



Diputación
de Cádiz

IGUALDAD
Igualdad de Género

plan estratégico
para la
igualdad
de oportunidades entre
mujeres y hombres



MÓDULO IV

METODOLOGÍA DE LA APLICACIÓN DEL
ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LAS
POLÍTICAS LOCALES



ESTRUCTURA DEL MÓDULO IV

Metodología de la aplicación del Enfoque Integrado de Género en las políticas locales

Indicadores de género, pertinencia de género, ¿cómo abordar las políticas locales desde la óptica de género?

- 4.1 Definición y características básicas de un indicador.
- 4.2 El uso de indicadores de género.
- 4.3 Proceso de construcción de indicadores de género.
- 4.4 Metodología para la aplicación de la pertinencia de género
 - 4.4.1 Metodología Smart
 - 4.4.2 Metodología Gems
- 4.5 El Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming: La transversalización de la óptica de género en los proyectos.
- 4.6 Aproximación a la elaboración de un proyecto desde la perspectiva de género.
- 4.7 La evaluación del impacto de género en el diseño de proyectos.

4.1 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE UN INDICADOR.

Un indicador es un señalador. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala la situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo, es decir, el indicador nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas.

Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno, pudiendo demostrar total o parcialmente una realidad. En los casos más sencillos se trataría únicamente de adiciones, y en otras pueden utilizarse ratios o porcentajes. El planteamiento del indicador dará la información para la que está diseñado, pero no otra que puede ser igualmente importante.

De esta manera se hace preciso incorporar a los indicadores las condiciones necesarias para mostrar esa realidad precisa para el avance de los principios de participación, de igualdad de oportunidades, etc, por ejemplo desagregando el indicador de porcentaje por sexo.

La adecuación del indicador depende de la capacidad de éste en capturar el grueso de información relativa a la realidad que quiere mostrar. Para ello, se hace necesario que cumpla las siguientes características:

- Validez. Se puede decir que un indicador es válido en la medida que muestre verdaderas diferencias de puntuación en las características que se pretenden medir. La validez es la característica principal de la que debe disponer un indicador, pero sin dejar de ser válido un indicador, difícilmente puede decirse que sea satisfactoriamente válido. Por ello suele necesitar de indicadores adicionales que completen la información requerida para la toma de decisiones.
- Fiabilidad. Se dice que un indicador es fiable si las diferencias de puntuación que se observan en los distintos momentos en los que se miden no son consecuencia de casualidades o, en el peor de los casos, de errores de azar. Los resultados serán más consistentes en la medida que estén menos sujetos a la casualidad.
- Sensibilidad. Se dice que un indicador es sensible si es capaz de presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que queramos medir. La sensibilidad no es una característica absoluta y no pueden darse fronteras de sensibilidad comunes para todos los indicadores, sino que deben de tomarse en cuenta y detectarse los límites para cada caso que se analice.

Relacionado con la sensibilidad está el término de precisión. Un indicador debe ser preciso y lo será en la medida que su margen de error sea aceptable y el mínimo posible.

- **Comprensible.** En ocasiones se identifica el indicador como un elemento complejo tanto de obtener como de interpretar. El buen indicador debe de ser exactamente lo contrario debe, ante todo, interpretarse con facilidad de manera que ofrezca una información determinada y comprensible para todo el mundo que recibe la información.
- **Accesibilidad.** La accesibilidad de la información necesaria para la construcción de un indicador no es una condición teórica para la consideración del medidor, sin embargo resulta útil en el proceso de gestión o uso de los indicadores.

Se dice que un indicador es útil o accesible si permite su cálculo de manera económica y ágil. Si la recogida de información y tratamiento de la información para generar el indicador fuera demasiado elevada, perdería utilidad. En este sentido, la necesidad que se genera de implantar nuevos indicadores que reflejen realidades cambiantes o realidades no captadas por los indicadores tradicionales, requiere identificar cuáles de los indicadores posibles son más necesarios o útiles. Al mismo tiempo se precisa hacer una demanda expresa a los organismos encargados de recoger información para que se sistematice esta recolección de datos adicionales.

4.1.1 TIPOS DE INDICADORES

Existen dos grandes bloques: los indicadores más vinculados al aspecto económico y los indicadores según la naturaleza del objeto que quieren medir.

Los indicadores de carácter económico se agrupan en tres bloques:

1. **Indicadores de eficacia.** La eficacia es la relación que existe entre los objetivos planteados en un programa o proyecto y los resultados obtenidos. De esta manera, un proyecto será más eficaz que otro si sus resultados se aproximan en mayor medida a lo previsto inicialmente.

El aspecto más relevante a la hora de obtener buenos resultados de eficacia es determinar con claridad los objetivos y hacer una definición operativa de los mismos.

El indicador de eficacia deja dos problemas sobre la mesa:

- a. No da información sobre la idoneidad del objetivo.
- b. Puede proporcionar información sesgada.

Con el fin de evitar el deterioro del sentido original de la eficacia, se hace hincapié en buscar una serie de indicadores de eficacia que no sólo midan la relación entre resultados conseguidos y objetivos marcados, sino también la capacidad de las organizaciones (programas o proyectos) para conocer esas demandas del entorno y adaptarse a ellas.

2. Indicadores de eficiencia. El término de eficiencia incorpora al concepto de eficacia el aspecto económico. Es decir, relaciona el resultado del programa o proyecto con los costes derivados de la actuación. Así, un proyecto (programa u organización) es más eficiente que otro si con los mismos recursos empleados es capaz de obtener un mayor número de producto. O dicho de otra manera, si obtiene la misma cantidad de producto (resultado) utilizando menores recursos.

Sin ponerse en cuestión la necesidad de disponer de un sistema de indicadores de eficiencia que minimice los costes o maximice el impacto de los recursos escasos disponibles, el uso de estos indicadores en exclusiva puede tener algunas consecuencias no deseables, así:

- En el ámbito social no suele ser sencillo calcular los beneficios derivados de las inversiones públicas, aunque sí el de costes. Este fenómeno hace que se interprete en ocasiones el alto costo del programa o proyecto y por tanto la búsqueda de recortes presupuestarios al mismo.
- Debido a la dificultad de medir en el ámbito social, con frecuencia se ignoran las externalidades: los efectos que tienen las intervenciones a realizar sobre terceras personas, ni demandantes ni oferentes directos / as.

3. Indicadores de efectividad o impacto. La eficacia pretendía medir el efecto que se ha producido por haber llevado a cabo una actuación (grado de cumplimiento del objetivo), es decir, analizaba los efectos directos. La efectividad, por su parte, intenta valorar el impacto directo sobre las personas beneficiarias, pero también el indirecto sobre el resto de la población.

Los indicadores según la naturaleza del objeto son los siguientes:

1. Indicadores de realización. Se trata de indicadores referidos a los recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que se les da. Son indicadores utilizados en mayor medida al inicio de la

realización del proyecto o en los procesos de seguimiento y que pueden servir de imagen de lo que va a ser el proyecto.

2. **Indicadores de resultados.** Se trata de indicadores que comparan cuantitativa o cualitativamente (o una combinación de ambos) los objetivos planificados y los resultados logrados, por lo tanto, son indicadores que muestran el beneficio inmediato de la implantación del programa o política.

En general son indicadores que proporcionan información valiosa y que sirven para obtener datos finales de las actuaciones, pero que también dan claves de los problemas que puedan estar surgiendo en los procesos y que se derivan en actuaciones deficitarias.

3. **Indicadores de impacto.** Se trata de los indicadores de efectividad del programa. Medirían los éxitos del programa. Son los más útiles para evaluar el programa y la idoneidad de mantenerlo, visibilizar las ausencias, modificarlo o hacerlo desaparecer.

Por último, los indicadores pueden tener carácter cualitativo o cuantitativo. Las tendencias actuales llevan a impulsar una combinación de ambos tipos de indicadores, entendiéndolos como complementarios y no como sustitutivos.

1. **Indicadores cuantitativos.** Proporcionan información concreta para demostrar los resultados alcanzados. Suelen ser datos en forma de número, porcentaje, tasa, índice.
2. **Indicadores cualitativos.** Los indicadores cualitativos facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos. Normalmente los indicadores cualitativos se expresan numéricamente para ilustrar cambios. Suelen analizarse a través de palabras como cumplimiento de, calidad de, alcance de, nivel de...

4.1.2. ERRORES FRECUENTES AL DETERMINAR INDICADORES.

Algunos de los errores son los siguientes:

- El indicador no se relaciona con el resultado. Los indicadores finalistas tienen que medir resultados y no un ámbito de de la actividad.

- La creación de indicadores no refleja el objetivo. Los indicadores tienen en común la búsqueda de información relacionada con los objetivos planteados inicialmente. En algunos casos se generan indicadores que, pretendiendo mostrar una relación directa con el objetivo, pueden mostrar efectos no directamente ligados al objetivo.
- El indicador es poco realista. Los indicadores utilizados para el análisis de un sistema (organización, programa o proyecto) debe de tener en cuenta la capacidad para construirlo, es decir, debe de tener en consideración la disponibilidad de datos necesarios para que éste sea efectivo.
- Uso excesivo de indicadores. Se debe de realizar una batería breve de indicadores que sinteticen la realidad a lo largo del tiempo para facilitar la utilización de los mismos. La presencia de un número elevado de indicadores puede servir para confundir más que para aclarar.

4.1.3. ASPECTOS IMPORTANTES A LA HORA DE CONSTRUIR INDICADORES.

- Involucrar a los / las agentes implicados / as. La experiencia ha mostrado que la construcción de un sistema de indicadores es más útil y tiene más capacidad de funcionamiento cuando las personas o entidades implicadas están involucradas en su creación.
- Seleccionar los indicadores más relevantes. Cada una de las personas que forman parte del equipo que diseñe los indicadores tiene sus propias responsabilidades, sus propias áreas en la toma de decisiones y su propia necesidad de disponer de un tipo de información. Es decir, todos los indicadores no tienen la misma utilidad para todos los niveles de decisión.
- Sugerir un número limitado de indicadores. En la medida que se involucran más agentes en el programa o proyecto, el número de indicadores demandados para la toma de decisiones conjunta será más amplio. La operatividad para evaluar requiere, sin embargo, elegir una batería de indicadores reducida, aunque algunos indicadores expuestos puedan ser útiles para ser utilizados internamente por cada uno de los colectivos analizados.
- Encontrar indicadores generales de impacto. En los procesos de evaluación se hace imprescindible tener indicadores de efectos y / o impacto. En este sentido, además del grueso de indicadores referentes a

otras áreas de interés (actividad, proceso, input...) deben consensuarse indicadores que sintetizen el impacto de las actuaciones expresadas en el programa.

Una manera sencilla de seleccionar este tipo de indicadores puede resumirse en los siguientes cuatro pasos:

1. El equipo encargado de realizar ese sistema de indicadores de impacto debe recopilar toda la información que exista en el proyecto sobre objetivos (descripción general y específica) y sobre el desarrollo y la expectativa real existente sobre el impacto que se prevé que tengan las distintas actuaciones.
 2. Seleccionar de toda esa documentación aquellos destinados exclusivamente a los efectos e impactos que tiene o puede tener el programa.
 3. Ordenar los indicadores, dándoles nombres que identifiquen el significado con el indicador, intentando que éstos sean pocos y genéricos, es decir, que puedan ser aplicados a varias acciones del programa sin necesidad de crear instrumentos de medición nuevos.
 4. Al incluir la igualdad de oportunidades como objetivo transversal al programa o proyecto, deben de recopilarse datos desagregados por sexo y desarrollar indicadores específicos de género.
- Determinar el plazo. Los indicadores deberán de tener un análisis temporal o deberá analizarse en qué momento se debe recoger la información. En este sentido, para cada proyecto es preciso calcular el tiempo en el que se observan, o es previsible que se observen, los efectos de las medidas.

4.2 EL USO DE INDICADORES DE GÉNERO.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.

Parte de la base de que los roles de género existen e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un período de tiempo. Permite:

- Ver en qué medida hombres y mujeres participan en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos.
- Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades, básicas y estratégicas, de hombres y mujeres y si las acciones responden a las mismas.
- Observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos.
- Ver en qué medida un proyecto o programa afecta a los roles de género y si estos son cambiantes en el tiempo.

Es importante reconocer, antes de utilizar indicadores, que todos los indicadores tienen su propia tendencia y / o prejuicio. Es relevante porque ciertos tipos de indicadores, especialmente aquellos cuantitativos, reciben legitimidad casi automática porque son considerados "objetivos". No obstante, personas expertas en género señalan que el uso de indicadores económicos en el ámbito del trabajo, han sido utilizados hasta muy recientemente omitiendo la realidad del trabajo de las mujeres, tanto del ámbito público como privado.

Como consecuencia de este fenómeno donde los indicadores se estructuraban invisibles al género se ha producido una doble respuesta: por una parte, las expertas y expertos en género han promovido la recolección de información desagregada por sexo y la generación de indicadores específicos de género. Por otra parte, personas expertas de las áreas de la sociología y la antropología señalan que la realización de indicadores cuantitativos en exclusiva merma la visión de la realidad de las mujeres y es preciso incorporar indicadores cualitativos y acercarse a las experiencias de las mujeres a la hora de planificar nuevas acciones en aras de conseguir la igualdad de oportunidades.

Inicialmente la preocupación en el se diseño de indicadores se centró en la creación de indicadores cuantitativos, aunque progresivamente todos los organismos señalan la necesidad de combinar indicadores cuantitativos y cualitativos, y con ello, la necesidad de utilizar instrumentos de medición precisos para lograr indicadores numéricos (encuestas y registros estadísticos) y percepciones o indicadores cualitativos (entrevistas, grupos de discusión, etc.)

A partir de la década de los ochenta y en parte, por los análisis del efecto de las políticas de ajuste estructurales y las consecuencias sobre hombres y mujeres, que comience una verdadera preocupación por la construcción de instrumentos de medición de género.

El año 1995 y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín impone una nueva forma de trabajar hacia la igualdad de oportunidades. La

Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995) dedica un objetivo estratégico (H.3) a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo y / o específicos de las realidades de mujeres. Más específicamente se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (par. 206 b.)
- Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político (par. 208 b.)

El principal objetivo para definir indicadores de género es comprobar el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo en el ámbito regional, nacional o supranacional y hacer un seguimiento y evaluación de los Fondos Estructurales y otros fondos europeos, a fin de visibilizar el impacto de género en el uso de fondos públicos, de acuerdo con los objetivos marcados en la Conferencia Mundial de Beijing (95 y 95 + 5) en los distintos Tratados y Acuerdos Europeos (Tratado de Ámsterdam, Reunión de Jefes de Estado 99, Berlín, etc) y en la propia reglamentación de los Fondos Estructurales (reformas del 93 y 99)

4.3 PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO.

La creación de indicadores de género debe de cumplir las condiciones básicas de cualquier indicador: validez, fiabilidad, sensibilidad, comprensibilidad y accesibilidad. Estos indicadores son ítems o líneas maestras en base a las cuales es necesario recopilar información para construir los indicadores de género. Es posible que no en todas las ocasiones se disponga de información suficiente para poder obtener el indicador planteado, especialmente debido a la ausencia de desagregación por sexo de alguna de la información relevante. No obstante, la inclusión de estos indicadores en el trabajo que se pretenda realizar puede servir como impulsor para ambos. Siendo necesaria la accesibilidad a la información como condición primordial de construcción de un indicador, la tradicional ausencia de datos desagregados únicamente debe de servir en este caso para impulsar la necesidad de recopilar la información con ese nivel de desagregación (de hombres y de mujeres). La imposibilidad de acceder a los datos por sexo se presenta en la actualidad como un reto y no como una incapacidad de construcción de indicadores.



En este contexto, podemos comenzar a detectar los pasos precisos para llegar a construir, en un proyecto o programa determinado, un compendio de indicadores útiles para observar el impacto que tiene o puede tener el programa sobre hombres y mujeres. A continuación se presentan de manera ordenada los eslabones de este proceso:

A. Adecuación de los objetivos: Cuando nos acercamos a construir indicadores debemos de hacerlo ligándolos estrechamente con los objetivos planteados desde el programa (proyecto, acción, etc.). La situación ideal pasa por disponer de objetivos que estén claramente definidos.

Las situaciones posibles respecto a los objetivos son:

- *Que no existan objetivos claros:* en este caso es preciso clarificarlos, puesto que la ausencia de metas (cuantitativas o cualitativas) imposibilita la creación de indicadores
- *Que existan objetivos claros y fácilmente cuantificables:* por ejemplo, incrementar la tasa de la población universitaria en una región en un 10% en un horizonte temporal de cinco años, velando la igualdad de género. En este caso resulta relativamente sencillo crear un indicador que mida el crecimiento de universitarios y universitarias en la región.

$$\text{Tasa de crecimiento} = \frac{\text{Universitarias /os}_{\text{Inicial}} - \text{Universitarias /os}_{\text{Final}}}{\text{Universitarias /os}_{\text{Final}}} \times 100$$

Donde inicial = año de referencia inicial Donde final = año último de análisis

Es también medible el acceso a la universidad para hombres y mujeres calculando este mismo indicador por sexo y observando si las tasas de crecimiento han sido idénticas o una inferior a la otra.

En la medida que las mujeres partan de una situación de discriminación inicial, los avances se entienden más sustanciosos si la tasa de crecimiento de ellas es superior a la de ellos (de manera que podrán alcanzar el mismo grado en un tiempo razonable).

- *Que existan objetivos cuyos resultados sean menos sencillos de identificar.* Son objetivos, en general, referidos a procesos sociales y cuyo análisis suele requerir una aproximación de carácter más cualitativo. Los objetivos planteados en lo relativo a avances en la igualdad de oportunidades se encuentra, en muchas ocasiones, entre este tipo de objetivos.

Algunos indicadores cuantitativos de empoderamiento, por ejemplo, pueden ser el número de propuestas impulsadas por las mujeres objeto de un proyecto durante un periodo de tiempo. Igualmente puede ser porcentaje de éxito de propuestas de las mujeres (que han prosperado) objeto del proyecto. En el caso de tratarse de un ámbito específico de igualdad de oportunidades, los avances deben de medirse desagregando por sexo y poniéndolo comparativamente respecto a los hombres.

Algunos indicadores cualitativos podrán ser: ¿perciben los hombres y mujeres de la zona rural donde se realiza el proyecto que las mujeres están modificando comportamientos y que están tomando posiciones de poder en la toma de decisiones?, ¿Cuál es la posición de las instituciones locales en el proceso de empoderamiento de las mujeres?

Si los objetivos están próximos a la segunda categoría (claros y fácilmente cuantificables) los indicadores que se construyan serán de tipo cuantitativo y de carácter standard, si bien desagregados por sexo. Por otra parte, suelen presentarse en este caso indicadores de resultados.

Si están más cercanos a la última categoría (de proceso o cambio, poco cuantificables) suelen ser indicadores que muestran el avance en las necesidades estratégicas de género y suelen ser indicadores cualitativos.

Las condiciones de partida respecto a los indicadores deben de cumplir tres criterios:



- ✓ El objetivo general debe de enunciar el resultado (directo) a alcanzar de forma que el programa pueda ser evaluado.

Esto significa que debería indicar qué perfil se pretende incluir como persona beneficiaria; cuánto es deseable alcanzar; qué periodo debe lograrse el objetivo; los conceptos deberían de estar claramente definidos y establecerse objetivos realistas y verificables.

En algunas ocasiones estas condiciones se ven limitadas principalmente por situaciones del siguiente tipo:

- Los programas no suelen disponer de objetivos cuantificables
 - No se cierran horizontes temporales
 - Los conceptos son confusos
- ✓ Los objetivos deben de ser expuestos al inicio del periodo de programación. La adecuación de las acciones a los objetivos difícilmente se pueden llevar a cabo si estos objetivos no se exponen inicialmente. Respecto a los indicadores, su construcción se hará en función de esos objetivos. En la medida que se incorporen objetivos nuevos se verán las necesidades de incluir indicadores adicionales.

En el caso de los objetivos transversales, como es el de la igualdad de oportunidades y de trato, la inclusión de los mismos suele realizarse una vez iniciado el proyecto (un caso claro para España, ha sido la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la implementación de programas cofinanciados por los fondos estructurales). Por ello, es preciso construir nuevos indicadores capaces de captar la realidad de género y el impacto que sobre hombres y mujeres tienen las actuaciones públicas cofinanciadas.

B. Identificación de las brechas de género: siempre que puedan realizarse y sean pertinentes se definen cálculos para cada sexo. En el proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de acciones, la primera cuestión a plantearse es la pertinencia de la dimensión de género. Para ello es

preciso por una parte, analizar si la propuesta va dirigida a algún grupo específico de personas (en el momento en el que pueda distinguirse un efecto directo o indirecto sobre hombres y mujeres, el aspecto de género será pertinente). Por otra, observar si en el área sobre la que se esté trabajando existen diferencias en los valores pertenecientes a cada sexo. En ambos casos será pertinente la revisión desde el género.

Desde la perspectiva de género, la información se revela más importante no al tomar aisladamente el valor de cada indicador por sexo, sino al comparar los dos valores, es decir, cuando se observa la brecha o diferencia existente entre hombres y mujeres.

Una vez observados y analizados los objetivos verticales y horizontales (o transversales, como suele ser el caso de la perspectiva de género), el segundo paso se centra en intentar identificar cuál es la situación de partida de hombres y mujeres y cuáles pueden ser los efectos directos e indirectos generados sobre hombres y mujeres. Para ello, es preciso conocer la forma de vida de unos y otras, la disponibilidad de recursos (económicos, humanos, etc.) de ellos y ellas, las distintas necesidades y los distintos roles de género que juegan en la sociedad hombres y mujeres.

Si bien es cierto que para cada proyecto deben de analizarse unos datos específicos, cabe aquí presentar algunos pasos que ayudan a formarse una idea de las posibles brechas de género que pueden darse:

- *Desagregación de información por sexo:* es preciso tener una serie de datos de inicio y fin de hombres y mujeres objeto de análisis que permita analizar si existen a priori brechas de género. En el caso del ejemplo de incorporación a la Universidad, una primera observación de cuántos hombres y mujeres forman parte del alumnado de ciclo superior ya ofrece una posible diferencia.
- *Análisis conceptual de la información desde una visión de género:* algunos indicadores ya construidos y frecuentemente utilizados no hacen visible la aportación de uno de los sexos. Sin que sea algo exclusivamente de las mujeres, esta invisibilidad suele ser del aporte femenino a la economía o a la sociedad. Por ejemplo: el aporte realizado dentro de los hogares, en el trabajo voluntario o en las acciones de cuidado "gratuito", tradicionalmente desarrollado por mujeres, no se refleja en el Producto Interior Bruto (PIB)



➤ *Identificar cuáles pueden ser las mayores brechas o desigualdades de género:* para ello cabe también preguntarse sobre:

- Tasa de cobertura, es decir, participación respecto al propio sexo.
- Planificación de necesidades. Las realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres son distintas, sus necesidades inmediatas también. Las necesidades relacionadas con el cuidado de personas mayores y de niños y niñas ha condicionado tradicionalmente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o lo ha sesgado imponiendo, en muchos casos, la jornada parcial como solución a las necesidades familiares (suponiendo esto una menor retribución para ella, una menor cotización y en el futuro una menor pensión).

La creación de infraestructuras y servicios públicos que cubran las responsabilidades tradicionalmente realizadas por mujeres, impactará positivamente en la calidad de vida de las mujeres. Por lo tanto, las brechas de género deben de observarse en la dotación de elementos de acompañamiento de los proyectos relativos a las responsabilidades familiares.

- Modo de incorporación: puede ser que la participación de las mujeres en el proyecto se realice de forma equitativa respecto a los hombres. El análisis de género no debe de quedar ajustado únicamente a un número de participación, sino también a otros aspectos cualitativos tales como: ¿esa participación o incorporación se realiza con iguales condicionantes?
- Razones para la desigual participación o presencia sectorial. La reproducción de roles masculinos y/o femeninos y el constructo social de estos roles, suele reproducirse en el proceso formativo y laboral, por ejemplo, elección de tipo de trabajos: soldador tradicionalmente entendido para hombres y limpiadora para mujeres. Las razones que hay detrás de estas elecciones se presentan como brechas de género a observar desde un punto de vista cualitativo.



- Análisis del entorno y los efectos indirectos. El vínculo entre el ámbito público y el privado, entre los trabajos mercantiles y los trabajos realizados en el hogar está marcado por las relaciones de género. Por ejemplo, la presencia y especialización de las mujeres en la realización de tareas de cuidado de niños y niñas, de familiares enfermos y enfermas, de personas mayores, etc., puede estar marcando la ausencia de algunas mujeres del mercado laboral.

La creación de proyectos con intenciones definidas, puede tener un impacto positivo o negativo sobre las relaciones de género

En definitiva, en un segundo paso se plantea la necesidad de disponer de una máxima cantidad de información desagregada por sexo, pero principalmente de detectar para cada programa o proyecto dónde se encuentran los mayores diferenciales de género. Estas ideas previas de género marcan la pauta para la posterior construcción de indicadores que capten esas brechas de género y su evolución.

C. Elección de categorías de indicadores: los indicadores pueden presentarse de acuerdo a distintas clasificaciones, no obstante, el más frecuente, suele ser el referido a indicadores de realización, de resultado y de impacto. De acuerdo a esta clasificación se va a proceder a observar cómo, en su construcción, se introduce la perspectiva de género.

- *Indicadores de realización:* referidos al uso de recursos asignados a cada proyecto, de manera que se trata de indicadores que analizan cómo se está utilizando el dinero, los recursos humanos, o cómo se están incorporando productos a ese proyecto. Sirven para controlar los logros en el curso de la ejecución de un proyecto. La presencia de análisis previos sobre el impacto de género tras la realización de las acciones permite ver la presencia real de la igualdad de oportunidades y de trato en la implementación de las acciones.

Es habitual encontrar ciertas dudas sobre la incorporación del género en este ámbito de indicadores puesto que, en muchos



casos, no se observan hombres y mujeres directamente. Por ejemplo, la publicidad llevada a cabo para lograr demanda formativa en una acción de formación continua no implica en sí misma a hombres y mujeres más allá que la mera realización del diseño y posterior campaña publicitaria por parte de hombres o mujeres. Sin embargo, puede tratarse de una publicidad en prensa anunciando un curso de "soldadores" marcadamente contraria a la modificación de roles

Cada proyecto tendrá sus propias particularidades, no obstante, algunas claves para identificar el género en esta categoría de indicadores son las siguientes:

- Análisis desde la demanda directa. Es preciso considerar aspectos como la cuantía de la demanda por sexo, las razones que pueden identificar tasas de demanda diferencial, o el tipo de publicidad realizada.
- Análisis desde la oferta. Igualmente se debe de situar el análisis en observar dónde se encuentra la gente (hombres y mujeres) en la creación de las distintas actividades desarrolladas por el proyecto. Des esta manera pueden construirse indicadores del número de puestos ofrecidos en la formación por el sexo, del presupuesto gastado en hombres y mujeres, programas generados para asesoramiento de mujeres empresarias, etc.
- Cobertura de las necesidades de cuidado en el proyecto. La realización de infraestructuras específicas para responder a tareas tradicionalmente realizadas por mujeres son en sí datos de realización adecuado a la respuesta de necesidades sociales. Su creación puede ser facilitador para la incorporación de mujeres en el mercado de trabajo. Así podría incorporarse un indicador que sea de peso del presupuesto asignado a la construcción de infraestructuras del cuidado (ejemplo: áreas de cambio de pañales en baños públicos, de guarderías en empresas, etc.)
- Análisis de la movilidad y accesibilidad. La ubicación de las infraestructuras creadas puede condicionar la mejora de la calidad de vida de las mujeres en la medida que éstas estén situadas en el entorno de



movimiento de las mujeres o se encuentren debidamente comunicadas a través de transporte público. En este sentido, algunos indicadores pueden venir referidos a adecuación de las líneas de transporte urbano, frecuencia de horario, reducción del tiempo de traslado para acceder, precio, calidad del servicio, etc.

- Igualmente, las mujeres suelen ser las cuidadoras y las que llevan el carrito del niño o la niña, silla de ruedas, carros de la compra... Los elementos urbanísticos de movilidad (rampas...) se convierten, de esta manera, en aspectos a considerar desde el ámbito de género. La simple cuantificación (% de accesos con rampas, con agarraderas, etc.) puede ya presentarse como un indicador de medición en la mejora de la accesibilidad de mujeres o personas con discapacidad o con dificultades de movimiento a los lugares públicos.

- Análisis desde el trabajo. Oferta de empleo para la realización de los proyectos y facilidad de acceso a estos puestos para hombres y mujeres. El desempeño de tareas resulta más sencillo de medir puesto que se trata de la cuantificación de personas empleadas, pero también de identificación de brechas de género en esa incorporación o análisis de las razones que llevan a esa desigual contratación.

- *Indicadores de resultados:* resultados inmediatos del programa. Estos indicadores miden el alcance de las medidas para hombres y mujeres. Miden cuál es el output a corto plazo de las acciones. El interés de crear indicadores de género en este caso es conocer si las medidas planteadas afectan equitativamente a hombres y mujeres en lo que a la ejecución de la medida se refiere.

En la medida en que la ejecución de los programas recaiga sobre personas la creación de indicadores que muestren el grado de participación de hombres y mujeres será más sencillo de obtener y de construir. Al ser estos indicadores de ejecución final del proyecto pueden ya detectarse los fenómenos que han ocurrido a lo largo del periodo analizado.



Algunos aspectos a considerar a la hora de estructurar el tipo de indicadores que entrarían a formar parte de indicadores de resultados serían:

- Análisis de participación: se trataría de observar la participación en equidad de hombres y mujeres. El indicador cuantitativo puede tomarse en términos absolutos, o, con mayor validez, en términos relativos
 - No obstante, la participación puede medirse igualmente entre aquellos proyectos que no van dirigidos directamente a personas, sino a la construcción o mejora de una empresa, de un edificio, de un servicio, etc.. En estos casos, debe de considerarse la composición de los colectivos implicados
 - Análisis de acceso: introduciría indicadores que interpreten la desigual participación de hombres y mujeres en los proyectos evaluados: tasas de incorporación (demanda /oferta), razones de esa desigual incorporación. Se trataría de indicadores de carácter cualitativo
 - Análisis de satisfacción: la satisfacción de las personas y agentes involucrados en el programa / proyecto servirá para identificar mejoras en la calidad del mismo. Pueden crearse indicadores en forma de baremo (mayor a menor satisfacción) tomando como variable analítica el género: grado de satisfacción por sexo, análisis de insatisfacción por razón de género.
 - Análisis de éxito del programa: los beneficios (o perjuicios) del proyecto no siempre se observan pasado un tiempo desde la finalización del programa. En ocasiones éstos se observan con anterioridad como consecuencia por ejemplo de la renuncia de personas beneficiarias al servicio (beneficiarios /as que abandonan el programa por razones de empleo)
- Indicadores de efectos y/o impacto: son los indicadores que miden la efectividad de ese programa y resultan especialmente idóneos para analizar la situación de hombres y mujeres como consecuencia del desarrollo de proyectos. Se obtienen únicamente



a partir de que ha finalizado el proyecto y ha transcurrido el tiempo necesario para comprobar el efecto de las medidas aplicadas.

La situación ideal en la construcción de este tipo de indicadores pasa por aislar las relaciones causales entre las situaciones novedosas (de hombres y mujeres) y la ejecución del programa. Dicho de otra manera, serán más ajustados cuanto más capacidad tengan de eliminar los efectos que han ocurrido en la realidad, pero que hubieran ocurrido igualmente.

Desde la visión de género pueden identificarse indicadores observando aspectos como:

- Aspectos de éxito: se identifican los niveles de éxito respecto a los objetivos especificados en el programa desagregados por sexo. Tasa de éxito por sexo (% de mujeres que han encontrado trabajo después de la formación, ídem para hombres)
- Aspectos de situación laboral: los efectos o impactos en la contratación de personas como consecuencia de la puesta en marcha del servicio, empresa, etc... Tasa de supervivencia de empresas de hombres y mujeres. Mejora de la relación empleo-formación para hombres y mujeres. Reducción de la segregación horizontal. Reducción de la segregación vertical. Reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Mejora del acceso de mujeres a la formación continua.
- Aspectos de generación de empleo por la incorporación de medidas de igualdad. Creación de infraestructuras para la conciliación de la vida familiar y laboral que se traduce en generación de empleo. Tasas de ocupación por sexo. Índice de segregación ocupacional...
- Aspectos de mejora en la calidad de vida: los efectos sobre la calidad de vida de los hombres o mujeres como consecuencia de la puesta en marcha de proyectos y el fomento de servicios facilitadores. Los indicadores vendrán referidos a la corresponsabilidad en las tareas del cuidado y/o responsabilidades familiares: promoción de igualdad de género en los permisos de paternidad-maternidad. Mejora de la



integración y refuerzo de la iniciativa de mujeres rurales por la adecuación del transporte público. Mejoras en la flexibilidad laboral y conciliación de vida laboral y familiar para hombres y mujeres.

- Aspectos indirectos: la finalidad última desde el punto de vista de género es alcanzar la situación de equidad entre hombres y mujeres. Esto pasa por la ruptura de roles tradicionales de género.

D. Aspectos Clave: cualquier programa o proyecto tiene sus particularidades y, por lo tanto, no existe ninguna ecuación mágica que ofrezca una cantidad de indicadores de género útiles para la totalidad de casos. Sin embargo, si es cierto que algunos pasos comunes pueden servir para llegar a saber cómo evoluciona la situación de hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Éstos son:

- *Desagregar la información por sexo:* la información de la que se disponga debe desagregarse por sexo por varias razones
 - Con el objetivo de observar las brechas de género, es decir, la distancia entre hombres y mujeres
 - Observar la disponibilidad o no de este tipo de dato cuando intenta desagregarse por sexo. En ocasiones no se ha desagregado por sexo ya que las bases de datos manejadas no identifican el ítem sexo, sin embargo, podría resultar relativamente sencillo de obtener este dato
 - Hacer propuestas nuevas de indicadores. El uso de indicadores tradicionales pueden ser una condición necesaria, pero no suficiente para captar las realidades de género, por lo tanto, la desagregación de datos posibles da una perspectiva de cuáles son las grandes ausencias de género.
- *Incorporación de indicadores cuantitativos y cualitativos:* los indicadores cuantitativos han sido tradicionalmente más utilizados quizá por ser más fáciles de manejar una vez se dispone de información. No obstante, algunos aspectos de género se hacen imposibles de analizar desde un análisis cuantitativo. Si pueden acotarse, en una escala que los aproxime a la cuantificación o, al menos a la presentación.



Esta combinación de indicadores se puede identificar en cada una de las categorías de indicadores propuestos.

- *Incorporación de indicadores de carácter absoluto o relativo:* los avances en los procesos pueden tomar indicadores en términos absolutos o relativos.

En términos absolutos: se toman como cuantías o hechos sin venir referidos al universo. Aunque ofrecen una primera información de volumen de volumen por sexo, únicamente deben de ser utilizados cuando no queda una posibilidad para ofrecer la información en términos relativos.

En términos relativos: establece indicadores que vengan referidos a algo. Lo más común cuando pretende observarse una realidad de género es hacerlo teniendo en cuenta:

- Diferencias de género: mostrando la relación entre hombres y mujeres. En este caso se incluyen también los índices de feminidad, es decir, número de mujeres sobre hombres por cien. Indican la presencia de mujeres en relación a la presencia de hombres.
- Diferencias intrasexo: se muestran datos por sexo.

No puede afirmarse que ninguno de estos indicadores sea mejor que el otro. Deben utilizarse como indicadores complementarios y no sustitutivos, no siendo siempre necesario incorporarlos todos al estudio.

- *Incorporación de indicadores de carácter bruto y neto:* en este caso, los indicadores en términos brutos y netos son especialmente útiles al analizar el impacto. Para distinguir en qué consisten podemos asociar bruto y neto con las siguientes claves:
 - Efecto bruto: se trata de los cambios producidos en la persona y que responden a los objetivos generales del proyecto pero donde no se puede atribuir una relación causal entre el proyecto y la situación, sino que, ha podido contribuir a que esta situación sea distinta en combinación con otra serie de elementos. Incluso puede ser que el cambio no se deba en absoluto al proyecto y se esté identificando como propio.



- Efectos netos: son aquellos que muestran la relación causal entre las acciones y la situación de las personas. Por ejemplo: tasa de mujeres que tienen título universitario de ingenieras y desempeñan trabajos de ingeniería.

E. Elección del marco cronológico: la comparabilidad entre indicadores viene condicionada, no únicamente por el consenso en los conceptos sino también por la homogeneidad en los períodos de recogida de información.

- Creación de un sistema de indicadores: el consenso en los conceptos y en el listado de indicadores de género es preferible realizarlo lo más próximo al inicio del programa como garantía de incorporación de la información en el tiempo y forma
- Decisión de tiempos de recogida: es preciso llegar a acuerdos de la temporalidad en la que es recopilada la información puesto que lo contrario puede llevar a la imposibilidad de realizar comparaciones. Por ejemplo, incremento de subvenciones a la inversión de empresas. Desde una visión de género, cabe inicialmente, definir qué se considera como empresa de mujeres. Inmediatamente después debe de definirse cuándo se toma esa información. Por ejemplo, a los cinco meses de haber puesto en marcha la iniciativa de subvencionar la actividad económica.
- Decisión de tiempos de evaluación de efectos: igualmente debe decidirse cuándo se recopila la información sobre los efectos del programa.

F. El uso de las fuentes de información: al igual que se han consensado los conceptos y los tiempos, debe de existir un acuerdo sobre las fuentes estadísticas utilizadas, bien para poner los resultados en referencia, bien para homogeneizar el dato (indicador) ofrecido.

El sentido común apunta a aprovechar las fuentes estadísticas ya conocidas y refrendadas como punto de partida para la creación de indicadores de género por dos razones básicamente: resulta más económico (en términos monetarios y de tiempo) y además permitirá la comparabilidad entre distintos territorios, programas, etc. Las dificultades o deficiencias que se encuentren en este proceso llevarán a proponer la creación de fuentes de información propias.



- *Fuentes de información existentes:* la información que, tanto un proyecto pequeño como uno de carácter nacional requiere, tiene en muchas ocasiones el referente en alguna fuente estadística establecida desde años atrás. El aprovechamiento de las mismas se presenta como una primera solución para el objetivo de incorporar la perspectiva de género en los proyectos. Para ello es preciso centrar los esfuerzos en dos aspectos:

- ➔ Desagregar por sexo: en algunos casos ya se produce y publica la información desagregada por sexo en áreas como la relativa al mercado laboral. No obstante, no toda la información suele venir desagregada por esta categoría de análisis cuando la información es requerida en términos territoriales. Las razones pueden ser porque el nivel de desagregación que produce no permite que los indicadores sean estadísticamente significativos.

Pero también puede ser que existiendo este dato o pudiéndolo obtener con cierta facilidad no se haya producido o no se haya hecho visible (publicado). Cualquiera de las dos opciones requeriría una solución sencilla y facilitaría la dotación de información fidedigna y comparable.

- ➔ Problemas conceptuales o ausencias: desde la visión de género pueden considerarse críticas a la conceptualización de las estadísticas que se usan tradicionalmente en un campo de estudio. Si utilizamos como ejemplo la encuesta de población activa, algunas personas estudiosas del tema han mostrado en trabajos científicos los errores conceptuales de "inactividad". El impacto que ello supone es la consideración de un grueso numeroso de mujeres bajo esta rúbrica (especialmente cuando el corte se hace por edad) por no considerar el trabajo doméstico, sino exclusivamente el trabajo mercantil.

Las propuestas de reconceptualización se presentan en este caso como la solución para contar con estadísticas sensibles al género.

- *Fuentes de información ad hoc:* en ocasiones el indicador de referencia para observar si los resultados del proyecto desde una visión de género son aceptables no es posible conseguirlo con las



fuentes estadísticas al uso. Se requiere la búsqueda de nuevas fuentes. En este caso debe trabajarse:

- ➔ Consenso de nuevos indicadores: debe de existir un consenso de las nuevas respuestas que se necesitan para construir instrumentos de cómo plantear la pregunta. En este caso se pretende buscar un indicador de producción de bienes y servicios por parte de hombres y mujeres tanto en el ámbito público -trabajo mercantil- como privado -trabajo doméstico, voluntario, del cuidado, etc.-
- ➔ Consenso en la metodología de medición: ante la presencia de un nuevo indicador a construir deben definirse claramente los conceptos, los tiempos y el modo de recoger esa información.

G. Análisis cualitativo: la combinación de los indicadores propuestos de carácter cuantitativo y cualitativo v a permitir observar en qué medida el proyecto ha cumplido con los objetivos planteados al inicio del mismo. La perspectiva de género en la creación de esos indicadores no está aun completa. Precisa un último paso en la creación de esos indicadores no sólo de los efectos directos y de los avances para hombres y mujeres. No sólo de la comparación de brechas de género transcurrido un tiempo desde la implementación del programa, sino de revisión de los impactos (efectos) indirectos del proyecto sobre las realidades de género. Habitualmente éstos se producen en la interconexión entre los ámbitos público y privado, es decir, en la perpetuidad o variación de los roles de género.

En la selección de indicadores de género se han considerado unos criterios básicos que se muestran a continuación:

- Los indicadores deben estar desagregados por sexo. La información para ser analizada desde la perspectiva de género debe de estar desagregada por sexo.
- Los indicadores deben estar consensuados
- Los indicadores deben de ser fáciles de utilizar y de entender. El uso de indicadores debe de ser lo suficientemente factible como para que este instrumento de visibilización se utilice por parte de las personas usuarias y ejecutoras de los programas.
- Los indicadores deben de estar claramente definidos. La definición de los indicadores no debe de dejar posibilidad de confusión, de



forma que el indicador sea calculado de igual manera con independencia de quién lo calcule

- Los indicadores serán una combinación de instrumentos de carácter cualitativo y cuantitativo. La utilidad de información no cuantificable se obtendrá a través de una aproximación cualitativa de la realidad de hombres y mujeres
- El número de indicadores utilizados será pequeño
- Los indicadores planteados deben de ser capaces de visibilizar las necesidades de las personas usuarias de estos indicadores. Los indicadores deben de obtener la información clave que resuma la situación estática y dinámica en términos de igualdad de oportunidades.
 - ➔ Necesidades Básicas: son las necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados y que, con frecuencia, se relacionan con las condiciones de vida. Satisfacer estas necesidades no implica alterar el equilibrio de poder y posición de hombres y mujeres
 - ➔ Necesidades estratégicas: son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres. Son aquellas tendentes a modificar las relaciones de género en el ámbito social que permita alcanzar la igualdad entre los sexos.
- Los indicadores deben ser capaces de captar las modificaciones en el tiempo de la realidad de hombres y mujeres y de ser comparables en ese tiempo. Los indicadores pueden sufrir modificaciones o deben de ser flexibles para ser capaces de captar realidades cambiantes.

La propuesta de indicadores aquí apuntados no pretende agotar todos los indicadores posibles, bien al contrario, intenta dar un apoyo instrumental en la construcción de indicadores de género para facilitar a los /as gestores /as la inclusión de la óptica de género en la ejecución de sus programas.

4.4 METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO.



4.4.1 METODOLOGÍA SMART

LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO ESTABLECE DOS CRITERIOS PARA DECIDIR SI LOS IMPACTOS SERÁN POSITIVOS O NEGATIVOS:

- Las políticas deberían promover la igualdad de género (derechos iguales e igual tratamiento)
- La autonomía (la posibilidad de que las mujeres y los hombres decidan sobre sus propias vidas)

Procedimiento: cuatro pasos

Paso 1: Consiste en un instrumento para evaluar la pertinencia del género en una propuesta de política

Dos preguntas:

¿la propuesta de política va dirigida a uno o más grupos objetivo (como por ejemplo personas que trabajan en granjas, minorías étnicas, personas que conducen coches, personas con alguna minusvalía, etc.)?

¿existen en el ámbito de la propuesta de dicha política diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, las posiciones, la representación, las normas y los valores)?

Paso 2: paso tras decidir si la propuesta es pertinente, es describir la situación actual de las relaciones de género en el ámbito de dicha política. ¿Cómo están las posiciones, los recursos, etc. (que son relevantes a dicha política) distribuidos actualmente entre las mujeres y los hombres? ¿Qué reglas formales o informales sobre la masculinidad o la feminidad existen

Paso 3: análisis de la propuesta de política.



- Análisis esquemático de la definición del problema, los objetivos básicos, razones, motivaciones y medios de la propuesta de dicha política.
- hasta qué punto se menciona o se toma en cuenta la situación de las mujeres y los hombres
- Intenta evaluar los efectos de la propuesta sobre la situación de las mujeres y los hombres. . ¿afecta a las estructuras básicas del género? ¿y afectará a los mecanismos existentes?
- Los dos criterios establecidos (igualdad y autonomía) se utilizan para decidir si la propuesta de política tendrá un impacto positivo o negativo sobre las relaciones de género.

Paso 4: El paso final es comparar los posibles efectos de la propuesta de política con la situación actual y las tendencias previstas

- ¿Incurrir la propuesta de política en posibles tendencias positivas o negativas?
- ¿Causará otros efectos positivos o negativos?
- ¿Cómo se pueden interceptar los posibles efectos negativos de la propuesta de política y qué alternativas que promuevan la igualdad de género se pueden formular?

¿Qué necesita una organización para aplicar el instrumento?

- Voluntad política.
- Un buen conocimiento del proceso de las políticas
- Concienciación y "sensibilización sobre el género" de las personas implicadas en el elaboración de las políticas.
- Mecanismos de control para asegurar que el método SMART se aplica en todas las propuestas.



- Datos sobre hombres y mujeres y relaciones de género en todos los diferentes ámbitos de las políticas
- Las subvenciones y recursos necesarios

4.4.2 METODOLOGÍA GEMS

Objetivo General del Método:

Introducir aspectos relacionados con la igualdad de género en las estructuras de gestión y control de las organizaciones y las empresas, entre otras áreas la de los Recursos Humanos

Objetivos Específicos:

- Proporcionar una descripción de la situación en cuanto a la igualdad de género en la gestión de los RR.HH.
- Plantear medidas con las que hacer que la situación cambie
- 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 de los RR.HH.
- Clasificar el trabajo relacionado con la igualdad de género para poderlo comparar con el desempeñado en otras organizaciones.

Procedimiento:

- Los participantes empiezan por recopilar la documentación de la organización y estudiarla con detenimiento para poder responder a las preguntas de la tarjeta de medida.
- Se elabora una lista de referencias



- Se responde a las preguntas de la tarjeta de medida marcando la alternativa que corresponde respecto al punto hasta el que la organización ha llegado en su trabajo relacionado con la igualdad de género
- Se reflexiona dentro del grupo acerca del motivo por el que se ha seleccionado cada alternativa, y se da una explicación de ello.
- La organización recibe un perfil sobre igualdad de género en lo concerniente a salarios y prestaciones
- Se esboza un plan de acción determinado de qué manera ha de trabajar la empresa /organización para hacer efectivos unos cambios que resulten en una mayor igualdad de género

Análisis de documentos:

- Los convenios colectivos locales,
- Los informes anuales,
- Los planes para la igualdad de género,
- Las políticas salariales,
- Las evaluaciones,
- Y otro material similar

Otra documentación:

- Referencias y actividades pertenecientes a otras áreas como son
 - la información y la comunicación,
 - la política de compra,
 - etc.



- El método también se ocupa de aquellos procedimientos de la organización que no se plasman por escrito y que tienen lugar en la práctica

Herramientas y metodologías de recolección de datos e información:

- Registros /Grabaciones
- Documentos Internos
- Entrevistas
- Discusiones o Focus Groups
- Encuestas y Cuestionarios
- Historias



Tarjeta de Medida

Perfil de Evaluación con GEM	
Nombre de la Iniciativa / Proyecto:	
Responsables del Proyecto u Organización que lidera:	
Objetivos del Proyecto: Objetivos Generales Objetivos Específicos	
Resultados esperados:	
Componentes del proyecto / actividades:	
Objetivo de Audiencia: (target)	
Duración del Proyecto:	



Diputación
de Cádiz

IGUALDAD
Igualdad de Género

plan estratégico
para la
igualdad
de oportunidades entre
mujeres y hombres





Persona/s Examinadora/s contacto de GEM / Detalles:	
Metas Generales de Evaluación:	
Metas Específica de Género:	
Cuestiones de género y RR.HH. a las cuales se hará referencia en la evaluación:	
Indicadores utilizados para la evaluación:	
Metodología/s utilizada/s en la evaluación:	
Cronograma del proceso de evaluación: (timeline)	

4.5 EL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO O MAINSTREAMING: LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA ÓPTICA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS.

Aproximación teórico-conceptual al Enfoque Integrado de Género. Naciones Unidas y Comisión Europea.

Los esfuerzos para promover una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres también contribuyen a la consecución de otros objetivos sociales y económicos. Así, los objetivos de desarrollo no se cumplirán si no se identifican y abordan las necesidades y prioridades de las mujeres, además de las de los hombres. Cada vez existen más datos que demuestran que las diferencias y desigualdades de género afectan directa e indirectamente al impacto de las estrategias de desarrollo y por tanto a la consecución de los objetivos de desarrollo generales. Incluso en áreas donde en un principio la perspectiva de género se consideraba irrelevante, como por ejemplo en el comercio y la macroeconomía, se reconoce cada vez más que el desarrollo sólido ha de estar basado en al evaluación de las contribuciones de las mujeres, además de las de los hombres, y en el impacto potencial de cambio económico sobre la productividad y las situaciones de vida tanto de las mujeres como de los hombres.

Las diferencias y disparidades persistentes entre las mujeres y los hombres pueden significar que las mujeres tengan que cargar con muchos más de los costes del subdesarrollo y que las mujeres puedan obtener menos beneficios que los hombres de las intervenciones para el desarrollo. Esto tiene implicaciones negativas, no sólo para las mujeres en sí, sino para la sociedad en su conjunto. Las mujeres representan la mitad de los recursos y la mitad del potencial de cualquier sociedad. Este potencial permanece sin desarrollar cuando las mujeres se encuentran limitadas a causa de la desigualdad y la discriminación.

El hecho de que la ONU se haya centrado en las tres últimas décadas en el avance de la mujer y en la igualdad de género ha causado un mayor reconocimiento internacional sobre la importancia de la perspectiva de género en relación con los objetivos generales de las Naciones Unidas, como la erradicación de la pobreza, los derechos humanos, la buena gobernabilidad, el desarrollo sostenible del medio ambiente, y con todas las áreas de trabajo de la ONU. Al elaborar y planificar las políticas, se deben tener en cuenta esta perspectiva de género para asegurar la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres y un desarrollo sostenible centrado en las personas.

El empoderamiento de la mujer y un enfoque basado en los derechos son centrales para la promoción de la igualdad de género dentro del trabajo fundamental de la ONU.

El empoderamiento de la mujer:

El empoderamiento de la mujer implica que las mujeres consigan poder y control sobre sus propias vidas. Conlleva un aumento de la concienciación, un desarrollo de la confianza en sí mismas, una expansión de las posibilidades, un mayor acceso al control de los recursos y los procesos de toma de decisiones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y las desigualdades de género. El proceso de empoderamiento es tan importante como el objetivo en sí. El empoderamiento viene de dentro, las mujeres se dan más poder a ellas mismas. Las aportaciones para promover el empoderamiento de la mujer deberían hacer más fácil la expresión de las necesidades y prioridades de las mujeres y el desempeño de un papel más activo en la promoción de estos intereses y necesidades. El empoderamiento de la mujer no se puede conseguir aisladamente, los hombres han de estar presentes en el proceso de cambio. No hay que entender el empoderamiento como un proceso en el que las victorias para las mujeres impliquen derrotas para los hombres.

Enfoque basado en los derechos:

La igualdad y la no discriminación basadas en el género están en el centro de los derechos humanos. Este enfoque para el desarrollo basado en los derechos refuerza las razones para un desarrollo sostenible participativo y centrado en las personas. Los estándares y las normas de derechos humanos incluidos en los tratados e instrumentos internacionales y regionales proporcionan el marco para el enfoque basado en los derechos para la promoción de la igualdad de género. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) elabora el derecho de la mujer a la no discriminación "en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La ONU lleva a cabo acciones para integrar los derechos humanos en todas sus actividades promueven el pleno disfrute de todos los derechos humanos por parte de las mujeres.

Dos estrategias importantes guían la promoción de la igualdad de género en el trabajo fundamental de la ONU: las intervenciones específicas en apoyo del empoderamiento de la mujer y de la promoción de la igualdad de género, y la



estrategia de mainstreaming de género. Estas dos estrategias, aunque estén separadas, son complementarias y están interrelacionadas. La adopción del mainstreaming de género por parte de una organización no implica que no se necesiten actividades con objetivos específicos.

Intervenciones con objetivos específicos:

Las actividades dirigidas directamente a la consecución de las necesidades específicas de los diferentes grupos de mujeres fue una primera estrategia llevada a cabo para la promoción del avance de las mujeres y la igualdad de género en la ONU. Las actividades con objetivos específicos son aquellas donde los principales objetivos son la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, es decir, la actividad se lleva a cabo con el propósito principal de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El apoyo específico continúa jugando un papel importante en el trabajo de la ONU. Dichas actividades van específicamente dirigidas a las prioridades y necesidades de las mujeres, a través, por ejemplo, de la legislación, el desarrollo de políticas, la investigación, y los programas y proyectos en funcionamiento. Las iniciativas específicas que se centran expresamente en las mujeres, o en la promoción de la igualdad de género, son importantes para reducir las disparidades existentes, sirviendo como vehículo de promoción de la igualdad de género y para la creación de un entorno para cambiar el desarrollo establecido. Las iniciativas específicas para las mujeres pueden crear un espacio para el empoderamiento de la mujer y pueden actuar como una importante incubadora de ideas y estrategias que se pueden transferir posteriormente al desarrollo establecido.

Mientras que el apoyo específico inicialmente se centraba exclusivamente en las mujeres, el reconocimiento de la importancia de las relaciones entre mujeres y hombres, así como el impacto de los valores, actitudes y comportamiento de los hombres sobre la situación de las mujeres, ha causado que se preste una mayor atención específica a los hombres. El apoyo específico para hacer que los hombres tomen parte cada vez más en la promoción de la igualdad de género es una aportación importante.

El mainstreaming de género:

El mainstreaming de género es la estrategia utilizada para asegurar que la atención a la perspectiva de género y al objetivo de la igualdad de género sea parte integral del trabajo fundamental de la ONU (en políticas, legislación, investigación, así como en la planificación, implementación y seguimiento de los programas y proyectos). La estrategia de mainstreaming se utiliza donde el objetivo principal no es promover la igualdad de género pero sí concierne a la consecución de otros fines, como los de las áreas de educación, salud, agricultura, pobreza y buena gobernabilidad.

El mainstreaming de género fue establecido como estrategia para la promoción de la consecución de la igualdad de género debido a que las estrategias anteriores fallaron en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Las lecciones aprendidas de la implementación de actividades y proyectos especiales para las mujeres en los años 70 y 80, indicaron que aunque tales proyectos resulten esenciales, no pueden por sí mismos producir los cambios necesarios en el estatus de la mujer. Las actividades centradas en las mujeres tendían a ser dejadas al margen y el acceso de las mujeres a los recursos y al poder seguía siendo mínimo. La concienciación sobre estas limitaciones provocó la estrategia de integración que intentó abordar el tema de la marginalización mediante la estrategia de integración que intentó abordar el tema de la marginalización mediante la incorporación de “perspectivas de mujeres” en el desarrollo de las políticas y el diseño de proyectos y su implementación. Sin embargo, las perspectivas de las mujeres eran vistas todavía como “complementos” y normalmente eran incorporadas en las etapas más avanzadas de los procesos de planificación, cuando ya se habían tomado todas las decisiones más importantes y se podía conseguir un impacto real mínimo. Los esfuerzos por corregir estos fallos llevaron hacia la estrategia de mainstreaming de género. El mainstreaming de género se basó en la necesidad de ir más allá del simple intento de integrar o transformar las agendas de trabajo para que pudiesen responder más adecuadamente a las realidades y necesidades tanto de mujeres como de hombres.

El término “mainstreaming” proviene del objetivo del objetivo de aumentar la atención prestada a la igualdad de género en las actividades de desarrollo establecidas. La estrategia está definida en las Conclusiones convenidas por el ECOSOC, 1997/2, como “...el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los

hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”.

El mainstreaming de género implica el llevar la perspectiva de género al centro de atención en todas las áreas de desarrollo de la sociedad (desarrollo económico y político, además de social) y en todos los tipos de actividades como la recopilación de datos y la investigación, el análisis, la legislación, el desarrollo de políticas, el desarrollo de proyectos y programas, así como la formación y otras actividades de desarrollo institucionales. Se necesita incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas además de en el trabajo operacional. El objetivo es asegurar que se toman en cuenta las contribuciones, prioridades y necesidades tanto de mujeres como de hombres. El mainstreaming puede revelar que existe una necesidad de cambios en los objetivos, estrategias y actividades para asegurar que tanto las mujeres como los hombres puedan influenciar, participar y beneficiarse de los procesos de desarrollo. Se pueden necesitar cambios en las organizaciones (en las estructuras, los procedimientos y las culturas de organización) para crear entornos organizativos que vayan encaminados a la promoción de la igualdad de género. También es esencial el desarrollo de la concienciación, los conocimientos, los compromisos y las capacidades de todo el personal, todo ello promovido y facilitado por un fuerte compromiso de gestión.

El mainstreaming de género implica mucho más que el incremento de la participación de las mujeres, conlleva el identificar y abordar la perspectiva de género (los vínculos entre el género y las diferentes áreas del sector o los diferentes problemas) en el trabajo de una organización. El mainstreaming de género conlleva incluir las percepciones, los conocimientos, las contribuciones, las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres para así enriquecer el desarrollo. Las limitaciones de los enfoques de desarrollo que ignoran las perspectivas de género han llegado a estar cada vez más claras.

La implementación de la estrategia de mainstreaming dentro del sistema de la ONU en sí mismo, y el apoyo a la implementación de la estrategia por parte de los Estados miembros, es uno de los medios más importantes para progresar en el avance de la mujer y promover la igualdad de género por todo el mundo. A causa del papel central de la estrategia de mainstreaming de género en el trabajo de la ONU y de sus Estados miembros, nos basaremos en la descripción de algunos de los logros, así como en las limitaciones y las lagunas en la implementación de la estrategia de mainstreaming de género.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, los Gobiernos y la ONU establecieron compromisos para considerar las realidades de las mujeres y los hombres y el impacto potencial de las actividades planeadas sobre las mujeres y los hombres, antes de que se tomen decisiones, se planifiquen acciones o se asignen recursos. La Plataforma de Acción hace un llamamiento para que se efectúe una evaluación o un análisis de la situación de las mujeres y los hombres (que incluya contribuciones hechas tanto por mujeres como por hombres, además de las necesidades específicas y los problemas encontrados) y el impacto potencial de las actividades planeadas sobre las mujeres con respecto a los hombres. El análisis de género se estableció como un instrumento crítico para el mainstreaming de género.

Se ha conseguido mucho desde que se comenzasen los esfuerzos firmes para implementar el mainstreaming de género a mediados de los 90, pero existen todavía grandes lagunas en la implementación. La evaluación del progreso de la implementación dentro de la ONU ha de centrarse en los esfuerzos de los Estados miembros a nivel intergubernamental, así como en los esfuerzos dentro de los organismos de la ONU en sí mismos. Nos centraremos principalmente en el trabajo de los organismos de la ONU, pero comenzaré con algunos ejemplos breves sobre el progreso a nivel intergubernamental.

Nivel intergubernamental

Los logros a nivel intergubernamental al establecer las recomendaciones sobre mainstreaming de género proporcionan el marco para los esfuerzos a realizar a través del sistema de la ONU. Los compromisos hechos por los Gobiernos a nivel global sobre la integración de las perspectivas de género en las diferentes áreas de políticas apoyan los esfuerzos de mainstreaming de género en la ONU, además de a nivel nacional. Estos compromisos no aseguran un cambio por sí mismos. Se necesita mucho seguimiento para asegurar la implementación y se necesita desarrollar unos mecanismos y unos métodos más efectivos para hacer que los organismos de la ONU y los Gobiernos respondan de estos compromisos.

Un reciente e importante desarrollo avance del mainstreaming de género en los procesos intergubernamentales es el establecimiento de un fuerte entorno de acción para el mainstreaming de género entre los Estados miembros. En los últimos años, representantes de alrededor de 25 misiones permanentes de la ONU se han reunido regularmente en Nueva York para hablar sobre cómo se puede incorporar la perspectiva de género de manera más eficaz en los

procesos intergubernamentales, en el trabajo del sistema de la ONU, además de dentro de sus propias misiones para la ONU.

La Comisión sobre la Condición de la Mujer es el principal organismo de elaboración de políticas sobre igualdad de género a nivel mundial, y el mainstreaming de género es un punto permanente en el orden del día de la Comisión. La Comisión pone cada vez más énfasis en la necesidad de centrarse con más fuerza en la implementación y el intercambio de buenas prácticas. Anteriormente, la Comisión sobre la Condición de la Mujer era el principal organismo intergubernamental que se hacía cargo sistemáticamente de la aplicación de la perspectiva de género, pero hoy en día otros organismos, como el Consejo Económico y Social (ECOSOC) y sus comisiones funcionales, así como algunos comités de la Asamblea General, prestan atención regularmente a los temas de igualdad de género. Aparte de los mandatos intergubernamentales contenidos en la Plataforma de Acción, existen muchos otros mandatos específicos sobre diferentes áreas de trabajo de la ONU, por ejemplo, sobre población, estadísticas, derechos humanos, gobernabilidad, reducción de la pobreza, delincuencia y droga, operaciones de apoyo a la paz, todos ellos contenidos en las resoluciones y en las conclusiones convenidas de diferentes organismos de la ONU, como la Asamblea General, y el ECOSOC y sus comisiones funcionales. El Consejo de Seguridad también ha incluido recientemente la perspectiva de género en los debates sobre la paz y la seguridad.

Al evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las cumbres y sesiones especiales recientes de la Asamblea General, como la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible y la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, quedaba claro que a la perspectiva de género no se le prestaba la atención adecuada en los resultados. Sin embargo, es importante reconocer lo que se ha conseguido, y desarrollar la sensibilización lograda en estos procesos y las acciones acordadas. Sigue siendo un desafío importante el asegurar la integración de las perspectivas de género en todos los procesos de implementación y seguimiento en relación con las cumbres mundiales y las sesiones especiales celebradas en la última década (sobre el desarrollo sostenible, la financiación para el desarrollo, desarrollo social, los derechos humanos, la población y el desarrollo, el envejecimiento, etc.).

Una de las áreas donde la aplicación de la perspectiva de género a través de los procesos intergubernamentales ha conducido a un progreso sustancial ha sido el ámbito de los derechos humanos. El trabajo de los organismos del Tratado

de derechos humanos, de los relatores especiales de cada país, así como de la Comisión de Derechos Humanos, toma en cuenta cada vez más el análisis de género. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer lleva a cabo un seguimiento específico de la implementación del mainstreaming de género en los Estados participantes. Los Estados participantes incluyen el progreso en mainstreaming de género en los informes para el Comité, el mainstreaming de género es mencionado en el dialogo constructivo, y el Comité resalta la estrategia como relevante en las Observaciones Finales preparadas.

Debido a las importantes iniciativas llevadas a cabo en los procesos intergubernamentales, también se puede observar un progreso en otras áreas donde con anterioridad se prestaba poca atención a la perspectiva de género. Por ejemplo, en el área de la paz y la seguridad, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad ha abierto nuevas posibilidades para abordar los temas críticos de género proporcionando sugerencias concretas sobre las acciones a llevar a cabo. Las conversaciones recientes en el Consejo de Seguridad concluyeron que no se ha hecho lo suficiente para implementar la resolución dentro de la ONU y por los Estados miembros. Una Declaración Presidencial sobre la mujer, la paz y la seguridad, adoptada por el Consejo el 31 de octubre de 2002, resalta qué se necesita hacer más. Es alentador que la Resolución 1325 se esté utilizando ampliamente y de manera innovadora por los grupos de mujeres a nivel de las bases para llevar hacia delante sus agendas de trabajo.

Dentro del sistema de la ONU

Los organismos del sistema de la ONU se han centrado cada vez más en la implementación del mainstreaming de género tanto a nivel de las políticas como de los programas. Se ha puesto un énfasis importante en el desarrollo de *políticas* para promover la igualdad de género con el mainstreaming de género como enfoque principal.

Entre otras, se incluyen las políticas generales sobre igualdad de género de las organizaciones, como las desarrolladas recientemente en el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Urbanos (ONU-HÁBITAT), en el Banco Mundial y en el Programa Mundial de Alimentos. También han sido desarrolladas las políticas sobre igualdad de género en relación con sectores específicos; por ejemplo, sobre el trabajo decente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sobre la agricultura en la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Se ha hecho menos en términos de asegurar una adecuada atención respecto a la perspectiva de género en las



políticas de sectores establecidos, es decir, en políticas existentes sobre el agua, la energía, el espíritu de empresa y la erradicación de la pobreza. Las experiencias han demostrado que las políticas de igualdad de género solamente son efectivas si se desarrollan estrategias de implementación o planes de acción, como el desarrollado recientemente en el Departamento de Asuntos de Desarme.

Los organismos de la ONU han continuado el trabajo a *nivel operacional* para asegurar que la perspectiva de género se integra en la recopilación de datos, la investigación, los análisis y los programas de formación, y en la planificación, implementación y seguimiento de los proyectos y los programas. Estos esfuerzos cubren todos los sectores y temas, incluyendo la prevención del delito, el control de drogas, la agricultura, la gestión de los recursos de agua, la educación, la salud, el HIV/SIDA, el desarrollo industrial, el comercio, el mantenimiento de la paz, las operaciones humanitarias y las elecciones y el desarrollo político. Se pueden encontrar algunos ejemplos en los kits sobre mainstreaming de género preparados por el Consejo Económico y Social en 2002.

En la Secretaría, la incorporación de la atención al mainstreaming de género en las instrucciones para los *presupuestos de los programas* para el bienio 2000-2001 representa un paso adelante importante. La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP) y muchos otros organismos se han centrado en el mainstreaming de género en los procesos de los presupuestos de los programas, algo que ha causado que se preste una mayor atención a la perspectiva de género en los documentos de presupuesto más recientes.

Se ha llevado a cabo un trabajo considerable dentro de los organismos de la ONU sobre el *desarrollo institucional*, como es el desarrollo de las capacidades incluyendo la formación, el desarrollo de metodologías, y el desarrollo de mecanismos de seguimiento.

Por ejemplo, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha desarrollado y llevado a cabo un programa de formación sobre mainstreaming de género para todo su personal. La formación en mainstreaming de género se ha llevado a cabo también en muchos otros organismos de la ONU, como el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, las comisiones regionales y la Oficina sobre Drogas y Delitos.

La OIT ha llevado a cabo una auditoria de género para determinar los niveles de capacitación y de sensibilización con respecto al género, y el progreso conseguido para atraer la atención sobre los temas de género a algunas partes de la organización. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha llevado a cabo un proyecto piloto para facilitar el reforzamiento institucional para el mainstreaming de género.

También se han hecho progresos en reunir las *herramientas* para el mainstreaming de género, incluyendo pautas, manuales, y listas de control. Hoy en día existen manuales o pautas para casi todas las áreas de trabajo desarrolladas actualmente por el sistema de la ONU; por ejemplo, en las áreas sobre el desarme, desarrollo sostenible, desarrollo social, y prevención del delito y control de drogas, se han preparado resúmenes de cuatro páginas por cada una de las diferentes secciones de la Secretaría de la ONU. Estos resúmenes incluyen los vínculos entre los temas de género y el tema que se aborda, resaltan lo que habría que hacer de una manera diferente como resultado de la comprensión de estos vínculos, y proporcionan listas de recursos con referencias importantes, páginas web, etc. para ayudar al desarrollo de una mayor comprensión.

Casi todos los organismos de la ONU tienen *personas expertas en género o puntos focales de género* (personas a las que se les asigna invertir parte de su tiempo en la promoción y el seguimiento del progreso en el mainstreaming de género). Los mandatos, el acceso a los procesos de toma de decisiones, el apoyo de los niveles de gestión y la distribución de los recursos de estas personas expertas y de los puntos focales varían considerablemente en todo el sistema de la ONU y lo que tiene un impacto importante en su efectividad.

Se ha establecido en la ONU una importante *red de interagencias* de especialistas de género y puntos focales que reúne a representantes de más de 60 organismos de la ONU para compartir experiencias y buenas prácticas sobre el mainstreaming de género, y además, se organiza un taller anual sobre mainstreaming de género por la red para sus miembros. A través de un sistema de grupos de trabajo, la red ha podido contribuir de manera efectiva en la promoción del desarrollo de metodologías para el mainstreaming de género en áreas diferentes, como los presupuestos de los programas, la financiación para el desarrollo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), la paz y la seguridad, y más recientemente en el comercio y el agua. La red tiene una página web conjunta que proporciona acceso directo a la información sobre la



promoción de la igualdad de género de todos los organismos del sistema de la ONU.

A pesar de los conocimientos obtenidos y los esfuerzos puestos en la investigación, la recopilación de datos y el desarrollo de las políticas, la perspectiva de género todavía no se ve como una parte rutinaria integral de las actividades de desarrollo en todas las áreas. La perspectiva de género no es central en los análisis, la distribución de los presupuestos y los procesos de planificación, el análisis de género no se utiliza de manera sistemática y eficaz, y los estudios específicos llevados a cabo sobre temas de género no tienen todo el impacto esperado sobre las políticas y los programas.

El trabajo sobre mainstreaming de género en la ONU en la pasada década ha puesto de relieve muchos desafíos y lagunas que se necesitan abordar. Me gustaría resaltar una serie de desafíos fundamentales encontrados: conseguir una mayor comprensión de la estrategia, unir las políticas de igualdad de género con los objetivos más amplios de las organizaciones, utilizar el análisis de género de manera más sistemática, desarrollar enfoques efectivos en el desarrollo de competencias, dar papeles estratégicos a las personas especialistas en género y desarrollar mecanismos de responsabilidad.

Claridad de conceptos

Hay un número de ideas falsas sobre el mainstreaming de género que dificultan la implementación efectiva de la estrategia.

El mainstreaming de género es lo mismo que la estrategia de integración: A veces se dice que en el mainstreaming de género la única diferencia es la denominación, es decir, que ha cambiado únicamente la terminología y que el mainstreaming es exactamente lo mismo que la estrategia de integración implementada en los años 70 y 80. Ciertamente, el mainstreaming se ha creado utilizando las lecciones aprendidas de la implementación de la estrategia de género (cuando se implementaba correctamente) pero es una estrategia muy diferente. El mainstreaming ha ido más allá del propósito de incrementar la participación de las mujeres para trabajar en asegurar que las decisiones centrales relacionadas con el análisis, el desarrollo de políticas, la planificación, la creación de programas, la elaboración de presupuestos, el seguimiento y la evaluación tomen en cuenta las realidades tanto de mujeres como de hombres, incluyendo sus contribuciones, experiencias, prioridades y necesidades en todas las áreas de desarrollo social. La perspectiva de género debe ser incorporada como una parte integrante de todas las actividades en las fases iniciales y no

ser insertadas como una idea de último momento. Esta es una de las diferencias más importantes entre el mainstreaming de género y las estrategias anteriores para la promoción de la igualdad de género, donde la atención a la perspectiva de género se realizaba demasiado tarde.

La adopción de la estrategia de mainstreaming significa el fin de las intervenciones específicas:

La estrategia de mainstreaming de género no implica que no se necesite una investigación específica para las mujeres o centrada en las mujeres, esfuerzos de defensa, políticas y programas. Mientras existan lagunas y disparidades de género, y la estrategia de mainstreaming no esté implementada al completo, las actividades específicas seguirán siendo un complemento esencial a los esfuerzos del mainstreaming.

Las iniciativas específicas pueden reducir las disparidades, crear un espacio de empoderamiento para la mujer y desarrollar ideas innovadoras que puedan ser aplicadas también en otros contextos. Sin embargo, como he mencionado antes, dichas intervenciones por sí mismas no pueden producir los cambios estructurales necesarios para la igualdad de género. El mainstreaming de género y las intervenciones específicas se deben utilizar como estrategias complementarias.

El Mainstreaming va en contra de la igualdad de género haciéndola invisible: Un aspecto crucial en la consecución de un mayor progreso en la implementación del mainstreaming de género es el entender que el mainstreaming implica prestar atención a la perspectiva de género y al objetivo de igualdad de género que es *central y explícito* en los análisis, el desarrollo de las políticas y la creación de programas, y que el mainstreaming de género debería hacer que la perspectiva de género fuese cada vez más notable y no al contrario. Si la perspectiva de género no se pone en un lugar destacado, el mainstreaming de género no se estará utilizando correctamente.

La adopción de la estrategia de mainstreaming implica la aceptación del desarrollo establecido: El mainstreaming no implica una aceptación incuestionable del desarrollo establecido, sino que busca cambiar o transformar los objetivos, las políticas, las estrategias y las acciones en el desarrollo establecido para que tanto las mujeres como los hombres puedan influir en la dirección del desarrollo social y participar activamente y beneficiarse de él. Un elemento importante en la estrategia de mainstreaming es que se ha de prestar atención a la igualdad de género desde las etapas iniciales de los procesos para

que exista un potencial para influir sobre los objetivos, estrategias y distribución de recursos, produciendo de esta manera cambios en las políticas, en los programas y en otras actividades y generando una innovación real en la igualdad de género.

El Mainstreaming trata de asegurar un equilibrio de género en la ONU: El mainstreaming de género no es la promoción de un equilibrio de género entre el personal de la ONU y conlleva mucho más que aumentar la representación de las mujeres en las actividades de la ONU. Es importante ir más allá del aumento del número de mujeres en las áreas diferentes y asegurar que las contribuciones de las mujeres, además de las de los hombres, junto con sus necesidades, intereses y prioridades aportan información a la toma de decisiones y a la distribución de recursos en todas las áreas.

Un buen ejemplo de practica de la ONU para mejorar la comprensión de los conceptos del mainstreaming de género es el desarrollo de hojas de datos sobre los conceptos (contemplando el género, la igualdad, el empoderamiento y el mainstreaming) elaboradas por la Oficina del Consejero Especial sobre Temas de Género y el Avance de la Mujer y la División para el Avance de la Mujer.

Políticas de igualdad de género

Las experiencias dentro de la ONU (así como en otras organizaciones internacionales y entre los Estados miembros) han demostrado que la existencia de una política específica sobre la igualdad de género facilita la atención prestada a las perspectivas de género en todo el trabajo de las organizaciones. Los esfuerzos para integrar las perspectivas de género en los procesos de preparación de los presupuestos para los programas han señalado que cuanto más explícito sea el compromiso de la organización en cuanto a la igualdad de género, mayor será el potencial para incluir las perspectivas de género en los planes y los presupuestos. Las políticas de igualdad de género resaltan los objetivos y finalidades, orientan y establecen medidas de buen desempeño, aportando un impulso importante para que el personal profesional asuma responsabilidades para incorporar las perspectivas de género en su trabajo diario.

Se han aprendido lecciones importantes de experiencias pasadas en el desarrollo de políticas de igualdad de género que facilitan el mainstreaming de género efectivo:

En primer lugar, el *objetivo de la igualdad de género* ha de ser situado en el contexto de los objetivos generales de la organización, describiendo los vínculos entre los temas de género y el trabajo de la organización y las implicaciones para el desarrollo de las políticas y los programas;

Se necesitan establecer *prioridades* y se debería exponer el *enfoque y la metodología* a utilizar para promover la igualdad de género como parte integrante del trabajo de la organización;

Los *roles, responsabilidades y mecanismos para llevar a cabo y cumplir con esas responsabilidades* deberían ser descritos explícitamente, así como la *organización institucional*, incluyendo los recursos especializados de género y los enfoques de creación de capacidades;

Se debería elaborar un esquema conciso para la igualdad de género en un plan de acción que describa *propósitos claros y apreciables* para todas las áreas de actividad con objetivos y períodos de ejecución, y que desarrolle los *indicadores* para el seguimiento y la evaluación.

Las políticas de igualdad de género y los planes de acción pueden ir por separado y llegar a ser puestos al margen dentro de una organización, sin ninguna relación clara con otros objetivos, políticas y estrategias importantes. Las interrelaciones entre los objetivos de igualdad de género y otros objetivos generales necesitan ser elaboradas y abordadas tanto a nivel de las políticas como de los programas. Como elemento importante en la consecución de la integración de una política de igualdad de género y un plan de acción dentro de la organización está el proceso de aprobación por el nivel más alto de la gestión. Para la aprobación se tiene que prestar atención adecuada al tema de las competencias necesarias y cómo se pueden adquirir éstas de la manera más correcta, así como al desarrollo institucional necesario para asegurar una implementación satisfactoria, particularmente en relación con los roles, responsabilidades y los mecanismos para llevar a cabo y cumplir con esas responsabilidades. El tema de los recursos ha de ser abordado directamente. Igualmente importante es el establecimiento de un proceso de seguimiento y evaluación, incluyendo indicadores notables, que involucren activamente al nivel más alto de la gestión. Algunas organizaciones han utilizado grupos de trabajo de alto nivel sobre el género o grupos de asesoramiento, para realizar seguimiento a la implementación de las políticas de igualdad de género y los planes de acción y al cumplimiento de las responsabilidades en las organizaciones, algo que ha sido particularmente efectivo.

Un buen ejemplo de práctica de la ONU para asegurar la implementación de las recomendaciones de las políticas sobre la igualdad de género es el proceso consultivo llevado a cabo por el Departamento de Asuntos de Desarme para asegurar la plena participación del personal en el desarrollo de un plan de acción con una descripción clara de los objetivos, los propósitos, los períodos de ejecución y las responsabilidades.

El análisis de género

El análisis de género es un requisito básico del mainstreaming de género. La situación actual de las mujeres y los hombres en relación con los diferentes problemas (sus responsabilidades respectivas, actividades, acceso a los recursos y control sobre éstos, así como el impacto de las políticas planificadas, la legislación, y los proyectos y programas sobre las mujeres con respecto a los hombres) debería analizarse antes de que se tomen decisiones o se emprendan acciones. El análisis de género implica mucho más que el catalogar las *diferencias* entre mujeres y hombres. También conlleva el identificar y documentar las *desigualdades* entre mujeres y hombres y el prestar atención a las *relaciones entre mujeres y hombres*, y cómo estas relaciones pueden impactar sobre las intervenciones planificadas o pueden verse afectadas por éstas. El análisis de género no ha de ser llevado a cabo siempre a través de un proceso de análisis separado.

Las perspectivas de igualdad de género deberían ser *una parte integral de todos los análisis existentes* llevados a cabo como parte de la identificación, la preparación, la implementación y el seguimiento de las intervenciones.

El análisis de los temas y la formulación de las políticas en las organizaciones no toman siempre en consideración las diferencias de género y las desigualdades. Las oportunidades para acabar con las lagunas sobre el género y para ayudar a conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres no están aún identificadas consistentemente. Una de las limitaciones más críticas es el hecho de que la perspectiva de género no esté incluida como parte integral de los análisis iniciales de los problemas, en gran parte debido al fracaso en el reconocimiento del valor añadido que supondría para la consecución de todos los demás objetivos la consideración de la perspectiva de género. Si la perspectiva de género no se trata de manera explícita y adecuada en las etapas iniciales del análisis y la planificación, los intentos siguientes para incorporarla pueden provocar resistencia y “añadidos” artificiales. Otro problema es la falta de capacidad para llevar a cabo y utilizar de manera

efectiva los análisis de género, que tiene implicaciones para los programas de desarrollo de competencias en las organizaciones.

No existe todavía mucho conocimiento entre el personal de muchas organizaciones de los importantes vínculos existentes entre la perspectiva de género y las diferentes áreas de sectores. La perspectiva de género no es vista como esencial para la consecución de los objetivos de todas las áreas de política. Algunas organizaciones continúan llevando adelante su trabajo asumiendo que algunas áreas de políticas, por ejemplo las áreas técnicas y las macroeconómicas, son en principio neutras respecto al género y por tanto no se lleva a cabo análisis de género. Los conocimientos resultantes de la investigación sobre los temas de género en los diferentes temas y sectores no se están difundiendo y utilizando de manera tan efectiva como se necesitaría. Si se aclarasen los vínculos entre los temas de género y todas las áreas de los sectores se podrían establecer cambios sustanciales en la forma en la que se lleva a cabo el trabajo.

Un buen ejemplo de práctica en la promoción más sistemática del uso del análisis de género son los esfuerzos entre agencias que utilizan el análisis de género en las Evaluaciones Comunes de los Países, los Documentos de Estrategia de Reducción de la Pobreza, los informes nacionales sobre los Objetivos de Desarrollo para el Milenio y otros instrumentos estratégicos de planificación. La publicación "Mainstreaming de Género:

Una Perspectiva General", preparada por la Oficina del Consejero Especial sobre Temas de Género y el Avance de la Mujer, también ha contribuido de manera importante, así como las instrucciones sobre análisis de género en el desarme, el desarrollo sostenible, el desarrollo social y la prevención del delito y el control de drogas, a las que he hecho referencia también anteriormente.

Existe en la actualidad un plan continuo de cinco años, **la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)**, que cubre la igualdad en la vida económica, social y civil, la representación y la participación igualitaria y el cambio de los papeles y los estereotipos del género.

Los programas de trabajo anuales sobre la igualdad de género son una piedra angular de la Estrategia Marco sobre la Igualdad entre hombres y mujeres ya que progresan en los temas de género en todas las políticas comunitarias notables y apreciables y son parte integral del programa de trabajo general de la Comisión. El programa de trabajo sobre igualdad de género para el año 2003, utiliza los

resultados y experiencias de los dos programas de trabajo anteriores y todos los servicios de la Comisión explican detalladamente sus compromisos y acciones concretas para integrar una perspectiva de género en todas las políticas específicas.

El programa de trabajo del año 2003 se centra en la ejecución de la evaluación del impacto en función del género en las áreas de política en las que no se había integrado aún la perspectiva de género y en la mejora de los esfuerzos para el desarrollo de estadísticas e indicadores de género.

Otra área importante del programa de trabajo sobre la igualdad de género de la Comisión es aumentar los esfuerzos para proporcionar formación al personal y aumentar la concienciación sobre la igualdad de género y el mainstreaming de género. La razón es que el éxito del mainstreaming no debería depender sólo de unas pocas personas comprometidas, sino que debería estar presente en toda la organización, ya sea en una unidad, en una Dirección General o en la Comisión.

El desarrollo de estadísticas, indicadores y parámetros de género es una parte importante del trabajo estratégico para la promoción de la igualdad de género. Va en conjunto con un mayor uso de los indicadores en otras áreas de políticas sociales como el empleo, la protección social y la inclusión social.

También se ha llevado a cabo un trabajo importante en las Presidencias para desarrollar indicadores para el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, por ejemplo indicadores sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones, indicadores sobre la conciliación del trabajo con la vida familiar e indicadores sobre la igualdad de retribución. La Presidencia danesa ha desarrollado indicadores sobre la violencia contra las mujeres y la Presidencia italiana está preparando en la actualidad indicadores sobre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones económicas.

La cooperación interdepartamental es un ingrediente vital en el mainstreaming. Un grupo de Comisarios, cuyo responsable es el Presidente representa el nivel más alto de la coordinación sirve para asegurar el apoyo a alto nivel del mainstreaming y mantiene un diálogo con los organismos importantes a nivel europeo, como el Parlamento Europeo, la Presidencia, el Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades y el Lobby Europeo de Mujeres.

También existe un grupo de servicios interrelacionados sobre la igualdad de género para la coordinación de las políticas de mainstreaming de género en los servicios de la Comisión y para apoyar al grupo de Comisarios/as en el seguimiento del progreso y los logros.

Como era de esperar, el mainstreaming de género ha llegado más lejos en algunas áreas de políticas que en otras. Algunos ejemplos de buenas prácticas son la estrategia europea de empleo, el proceso de inclusión social, los Fondos Estructurales, la ciencia y la investigación, y las relaciones externas.

La Estrategia Europea de Empleo inició un nuevo procedimiento conocido como el método abierto de coordinación, donde los Estados miembros presentan sus Planes de acción nacionales para el empleo basados en una serie de pautas establecidas cada año.

La igualdad de género está contemplada en la estrategia por ambas acciones específicas, y también por reivindicar la integración de las perspectivas de género en todas las áreas de políticas. Esto ha sido efectivo para dirigir la atención a las desigualdades persistentes en el mercado laboral europeo.

Las mujeres están bien formadas pero todavía están infrautilizadas en Europa. Es cierto que ahora trabajan más mujeres que antes, sin embargo, todavía quedan lagunas importantes en cuanto al género. Para acabar con esas lagunas, en el empleo necesitan entrar en el mercado laboral nada más y nada menos que 23 millones y medio de mujeres. Y para terminar con las diferencias en los salarios, las mujeres tendrían que ganar un 16% más de media, cifra que en el sector privado asciende hasta un 23%.

A esto, se podría añadir que las mujeres tienen más riesgo de caer en la pobreza que los hombres, en particular las mujeres más ancianas y las mujeres en familias monoparentales.

Además, sigue siendo un sueño para la mayoría de las mujeres y los hombres el conseguir un buen equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. La participación activa de las mujeres en el mercado laboral y la reducción de las lagunas de género en todas las esferas de la vida son importantes para la competitividad, el crecimiento económico y la cohesión social de la Unión Europea.

Los Fondos Estructurales que apoyan la estrategia de empleo también son un buen ejemplo de mainstreaming. Existe en la actualidad un análisis más

profundo de las desigualdades socioeconómicas entre las mujeres y los hombres, se han definido con mayor claridad los obstáculos que quedan para alcanzar la igualdad.

El 20 de diciembre de 2002 la Comisión adoptó una Comunicación¹ sobre la “integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006”. En esta Comunicación, la Comisión ofrece una visión general de la manera en la que se ha tomado en cuenta las perspectivas de género en la programación de los cuatro Fondos Estructurales. Ofrece un inventario del progreso conseguido y presenta un cierto número de ejemplos, además de indicar las áreas en las que los cambios han sido muy lentos. La finalidad de la Comunicación es contribuir en la revisión de mitad del período de los Fondos Estructurales (del año 2003) que proporciona una oportunidad para examinar como se pueden hacer mejoras.

La Comisión va a establecer un Grupo de alto nivel para apoyar la implementación del mainstreaming de género en las intervenciones de los Fondos Estructurales. La finalidad de este Grupo de alto nivel es hacer que la igualdad de género sea una responsabilidad no solo para los departamentos de Igualdad de Oportunidades sino también para las autoridades de gestión. Esto pondría la situación en línea con el Reglamento de los Fondos Estructurales y el enfoque de mainstreaming de género. Los aspectos de la igualdad de género también están integrados en el **proceso de inclusión social** de la Unión Europea. Sin embargo, los análisis de los Planes de acción nacionales del año 2001 muestran que los temas de género podrían desarrollarse más y estamos examinando actualmente los Planes de acción nacionales del año 2003 y esperamos que se produzca una mejora.

La Comisión también ha llevado a cabo esfuerzos para integrar la perspectiva de género a través de sus **políticas externas**. Dentro del marco del grupo de servicios interrelacionados sobre el género en las relaciones externas, se están realizando acciones para mejorar el papel de las mujeres en la prevención de conflictos y en el mainstreaming de género en la cooperación para el desarrollo. Un buen ejemplo de cómo está mejorando el mainstreaming de género es un reglamento propuesto recientemente para fomentar la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo. Basado en una evaluación del impacto del primer reglamento, el nuevo da un paso adelante y define objetivos y se centra en el trabajo estratégico a largo plazo para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo la evaluación del impacto en

función del género y la formación con respecto al género de todos los actores implicados.

Los Jefes de Gobierno de la Unión Europea, cuando se reunieron en el Consejo de primavera en Bruselas los días 20 y 21 de marzo de 2003, reconocieron la importancia del mainstreaming de género invitando a "la Comisión a que prepare, en colaboración con los Estados miembros, un informe anual para el Consejo Europeo de primavera sobre los avances realizados hacia la igualdad entre los sexos y las orientaciones para la integración del factor de la igualdad entre los sexos en las áreas políticas".

La finalidad del informe anual es ratificar el compromiso político al nivel más alto y aumentar la notabilidad del progreso hecho hasta ahora en cuanto a la igualdad de género y el mainstreaming de género en la Unión Europea. Un aspecto importante será reforzar aun más el papel de todos los actores y hacer seguimiento y apoyar la implementación práctica de las políticas y medidas para el mainstreaming de género.

Desarrollo de competencias. Sensibilización, conocimientos – capacidades y estrategias de intervención

El desarrollo de competencias sobre mainstreaming de género dentro de las organizaciones (sensibilización, conocimientos, compromiso y capacidad) es esencial para una implementación satisfactoria de la estrategia. Se espera que todo el personal de la ONU desarrolle las competencias necesarias para el mainstreaming de género.

Cualquier programa de desarrollo de competencias debería incluir lo siguiente:

- *Comprensión de los conceptos básicos*, como la igualdad entre mujeres y hombres, el género, el empoderamiento y el mainstreaming, y las implicaciones operacionales de estos conceptos;
- *Comprensión de los vínculos existentes entre la igualdad de género y los problemas* con los que se está trabajando, por ejemplo, entendiendo las razones por las que es importante utilizar una perspectiva de igualdad de género para conseguir los objetivos de los programas de



prevención del delito, programas sobre drogas o programas sobre el comercio;

- Un conocimiento básico de los *mandatos específicos* sobre mainstreaming de género, tales como la Plataforma de Acción, u otros *instrumentos* de apoyo al mainstreaming de género, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- algunas *destrezas básicas sobre el análisis de género*, y la capacidad para aplicar estas destrezas cuando se lleve a cabo un análisis (en análisis de macroeconomías, de la pobreza, los derechos humanos, el desarrollo sostenible del medio ambiente, o cuando se lleve a cabo como análisis independiente).
- Saber a dónde acudir para obtener ayuda experta en el caso de que se necesiten realizar análisis más profundos, es decir, el desarrollo de una *base de datos sobre especialistas de género* con competencia específica en áreas determinadas (como las drogas, la delincuencia, el comercio, el mantenimiento de la paz) que pueda ser utilizada para propósitos de identificación, valoraciones, procesos de seguimiento, evaluaciones, y programas de desarrollo de capacidades
- Comprensión de las *implicaciones organizativas* (las limitaciones y/o los potenciales impuestos por las estructuras, los procedimientos y las culturas de la organización, y el reconocimiento de la necesidad de desarrollar entornos organizativos que lleven a la promoción de la igualdad de género);
- *Destrezas de defensa y dialogo* para promover que se preste una mayor atención a la igualdad de género entre colaboradores, incluyendo el conocimiento de los mandatos e instrumentos relevantes;
- Un conocimiento básico de la *situación de la igualdad de género en los países* donde se esté llevando a cabo trabajo al respecto, y los compromisos hechos para



la promoción de la igualdad de género a nivel nacional, como los del contexto de la Plataforma de Acción y de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Las aportaciones al desarrollo de competencias deben estar adaptadas específicamente a los diferentes sectores y temas. Los programas de formación deberían estar mucho más *orientados hacia las acciones*, lo que implica más que dirigirse simplemente hacia los sectores específicos. La creación de capacidades debe estar centrada en lo que hacen los participantes día a día y en ayudarles a comprender porqué necesitan trabajar de forma diferente para prestar la atención adecuada a la perspectiva de género. Se ha de poner más énfasis en el desarrollo de la comprensión de cómo hay que utilizar el análisis de género de manera más efectiva para promover los cambios en las políticas y los programas. Muchos programas de formación incluyen excelentes metodologías de análisis de género pero no ayudan a las personas participantes a saber cómo pueden utilizar dichas metodologías de análisis en su trabajo diario.

Se pueden utilizar enfoques diferentes, aparte de los programas de formación tradicionales. Se pueden desarrollar, con la cooperación activa de las personas participantes siguiendo un enfoque más práctico, pautas, herramientas y planes de acción o estrategias para aumentar la atención prestada a las perspectivas de género en el trabajo diario. El desarrollo de competencias no debería percibirse como una panacea. Sólo puede tener éxito si se realiza el seguimiento adecuado.

Aunque la estrategia de mainstreaming implica un cambio de responsabilidad en cuanto a la promoción de la igualdad de género de las personas especialistas a todo el personal, especialmente en los niveles de gestión, esto no quiere decir que ya no se vaya a necesitar a las personas especialistas en género. La necesidad de apoyo especializado puede aumentar con la implementación de la estrategia de mainstreaming, particularmente durante los períodos iniciales. Sin embargo, las personas especialistas en género deberían jugar nuevos papeles, difundiendo, aconsejando y apoyando los esfuerzos de las otras personas. Para llevar a cabo sus acciones de manera efectiva, las personas especialistas en género necesitan de una distribución de recursos adecuada, mandatos claros, localización estratégica dentro de las organizaciones y de un fuerte apoyo por parte de los niveles superiores de gestión, así como del acceso directo a éstos.

Las personas especialistas en género no deberían ser percibidas como las únicas responsables del mainstreaming de género. Su papel es el de ayudar a las personas en los niveles superiores de gestión en sus organismos a llevar a cabo sus responsabilidades de gestión sobre el mainstreaming de género. Como a las personas que ocupan los puestos superiores de gestión se les deberían pedir responsabilidades con respecto al progreso en el mainstreaming de género, éstas personas necesitarían tomar en consideración seriamente el mandato, la localización y los vínculos, los recursos y la ayuda que requieren las personas especialistas en género para asegurar que éstos a su vez pueden proporcionar la ayuda necesaria a las personas en los niveles superiores de gestión para llevar a cabo sus responsabilidades relacionadas con el mainstreaming de género.

En muchas organizaciones del sistema de la ONU, se han establecido redes de puntos focales de género para complementar el trabajo de las personas especialistas, ya que el número de especialistas en las organizaciones es limitado. Se han establecido redes de puntos focales de género en departamentos y divisiones a nivel de la sede central, así como en las delegaciones. Se ha obtenido mucha experiencia de los potenciales y limitaciones de la utilización de los puntos focales de género. Un inventario llevado a cabo por la Red de Interagencias mostró los problemas encontrados por el sistema de la ONU:

- En muchos casos las personas en los niveles de gestión más altos piensan que pueden delegar completamente su responsabilidad sobre el mainstreaming de género en los puntos focales de género;
- Muchos puntos focales de género no tienen mandatos claros, disponen de pocos recursos, reciben poco apoyo de gestión, y casi no se les supervisa ni se les premia en absoluto;
- Muchos puntos focales de género no han trabajado nunca con la igualdad de género antes de su nombramiento y la mayoría no reciben formación sobre género para desarrollar sus funciones de puntos focales, particularmente sobre cómo trabajar para ayudar al mainstreaming de género;



- Muchos de ellos ocupan puestos de responsabilidad muy bajos, lo que limita su acceso a los procesos estratégicos de toma de decisiones;
- La mayoría son mujeres, lo que da la falsa impresión de que la igualdad de género es un tema de mujeres;
- Muchas personas son designadas como puntos focales, en vez de ofrecerse ellas mismas y desempeñan muchas otras tareas de trabajo sin tener una asignación específica del tiempo a dedicar para el apoyo al mainstreaming de género;
- Muchos utilizan asesores/as para llevar a cabo la mayoría del trabajo en mainstreaming de género porque se sienten inseguros/as respecto a su propia capacidad; sin embargo, la utilización efectiva de la asesoría también requiere niveles adecuados de competencia sobre mainstreaming de género.
- La mayoría no recibe el apoyo adecuado, ya sea trabajando en las sedes centrales o en las delegaciones.

El estudio de la ONU resaltó que a pesar de las limitaciones identificadas, por ejemplo en relación con los puestos superiores, los recursos y las múltiples tareas asignadas, los puntos focales de género en el sistema de la ONU han llevado a cabo esfuerzos importantes y han reforzado la atención prestada al mainstreaming de género. Existe un potencial en los puntos focales de género para que puedan ser vehículos poderosos para la promoción del mainstreaming de género si se le presta la atención suficiente al mandato, a la localización y los vínculos, a los recursos, y a los mecanismos de apoyo en el establecimiento de los sistemas de puntos focales de género.

Aunque puede que no exista un programa institucional, hay un número de requisitos genéricos que se han de cumplir, basados en las lecciones aprendidas de las redes de puntos focales anteriores:

- Una clara *descripción del trabajo* de los puntos focales de género, describiendo los diferentes roles (de transmisión, de defensa, de apoyo consultivo, de apoyo técnico, de difusión de la información, de desarrollo de competencias,



de alcance fuera de la organización, de seguimiento) y resaltando que los puntos focales de género no son responsables generales sino que las personas en los puestos superiores de gestión son los que tienen esa responsabilidad.

- También se ha de indicar claramente que el papel de los puntos focales de género no es el de promover el equilibrio de género dentro de la ONU;
- El desarrollo de un *perfil de destrezas* para la posición de los puntos focales de género, describiendo las cualificaciones necesarias, y los medios por los que se pueden adquirir en el trabajo las competencias adicionales necesarias en igualdad de género;
- Un *perfil organizativo* bien definido para la posición de los puntos focales de género informando a las estructuras, aclarando la localización, el acceso a los procesos de toma de decisiones, los vínculos con las estructuras y organismos importantes, incluyendo la gestión, el presupuesto y la incorporación de este trabajo en los procesos de valoración del desempeño;
- La incorporación de los puntos focales de género a una *red de puntos focales* que pueda proporcionar desarrollo de las competencias, apoyo consultivo, trabajo en grupo y de intercambio, y ayudar de manera general al desarrollo profesional de los puntos focales de género.

El compromiso de la gestión y las responsabilidades:

Cada vez existen más experiencias prácticas que demuestran que el compromiso sostenible y explícito de los niveles más altos de gestión puede proporcionar un fuerte impulso al mainstreaming de género. Donde las personas que trabajan en los niveles superiores de gestión estén dispuestas a decir claramente que la igualdad de género (implementada a través del mainstreaming de género) es una prioridad, se puede conseguir un progreso real, como se demostró en la OIT y más recientemente en el Programa Mundial de Alimentos. Por otra parte, en los organismos donde las políticas generales sean preparadas sin apoyo explícito de gestión aparte de la adopción oficial, es

decir, donde no se desarrolle un plan de acción, no haya un mensaje claro para el personal de la importancia de la política, un desarrollo de las capacidades ligado a las políticas, una distribución de recursos y tampoco un seguimiento, se conseguirá progresar muy poco.

La gestión en los niveles más altos de las organizaciones ha asumido a menudo que el desarrollo de las políticas provocará automáticamente cambios, dándose cuenta después, cuando se lleva a cabo un seguimiento y una evaluación, de que no se produce un cambio real muy grande. Un factor crítico es asegurar el compromiso de gestión a nivel medio con los objetivos y finalidades, el reconocimiento de las implicaciones de las perspectivas de género en las áreas de trabajo y la necesidad de abordarlas de manera explícita. Las políticas y las estrategias sobre igualdad de género no pueden ser efectivas sin prestar una atención explícita a los mecanismos de responsabilidades (incluyendo la descripción específica de las responsabilidades, resaltando los requisitos específicos de información, y describiendo los requisitos para el desarrollo de las competencias necesarias para la implementación efectiva del mainstreaming de género, incluyendo la atención prestada a cómo se pueden adquirir estas competencias dentro de la organización).

El desafío es encontrar formas de conseguir que todas las categorías y todos los niveles de personal sean responsables de la consecución del objetivo de la igualdad de género y de la implementación efectiva de la estrategia de mainstreaming de género. Se necesita una descripción de las responsabilidades organizativas desde el nivel más alto de gestión. También se necesitan indicadores sobre los logros, así como procesos para hacer seguimiento al progreso. Los vínculos con los sistemas de valoración del desempeño también pueden resultar útiles, donde la promoción de la igualdad de género a través del mainstreaming podría ser incluida en los "contratos de trabajo" negociados entre el equipo de gestión y el personal, estableciendo claramente objetivos, acciones, períodos de ejecución y requisitos en cuanto a la información sobre los resultados.

4.6 APROXIMACIÓN A LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En un proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, el primer paso consiste en ver si la dimensión de género es **pertinente** para la política en cuestión. Para ello es necesario disponer de



datos desagregados por sexo, estudiarlos y plantearse las cuestiones apropiadas:

- ¿La propuesta va dirigida a uno o a más grupos objetivo? ¿Afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población?
- ¿Existen en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, la participación, las normas y los valores vinculados a la pertenencia a un sexo)?

Si la respuesta a cualquiera de estas dos cuestiones es positiva, la dimensión de género es pertinente. Entonces hay que evaluar el impacto potencial de la propuesta en los hombres y en las mujeres.

La **evaluación del impacto** en función del género debe llevarse a cabo en cuanto se ha establecido que una política dada tiene implicaciones para las relaciones y la distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres. La evaluación da mejores resultados si se practica en una fase precoz del proceso de decisión para permitir, cuando proceda, introducir modificaciones en dicha política, o incluso someterla a una re-orientación importante.

*Evaluar el **impacto** en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.*

Para que podamos proceder a la evaluación del impacto en función del género, se deberán tener en cuenta las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres que sean pertinentes a su ámbito. Esto le llevará a verificar si la propuesta en la que está trabajando contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, objetivo proclamado en los artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam.

Para el análisis, se necesitarán datos desglosados por sexo, así como también un cierto conocimiento de la dinámica de las relaciones entre hombres y mujeres y de la política comunitaria en materia de igualdad. Si no es el caso, conviene obtener las informaciones y los conocimientos necesarios.



En este contexto, los proyectos deberán desarrollarse atendiendo al siguiente esquema metodológico:

- **Actividades de trabajo de campo**
- Actividades de diagnóstico
- **Identificación de iniciativas**
- **Actividades de sensibilización**
- **Actividades de capacitación**
- **Actividades de planificación**
- **Actividades de implementación**
- **Actividades de evaluación.**

4.7 LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN EL DISEÑO DE PROYECTOS.

El fundamento analítico del sistema de evaluación del impacto de género es la evaluación del impacto social, que se utiliza para medir y evaluar el efecto socioeconómico que tendrá una determinada actuación o programa sobre grupos de población determinados y sobre el medio ambiente del contexto sobre el que incide el programa o actuación.

El método utilizado es el del análisis comparativo entre los efectos que se consideran "deseables" en un contexto determinado, la estimación de los que podrían ocurrir tras la actuación prevista y lo que finalmente provoca la acción de la misma. Los tipos de impacto que son tenidos en cuenta en esta evaluación son de tipo social, cultural, demográfico, económico, psicológico y con frecuencia también político.

Los principios básicos que definen el sistema de evaluación del impacto social son:

- Implicación de la diversidad poblacional: tratando de identificar e implicar a todos los grupos poblacionales potencialmente afectados.
- Análisis del impacto de equidad: se trata de identificar claramente quién ganará y quién perderá, poniendo un mayor énfasis en el análisis de los grupos poblacionales en situación de mayor vulnerabilidad social.
- Máxima atención de la evaluación de los aspectos intangibles (como las preocupaciones y percepciones de la población)
- Identificación de métodos y supuestos de funcionamiento, definiendo su significado
- Previsión de un sistema de retroalimentación que aporte información continua sobre los impactos sociales, tratando de identificar los problemas y posibles desviaciones así como la resolución a través de alternativas previstas en el programa o actuación
- Incorporación de expertas /os sociales en el desarrollo del sistema de evaluación del impacto social
- Elaboración de un plan de seguimiento y de mitigación de los posibles efectos adversos
- Identificación de los recursos de información a utilizar

Este sistema de evaluación es el que se utiliza como base en la evaluación del impacto ambiental de actuaciones determinadas, y que se complementa con lo que se conoce en el ámbito de la economía como, "análisis coste-beneficio", cuyo propósito es asegurar una eficiente asignación de los recursos producidos por el sistema gubernamental en su interacción con la economía privada.

El análisis coste-beneficio se ha estado aplicando, fundamentalmente, para evaluar el impacto medioambiental, la salud laboral y la gestión de recursos básicos como el agua. La óptica que muestra es la valoración del coste o beneficio para la sociedad de la gestión pública, desde una doble perspectiva, la monetaria y la social, para ello, se utilizan técnicas cuantitativas y cualitativas de análisis que posibilitan la medición de lo "intangibles"

La adecuación de este sistema de análisis a la Igualdad de Género, viene de considerar ésta como la garantía de la máxima utilidad pública y con ello, del máximo beneficio social.

Por ello, lo dicho hasta ahora, legitima el sistema de evaluación del impacto de género, como un sistema analítico de aplicación de las ciencias sociales que incide en el efecto sobre el bienestar social de programas o actuaciones.

¿En qué consiste la Evaluación del Impacto de Género?

"Evaluar el impacto de en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta". (Guía para la Evaluación del Impacto en función del Género. Comisión Europea)

Se trata de analizar la contribución de las actuaciones así como de los procedimientos seguidos en la resolución de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a necesidades prácticas e intereses estratégicos. Y en base a ello, elaborar recomendaciones de actuación futura para continuar avanzando en la Igualdad de Género.

Es decir, que la evaluación del impacto de género, tanto de las actuaciones políticas como de las profesionales, es un instrumento útil para conocer los siguientes aspectos:

- Si una propuesta de actuación o programa puede afectar o ha afectado de manera diferente a uno de los géneros
- Si una propuesta de actuación o programa podría repercutir de manera positiva o negativa en la consecución del objetivo de la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Hombres y Mujeres.



- Si resulta necesaria la puesta en marcha de actuaciones o políticas específicas para superar los desequilibrios de género existentes, previamente detectadas.
- Si resulta conveniente la modificación de alguna actuación o programa diseñado, para incorporar la dimensión de género, necesaria en el objetivo igualitario planteado.

La utilidad definida permite identificar los tres momentos en los que conviene realizar la evaluación del impacto de género:

- Ex – ante o previa a la formulación del programa o actuación
- Final, al acabar la implementación del programa o actuación
- Expost, pasado un tiempo desde la finalización del programa o actuación

¿Cómo desarrollar el sistema de evaluación del impacto de género?

Como posible referencia, se identifican cinco pasos para sistematizar la evaluación del impacto de género, que, en todo caso, deberían ser ajustados al contexto específico en el que se va a aplicar.

1. Definir los **objetivos y criterios** en base a lo que se pretende conseguir con el programa o actuación:
 - a. Identificar las necesidades, intereses y desequilibrios de género
 - b. Identificar la contribución que se prevé aporte a la Igualdad de Género
2. **Recoger información**, que permita analizar las **tendencias de cambio** en las situaciones de mujeres y hombres
 - a. Estadísticas desagregadas por sexo
 - b. Consulta de expertos y expertas
 - c. Interpretación de la realidad desde la perspectiva de género
3. Definir **las opciones y alternativas** previstas para incidir sobre:
 - a. Igualdad de Oportunidades y de elección



- b. Modificar las percepciones sobre los estereotipos de género
4. Desarrollar una **comunicación sensible** al género:
 - a. Creación de comités de igualdad
 - b. Uso no sexista del lenguaje
 5. **Seguimiento y valoración** final del impacto
 - a. Desarrollo de indicadores de género para el seguimiento
 - b. Valoración de la consecución de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Resultados
 - c. Aprendizaje desde la experimentación desarrollada (errores y desviaciones)
 - d. Identificación y difusión de las experimentaciones positivas o buenas prácticas.

¿Qué técnica o instrumento se pueden utilizar?

Siguiendo el planteamiento realizado por M. Verloo para la Comisión Europea, la técnica de análisis comparativo para la Evaluación del Impacto de Género consistirá en identificar claramente:

1. Las diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a:
 - a. **La participación:** Identificando en qué medida participan o han participado mujeres y hombres en las actuaciones desarrolladas en sus diversas fases de ejecución; ya sea como beneficiarias /os, como mediadoras /es, o como parte activa del proceso de toma de decisiones
 - b. **Los recursos:** identificando el diferente sistema de distribución de recursos como el tiempo, el espacio, la información y las nuevas tecnologías, la educación y la formación, el trabajo, el ocio, los servicios públicos en general, la riqueza y el poder político



- c. **Las normas y valores sociales:** Identificando en qué medida las normas y valores sociales vigentes, contribuyen a perpetuar el sistema de roles basado en la división sexual, y por tanto podremos identificar los sistemas de desigualdad que continúan operando en la sociedad
- d. **Los derechos:** identificando los obstáculos que impiden ejercitar los derechos en condiciones de igualdad en el entorno jurídico, político o socioeconómico

- 2. Análisis de la contribución de las políticas públicas o prácticas profesionales en la eliminación de las desigualdades entre las mujeres y los hombres y en la promoción de la igualdad.

Será conveniente y necesario revisar las posibles variaciones producidas en cuanto a las tasas de participación, las tasas de desempleo, las prestaciones y la distribución de tareas y responsabilidades en la vida pública y privada, entre otros indicadores de discriminación de género.

¿Qué se puede hacer a nivel personal y/o profesional?

- Elaborar y recopilar, de forma continua, información estadística desagregada por sexo, generada también desde el propio Plan
- Solicitar a la Unidad de Género que monitorice un Grupo de Trabajo que se encargue de:
 - ✓ Revisar la forma en que se realiza la elaboración, implementación y evaluación de las actuaciones, tanto a nivel técnico como político
 - ✓ Elaborar indicadores de Igualdad de Género y selección de otros indicadores a utilizar
 - ✓ Recopilar informes situacionales de la Igualdad de Género que sirvan como referencia en el contexto determinado
 - ✓ Observar la evolución de los desequilibrios de género detectados y debatir sobre ellos con compañeras /os del trabajo
 - ✓ Analizar el efecto sobre los desequilibrios de género de las actuaciones consideradas neutras al género.



Diputación
de Cádiz

IGUALDAD
Igualdad de Género

plan estratégico
para la
igualdad
de oportunidades entre
mujeres y hombres

