la conciliación.
- 3) Implicación de todas las partes en el proceso: dirección, departamento de recursos humanos, representación sindical y personal.

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales).

La perspectiva de género comienza a incorporarse en las direcciones empresariales, mitigando la rémora de las resistencias a los cambios por la transversalización del género.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

Mejora el ambiente en los entornos laborales de las organizaciones en las que se ha aplicado.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

La aplicación de la herramienta aporta también una serie de propuestas de actuación para resolver la situación diagnosticada, por lo que facilita la continuidad del trabajo iniciado con las empresas.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

- Escasa estructuración de las políticas de recursos humanos; cuanto más informales son estas políticas más difícil es incorporar la perspectiva de género.
- La dirección de la organización laboral concede inicialmente escasa prioridad al tema lo cual influye directamente en un bajo nivel de compromiso; esta actitud cambia en el momento en que se convencen de la influencia de la incorporación de la igualdad como factor de calidad de la organización.

- La dirección tiene tendencia a enviar para participar en la experiencia a personas con escaso nivel de responsabilidad en la toma de decisiones.

Dificultades a la hora de trabajar de manera grupal; reticencias de las personas para identificar e intercambiar experiencias.

Posibilidades de mejora

- Ampliar el diagnóstico a otras áreas y ámbitos.
- Impulsar planes de conciliación de la vida familiar y laboral en el entorno empresarial.
- Rentabilizar a las personas ya sensibilizadas en el ámbito empresarial para extender el ejemplo.

RURAL - MED

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Consejería de Agricultura y Pesca de Andalucía. Dirección General de Desarrollo Rural

Dirección: C/ Tabladilla, s/n 41071 - Sevilla

Tfno: 955 032 000

web: www.juntadeandalucia.es

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

Rural-MED es una red de intercambio de experiencias y coordinación de iniciativas en torno al desarrollo rural, en la que participan regiones del norte y sur de la Cuenca Mediterránea en torno a 6 líneas de trabajo temático

1. Perspectiva de Género en el Desarrollo Rural: transversalización.
2. Patrimonio Rural en el Mediterráneo.
3. Creación de un circuito turístico certificado de calidad en el medio rural del Mediterráneo Occidental.
4. Innovación Tecnológica en la agricultura, entre las exigencias de calidad y de tutela ambiental.
5. Paisaje y patrimonio en la ruralidad contemporánea.
6. Desarrollo participativo en el Desarrollo Rural.

En qué ha consistido la experiencia: FASES seguidas

Fase 1: Desarrollo de la línea temática de género RURAL-MED I.

- Formación Grupo de Desarrollo Rural (GDR) con representantes de equipos técnicos de cada línea temática.
- Elaboración herramienta de diagnóstico sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos. Validación en los territorios del partenariado: Piamonte, Toscana, Cerdeña, Algarve, Alpes-Côte d'Azur, Argelia, Marruecos y Andalucía.

Fase 2: Integración enfoque de género en las otras líneas temáticas del RURAL-MED II: patrimonio, innovación turística, desarrollo participativo, paisaje e innovación en la agricultura.

- Elaboración Plan de trabajo: integrando la perspectiva de género en GDR Andaluces:
- Agentes implicados: GDR Rural-MED y GDR Andaluces de proyectos PRODER y LEADER.
 - Análisis del impacto de género del presupuesto de los proyectos Proder y Leader.
 - Aplicación de la herramienta RURAL-GEN para diagnosticar la integración del principio de igualdad en los proyectos (organización de los GDR, actividades y procedimientos de trabajo).
- Diseño y puesta en marcha de un Observatorio de Igualdad a nivel local

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

- Herramienta de auto-diagnóstico [RURAL – GEN] sobre la integración del principio de igualdad de género que tiene un proyecto.
- Módulo formativo básico sobre perspectiva de género y políticas de igualdad.
- Formación base a equipos técnicos de los proyectos y GDRs partícipes (periodicidad anual).
- Base de datos on-line de experiencias destacables en transversalización de género y desarrollo rural.
- Creación de la Unidad de Asesoramiento de Género.

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales).

La perspectiva de género comienza a incorporarse en otras áreas de trabajo. Las resistencias a los cambios por la transversalización del género se han reducido.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

Coordinación e intercambio de conocimientos y experiencias prácticas de Mainstreaming de Género entre los GDR locales.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

Cada línea temática tiene ya personal formado en perspectiva de género que pueden actuar como especialistas en su respectivo grupo y transmitir el conocimiento teórico y práctico.

La sistematización del método de trabajo desarrollado durante la Fase I puede facilitar la transversalización de género al resto de los proyectos de las respectivas organizaciones.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

- La Diversidad de conocimientos y niveles de experiencia en materia de gestión de proyectos e igualdad de género ralentiza el avance en la aplicación práctica.
- La Escasa consolidación del personal de continuidad entre la Fase I y la Fase II.

Posibilidades de mejora

- Necesidad de fortalecer el compromiso de la dirección de cada línea temática para integrar plenamente la transversalidad de género.
- Rentabilizar a las personas ya formadas y con experiencia práctica en enfoque de género.

ADAGIO: CONSULTORÍA DE POLÍTICAS LOCALES DE GÉNERO

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Servei de Promoció a les Polítiques d'Igualtat Dona - Home

Direcció: Espai Francesca Bonnemaison. Sant pere més baix, 7 08003 - Barcelona

Tfno: 93-4022762 Fax: 93-4049086

e-mail: s.politiquesidh@diba.es web: www.diba.es/francescabonnemaison/ca/sppidh/default.asp?estil=08

Identificaci3n de la experiencia: BREVE PRESENTACI3N

En 1999 la Oficina Tècnica del Plan de Igualdad de la Diputaci3n de Barcelona realiz3 un sondeo para dotarse de informaci3n acerca de la situaci3n en la que se encontraban los ayuntamientos menores de 30.000 habitantes respecto a las actuaciones de g3nero e igualdad de oportunidades. El an3lisis evidenci3 que un 47% de los municipios menores de 2.000 habitantes no hab3an desarrollado ninguna acci3n en esta materia. Un problema a3adido fue el hecho de carecer tambi3n de las estructuras t3cnicas adecuadas para poder llevarlas a cabo. El resto de municipios de hasta 10.000 habitantes (un 31% m3s) realizaban acciones puntuales, sin continuidad, no dispon3an de una formulaci3n pol3tica sobre el tema y la mayor3a no contaba con recursos t3cnicos para ejecutarlas.

Asimismo, se puso de manifiesto la demanda de mecanismos de apoyo para realizar acciones en materia de igualdad de oportunidades y especialmente, para sensibilizar a la ciudadan3a entorno a esta tem3tica.

Por tanto, el detonante del proyecto ADAGIO fue el escaso desarrollo de programas transversales de g3nero e igualdad de oportunidades, as3 como la casi inexistencia de pol3ticas p3blicas que contemplaran la perspectiva de g3nero, y la escasa implantaci3n en la administraci3n local de profesionales con formaci3n espec3fica capaces de llevar a cabo un trabajo en este campo.

El proyecto ADAGIO (Agentes de Asesoramiento en G3nero e Igualdad de Oportunidades) pretend3a ser un modelo para experimentar, intercambiar, y difundir nuevas estrategias de la promoci3n de la integraci3n y el desarrollo de programas transversales en el 3mbito de la administraci3n local y contribuir as3 a la consecuci3n de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la incorporaci3n de Agentes de Asesoramiento en G3nero y el desarrollo de una metodolog3a basada en la investigaci3n - acci3n.

Durante estos años, el proyecto ha ido variando, ajustando elementos y fases de su desarrollo, pero mantiene la esencia de promocionar las políticas de género, su sistematización y operativización, no tan sólo dirigido a los municipios de tamaño y población reducida, sino a todos aquellos gobiernos locales que decidan aplicar políticas de igualdad de género en su territorio. Igualmente, se combina con procesos de formación al personal técnico y político de los gobiernos locales en los que se interviene.

El proyecto se desarrolla actualmente bajo el nombre de CONSULTORIA PARA LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS y es uno de los más solicitados al Servei de Promoció a les Polítiques d'Igualtat Dona - Home de la Diputació de Barcelona.

En qué ha consistido la experiencia: FASES seguidas

Fase 1: Situación de partida

- Análisis de la situación de los municipios de la provincia respecto a la aplicación de políticas de género.
- Creación y formación del Equipo ADAGIO.
- Creación de la Asociación para la Sensibilización y Comunicación Iguala (en la actualidad: Espais per la Igualtat).

Fase 2: Elaboración de la metodología ADAGIO.

http://www.diba.es/francescabonnemaison/adjunts/publicacions_planificant.pdf

Ejes para el Diagnóstico:

- Territorio. Aspectos espaciales y morfología de la zona.
- Ayuntamiento: Organigrama, organización de los diferentes servicios públicos y relaciones con otras instituciones y entidades.
- Conocimiento del municipio: análisis sociodemográfico, educativo y formativo, análisis de las actividades económicas, usos del tiempo y salud de la población.
- Conclusiones transversales y con perspectiva de género.

Ejes para la planificación:

El modelo de planificación de políticas públicas con perspectiva de género ADAGIO parte de tres ejes fundamentales:

- Planificación previendo las desigualdades de género.
 - Considerando previamente la existencia de desigualdades de género y a partir de este dato, tener en cuenta 2 aspectos: la necesidad de aplicar acciones positivas, e incorporación de la perspectiva de género en la planificación.
- Planificación teniendo en cuenta todos los elementos del proceso, implicando a todas las áreas en la propuesta de transversalidad y a todos los agentes implicados a través de un modelo participativo. El objetivo es conseguir un plan municipal integral de género, que supone un mayor grado de implicación y sensibilización municipal.
- Planificación coherente entre contenidos y estructura.

Fase 3: Desarrollo del proyecto y aplicación del modelo a ayuntamientos de tamaño menor (límite de 30.000 habitantes). Características del proyecto:

- Transversalidad.
- Valor de las competencias profesionales: módulos formativos sobre la transversalidad de género y sobre las habilidades necesarias para su aplicación.
- Interconexión para aprender a aprender: trabajo en red con equipos técnicos locales para fomentar la aplicación transversal del principio de igualdad.
- Transmunicipalidad, socializar la experiencia: organización de Jornadas y reuniones de trabajo con el equipo ADAGIO y los municipios partícipes para intercambiar experiencias e información sobre las necesidades de mujeres y hombres y la identificación de buenas prácticas de actuación que puedan ser transferidas.

Fase 4: Reformulación del proyecto: Consultoría para la aplicación de políticas públicas de género y ampliación de criterios de Ayuntamientos que pueden solicitar servicios de apoyo: (también grandes).

1. Formación para la capacitación y la sensibilización en igualdad.
2. Auditoria de género

3. Elaboración de planes de igualdad de género.
4. Seguimiento y asesoramiento para la implementación de la transversalidad.
5. Evaluación.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

- Metodología de Diagnóstico de género del municipio e interna del consistorio.
 - 49 diagnósticos de igualdad de género en municipios de la provincia.
 - Guía Buenas prácticas y auditorías de género, instrumentos para las políticas locales.
- Metodología de elaboración de Planes de Igualdad.
 - 22 planes de igualdad
 - 3 propuestas de actuación municipal con perspectiva de género
 - 1 evaluación del impacto de género
- Guía Buenas Prácticas y auditoría de género, instrumentos para las políticas locales.
- Guía Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals.
http://www.diba.es/francescabonnemaison/adjunts/publicacions_planificant.pdf

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales).

En la Diputación:

- Se minoran las resistencias del personal ante los cambios estructurales en la institución.
- Se adapta la configuración de la Oficina Técnica del Plan de Igualdad de Oportunidades desde donde se presta el servicio de consultoría para políticas públicas de género.
 - Cada municipio tiene asignada una persona técnica como referente territorial, de entre el equipo ADAGIO del Servicio de Promoción de Políticas de Igualdad que es quien realiza el apoyo técnico – profesional y el seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad en el municipio
- Trabajo en colaboración entre las áreas y departamentos más sensibilizados, que se va ampliando a medida que continúa desarrollándose la experiencia.

En los Ayuntamientos partícipes:

- Se inicia la incorporación de la transversalidad en la vida municipal, a partir de la aprobación en el Pleno de la decisión de aplicar la metodología ADAGIO para elaborar el Plan Municipal de Igualdad de género.
- Se crean concejalías de igualdad en los Ayuntamientos que no disponían de punto de referencia para las políticas de igualdad.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

Mayor sensibilidad social manifestada a través de los talleres participativos y la amplia difusión realizada a través de los medios de comunicación.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

- Vigencia del II Plan de Igualdad de Género de la Diputación de Barcelona, 2005-2007.
- Consolidación de un equipo de profesionales con formación y conocimientos de las necesidades a nivel municipal para aplicar políticas de género.
- Respuesta favorable de los Ayuntamientos para continuar con el servicio: (9 solicitudes de diagnóstico y 8 solicitudes de planes de igualdad para el año 2006).

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Posibilidades de mejora

- Mayor dotación de medios técnicos y económicos para la operativización de los objetivos del plan.
- Análisis del presupuesto con perspectiva de género.
- Evaluación del impacto de género de las políticas.

AREA DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Gabinete del Diputado General. Área de Políticas de Género

Tfno: 94 406 78 36 Fax: 94 406 7835

e-mail: berdintasuna@bizkaia.net web: www.bizkaia.net

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

La Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género se creó en el 2000 para integrar la perspectiva de género en la Diputación Foral de Bizkaia y consecuentemente desarrollar el Plan de Acción Positiva de la Comunidad Autónoma Vasca, prestar asistencia a los municipios de Bizkaia en la elaboración de sus planes de acción positiva, proponer y realizar estudios para procurar la igualdad de las mujeres, impulsar la coordinación entre los distintos poderes públicos, realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión en materia de igualdad de oportunidades, establecer relaciones con diferentes entes y organismos que contribuyan a la consecución de la igualdad, es decir, fomentar, contribuir y generar espacios de participación para todos y cada uno de los diferentes agentes sociales, económicos, culturales, deportivos, etc. que deban involucrarse en la consecución del objetivo común de la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, actualmente da contenido al Área de Políticas de Género de la Diputación; tiene por objeto, entre otros cometidos, el impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia y depende del Gabinete del Diputado General.

Funciones del Área:

1. Planificación, diseño de la programación y ejecución en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Territorio Histórico de Bizkaia.
2. Impulso de la transversalidad en la actividad de la Diputación Foral
3. Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación, de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
4. Establecimiento de medidas de asistencia, promoción y fomento de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
5. Interlocución con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, tanto a nivel municipal, foral, de la comunidad autónoma, estatal y supraestatal.
6. Evaluación de los resultados de las actividades y medidas adoptadas por la Diputación Foral, a fin de conocer el impacto de las medidas previstas para corregir las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Ejes vertebradores de la experiencia:

Eje 1: Incorporación de la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia.

- Aprobación del “Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Bizkaia” para el periodo 2000-2003, revalidado el 30 de diciembre de 2003 para el periodo 2004-2007.

Creación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género, actualmente Área de Políticas de Género.

Creación de la Comisión Interdepartamental para el seguimiento y coordinación del Plan Foral (Orden Foral número 3.548/2000 modificada por Orden Foral 955/2004).

- Elaboración de un Manual de recomendaciones para integrar la perspectiva de género en la Diputación Foral de Bizkaia.

Convenio de colaboración con la Universidad del País Vasco para elaborar el manual de recomendaciones y una propuesta de indicadores para la evaluación del Plan Foral.

El Manual de recomendaciones plantea la conveniencia de introducir la Transversalidad de género en la entidad Foral a través de una experiencia piloto exportable al resto de los departamentos.

- Experiencia piloto: Transversalidad de Género en el Departamento de Agricultura de la Diputación Foral de Bizkaia. http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/pdf/ProyectoPiloto_III.pdf

Eje 2: Participación social: Agentes sociales, económicos, culturales, políticos y asociaciones de mujeres de Bizkaia.

- Articulación y desarrollo del proyecto PAREKATUZ, red de Entidades socio-económicas de Bizkaia para “sensibilizar y fomentar la puesta en marcha de algunas de las acciones que componen el “Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Bizkaia”.

El objetivo de este programa es ofrecer un marco de participación para todas las entidades clave que colaboran habitualmente con la DFB en diversos ámbitos de actuación, tales como deporte, cultura, empleo, empresa, etc. Su característica principal es la de poner en relación los objetivos del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades con el Objeto Social de las entidades implicadas.

http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/ca_index.asp

Este programa surge por un compromiso con la igualdad en su proyección externa, libre y voluntario. Se incorporan a la Red las entidades que muestren su disposición a trabajar en los distintos espacios de participación abiertos, para desarrollar las diferentes acciones que se prioricen en cada uno de estos espacios. La conforman 115 organizaciones de Bizkaia entre organizaciones públicas, privadas, organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y del tercer sector entre las que se encuentra Novia Salcedo Fundación. El logro de la igualdad no se consigue sólo con una normativa, sino que es necesario abrir procesos de sensibilización, motivación hacia el cambio y puesta en marcha de acciones en cada una de las entidades implicadas.

El programa comenzó presentando la idea a una serie de entidades a través de entrevistas personalizadas, y a la espera de una respuesta por su parte. La respuesta fue muy alta con incluso algunas sugerencias de mejora que se incorporaron al proyecto.

En el año 2001 se presenta el programa a todas las entidades que deciden involucrarse. A través de esta Red surgen tres espacios de participación, que suponen diferentes niveles de implicación del proyecto:

Espacio de Información y Seguimiento: dirigido a entidades con un bajo nivel de implicación en el proyecto. Permite realizar un seguimiento del mismo a través de la página web, dando la posibilidad de aumentar los niveles de implicación cuando las entidades lo deseen. Los Agentes implicados en esta fase han sido fundamentalmente entidades públicas, municipales, universidad, asociaciones de trabajadores y organizaciones del tercer sector fundamentalmente.

Comisiones de Trabajo temáticas: dirigido a entidades que compartan objetivos y servicios, e identifiquen un ámbito de trabajo común. El objetivo consiste en compartir y desarrollar un plan de trabajo. Los Agentes implicados en esta fase han sido entidades deportivas, agencias de desarrollo local, asociaciones de empresas, organizaciones sindicales, organizaciones del tercer sector y ayuntamientos; cada uno de ellos han trabajado en diversas áreas temáticas como son mujer y deporte,

mujer y mundo rural, pro-acciones positivas, lenguaje e imagen y EUDEL (área de trabajo con ayuntamientos), mujer y empresa.

Asistencia Técnica individualizada: dirigido a entidades que han realizado ya actuaciones en Igualdad de Oportunidades y presentan un proyecto de trabajo propio. Es un espacio en el que cada entidad programa las sesiones para poner en marcha su plan de trabajo, hasta un máximo de 40 horas/año.

Para atender a esta demanda de asesorías individualizadas por parte de las **entidades participantes**, se ha realizado un proceso de homologación de empresas y profesionales individuales (**entidades homologadas**) que pudieran prestar asistencia técnica para el desarrollo de dichos proyectos individuales.

Los tipos de acciones que se llevan a cabo son:

Acciones transversales, en las que destaca la utilización no sexista del lenguaje y de la imagen; desagregación de datos por sexo; conciliación de la vida familiar y profesional y difusión del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades. Además destacan una serie de **acciones específicas** definidas según ámbitos de actuación.

Todos estos pasos mencionados, implicación de agentes, comisiones de trabajo, proyectos individuales e introducción de nuevos instrumentos se han ido ajustando a través de una evaluación continua, la revisión sistemática del modelo, la introducción de nuevos instrumentos cuando fuere necesario y la sistematización de las metodologías de trabajo.

- Creación del Foro para la Igualdad entre mujeres y hombres, integrado por más de 78 asociaciones de mujeres, de carácter consultivo, que a modo de observatorio de la situación de las mujeres de Bizkaia favorece el intercambio de experiencias y conocimientos, siendo no sólo destinatarias de esfuerzos y programas de apoyo sino también protagonistas indispensables para lograr el objetivo de la igualdad. http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/Berdintasunerako_Foroa/ca_index.html

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

- Acuerdo para la Igualdad de Género entre las autoridades locales, Universidad del País Vasco, empresas y organizaciones sociales y comunitarias.
- Plan Foral y desarrollo de normativa para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género.

- Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Elaboración de una propuesta de Indicadores de Evaluación para el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia”.
- Aplicación inicial del Mainstreaming de Género en departamento de Agricultura para elaborar Plan Foral de Mainstreaming.
- Elaboración de protocolos: estudios, jornadas, lenguaje, subvenciones, materiales y comisión interdepartamental.
- Premios Berdintasuna, que se convocan anualmente desde el 2002, con el objetivo de reconocer públicamente la labor desempeñada en materia de Igualdad de Oportunidades, tanto por Ayuntamientos y Mancomunidades como por Asociaciones de Mujeres y otras Entidades sin ánimo de lucro del Territorio Histórico de Bizkaia.
- Boletín BERDINTASUNA, instrumento de comunicación y divulgación del trabajo de la Unidad de Igualdad; periodicidad trimestral.
- Spots publicitarios para la televisión que proyectan los beneficios para todos y todas de la igualdad de género.
- Feria de Asociaciones de Mujeres del Territorio Histórico de Bizkaia durante los ejercicios 2003, 2004 y 2005, como marco de encuentro, intercambio de experiencias y difusión de las asociaciones de mujeres.

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales).

La perspectiva de género se integra en el departamento de Agricultura y en otras áreas de trabajo como Empleo y Formación, Innovación y Promoción Económica, con programas específicos de apoyo a mujeres.

- Aplicación de acciones transversales de género:
 - Utilización del Lenguaje y las Imágenes (sistematizado).
 - Formación / Capacitación en Igualdad de Género (Sistematizado a través del Plan de Formación del personal de la Diputación , que ha contado con la impartición de siguientes cursos:

2001	"Curso sobre metodología de trabajo con mujeres"	"Curso sobre Políticas de Igualdad y acciones positivas" (2 ediciones)
2002	"Curso sobre Política de Igualdad. Acciones positivas y mainstreaming. Planificación de un proyecto desde la perspectiva de género"	"Curso sobre el empoderamiento y la autonomía de las mujeres"
2003	"Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la atención al público" Curso de Iniciación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres" (2 edic)	"Curso sobre Igualdad de Oportunidades y Calidad. Elemento clave en las organizaciones"
2004	"Curso de Iniciación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"	"Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la atención al público"
2005	"Curso de Iniciación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"	"Diseño de un programa o política pública con perspectiva de género"

- Jornadas de sensibilización:

2002	"Jornada sobre el Manual de recomendaciones" (2 ediciones)	
2005	"Jornada divulgativa sobre la Comisión Interdepartamental para la igualdad"	"Proceso de cambio en las organizaciones: La gestión de la igualdad una oportunidad para la planificación, la presupuestación y el control del gasto"

- Recogida de Datos desagregados por sexo y elaboración de Documentos.
- Participación paritaria de mujeres y hombres en los foros de decisión.
- Creación del Observatorio de Violencia de Género: Desde que en mayo de 2000 se aprobara el Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y Políticas de Género en Bizkaia 2000-2003 la Diputación Foral de Bizkaia fija entre sus acciones la de crear y coordinar un grupo de trabajo de carácter técnico, multidisciplinar e interinstitucional sobre violencia familiar que, entre otros cometidos, analice y elabore propuestas para la atención integral a situaciones de violencia doméstica, incorporando la perspectiva de género e integrando los diferentes recursos existentes. Así nació el Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia.

Se trata de un órgano colegiado de carácter consultivo adscrito al Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia, que depende directamente del Diputado de Acción Social. Su creación fue regulada por el Decreto Foral 53/2003, de 18 de marzo.

Su objeto principal es la construcción de un sistema de información con capacidad para vigilar y hacer seguimiento de las situaciones de violencia contra las mujeres que se produzcan en el Territorio Histórico de Bizkaia, así como las consecuencias de las políticas institucionales puestas en marcha, con el fin de adecuar los recursos disponibles a las necesidades reales.

Dicho de otra forma, es el Observatorio el encargado de conocer la realidad de las situaciones de violencia contra la mujer en el Territorio Histórico de Bizkaia para así poder formular recomendaciones y propuestas tendentes a promover mejoras en la oferta de los servicios sociales y asistenciales.

- Realización de acciones específicas para la igualdad: campañas de difusión sobre las ventajas laborales y fiscales de la cotitularidad y titularidad de las mujeres en las explotaciones agrarias y ganaderas; la elaboración de un folleto informativo sobre la Ley de Conciliación y las posibilidades de mejora que se derivan de su aplicación; el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad entre los ayuntamientos.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

- Mayor sensibilidad social sobre la igualdad de género y la corresponsabilidad para hacerla posible.

Amplia dinamización social a través de la Red Parekatuz en la que se integran 130 entidades socio-económicas de Bizkaia que participan activamente en los diferentes espacios de participación.

- Visibilización del asociacionismo de mujeres a través de la actividad –Jornadas y Ferias- organizadas por el Foro para la Igualdad entre mujeres y hombres. Más de 78 asociaciones de mujeres participan de manera activa.
- Proyectos de sensibilización con la celebración de las siguientes jornadas.

2000	“Bizkaia en marcha por la igualdad”	
2001	“Construyendo la igualdad en el espacio público”	
2002	“Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente”	“La igualdad instrumento rentable en las organizaciones” “La gestión de la igualdad: una apuesta segura para Bizkaia”
2003	“¿Cómo evaluar las políticas públicas con perspectiva de género”	“Medios de comunicación y género”
2004	“La planificación de las ciudades sensible al género”	

- Fomento y promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, gestionando ayudas económicas dirigidas Ayuntamientos de Bizkaia, Asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro. [Esta política de subvenciones contó con una dotación presupuestaria de 735.691 € en 2005].

- Fomento de la capacitación de personas en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y políticas de género, mediante un programa de becas, con el objeto de que puedan desarrollar una actividad profesional en este ámbito. En este sentido, se ha concedido un total de 33 becas (algunas de ellas bianuales) para la realización de los siguientes masters:
 - Master en igualdad de mujeres y hombres de la Universidad del País Vasco.
 - Agente de Igualdad de oportunidades para las mujeres: acciones positivas en el marco de la cooperación de la UNED⁵⁴.
 - Especialista en Desarrollo Local con perspectiva de género de OIT.
 - Intervención en violencia contra las mujeres de la Universidad de Deusto.
 - Mainstreaming de Género: Alternativas para la igualdad de la Universidad Jaume I.
- Apoyo a las Administraciones Locales en la elaboración de Planes de Igualdad mediante ayudas económicas o asistencia técnica. En la actualidad existen 28 municipios con planes municipales de igualdad aprobados, y cuyo alcance llega al 74,46% del total de la población de Bizkaia.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

La sistematización de la experiencia piloto desarrollada en el departamento de agricultura facilita la transversalización de género al resto de los departamentos de la Diputación Foral.

Revalidación del Plan Foral (2004 – 2007).

Normativa aprobada en la Diputación en materia de igualdad que refuerza la transversalidad de género, a través de convocatorias anuales:

- Homologación de empresas y entidades consultoras de género.
- Becas de Igualdad de Oportunidades.
- Subvenciones a entidades en materia de igualdad.

⁵⁴Universidad Nacional de Educación a Distancia

- Inclusión de temas relativos a la igualdad de oportunidades y políticas de género en las Ofertas Públicas de Empleo.
- Acciones específicas en la normativa reguladora de subvenciones del resto de Departamentos Forales.
- Gestión por procesos.
- Comisión Interdepartamental y su evolución en la participación.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

- Cultura organizacional excesivamente departamentalizada.
- Dificultad para aglutinar en un mismo objetivo y valores a personas procedentes de diferentes Departamentos.
- Necesidad de crear y organizar entidades colaboradoras específicas en materia de género, bajo parámetros mínimos de metodologías, formación experiencia,...

Posibilidades de mejora

- Seguir generando redes de colaboración tanto dentro de la Diputación (interdepartamentales, intradepartamentales, ...), como entre los diferentes agentes implicados bien como prestadores de servicios en materia de género o como entidades que van a proceder a incorporar los valores de la dimensión de género en sus organizaciones.
- Mejorar los canales de comunicación internos y a la ciudadanía en general. Mensajes claros y directos sobre como proceder y realizar los cambios.

AREA DE POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Diputación Provincial de Córdoba. Delegación de Igualdad.

Dirección: C/ Buen Pastor 20 Córdoba

Tfno: 95 7211430 Fax: 95 7211429

e-mail: igualdad@dipucordoba.es web: www.dipucordoba.es/mujer/

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

En 1999 la Diputación de Córdoba aprobó la creación de la Comisión Transversal de Género para coordinar la aplicación y seguimiento del Plan Transversal de Género (II Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de la provincia; desde entonces, el desarrollo de su funcionamiento ha permitido que la transversalidad de género se extienda por la Diputación Provincial de Córdoba, actuando como referente en otros organismos y contextos.

La selección de esta experiencia como finalista buena práctica en el concurso de Habitat II en el 2003, dio un nuevo impulso para continuar el trabajo iniciado.

La aprobación del III Plan Transversal de Género de la Diputación de Córdoba para el periodo 2004 - 2007 ha reforzado en gran medida el papel que desempeña la Comisión Transversal de Género y sus integrantes.

En qué ha consistido la experiencia: FASES

Antecedentes:

- I PIOMH, Plan de acción positiva. 1.996-1.999
- I Plan Transversal aprobado en sesión plenaria 13.12.99
- Campaña de difusión y divulgación “Ya tenemos Plan”. Marzo 2.000

Fase 1: Creación de la Comisión Transversal de Género.

- Elaboración del Plan Transversal de Género.
- Creación Comisión Transversal de Género, mayo 2.000 – CTG, compuesta por 10 delegaciones.
- Creación Comisión Intermunicipal de Igualdad.
- Aprobación por Pleno del Plan y de sus órganos y comisiones de trabajo.

Fase 2: Inicio del trabajo de la Comisión Transversal de Género.

- Formación del personal técnico de la CTG.
- Creación comisiones operativas y grupos de trabajo permanentes por áreas temáticas.
- Evaluación acción formativa y Propuesta de actuaciones.

Fase 3: Ejecución del Plan Transversal de Género.

- Planificación y ejecución de 75 acciones.
- Consideración como Buena práctica finalista en el concurso HÁBITAT II.

Fase 4: Elaboración del III Plan Transversal de Género, aprobación plenaria 28 de Julio, 2004.

- 6 ejes de acción generales o áreas temáticas centrales: I. Formación, empleo y economía. II. Bienestar social y conciliación. III. Participación equilibrada. IV. Prevención y supresión de la violencia. V. Territorio y sostenibilidad. VI. Cultura, promoción y cambio social.
- Metodología de trabajo:
Articulación del funcionamiento de grupos de trabajo:
 - **Grupo de coordinación**, informe y seguimiento. Cometido: asegurar la perspectiva estratégica en las iniciativas y actuaciones y coordinar los distintos grupos y relación interdepartamental.
 - **Grupo de propuesta de indicadores**. Cometido: selecciona los indicadores de seguimiento y evaluación del Plan en los distintos ejes seleccionados.
 - Grupo de comunicación, difusión y conexión del plan. Su tarea es proponer los trabajos necesarios para conectar los objetivos del Plan con los intereses de la ciudadanía.
 - **Grupo de formación**. Tiene como objeto la mejora de la sensibilización y formación del personal de la Diputación en perspectiva de género.
- Revisión de funciones de la Comisión Transversal de Género y del programa de trabajo.
- Elaboración de propuesta de resolución para un lenguaje no sexista en la Diputación.
- Seguimiento continuo e informe anual: Al finalizar cada año se realiza un informe anual, que incluya la información básica sobre el desarrollo y resultados alcanzados en cada una de las áreas del Plan. El informe ha de recoger especialmente los siguientes temas:

- Resultados conseguidos.
 - Impacto de los resultados respecto a la situación de partida.
 - Grado de adecuación de las acciones.
 - Entidades implicadas en el desarrollo de las acciones.
 - Propuesta de mejora.
- Revisión de funciones de la Comisión Intermunicipal.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

- Resolución para propiciar el uso no sexista del lenguaje en los documentos de la institución y sus organismos.
- Boletín periódico de la Comisión Transversal de Género.
- Ejecución de 75 acciones del II Plan Transversal de Género, impulsado por diez delegaciones.
- Herramienta de trabajo técnico para comprobar la introducción de la perspectiva en proyectos y/o programas.
- Manual de recomendaciones sobre lenguaje en los medios de comunicación con perspectiva de género.
- Metodología de trabajo de la CTG que permite incluir a personas que no pertenecen a la Comisión Transversal pero que pueden aportar su experiencia en un tema específico.

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales)

- La experiencia sirve de modelo que se está siendo transferido a otras instituciones andaluzas.
- Reducción de las resistencias del personal ante los cambios estructurales en la institución.
- Buen conocimiento entre el personal de la Diputación del trabajo que realiza la Comisión Transversal de Género.

- Se asigna proporcionalmente el presupuesto entre las delegaciones, según el Plan de trabajo que anualmente se priorice para avanzar en la transversalidad de género.
- La Resolución para un lenguaje no sexista en la Diputación provincial de Córdoba, provocará una revisión y ajuste de toda la documentación, informes, publicaciones y materiales divulgativos promovidos por la Diputación.
- Se valora la necesidad de hacer una evaluación externa.
- Se están revisando las necesidades para conseguir una estructura de calidad de género para la coordinación de la aplicación y seguimiento del mainstreaming de género en la Diputación.
- Incorporación de una cláusula fija sobre igualdad de oportunidades en todos los convenios que la Diputación suscribe con instituciones públicas y/o privadas así como asociaciones, a partir de su aprobación por el pleno.
- Introducción en la convocatoria anual de subvenciones de la Delegaciones criterios de priorización en relación a los proyectos que integran la perspectiva de género.
- Incorporación con carácter permanente en la convocatoria de las pymes por el medio ambiente de criterios de baremación y mención especial para empresas que incorporen medidas de acción positivas.
- Incorporación de la perspectiva de género en las Agendas 21 provincial y locales de medio ambiente de la provincia de Córdoba.
- Incorporación de medidas sobre Igualdad de Oportunidades en el primer Acuerdo de Concertación por el Empleo y el Desarrollo Socioeconómico de la provincia de Córdoba, suscrito por la Diputación de Córdoba, Confederación de Empresarios de Córdoba - CECO y Sindicatos firmado en el año 2.001.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

- Aún no se ha realizado una evaluación del impacto; aunque se percibe una buena valoración social.
- Mayor visibilidad de las asociaciones de mujeres y del papel de protagonistas tanto en la historia de Córdoba como en el desarrollo económico actual.
- Introducción de un módulo permanente de género en el curso que desarrolla anualmente la asociación iberoamericana de agricultura y participación directa en el foro de género y agricultura.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

- Vigencia del III Plan Transversal de Género de la Diputación de Córdoba, 2004-2007, que se interpreta como un “Plan Estratégico de Género”.
- Consolidación del funcionamiento y participación del Foro Intermunicipal de Igualdad y el Consejo Sectorial de la Mujer.
- Consolidación de un equipo técnico multidisciplinar formado con amplios conocimientos de las necesidades y posibilidades para aplicar el enfoque integrado de género en las respectivas delegaciones.
- Se refuerza el papel de la Comisión Transversal de Género con el mandato de elaborar un informe de conclusiones y recomendaciones para desarrollar la aplicación de la Resolución para un lenguaje no sexista en la Diputación.
- Incorporación de miembros de la Comisión Transversal de Género en las mesas de contratación así como en la mesa de convenios de organismos relacionados con la Diputación provincial como lo es el Consorcio Provincial de Desarrollo Económico.
- Incorporación de una herramienta de trabajo para comprobar la introducción de la perspectiva en proyectos y/o programas.
- Distribución del presupuesto del Plan Transversal de Género entre Delegaciones, incorporándolo éstas a su planificación presupuestaria habitual.
- Está previsto realizar una evaluación Intermedia de la CTG y del impacto social de las políticas desarrolladas por la Diputación en materia de Igualdad.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Posibilidades de mejora

- Análisis del presupuesto con perspectiva de género.
- Evaluación del impacto de género de las políticas.

COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO de la Diputación Provincial de Málaga

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Delegación de Igualdad. Servicio Provincial de la Mujer

Dirección: C/ Carretería 60 29002 Málaga

Tfno: 952069450/ 52 Fax: 952602066

e-mail: mujer@malaga.es web: www.malaga.es/mujer

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

La Comisión Transversal de Género es la responsable, desde 2001, de la planificación y aplicación de la transversalidad de la igualdad de género en la Diputación Provincial de Málaga.

Surgió como consecuencia de la larga trayectoria en materia de igualdad que ha desarrollado la Diputación de Málaga desde que en 1978 abrió el 1er centro Asesor de la Mujer, aplicando políticas específicas acorde con las necesidades de las mujeres del momento y posteriormente siguiendo las directrices de la Unión Europea y la ONU, hasta que en 1999 se decidió impulsar la transversalidad de género en todas las acciones públicas de la Diputación Provincial de Málaga.

En qué ha consistido la experiencia: FASES

Fase 1: Formación en Igualdad, Perspectiva de Género y Mainstreaming de Género al personal de la Diputación.

- Formación en Mainstreaming al Servicio Provincial de la Mujer.
- Formación en Igualdad y perspectiva de género a representantes de todas las áreas y delegaciones.

Fase 2: Creación de la Comisión Transversal de Género compuesta por representantes de todas las áreas y delegaciones.

- Creación de Subcomisiones de trabajo para elaborar el Plan Transversal de Género.

Fase 3: Elaboración del Plan Transversal y aprobación en el Pleno.

- Proceso participativo que integra nivel técnico, nivel político y ciudadanía.

Fase 4: Edición y difusión del Plan Transversal de Género.

- Organización de Foros Comarcales para dar a conocer la política de igualdad de la Diputación de Málaga.

Fase 5: Desarrollo de las medidas aprobadas y seguimiento por las áreas que integran la Comisión Transversal de Género.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

- II Plan Transversal de Género: manual.
- Guía para un uso no sexista del lenguaje administrativo.
- Manual de análisis de la publicidad y pautas para un lenguaje periodístico no sexista.
- Manual de Urbanismo participativo.

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales)
La institución cuenta con personal formado y sensibilizado en materia de igualdad en todas las áreas que en mayor o menor medida participa en ir integrando el enfoque de género en sus actuaciones.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

La Diputación es un referente a nivel provincial en temas de igualdad con una larga trayectoria a su espaldas, que empiezan a calar en la ciudadanía, mostrando un cambio de actitud hacia la consideración de la igualdad como un asunto de mujeres y hombres, de toda la sociedad y no sólo de mujeres.
Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

La experiencia continuará mientras haya un marco político que así lo permita lo que se va consolidando como parte del quehacer de la institución.

Cada área tiene ya personal formado en materia de igualdad y perspectiva de género que significan el motor de la aplicación del enfoque de género en las actuaciones de la Diputación Provincial de Málaga.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

- Resistencias -in de algunas personas.
- Insuficiente asignación de recursos económicos y de recursos humanos.
- Dificultad de compatibilizar trabajo diario y actuaciones nuevas del personal que compone la CTG.

Posibilidades de mejora

- Dotar de mayor flexibilidad a la estructura organizativa de la institución.
- Mejorar la disponibilidad de tiempo del personal para asistir a la formación sobre
- Mainstreaming de Género dentro del horario laboral.
- Aplicar medidas de discriminación positiva para favorecer la igualdad de resultados en determinados ámbitos.
- Beneficiar a todo el personal haciendo extensiva la experiencia.
- Aumentar los recursos económicos asignados al desarrollo del Mainstreaming de Género.

COMISIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS de la Junta de Andalucía

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Junta de Andalucía. Viceconsejería Economía y Hacienda

Dirección: Juan Antonio Vizarrón S/N

Tfno: 955064571

e-mail: arturoe.puertas@juntadeandalucia.es

web: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/servicios/genero/genero.htm>

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

La voluntad política del Gobierno andaluz con el objetivo de la igualdad se ha manifestado en diversas medidas como las adoptadas para la promoción de la representación paritaria, y también se ha ido materializando en leyes y disposiciones normativas de gran calado social y que ha ido poniendo en evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de género para evidenciar la desigualdad que permanece entre mujeres y hombres. Pero no hay voluntad política que se sostenga sin recursos, sin presupuesto; por ello, la experiencia ha consistido en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos públicos y la evaluación de impacto de género en los mismos.

La Junta de Andalucía ha llevado la necesidad de aplicar la perspectiva de género al Plan para la Segunda Modernización de Andalucía que impone la transversalidad de ésta perspectiva en los planes que se desarrollen en su seno, como lo es en el Plan Económico Andalucía Siglo XXI (2002-2005), que ha supuesto un punto de inflexión en la toma de conciencia sobre la necesidad de mejorar las oportunidades laborales y económicas de las mujeres.

En qué ha consistido la experiencia: FASES

La Junta de Andalucía a través de la Ley 18/2003, y otras normas de elaboración del Presupuesto ha puesto en marcha, los instrumentos jurídicos necesarios para que esta Comunidad Autónoma pueda disponer de unos presupuestos con enfoque de género.

Fase 1: Creación de la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto.

Esta Comisión se crea al amparo del del Art. 139.2 de la Ley 18/2003 y por Resolución de la Consejería de Economía y Hacienda de 24 de septiembre de 2004, con la siguiente composición:

- La Viceconsejera de Economía y Hacienda, como Presidencia de la Comisión.
- La asesora técnica de la Viceconsejera, que ejerce la vicepresidencia de la Comisión.
- El jefe de servicio de Estudios y Publicaciones, que ostenta la Secretaría.
- Dos representantes de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social.
- Dos representantes de la Dirección General de Presupuestos.
- Dos representantes de la Dirección General de Planificación.
- Dos representantes de la Dirección General de Fondos Europeos.
- Dos representantes del Instituto de Estadística de Andalucía.
- Dos representantes del Instituto Andaluz de la Mujer.

Esta Comisión elaboró su primer Informe de Evaluación sobre el Presupuesto de 2005 y definió la estrategia de desarrollo de sus funciones, para lo que se consideró necesario ampliar su composición inicial incorporando dos nuevas vocalías (hombre y mujer de forma que la configuración definitiva fuera paritaria según lo establecido en el Art. 140 de la Ley 18/2003) por cada una del resto de Consejerías de la Junta de Andalucía.

Las funciones de la Comisión se pueden resumir de una manera sintética en las siguientes:

- Emitir el informe de evaluación sobre el Anteproyecto de Ley del Presupuesto de cada ejercicio.
- Fomentar la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías.
- Realizar auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Fase 2: Revisión de los programas presupuestarios y desagregación por sexo de los indicadores referidos a personas.

La elaboración de indicadores de género representa en esta fase un elemento fundamental; en este sentido, la contribución del Instituto Andaluz de Estadística en la elaboración de Estadísticas de Género, accesibles desde su página web, ha facilitado en parte la revisión de los programas presupuestarios.

Fase 3: Análisis y evaluación de la situación de igualdad o desigualdad y descripción de las políticas correctoras apropiadas, plasmada fundamentalmente en dos tipos de documentos:

- Anteproyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2006.
- Estadísticas. Mujeres Andaluzas. Datos Básicos (2005) y Perspectivas de Género (2006).

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

El Informe de Evaluación de Impacto de Género identifica nuevas áreas de análisis para seguir introduciendo la sensibilidad de género en los anteproyectos de presupuestos.

- Todas las Consejerías han revisado programas presupuestarios y han desagregado por sexo indicadores referidos a personas.
- Presupuesto responsable con el objetivo de corrección de desigualdades por razón de género.

El Presupuesto para 2006 recoge un total de 522 indicadores relativos al género, correspondientes a 70 programas de gasto.

Publicación del “Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2006”

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales)

En la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos de Andalucía, participan de manera estable y continua dos responsables de cada Consejería, Instituto de Estadística e Instituto Andaluz de la Mujer.

Existe una mejora significativa de la formación en aplicación de la perspectiva de género del personal técnico implicado, que se garantiza de manera continua a través de los cursos que imparte el Instituto Andaluz de la Mujer –con el apoyo de la Dirección

General de Fondos Europeos y a través de la Unidad de Igualdad y Género- en todas las Consejerías.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía

El presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía afecta a todos sus ciudadanos/as.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Posibilidad de aplicación práctica en cualquier otra Administración Pública.

En el “Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2006” se han identificado las siguientes áreas de trabajo para seguir introduciendo la sensibilidad de género en los anteproyectos de presupuesto:

- Incrementar la participación de los ámbitos territoriales.
- Incorporar nuevos programas presupuestarios género-responsables.
- Mejorar la información y los procedimientos de evaluación de pertinencia.
- Introducir la variable sexo en todas las bases de datos y registros administrativos en el seno de la Junta de Andalucía.
- Mejorar la coordinación y el ajuste cronológico de la Comisión.
- Mejorar la edición y divulgación del Informe Anual de Evaluación.
- Iniciar auditorías de género en Organismos Autónomos y Entidades Públicas.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

La dinámica establecida en este ejercicio permite colegir que en futuros ejercicios se ampliará progresivamente el número de programas revisados desde esta perspectiva y la modificación paulatina de la corriente principal de la política presupuestaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING EN EUSKADI

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer

Dirección: Manuel Iradier, 36 01005 Vitoria - Gasteiz

Tfno: 945-016700 Fax: 945-016701

e-mail: emakunde@ej-gv.es web: www.emakunde.es

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, se creó por Ley el 5 de Febrero de 1988, como un Organismo Autónomo, vinculado directamente a la Presidencia del Gobierno Vasco (Lehendakaria). Su fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social; y para responder a su cometido, se le identifica en su propia ley de creación como el organismo público responsable del impulso y coordinación de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del País Vasco; con este cometido ha desarrollado durante todos estos años un trabajo continuo de impulso y asesoramiento para el mainstreaming y para la implantación de acciones positivas todos los departamentos y en todas las áreas de intervención como estrategia para el logro de la igualdad de resultados.

En resumen, la Ley de creación de Emakunde lo configuró desde su origen como un Instituto de impulso y no de gestión de programas, lo que ha posibilitado el desarrollo de un modelo de actuación dirigido al “mainstreaming” es decir que toda la Administración integre en sus distintos campos de actuación competencial la perspectiva de género.

El Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi (PAPME) es el eje vertebrador de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a ejecutar por toda la Administración Vasca en todos sus niveles de actuación. Desde la creación de EMAKUNDE se han desarrollado tres PAPMEs.

La aprobación del III Plan de Acciones Positivas para las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi en 1999, significó la implementación del Enfoque Integrado de Género que ya se había iniciado con el II PAP (1995-1998) y centrado en 3 cometidos:

- Necesidad de potenciar la Transversalidad de Género (“Gender Mainstreaming”) en todas las políticas y actuaciones de la administración, señalando las principales acciones capaces de acelerar el desarrollo de las demás medidas recogidas en las diferentes áreas.
- Creación de estructuras participativas para el seguimiento, la coordinación y evaluación.
- Atención a todas las fases que incluyen el ciclo vital de las personas, desde el nacimiento hasta la vejez, por la inevitable relación que las diferentes etapas y campos tienen entre sí.

En qué ha consistido la experiencia: FASES seguidas

Sería difícil establecer una secuencia cronológica sobre el desarrollo de la estrategia de mainstreaming en Euskadi, ya que responde más a la simultaneidad de procesos emprendidos a los que se ha ido dando continuidad y han posibilitado la consolidación y mejora de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Lo que se relaciona a continuación son los ingredientes básicos que han ido alimentando este proceso.

- **Desarrollo de los Planes de Acciones Positivas**

Para conseguir que el Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi (PA-PME) se convirtiese realmente en el eje vertebrador de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a ejecutar por toda la Administración Vasca en sus tres niveles de actuación, ha requerido de un esfuerzo y seguimiento continuo, de estructuras de coordinación y de entornos colaborativos.

- Creación de la Comisión Interdepartamental (Gobierno Vasco) y Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental.
La Comisión Interdepartamental se creó a través del Decreto 97/1993 con el cometido de coordinar la ejecución del Primer Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. La aprobación del II PA-PME significó la ratificación de su cometido y la concreción de sus funciones específicas, metodologías de trabajo y composición; está presidida por el Lehendakari y se compone, además por la Dirección de Emakunde y por una persona de cada Departamento con rango de Viceconsejero o Viceconsejera lo que facilita la coordinación del resto de áreas o Direcciones de cada Departamento y la interlocución permanente en todas las cuestiones relativas

al desarrollo de las acciones que les correspondían en ejecución del Plan de Acción Positiva.

La Comisión Interdepartamental aprueba, al inicio de cada año, un documento a modo de programa operativo de todos los Departamentos y sus Organismos Autónomos en el que se identifican las acciones del Plan a efectuar durante ese año, así como los recursos que se utilizarán para ello. La Comisión Interdepartamental realiza también los informes de seguimiento de la actividad desarrollada y la aplicación de recursos disponibles para alcanzar los objetivos previstos en el PAPME.

El Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental se crea como apoyo realizado por el personal técnico de cada departamento a la labor de la Comisión Interdepartamental.

- Creación de la Comisión Interinstitucional, que funciona como una comisión interterritorial formada por Emakunde, los Departamentos de Acción Social y Bienestar Social de las tres Diputaciones Forales y la concejalías competentes en temas de igualdad de las tres capitales de Euskadi. Su cometido básico es impulsar la ejecución, coordinación y seguimiento del PAPME, y para ello se desarrolla un programa de reuniones periódicas.
- Participación en Comités y Consejos asesores de temática específica (Bienestar social, Drogodependencias, Innovación, Cooperación al desarrollo, etc.)
- Acuerdo Institucional para mejorar la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales firmado por las siguientes instituciones: Gobierno Vasco, Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Diputación Foral de Álava, Diputación Foral de Bizkaia, Diputación Foral de Gipuzkoa, Asociación de Municipios Vascos (EUDEL), Consejo Vasco de la Abogacía y Consejo Médico Vasco.

El cometido de este acuerdo institucional es el de garantizar a las mujeres que sufren este tipo de violencia una asistencia integral y coordinada de la atención sanitaria, policial, judicial y social.

- **Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género**

Desde el principio se ha considerado fundamental realizar cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos al personal técnico de los tres niveles de la Administración Vasca: Autonómica, Provincial y Local, así como a profesionales y agentes sociales de diferentes ámbitos -jurídico; educación; empleo; sociocultural; sanitario; servicios sociales, etc. – con el objetivo de que incorporen la perspectiva de género en su quehacer cotidiano.

También se ha realizado formación continua para el personal de la Administración Vasca, organizados por el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP): Lenguaje no sexista en la Administración, Planes municipales de acción positiva, Sesgo de género en la investigación, Género y liderazgo, Género y carrera administrativa, Maltrato y agresiones sexuales, etc.

A medida que se ha ido profundizando en los conocimientos de género, se han ido ajustando también las tipologías formativas con otro tipo de actuaciones que facilitasen una mejora cualitativa de la formación desde la especialización temática y el intercambio de experiencias (como la organización de visitas de estudios dirigidas a colectivos específicos y personas con responsabilidades políticas).

- **Agentes de Igualdad**

La creación de esta figura profesional y la preparación técnica para su incorporación laboral ha sido otro de los elementos básicos, ya que ha permitido contar con personal especializado en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la propia Administración como en entidades privadas.

- La formación de Especialistas de Igualdad, con una duración entre 150 y 300 horas, ha ido abordando diferentes aspectos, desde la formación de personas formadoras en igualdad de oportunidades, la formación de agentes de igualdad de oportunidades a la homologación de agentes de igualdad para recuperar la experiencia del personal que habiendo trabajado en políticas específicas dirigidas a mujeres, no contaba con formación especializada.

La formación continua de quienes trabajan como Agentes de Igualdad en la Administración Vasca es uno de los pilares para la actuación en el área de formación. Por otra parte, la necesidad cada vez mayor de contar con profesionales “Agentes para la Igualdad de oportunidades” para hacer efectiva la transversalización del género en las administraciones públicas y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las empresas y organizaciones privadas ha motivado el apoyo económico desde EMAKUNDE para la creación del “**Master en Igualdad de mujeres y hombres**” desde el Departamento de Psicología Social y Ciencias del Comportamiento de la Universidad del País Vasco.

- **Colaboración con las asociaciones de mujeres**

Se ha hecho un esfuerzo continuo en potenciar el tejido asociativo y propiciar estructuras de encuentro entre el Instituto Vasco de la Mujer y las asociaciones de

mujeres y en esta línea, uno de los objetivos prioritarios para Emakunde ha sido conseguir articular una estructura de representación de las asociaciones de mujeres que actuase como canal de interlocución.

- La Comisión Consultiva se crea en 1993 como una experiencia piloto para el encuentro entre las asociaciones de mujeres y el Instituto Vasco de la Mujer, y se constituye de manera oficial en 1998 (Decreto 103/1998). Las Asociaciones de Mujeres se incorporan en esta Comisión Consultiva, en base a cuatro áreas de actuación: socio-cultural; formación; asistencial-sanitaria y reflexión feminista.

- **Colaboración con empresas y entidades empleadoras**

En 1994 el Gobierno Vasco, a iniciativa de Emakunde, creó la figura de “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades” (Decreto 424/1998) con el fin de incentivar que las empresas desarrollen medidas de acción positiva. Ser entidad colaboradora en igualdad de oportunidades representa el reconocimiento público a aquellas empresas que trabajan por crear un entorno laboral caracterizado por las situaciones de igualdad de las y los profesionales con que cuenta, y que proyecta una imagen más adecuada al avance hacia sociedades igualitarias.

En el año 2003 EMAKUNDE inició un proceso de formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres y en 2004 abrió un proceso de homologación, a través de una convocatoria pública con el objetivo de homologar como empresas consultoras en igualdad de oportunidades a un número suficiente de entidades para prestar asistencia técnica a otras organizaciones en la elaboración de diagnósticos de igualdad y en la elaboración e implementación de planes para la igualdad de mujeres y hombres en su organización interna.

- **Colaboración con Ayuntamientos para el desarrollo de Políticas de Igualdad**

Existe un servicio de asesoría externa dirigida a los municipios, que coordina EMAKUNDE y que se centra en 3 líneas de trabajo:

- Violencia de género
- Presupuestos locales sensibles al género
- Transversalidad de género en las políticas locales

Además del apoyo para la contratación de especialistas en igualdad y perspectiva de género a través de convenios del INEM con las corporaciones locales.

- **Diseño de un sistema de seguimiento y evaluación**

Este es un elemento crucial, ya que sólo a partir de la evaluación se pueden plantear líneas de actuación realmente eficaces para la consecución de la igualdad.

La evaluación con enfoque de género, entendido como un proceso, ha ido mejorando su alcance desde el I PAPME hasta el actual; desde el II PAPME existe un acuerdo de colaboración con la Universidad del País Vasco /EHU (Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento) para la elaboración de la evaluación que ha permitido incorporar una perspectiva más objetiva para contrastar la percepción y valoración realizada desde la propia Administración Vasca.

Se trata de una evaluación cuantitativa y cualitativa que se realiza en base a una metodología propia de trabajo, en la que destaca la clasificación de las acciones del PAPME atendiendo a siete categorías:

1. Sensibilización, Información, Divulgación.
2. Orientación, Asesoramiento, Apoyo.
3. Formación.
4. Estudios, Investigaciones, Diseño de programas, Evaluación.
5. Creación, Adaptación de Recursos y Servicios.
6. Creación, Adecuación de normas, programas, estructuras con efecto inmediato en la población.
7. Creación, Adecuación de normas, programas, estructuras con efecto en la capacitación y organización de la Administración.

Para cada una de ellas se elaboran indicadores de género apropiados y se utiliza un cuestionario como instrumento básico de recogida de información que permite recoger todos los aspectos identificativos.

- **Programas europeos y otras acciones específicas**

Además de todo lo anterior, se ha hecho un esfuerzo continuo por rentabilizar el acceso a los fondos europeos par ala gestión de programas como complemento a la estrategia desarrollada; esta línea complementaria de trabajo, ha permitido avances en campos temáticos y del conocimiento muy específicos, como los presupuestos públicos, calidad en los sistemas de empleo y formación, ciencia, tecnología y género, violencia contra las mujeres, prevención del maltrato doméstico en el marco escolar, etc.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

Evolución cualitativa de las políticas de Igualdad desarrolladas en Euskadi hasta la aprobación de la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres (Ley 4/2005).

- Metodología para elaborar presupuestos con enfoque de género. Manual: presupuestos sensibles al género en la CA del País Vasco.
http://www.emakunde.es/actualidad/presupuestos/indice_.htm

- Instrumentos para evaluar las políticas activas de empleo con enfoque de género:

Manual práctico para la evaluación con enfoque de género los programas de empleo
<http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/Cont3.htm>

Propuesta de Indicadores para la evaluación del Programa Operativo de objetivo 3 del Fondo Social Europea en la CAPV.

<http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/Documentos/macro.PDF>

- Plan de Seguridad para víctimas de maltrato

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales).

La aplicación de la perspectiva de género en la administración pública vasca avanza favorecida por su carácter no optativo, así como por la mayor sensibilización –política y técnica-, la capacitación y las herramientas que facilitan la evaluación del impacto de género desde el planteamiento normativo.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

Coordinación con agentes locales especialistas en igualdad

Implicación de la sociedad civil, particularmente las mujeres como agentes activas del cambio hacia la igualdad de género y los agentes económicos como posibilitadores del cambio necesario.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

- Vigencia del III PAPME- Enfoque de Género en las Políticas Públicas.
- Refuerzo a la estrategia de Mainstreaming de Género en la Ley 4/2005.
- Una amplia base de personal formado en perspectiva de género que pueden actuar como especialistas en sus respectivos departamentos.
- La sistematización del método de trabajo desarrollado puede facilitar la transversalización de género en el resto de departamentos y programas autonómicos.
- Consolidación de los mecanismos estructurales para el Mainstreaming de Género y de la incorporación de especialistas en igualdad y género.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

- Falta de referencias y modelos concretos para adaptar la aplicación del Mainstreaming de Género a la administración autónoma Vasca.

Posibilidades de mejora

- Ampliar la sistematización de preguntas-guía para facilitar a cada departamento y unidad de trabajo la aplicación de la transversalidad de género.
- Ampliar los departamentos implicados a toda la administración autonómica.

UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO DE ANDALUCÍA

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Instituto Andaluz de la Mujer

Dirección: C/ Alfonso XII, 52 – 41002 Sevilla

Tfno: 955034953 Fax: 955034956

e-mail: correo.iam@juntadeandalucia.es web: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

La Unidad de Igualdad y Género es un proyecto de estrategia de mainstreaming de género en la Junta de Andalucía. Cofinanciado por la Junta de Andalucía y los Fondos Europeos (en el marco 2000-2006) y cogestionado por la Dirección General de los Fondos Europeos (Consejería de Economía y Hacienda) y el Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

Fue puesta en marcha en el año 2002 y, desde entonces, ofrece a la Administración Autonómica Andaluza una estructura de apoyo estable basada en el asesoramiento y la asistencia técnica, para iniciar y consolidar el proceso de implantación del mainstreaming de género o la transversalidad de género en la Administración Autonómica y en la gestión de todas las políticas públicas que desde ésta se llevan a cabo.

Se trata de aplicar de un modo práctico un modelo de intervención pública a favor de la igualdad.

Desde el comienzo de su actividad, la Unidad de Igualdad y Género se ha marcado los siguientes objetivos:

- Identificar las necesidades y potencialidades de los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ofrecer asesoramiento especializado en materia de igualdad y género a dichos centros gestores.
- Facilitar la formación necesaria en igualdad y género al personal de estos centros.
- Impulsar un modelo de implantación de la estrategia del Mainstreaming de género en la Junta de Andalucía.

En qué ha consistido la experiencia: FASES

La definición, funciones y tareas de la Unidad de Igualdad y Género fue planteada en una propuesta inicial que se ha reformulado en un modelo procesual que recorre 4 fases que no constituye un procedimiento cerrado de carácter lineal, ya que el final de cada una de ellas supone el inicio de la siguiente pero pudiendo solaparse durante un periodo de tiempo.

Fase 1: Sensibilización y diagnóstico.

Pretende conocer el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en este caso, de la Junta de Andalucía y sensibilizar al personal sobre la necesidad de actuar planificada e intencionalmente hacia el logro del mismo, alejándose de las intervenciones aparentemente neutras.

Fase 2: Motivación y organización.

La identificación de las resistencias al cambio, a veces no conscientes, en los niveles de toma de decisión y el disponer ya de un núcleo que hacía de motor de la integración de la dimensión de género, diseminado por las diferentes consejerías, señala el momento en el que se plantea el cambio de fase. La idea fuerza en esta fase es el compromiso, con el fin de avanzar en una línea de trabajo más estructural en la que se implique a todo los niveles de toma de decisiones.

Fase 3: Participación.

Probado el procedimiento de intervención más estructural y lograda la implicación y el compromiso de Direcciones Generales clave por su posición estratégica, daría comienzo la tercera fase de intervención que buscaría extender a otras Direcciones Generales los procedimientos experimentados, transfiriendo los aprendizajes realizados.

Fase 4: Extensión.

Esta última fase debería suponer la implementación general de la estrategia de mainstreaming de género, aplicada como un proceso sistemático y permanente, en todas las políticas públicas.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

Ha participado en la Unidad personal de las 14 Consejerías de la Junta de Andalucía, y han desarrollado Planes de trabajo para la Integración de la perspectiva de Género ocho Direcciones Generales y otras unidades administrativas, durante el periodo comprendido entre el año 2002 y el año 2006:

- Más de 700 personas del personal de servicios centrales y delegaciones provinciales han sido formadas en Igualdad y Género.
- Más de 1462 personas han participado en las Jornadas y seminarios internacionales sobre Mainstreaming.
- Más de 100.000 visitas ha recibido la web de la Unidad como instrumento on-line de consulta.

La Unidad, a lo largo de estos años, ha ido generando un conjunto de herramientas que se agrupan en diversas tipologías, en función de la misión que cumplen.

- Instrumentales, son herramientas que posibilitan el desarrollo del trabajo interno de la Unidad de Igualdad y Género. Se trata de instrumentos de planificación (planes de trabajo individuales y grupales), seguimiento de los planes, análisis de viabilidad de los planes, cartografías de actividades, referenciales de base, cuestionarios de evaluación, fichas de planteamiento de investigaciones grupales, guiones de informes de investigación grupal, etc. que, en conjunto, permiten pautar el trabajo práctico.
- Investigación, constituidas por el cuestionario de diagnóstico, que en la primera fase del proyecto se cumplimentaba sobre soporte papel y que en la segunda fase se sustituyó por un soporte digital permitiendo la cumplimentación on-line a través de la página Web; y por el catálogo de experiencias de Mainstreaming de Género.
- Capacitación técnica, constituida por una colección de guías y manuales que sirven de apoyo al trabajo técnico de integración de la dimensión de género. Hasta ahora, se han publicado las siguientes:
 - Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de Género,
 - Presupuestos públicos con perspectiva de género,
 - Género y salud,
 - Urbanismo con perspectiva de género,
 - Indicadores de género,
 - Guía para identificar la pertinencia de género,
 - Manual de lenguaje administrativo no sexista,

- Integración de la dimensión de género en los procesos de calidad y
- Normativa con Impacto de Género positivo en la Igualdad. Cómo elaborar una norma con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.

Otra herramienta de capacitación técnica importante es la jornada de intercambio de experiencias que se realiza anualmente y en la que las personas, grupos, servicios o Direcciones Generales que están ejecutando planes de trabajo debaten y reflexiona sobre el contenido de los mismos, los logros y las dificultades.

- Difusión. Las herramientas básicas de difusión son de dos tipos: uno, las jornadas anuales en las que se expone, a través de ponentes de ámbitos diferentes (ONU, Comunidad Europea, España y Andalucía), el estado actual de la implantación del mainstreaming de género, y se programan talleres para poner en práctica con el público externo a la unidad la forma de hacer sobre algún tema concreto (indicadores de género, el impacto de género en la normativa, etc.). Y dos el boletín digital, a través del cual todo el funcionariado de Andalucía recibe por correo electrónico semestralmente noticias sobre la Unidad de Género y temas de actualidad referidos al Mainstreaming de Género.
- Asesoramiento. Constituida por la página web www.juntadeandalucia.es/instituto-delamujer, instrumento de apoyo y asistencia técnica a distancia y de difusión e intercambio de comunicación de todo lo relativo al mainstreaming de género que se hace dentro y fuera de los límites autonómicos. Esta página web, consta de una parte pública abierta a todas las personas interesadas en el tema y en la que se puede descargar cierta información muy general, sin necesidad de registrarse, una parte semiprivada, en la que es necesario registrarse, y en la que es posible descargarse toda la información pública existente y una tercera parte privada, de acceso exclusivo para el personal de la Junta de Andalucía que participa en el proyecto de la Unidad de Igualdad y Género y en la que existen herramientas de trabajo (chats, foro, tablón de anuncios).

IMPACTO

IMPACTO organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad (estructurales)
Se han constatado ya una serie relevante de cambios parciales que inciden de forma positiva en:

- Desagregación de datos.
- Revisiones del lenguaje para un uso no sexista del mismo.

- Revisión de criterios para concesión de subvenciones, introduciendo la perspectiva de género.
- Formación del personal técnico e inclusión de la Igualdad de Oportunidades en Planes de Formación internos.
- Revisión de sistemas de información (webs, bases de datos, formularios, etc.).
- Creación/ modificación de indicadores y elaboración de indicadores de género.

IMPACTO social: Cambios provocados en la ciudadanía.

Aún no se han evaluado los cambios sociales provocados.

Perdurabilidad y continuidad de la experiencia

Fortalezas internas

El modelo de implantación está diseñado para que, una vez cubiertas las tres primeras fases, se retroalimente y pueda llegar a extenderse a toda la Junta de Andalucía.

Qué LECCIONES se han APRENDIDO

Dificultades

A lo largo de su andadura, los obstáculos encontrados han ido variando:

- Durante la primera fase, el desconocimiento de la Unidad, así como de la obligatoriedad de la inclusión del principio de igualdad en el trabajo cotidiano de la administración hicieron muy difícil conseguir la participación en diagnósticos y formaciones. Una vez conseguida esta participación, el siguiente obstáculo ha sido el que este personal, que participa voluntariamente y a título individual en las actividades de la Unidad no encuentra apoyos y reconocimiento suficiente en la tarea de inclusión de la perspectiva de género en sus tareas.
- En la 2ª Fase las dificultades se transforman. Dado que existe el compromiso del nivel más alto y de los niveles intermedios se produce una resistencia pasiva que se muestra a través de la falta de tiempo, al considerar los cambios en el procedimiento como un añadido y no como una tarea más.

Posibilidades de mejora

Se ha apreciado que este tipo de iniciativas deberían siempre partir del más alto nivel dentro de la Administración, para asegurar el compromiso político y la relevancia del tema dentro de la política general que desarrolla.



PROTOCOLO DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS POR EL FSE

Datos de contacto

Organización / Departamento responsable: Consejería de Presidencia - Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos de la Comunidad de Madrid.

Dirección: C/ Carretas, 4. 28012 Madrid

Tfno: 91 580 42 94 /91 420 75 78 Fax: 91 580 42 92

web: www.madrid.org

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN

El inicio del proceso de elaboración del PROTOCOLO PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CONTRATOS, CONVENIOS Y CONVOCATORIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, COFINANCIADOS POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO, se sitúa en 2003, en pleno ecuador del Programa Operativo FSE en el que ocurre la realización de tres acciones de relevancia: la evaluación intermedia, la reprogramación de los Fondos Estructurales y la aplicación de la reserva de eficacia.

En este contexto, los resultados que ofrece la evaluación intermedia, abren el camino para formular algunas propuestas de cambio necesario:

Ante la observación de la mayoría de las propuestas de formación y empleo resultan demasiado generalistas, se propone diversificar su contenido.

Ante la constatación del escaso alcance de las actuaciones, en lo que al objetivo de igualdad se refiere, se plantea la inclusión de medidas de conciliación y la necesidad de crear una Unidad de Género.

Esta es la situación de partida ante la que la DG de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos y la DG de la Mujer de la Comunidad de Madrid reaccionan promoviendo la elaboración del protocolo para integrar la igualdad en las actuaciones de la Comunidad de Madrid cofinanciadas por el FSE.

En qué ha consistido la experiencia: FASES seguidas

Fase 1: Creación de la Unidad de Género.

- Se define el cometido y competencias de la Unidad de Género.

- Se establecen las 3 líneas de trabajo a desarrollar y los mecanismos de igualdad necesarios para cumplir su objetivo.
 - Elaboración de Investigaciones y estudios específicos.
 - Formación para la incorporación de la Igualdad de Oportunidades.
 - Sensibilización y difusión.

Investigación y estudios específicos	Líneas de Formación	Sensibilización y Difusión
Protocolo Normativo	Módulo de Formación Incorporación IO a Normativa	Seminarios
Estudios específicos	Programa de Formación Incorporación IO a Políticas	Publicaciones
Actividades de Asesoría en IO "a la carta"	Formación en Liderazgo y Dirección	Acciones de diseminación

- Se hace un análisis pormenorizado de la normativa base aplicable al FSE y en materia de Igualdad para establecer las garantías se ofrecen para incluir el principio de igualdad de oportunidades en las actuaciones cofinanciadas por el FSE.
 - Normativa Europea: Tratado de Amsterdam y Directivas europeas; Reglamento de coordinación de los Fondos Europeos 1260/99
 - Normativa de la Comunidad de Madrid: decreto 4/2004 de la Consejería de Presidencia, que establece las normas básicas para la ejecución de las intervenciones cofinanciadas con Fondos Europeos y la elaboración del informe previo preceptivo y vinculante del Órgano Intermedio de toda convocatoria cofinanciada por Fondos Europeos.
- Se determina el esquema de garantías para incluir la Igualdad de Oportunidades en las actuaciones cofinanciadas por el FSE:
 - **En la puesta en marcha:**
Asegurando la inclusión del enfoque de IO en la planificación del proyecto, Norma o Convocatoria.
 - **En el seguimiento:**
Mantenimiento de la atención al enfoque de IO en todas las fases del proyecto. (Visitas, Informes)
Verificación de la incorporación de la IO en las memorias periódicas de actividad
 - **En el control:**
Incorporando ítems relativos al cumplimiento del principio de IO en el cuestionario de las visitas de control
 - **En la evaluación:**
Velando por la inclusión del enfoque en la evaluación interna
Velando por la presencia del enfoque en la evaluación externa

Fase 2: Elaboración del Protocolo para integrar la IO en contratos, convenios y convocatorias de la Comunidad de Madrid cofinanciadas por el FSE.

- Formación del grupo de trabajo, en el que participan:
 - Entidades promotoras: DG Cooperación con el Estado y AAEE y la DG de la Mujer.
 - Entidades gestoras: DG Servicios Sociales, DG Juventud, Servicio Regional de Empleo, DG de Promoción Educativa y DG de Universidades e Investigación.
 - Entidad de control: Intervención General.
- Búsqueda de apoyo externo especializado en enfoque integrado de género: LIKaDI.
- Elaboración del procedimiento aplicable.
 - Formación y unificación de conceptos.
 - Elaboración de propuestas teniendo en cuenta el análisis crítico de partida y el resultado de la revisión de la normativa base.
 - Elaboración de un documento de consenso.

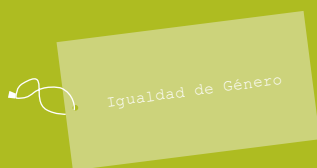
Fase 3: Aplicación del Protocolo, fase experimental.

- Responsables de la aplicación de la 1ª fase experimental: las entidades gestoras.
 - Formación específica a las entidades gestoras para la aplicación del protocolo.
 - Ensayo de aplicación del protocolo.
- Responsable de la aplicación de la 2ª fase experimental: la entidad de control.
 - Ensayo de incorporación del protocolo al sistema de control previo.

Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO y qué instrumentos se han generado

La contrastación práctica de cómo funciona la aplicación del “Protocolo de género” en las actuaciones de la Comunidad de Madrid cofinanciadas por el FSE.





4. ANEXOS

4.1 Anexo: Bibliografía y webs de interés

RECURSOS EN INTERNET

- Bases de datos de Buenas Prácticas y Mainstreaming de Género

Naciones Unidas: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>

Siyanda: <http://www.siyanda.org>

BRIDGE: <http://www.ids.ac.uk>

FEMDOK: <http://www.genus.lu.se/femdok/index.cgi/en/dosimplesearch>

DIGMA: <http://www.destin.be/cgi-bin/digma/cgint.exe?1&tmpl=intdigm>

- Estadísticas de Género para Europa y Norteamérica:

<http://www.unecce.org/stats/gender/web/genstats/genstats-5.htm>

- Estadísticas de Género para América latina:

<http://www.sernam.cl/basemujer/index.htm>

WIDE. Recursos sobre Género y Comercio: <http://www.eurosur.org/wide/porteng.htm>

UNDP. Transforming the Mainstream: Gender in UNDP. 2002: <http://www.undp.org/gender/docs/publication-transforming-the-mainstream.pdf>

ASEG – Programa de Análisis Socioeconómico y de Género: http://www.fao.org/sd/se-aga/1_es.htm

Proyecto MAGEEQ: <http://www.mageeq.net/>

MAGEEQ en España: <http://www.proyectomageeq.org>

DOCUMENTOS E INFORMES

- **Igualdad de Género en la Unión Europea.**
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.html
- **Comunicación de la Comisión Europea “Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities”,** COM(96) 67 final.
- **Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. “Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los fondos estructurales para 2000-2006”.**
<http://www.mtas.es/mujer/politicas/comucomi.doc>
- **Resolución del Parlamento Europeo** sobre los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la utilización de los Fondos Estructurales (2002/2210(INI))
- <http://www.mtas.es/mujer/politicas/igualdad.pdf>
- **Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas.** Informe final de las actividades del Grupo de especialistas. Serie Documentos, Instituto de la Mujer.
http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf
- **Mecanismes et Indicateurs de suivi du mainstreaming.** (Dossier / SOC97–102512 05 D00).
http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/documents/sensi3_00_fr.pdf
- **Handbook on national machinery to promote gender equality and action plans.** Giorgia Testolin. Consejo de Europa, 2001
- **Gender mainstreaming in practice: A handbook.** Naciones Unidas
- **Seguimiento de la aplicación de la estrategia de Mainstreaming de Género.** Banco Mundial, 2003.
- **Study of Gender Mainstreaming in the Caribbean.** Agencia de Desarrollo Internacional de Canadá (CIDA), 2000
<http://www.eclac.cl/publicaciones/PortOfSpain/7/LCCARG607/carg0607.pdf>

- **Navigating Gender.** Ministerio de Asuntos exteriores, Departamento de Cooperación Internacional. Finlandia, 1999.
http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/nav_gender/index.html
- **Good advice on how to gender mainstream.** Ministerio de Igualdad de Género de Dinamarca 2002
- **Equidad de Género en Suecia.** Secretaría General del Gobierno de Suecia, 2004.
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/04/01/22/e4b7f6ef.pdf>
- **Just Progress. Aplicación del Mainstreaming de Género en Suecia, 2004.**
http://naring.regeringen.se/pressinfo/infomaterial/pdf/N2001_052.pdf
- **El nuevo período de programación 2000-2006. Documento de trabajo metodológico nº 3. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas.** Comisión Europea.
http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf
- **La perspectiva de género en proyectos EQUAL.** Guía práctica de aplicación, UAFSE.
- **Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo temático Nacional de Igualdad de Oportunidades.** UAFSE, 2003.
- **EQUAL as driving force on Gender Mainstreaming.** ETG4, 2005.
- **Gender mainstreaming. Living document del ETG4.** EQUAL, 2005.
http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/equal_etg/library?l=/etg4/01_documents/doc021-en_mainstreaming/_EN_1.0_&a=d
- **How to Do a Gender-Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice.** Secretariado de la Commonwealth. Londres, 1998.
- **El Mainstreaming de Género en los proyectos de empleo.** LIKADI, 2001.
- **OBSERVATORIO. Gender Mainstreaming, a strategy wage difference between women and men, 2004.**
- **Integrando el género en las acciones contra el trabajo infantil, las Buenas Prácticas,** OIT.2003.
- **Mainstreaming Gender in Peacebuilding: A Framework for Action.** Pankhurst, D. Alerta Internacional. Londres, 2000.

4.2 Guías y manuales de interés

- **Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de un país.** Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo –UNDP- San Salvador, 2004.
<http://www.genero-pnud.org/sv/>
- **Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género.** Diputación Foral de Bizkaia, Secretaría técnica, Área de Políticas de Género.
http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/pdf/ca_evaluacion.pdf
- **Cómo integrar la igualdad de género** (en procedimientos de selección, en la toma de decisiones, en el Plan Nacional de Desarrollo). Unidad de Igualdad y Género de Irlanda.
http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_13.html
- **Gender-based Analysis: A Guide for Policy-Making.** Comisión de la Mujer de Canadá, 1998.
http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/gbaguide_e.html
- **Género y seguridad ciudadana.** Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer –UNIFEM- Proyecto de promoción de políticas de género en Nicaragua. Cooperación técnica Alemana GTZ, 2004.
http://www2.gtz.de/dokumente/bib/05-0353_1.pdf
- **Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género en la Administración Pública.** Banco Mundial. Proyecto de promoción de políticas de género en Nicaragua. Cooperación técnica Alemana GTZ, 2002.
<http://www2.gtz.de/dokumente/bib/03-0005.pdf>
- **GMS Toolkit (Gender Management System).** Secretariado de la Commonwealth, 2004.
http://publications.thecommonwealth.org/publications/html/DynaLink/cat_id/33/pub_id/344/pub_details.asp
- **Guía para la incorporación del Mainstreaming de Género en las actuaciones de los Fondos Estructurales.** Instituto de la Mujer.
<http://www.mtas.es/mujer/politicas/guiaincorporacion.doc>
- **Guía metodológica para la evaluación de la Igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales.** Instituto de la Mujer.
<http://www.mtas.es/mujer/politicas/guigual.doc>
- **Guía para la evaluación del impacto de género.** Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf

- **Guías ASEG**, Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación:
 - Gestión del ciclo de proyectos.
<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/Es/ProjectEs.pdf>
 - Microfinanza sensible a los asuntos de género.
<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/Es/MicrofinanceEs.pdf>
 - Riego.
<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/Es/IrrigationEs.pdf>
 - Análisis socioeconómico y de género en los programas de urgencia.
<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/Es/PassportEs.pdf>
- **Manuales ASEG** (programa de análisis socioeconómico y de género):
 - Nivel de Campo.
http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_13.html
 - Nivel Intermedio.
<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/Es/intermediateEs.pdf>
 - Nivel Macro: el análisis de género en el sector de las políticas y de los macro programas agrícolas.
<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/Es/MacroEs.pdf>
- **Guías Unidad de Igualdad y Género de Andalucía**. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía:
 - Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género: Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer. 2003.
 - Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género. Instituto Andaluz de la Mujer. 2003.
 - Género y Salud. Instituto Andaluz de la Mujer. 2004.
 - Urbanismo con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. 2004.
 - Indicadores de Género. Guía Práctica. Instituto Andaluz de la Mujer. 2004.

- Guía para identificar la pertinencia de Género. Instituto Andaluz de la Mujer. 2005.
- Manual de Lenguaje Administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. 2006.
- La Igualdad de Género como factor de calidad. Manual de gestión. Instituto Andaluz de la Mujer. 2006.
- Normativa con Impacto de Género positivo en la Igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer. 2007.
- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>
- **Guía de indicadores para la aplicación del Mainstreaming de Género.** Fundación Mujeres, 2001
- **Guía descriptiva de experiencias en materia de género desde las Corporaciones locales.** Equal ITACA, 2004.
<http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/publicaciones/enlaces/2004/119/gdexper-genero.pdf>
- **Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local.** Fundación Mujeres, 1999
- **Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género.** Fundación Mujeres, 2003. Proyecto EQUAL 'La igualdad crea empleo'.
- **Guía para la equidad de género en el municipio.** Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP). INDESOL, 2004.
http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/junio2005/guia_equidad_municipio.pdf
- **Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales.** Ayuntamiento de Sagunto. Equal MORVEDRE. LIKADI.2004.
- **Guía Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals.**
http://www.diba.es/francescabonnamaison/adjunts/publicacions_planificant.pdf
- **Guide to Gender sensitive indicators.** Agencia de Desarrollo Internacional de Canadá (CIDA). 1997.
[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)
- **Guidelines for the analysis of Gender and Health.** Grupo Salud y Género, Escuela de Liverpool de Medicina Tropical, 2000.
<http://www.liv.ac.uk/Istm/hsr/GG-1.html>

- Incorporación de la perspectiva de género en el programa del Departamento de agricultura de la Diputación Foral de Bizkaia.
http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/servicio_sustitucion_s.pdf
- Incorporar la perspectiva de género para la equidad en la salud: un análisis de las investigaciones y las políticas. Organización Panamericana de la Salud, 2005.
http://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/PO_14_contenido.pdf
- Inventario de Indicadores de Género. ECLAC, 2001.
<http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/perfiles/inventory.htm>
- Manual para la Evaluación del Impacto de Género, Oficina del Primer Ministro y Vice-primer ministro de Irlanda del Norte, 2004.
<http://www.genderequalityni.gov.uk/handbook1.pdf>
http://www.genderequalityni.gov.uk/handbook_html_version/index.htm
- Manual para la Prueba de Género. Unidad de Igualdad y Género de Irlanda, 2001.
http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_01.html
- Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia.
http://web.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/manualrecomendaciones_cas.pdf
- Presupuestos públicos en clave de género. Emakunde.
http://www.emakunde.es/images/upload/ppcg_S.pdf
- Technical Cooperation and Women's Lives: Integrating Gender into Development Policy. Instituto de Investigación y Desarrollo Social. Naciones Unidas.
<http://www.unrisd.org>
- Toolkit on Gender Indicators in Engineering, Science and Technology. UNESCO.
<http://gstgateway.wigsat.org/ta/data/toolkit.html>
- La planificación de las ciudades sensibles al género. Diputación Foral de Bizkaia.
http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/pdf/pdf_cas.pdf
- La gestión de la Igualdad, una apuesta segura para Bizkaia. Diputación Foral de Bizkaia, 2003.
http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/pdf/Librocast.pdf

4.3 Anexo: Instrumentos utilizados en la elaboración de la guía

IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Nombre:		
Tipo de experiencia		
<input type="checkbox"/> Estudio o Investigación <input type="checkbox"/> Legislación, marco legal <input type="checkbox"/> Sensibilización <input type="checkbox"/> Mecanismos Institucionales o Estructuras de coordinación <input type="checkbox"/> Programa de actuación <input type="checkbox"/> Método de trabajo <input type="checkbox"/> Guía o manual práctico <input type="checkbox"/> Herramientas sensibles al género Otra:	¿A qué sectores afecta? <input type="checkbox"/> Deporte <input type="checkbox"/> Desarrollo <input type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Empleo <input type="checkbox"/> Salud <input type="checkbox"/> Servicios Sociales <input type="checkbox"/> Transporte <input type="checkbox"/> Turismo <input type="checkbox"/> Urbanismo <input type="checkbox"/> Otro sector:	¿En qué fases incide? <input type="checkbox"/> Conocimiento de la realidad <input type="checkbox"/> Participación, consulta <input type="checkbox"/> Planificación técnica <input type="checkbox"/> Planificación presupuestaria <input type="checkbox"/> Diseño de la estrategia <input type="checkbox"/> Implementación y desarrollo <input type="checkbox"/> Seguimiento <input type="checkbox"/> Evaluación

Marco en el que se desarrolla la experiencia:	
<input type="checkbox"/> Plan Estatal <input type="checkbox"/> Iniciativa regional / local <input type="checkbox"/> Otro contexto:	<input type="checkbox"/> Financiada con fondos europeos: <input type="checkbox"/> FSE <input type="checkbox"/> FEDER <input type="checkbox"/> Otros:
Dónde tiene lugar (Territorio)	
Organismo o ámbito institucional:	
<input type="checkbox"/> Publico	<input type="checkbox"/> Privado
<input type="checkbox"/> Tercer Sector	
Cuándo se ha realizado (Periodo de realización)	

Datos de contacto	
Organización / Departamento responsable: Dirección: Tfno: e-mail: web:	Persona responsable: Cargo que desempeña: e-mail: Tfno:
Fax:	

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Identificación de la experiencia: BREVE PRESENTACIÓN	
En qué ha consistido la experiencia: FASES seguidas	
Qué INSTRUMENTOS O HERRAMIENTAS se han utilizado	
Qué DIFICULTADES U OBSTÁCULOS se han encontrado	
Qué tipo de MATERIALES HA GENERADO	
Qué RESULTADOS se han PREVISTO	Qué RESULTADOS se han CONSEGUIDO

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA COMO BUENA PRÁCTICA

Coherencia con la estrategia de mainstreaming

I. En qué medida se cumplen los elementos básicos del Mainstreaming:

Compromiso político y decisión de alto nivel

- existe y está documentada ¿En qué?
- se reconoce explícitamente la voluntad política
- se sobreentiende que la institución y sus representantes son favorables al avance en igualdad
- no existe

Capacidad y formación técnica en Enfoque de Género

- se exigen competencias de género en los puestos de trabajo y comités
- existen programas formativos sobre igualdad de género y mainstreaming para el personal
- el personal puede solicitar apoyo formativo en materia de igualdad
- no existe

Implicación de agentes relevantes

- existe implicación de todos los agentes relevantes y representación equilibrada de hombres y mujeres
- existe implicación de todos los agentes relevantes
- existe implicación de algunos agentes relevantes
- no existe implicación de agentes relevantes

Trabajo en red con grupos de mujeres

- se trabaja en red con todos los grupos de mujeres del entorno al que afecta la experiencia
- se trabaja en momentos puntuales con todos los grupos de mujeres del entorno
- se trabaja sólo con algunos grupos de mujeres del entorno
- no se trabaja con los grupos de mujeres

Incorporación de especialistas de género

- se cuenta con especialistas de género en todo el desarrollo de la experiencia
- se cuenta con especialistas de género al inicio de la experiencia para diseñar su desarrollo
- se cuenta con especialistas de género en algún momento de la experiencia de forma puntual
- no se cuenta con especialistas de género

Utilización y difusión de la información generada desde la perspectiva de género

- se utilizan estadísticas desagregadas por sexo y otra información con perspectiva de género y se difunden por el resto de la institución
- se utiliza información elaborada con perspectiva de género sólo por el grupo de trabajo responsable de la experiencia
- se utiliza sólo la información elaborada con perspectiva de género por el grupo de trabajo responsable de la experiencia
- no se utiliza información elaborada con perspectiva de género ni estadísticas desagregadas

II. Valoración del % cumplimiento de los elementos básicos del Mainstreaming

- 100% 75 % 50% 25%

Evidencia de aplicación práctica	
Indicadores	Resultados
IMPACTO	
Impacto institucional/organizacional: Cambios provocados dentro de la entidad	Impacto social: Cambios provocados en la ciudadanía
Aspectos que se consideren mejorables para la aplicación práctica en otro contexto	
Perdurabilidad y posibilidad de continuidad de la experiencia	



