

# Guía para la incorporación de la perspectiva de género en estrategias y proyectos de atención a colectivos vulnerables





# Índice

1. Presentación.	Pág. 2.
2. Introducción.	Pág. 3-4.
3. Contexto normativo.	Pág. 5-8.
3.1. Ámbito internacional.	Pág. 5
3.2. Ámbito nacional.	Pág. 6.
3.3. Ámbito autonómico.	Pág. 7.
3.4. Ámbito provincial.	Pág. 8
4. Conceptos claves.	Pág. 9-14.
4.1. Perspectiva de género.	Pág. 9-10.
4.2. El Principio de Igualdad.	Pág. 10.
4.3. Políticas específicas de igualdad.	Pág. 10-11.
4.4. Mainstreaming de género.	Pág. 11-13.
4.5. La perspectiva interseccional.	Pág. 13-14.
5. Etapas en el proceso de mainstreaming	Pág. 15-42
5.1. Etapa 1. Compromiso institucional y composición de equipos.	Pág. 17-18.
5.2. Etapa 2. Análisis y diagnóstico de situación.	Pág. 19-21.
5.3. Etapa 3. Principios rectores.	Pág. 21-23.
5.4. Etapa 4. Metas y objetivos.	Pág. 24-25.
5.5. Etapa 5. Planteamiento de medidas y actuaciones.	Pág. 25-29.
5.6. Etapa 6. Seguimiento y evaluación.	Pág. 29-37.
5.7. Etapa 7. Recursos humanos y financieros.	Pág. 37-39.
5.8. Etapa 8. Plan de comunicación, difusión e impacto social.	Pág. 39-42.
6. Glosario de términos.	Pág. 43-55.
7. Bibliografía.	Pág. 56.



## 1. Presentación

Esta guía metodológica parte del compromiso de la Diputación provincial de Soria por introducir el enfoque de género en el ámbito de actuación de su actuación. Se trata de un proyecto que se ha desarrollado desde el Área de Servicios sociales, que se incluye en un contexto de profunda evolución de las políticas de igualdad en nuestra provincia en las últimas décadas.

En Castilla y León la promoción de la igualdad de oportunidades se recoge en el Estatuto de Autonomía como principio que debe inspirar a los poderes públicos a la vez que como competencia exclusiva asumida por la Comunidad (Art. 70.11); de otro lado, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, marca explícitamente que las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad.

El objetivo principal de esta norma es el de garantizar la permanente vinculación de los poderes públicos al cumplimiento de la necesaria transversalidad para el ejercicio de las competencias autonómicas con la correspondiente perspectiva de género.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la provincia de Soria, incide en la transversalidad de género como fórmula que permita incrementar la influencia y el protagonismo de las mujeres en las estructuras sociales, económicas y políticas. La transversalidad ha tenido un gran peso en la ejecución del III Plan, trabajándose desde el área denominada “política institucional de género” de la Diputación, significando en el contexto de la ejecución del Plan: unidad política y técnica para el desarrollo de medidas, estrategia común de comunicación y “política oficial” de la Diputación.

Como consecuencia de este enfoque, han tenido una menor importancia en la ejecución del Plan, las acciones dirigidas exclusivamente o prioritariamente a las mujeres, al incorporarse en otros planes y programas dependientes del Departamento de Servicios Sociales (envejecimiento activo, inclusión social, inmigración, drogodependencia ...), del Departamento de Desarrollo económico y Turismo (plan de empleo y autoempleo, medidas de empleo protegido ...) o del Departamento de Juventud, Cultura y Deportes, entre otros.

De este modo, esta guía ha sido elaborada atendiendo a este marco normativo, constituyendo una herramienta orientada a mejorar la eficacia de las intervenciones incluidas en los planes y proyectos diseñados para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de las políticas sociales y de los proyectos dirigidos a los y las más vulnerables.



## 2. Introducción

El género es una categoría analítica acerca de los roles, las identidades y los valores atribuidos al hecho de ser varón o mujer; fundamentalmente incorporados mediante procesos de socialización. Aunque existen diversas posiciones teóricas al respecto, en líneas generales las principales características que concurren a la hora de conceptualizar el género son:

- a) es una construcción cultural histórica, que varía de una época y sociedad a otra;
- b) es una relación social que establece normas que condicionan las relaciones entre mujeres y varones;
- c) es un constructo social determinado por el establecimiento de relaciones asimétricas;
- d) supone el desarrollo de una relación sistémica no referida únicamente a las relaciones entre los sexos, sino también a otros procesos característicos de una determinada sociedad: instituciones, símbolos, relaciones político-económicas, etc.;
- e) atraviesa todo el entramado social, articulándose con otros factores y ejes de desigualdad como la edad, la clase socio-económica, el grupo étnico de pertenencia, etc.

La consideración al género supone la adopción de una propuesta de inclusión, de búsqueda de igualdad y equidad, por la que se asume que las relaciones que se establecen entre mujeres y varones sólo podrán resolverse en tanto incluyan cambios en los varones y también en las propias mujeres (Gamba, 2008). El género nos aproxima a la realidad de varones y mujeres atendiendo, fundamentalmente, a las relaciones de poder y oportunidades desiguales que se establecen en todos los ámbitos de la vida social: la sexualidad, la familia, el trabajo, la política, la salud, etc. (Connell, 2009; Amorós, 2005).

Entendida como una concepción y análisis del mundo circundante, la mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres, ni está dirigida exclusivamente a ellas. La promoción de la igualdad y equidad de género se encuentra en el corazón de las políticas sociales (Comisión Europea, 1996). Pese al progreso experimentado durante los últimos años, las desigualdades entre mujeres y varones se mantienen en diversos campos. Es por ello que, en la actualidad, la incorporación del género a la formulación de las políticas públicas se considera un proceso clave en el desarrollo de estructuras sociales más igualitarias y justas.

Hoy más que nunca se están haciendo verdaderos esfuerzos para que las políticas públicas asuman un carácter integrador que les permitan avanzar dando respuesta a las diferentes necesidades de las personas; para ello, se hace necesario conocer y evaluar el impacto que las mismas tienen en la mejora de las condiciones de vida tanto de las mujeres como de los varones. Desde este punto de vista, el desarrollo de las políticas públicas no sólo entraña una reducción de las situaciones de vulnerabilidad, o un mejor acceso a los servicios sociales, sino que también debe suponer una reducción de las diferencias de bienestar entre mujeres y



varones. Esto convierte al análisis de género en un importante instrumento para el desarrollo social.

En el marco de las políticas sociales, el análisis de género ha llevado a plantear el interrogante de si la igualdad debería medirse como igualdad de resultados o como igualdad de oportunidades (Banco Mundial, 2011; Comisión Europea, 1996). En la práctica resulta complejo definir y medir la igualdad de oportunidades sin considerar la forma en que se distribuye en resultados.

Sea como fuere, lo realmente importante es que en nuestra sociedad contemporánea las desigualdades de género persisten y deben ser eliminadas. Es por lo que, a lo largo de las últimas décadas, se ha instado a las instituciones públicas a que analicen y expliquen la posición y situación de mujeres y varones en un determinado contexto. Esto ha potenciado al enfoque de género como una herramienta de análisis de la realidad social, asumiéndose que la igualdad y equidad de género representan un derecho fundamental; un valor común y condición necesaria para la consecución de crecimiento, cohesión y desarrollo social (ONU, 2011).

Esta guía metodológica nace con la intención de ser una herramienta de utilidad para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las políticas sociales y de igualdad y de los proyectos dirigidos a las personas más vulnerables. Se parte del reconocimiento de la existencia de prioridades y desigualdades sociales que deben tomarse en consideración desde el propio proceso de planificación; también se asume que las políticas pueden tener efectos diferenciados sobre el bienestar y calidad de vida de mujeres y varones.

La guía, está dirigida a cualquier persona interesada en el abordaje del género como dimensión clave en la formulación de políticas, planes y proyectos; especialmente a personas de la administración pública involucradas en la puesta en marcha de planes estratégicos y proyectos relativos a políticas sociales y de igualdad, poniendo a disposición de las personas encargadas de participar en los procesos de planificación, herramientas conceptuales y prácticas propias de este enfoque. Por todo ello, el objetivo de esta guía metodológica es la de facilitar conocimientos y procesos aprendidos que, orientados a los procesos de planificación y definición, permitan mejorar la eficacia de las políticas sociales, de las acciones dirigidas a las personas más vulnerables, formuladas desde una perspectiva de género.



## 3. Contexto normativo

### 3.1 Ámbito internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que se integra en distintos textos internacionales, a partir de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y descrito como una declaración internacional de derechos para las mujeres, instituido el 3 de septiembre de 1981 y ratificado por 189 estados. La CEDAW está considerada como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Desde 1975, cuando Ciudad de México fue la sede de la primera conferencia mundial sobre la mujer, hasta 1995 en Beijing, el objetivo ha sido el mismo: reducir la brecha que deja atrás a las mujeres en términos económicos, políticos y sociales. La IV Conferencia mundial de Beijing, marca una nueva etapa en la lucha por la igualdad y en la manera de enfocar las cuestiones de género.

*En Beijing, se introducen conceptos que en la actualidad están presentes en todos los foros y documentos programáticos sobre igualdad, como la transversalidad de género o el empoderamiento de la mujer.*

En el marco de la Unión Europea, se ha de destacar la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, que incide en grandes objetivos estratégicos: la independencia económica, la equiparación salarial frente a un trabajo igual o equivalente, la igualdad en la toma de decisiones o la lucha contra la violencia de género.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Conferencia mundial de Beijing.

Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Estrategia Europa 2020.



## 3.2 Ámbito nacional

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla; mientras que la Ley Orgánica 1/2004 articula todo lo referente a la lucha contra la violencia de género.

De forma paralela se han elaborado distintas herramientas de planificación: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, con un marco de actuación amplio, dirigido a eliminar cualquier discriminación de género que persista entre la sociedad y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y, los Planes sectoriales: a) Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018) y, Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información (2014-2017).

Para combatir la lacra social que supone las violencias machistas: La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013 -2016), que trata de vertebrar la actuación de los poderes públicos en la lucha contra las violencias hacia las mujeres, a través de diferentes objetivos: ruptura del silencio, mayor visibilidad, mejora de la respuesta institucional o mayor eficacia en la atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables y, el Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

El pasado diciembre del 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad, estructurándose en 11 ejes de trabajo.

Constitución de 1978. Art. 14 y 9.2.  
LO 3/2007, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.  
LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.  
Estrategia nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer. 2013-2016.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.  
Plan para la promoción de las mujeres del medio rural. 2015-2018.  
Plan de acción para la igualdad de oportunidades en la sociedad de la información. 2014-2017.  
Pacto de Estado contra la violencia de género.



### 3.3 Ámbito autonómico

En Castilla y León la promoción de la igualdad de oportunidades se recoge en el Estatuto de Autonomía como principio que debe inspirar a los poderes públicos a la vez que como competencia exclusiva asumida por la Comunidad (Art. 70.II).

La primera norma que se establece, es la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que marca explícitamente que las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad.

También dispone, Castilla y León, de legislación propia contra la violencia de género, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León; así como para asegurar la igualdad en las políticas públicas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León.

La planificación estratégica se ha integrado recientemente en un solo documento, el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género. Esta decisión se apoya, tal y como se explica en el propio plan, en el *convencimiento de que una de las mejores formas de luchar contra la violencia de género, y así, poder erradicarla de nuestra sociedad, es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

Finalmente, la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León; donde la comunidad aprueba subvenciones y ayudas para promover actuaciones y programas que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad.

Estatuto de Autonomía de Castilla y León.

Art. 70.II.

Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

Ley 13/2010, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

Ley 1/2011, de evaluación del impacto de género en Castilla y León.

Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género.

Ley 10/2019, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.





## 3.4 Ámbito provincial

La competencia para el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género por parte de la Diputación provincial de Soria, viene atribuida en la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local y, de forma más específica, en Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León, donde se otorga la facultad de establecer la programación provincial en el marco y en coordinación con la planificación autonómica.

En este sentido, la Diputación de Soria se ha venido dotando de diferentes instrumentos estratégicos de planificación para avanzar en términos de igualdad, desde el año 2001, integrando en todos ellos en un único documento los objetivos y medidas dirigidos a la promoción de la igualdad y a la lucha contra la violencia de género, entendiendo, como establece la normativa autonómica que la violencia de género es la expresión máxima de las desigualdades y que la mejor forma de prevenirla y erradicarla es avanzando hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Acabada la vigencia del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que ha cubierto el periodo 2015-2020 y, tras su evaluación y un análisis actualizado de necesidades, la Diputación asume nuevos retos a través del IV plan que abarcará el periodo 2022-2025.

Durante la vigencia del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, han tenido mayor protagonismo las áreas de trabajo que, según los resultados de las evaluaciones de los planes precedentes, se hacía necesario reforzar: transversalidad e influencia de las mujeres en las estructuras sociales, económicas y políticas. La transversalidad ha tenido un gran peso en la ejecución del III Plan, trabajándose desde el área denominada “política institucional de género” de la Diputación, significando en el contexto de la ejecución del Plan: unidad política y técnica para el desarrollo de medidas, estrategia común de comunicación y “política oficial” de la Diputación.

Como consecuencia de este enfoque, han tenido una menor importancia en la ejecución del Plan, las acciones dirigidas exclusivamente o prioritariamente a las mujeres, al incorporarse en otros planes y programas dependientes del Departamento de Servicios Sociales (envejecimiento activo, inclusión social, inmigración, drogodependencia ...), del Departamento de Desarrollo económico y Turismo (plan de empleo y autoempleo, medidas de empleo protegido ...) o del Departamento de Juventud, Cultura y Deportes, entre otros.

Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.  
Ley 16/2010, de Servicios Sociales de Castilla y León.

I Plan de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la provincia de Soria 2001-2005.

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la provincia de Soria 2007-2014.

III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de la provincia de Soria 2015-2020.



## 4. Conceptos claves.

La manera en que se formulan las políticas públicas, a menudo prescinde de los roles y estereotipos establecidos socialmente para varones y mujeres, lo que suele dejar a las últimas en situación de desventaja; con menos oportunidades de acceso a los recursos estratégicos y las formas de participación.

Tomar en consideración estos impactos diferenciales a la hora de concebir políticas públicas es una forma de aspirar a la consecución de soluciones necesarias. De hecho, cuando se incorpora de forma efectiva la perspectiva de género en la planificación de las políticas públicas se logran cambios fundamentales en las relaciones de poder de varones y mujeres (EIGE, 2014). Desde esta perspectiva, la igualdad y equidad de género es un objetivo fundamental en sí mismo; que las políticas públicas supongan, por ejemplo, una reducción de la brecha salarial o un mejor acceso a determinados servicios sociales, también implica una reducción de las diferencias de bienestar entre mujeres y varones (Durán, 2008; Dahlgreen y Whitehead, 1991). De ahí que el análisis de género sea concebido como instrumento de desarrollo social que se articula en torno a una serie de ideales y conceptos clave.

### 4.1 Perspectiva de género.

La Organización de Naciones Unidas (ONU), durante los trabajos preparatorios de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, impulsó oficialmente la consideración del género como una herramienta de análisis de la realidad social (ONU, 1995).

La perspectiva de género, implica:

- a) reconocer las relaciones de poder por razón de sexo, en mayor medida favorables a los varones;
- b) que dichas relaciones han sido constituidas históricamente;
- c) que las mismas atraviesan todo el entramado social, vinculándose con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual o el sistema personal de creencias (Walby, 2005).

Sin embargo, tal y como es entendida en la actualidad, la perspectiva de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación un “componente femenino” o un “componente de igualdad” entre mujeres y varones. En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en ayudar a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de varones y mujeres, lo que requiere examinar sistemáticamente, las



intervenciones dirigidas a colectivos vulnerables teniendo en cuenta los posibles efectos en su definición y aplicación, partiendo del conocimiento, la experiencia y los intereses de las mujeres y de los hombres.

#### Beneficios de incorporar la perspectiva de género en proyectos dirigidos a personas vulnerables.

INTERVENCIONES	BENEFICIOS
Más PRECISAS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permite conocer las desigualdades sociales generadas por el sistema de género.</li><li>• Proporciona una visión de la realidad social más profunda y diversa de las condiciones de vida y situaciones experimentadas por los hombres y las mujeres.</li></ul>
MÁS EFICACES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Posibilita ajustar las intervenciones a las necesidades y demandas de mujeres y hombres.</li><li>• Asegura el logro de los objetivos determinados en la planificación en lo relativo a la superación de determinadas desigualdades de género y sociales.</li></ul>
MÁS INCLUSIVAS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Favorece una mejor gobernanza, al contribuir a dar respuesta a una mayor amplitud de realidades sociales existentes.</li><li>• Facilita los procesos de seguimiento y evaluación, al exigir la revisión de las actuaciones públicas desde la fase inicial de diseño.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2010).

## 4.2 El Principio de Igualdad.

Los estudios de género amplían y transforman el principio de igualdad, al distinguir entre:

- **Igualdad formal:** Reconocimiento de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa.
- **Igualdad real:** Realización del principio de igualdad formal en las vidas de hombres y mujeres.
- **Igualdad de oportunidades:** evolución del principio de igualdad de trato; introduce la nueva dimensión de compensar las desigualdades que se dan en las posiciones de hombres y mujeres, por medio de acciones positivas, de cara a lograr una igualdad efectiva entre los géneros.

Las políticas de igualdad experimentan así, una evolución en su enfoque de actuación, distinguiendo entre políticas específicas de igualdad y mainstreaming de género.

## 4.3 Políticas específicas de igualdad.

Las políticas específicas constituyen el primer intento de alcanzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Son medidas dirigidas específicamente a las mujeres, que buscan incrementar las oportunidades y la participación, corrigiendo las desigualdades de partida y, se han implementado a través de las acciones positivas.



Las acciones positivas se implementan fundamentalmente a través de los organismos de igualdad, áreas y departamentos específicos que tienen a las mujeres como las destinatarias de sus acciones:

*“... Las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.*

(Comité para la Igualdad del Consejo de Europa)

Consisten en realizar un tratamiento desigual, ante una situación desigual: “... trato igual a las circunstancias iguales y desigual a las desiguales ...”. Las acciones específicas de igualdad tienen el respaldo de la normativa comunitaria y se han aplicado tanto al ámbito del empleo como a otros escenarios sociales y políticos en los que la desigual situación de partida de hombres y mujeres ha hecho necesaria su actuación. Han proporcionado un amplio conocimiento sobre la situación real de hombres y mujeres en la sociedad y, han tenido efectos reales y concretos a corto plazo. Sin embargo, se han demostrado insuficientes para trasladar los mismos a la conciencia social generalizada.

Las acciones positivas tienden a operar sobre los efectos de la desigualdad, pero no profundizan en las causas de la misma, alcanzan la participación de las mujeres en ámbitos en los que estaban infrarrepresentadas pero no cuestionan las estructuras sociales que impiden la participación equilibrada, resultando insuficientes, por tanto, para abordar el cambio estructural necesario para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

#### 4.4 Mainstreaming de género.

El Mainstreaming de género surge como estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, una vez que queda constatado la insuficiencia de las políticas específicas de igualdad, como se ha señalado en el epígrafe anterior, por sí solas, para conseguirlo.

El mainstreaming o principio de transversalidad, acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, 1995) y llevado al marco jurídico europeo por el Tratado de Ámsterdam, supone la incorporación de la igualdad de género en todos los planes, programas y proyectos (Unión Europea, 1997). En concreto, supone la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de las políticas, de modo que la perspectiva de género quede incorporada a todos los niveles y en todas las etapas. De ahí que el principio de transversalidad pueda ser descrito como una forma de organización en la toma de decisiones, de manera que éstas siempre se adopten tomando en consideración la perspectiva de la igualdad (Consejo de Europa, 1999).



*“... la transversalidad de género implica no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres, sino movilizar todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad, teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos respecto a las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género). Ello supone estudiar de forma sistemática la dimensión de la igualdad en todas las medidas y políticas y tener en cuenta esos posibles efectos al definir las y aplicarlas”*

(Comisión Europea, 1996)

Desde este enfoque, el mainstreaming de género supondría añadir este potencial de transformación a las políticas ya establecidas en materia de igualdad formal y acción positiva. La transversalidad de género supone una forma de concebir las políticas públicas con implicaciones, al menos, en dos sentidos (De la Cruz, 2009):

- Supone situar el objetivo de la igualdad entre mujeres y varones en el centro de todas las actuaciones, incluidos los presupuestos públicos; integrando los temas de género no sólo en la agenda política, sino reorientando los mecanismos de toma de decisiones a través de la definición de nuevos procedimientos técnicos dentro de las propias instituciones.
- Supone cambiar la dinámica de acción de las instituciones; la adopción de decisiones, sean normativas o ejecutivas, requiere de un análisis previo sobre el impacto diferencial en distintos grupos de mujeres y varones.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dice, en su artículo 15: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.




A día de hoy la estrategia de mainstreaming de género no puede concebirse como opuesto a las políticas específicas de igualdad y su materialización en acciones positivas. Ambas forman **una estrategia dual**. Es necesario no abandonar la elaboración de acciones positivas, capaces de lograr objetivos a corto plazo, insertando estas en una estrategia más amplia de mainstreaming, que opere a medio y a largo plazo.



### Características de las estrategias señaladas (complementarias).

	Políticas específicas de igualdad	Mainstreaming de género
Origen	I y II Conferencias Mundiales de la Mujer	III y IV Conferencias Mundiales de la Mujer
Enfoque	Responden a necesidades prácticas	Intenta dar respuesta a la desigualdad estructural (sistémica)
Colectivo destinatario	Mujeres	Hombres y Mujeres
Concreción	Acciones positivas	Transversalidad del principio de igualdad de género
Debilidad	Falta de carácter integral	Sustituye políticas y organismos específicos de igualdad de género.
Estrategia	Mainstreaming de género	Estrategia dual

Las implicaciones del mainstreaming son muchas:

-  Supone la necesidad de generar estructuras y capacidades, lo cual implica la formación del personal político, técnico y administrativo, en igualdad de género y mainstreaming.
-  Plantea la necesidad de elaborar herramientas y materiales específicos, que faciliten la incorporación política y técnica de la nueva perspectiva.
-  Hace imprescindible la participación, en todas las fases del proceso, de los y las agentes implicadas en el mismo, de forma que la perspectiva de la igualdad sea asumida por las personas que realizarán la formulación de necesidades y sostenibilidad en el tiempo de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres.

## 4.5 La perspectiva interseccional.

Aunque todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otros factores como la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, refugiada, desplazada ... que se combinan para determinar la posición social de una persona. La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una metodología indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos y los proyectos dirigidos a los y las más vulnerables.

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las



posiciones relativas de las mujeres. **Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.**

El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. En otras palabras, **el objetivo no es mostrar cómo un colectivo de mujeres o de hombres, está más victimizado o privilegiado que otro, sino el descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todo el mundo pueda disfrutar sus derechos humanos.** Como consecuencia de sus múltiples identidades, algunas mujeres se ven empujadas a los márgenes y experimentan profundas discriminaciones, mientras que otras se benefician de posiciones más privilegiadas. El análisis interseccional nos ayuda a visualizar cómo convergen distintos tipos de discriminación: en términos de intersección o de superposición de identidades. Más aún, nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculadas a las demás.

El objetivo fundamental de esta perspectiva es lograr un cambio conceptual en la forma en que se entienden las categorías sociales, sus relaciones e interacciones, transformando la manera en que se interrogan los procesos y los mecanismos de poder que conforman las desigualdades (Hankivsky, 2008).

Desde una perspectiva interseccional, siempre hay múltiples factores en juego configurando la vida de las personas, por lo que se pone énfasis en considerar simultáneamente las interacciones entre diferentes aspectos de la identidad social. De esta manera, la interseccionalidad contribuye a explicar cómo la organización social, en su conjunto, moldea la vida de las personas; esto deja abierta la posibilidad de experimentar simultáneamente efectos relativos al privilegio y la penalización, desafiando el pensamiento binario que tiende a caracterizar a los grupos humanos de forma opuesta los unos a los otros (por ejemplo: mujer/hombre; negro/blanco; gitano/no-gitano).

**En el ámbito del género y las políticas sociales, el análisis interseccional se considera una forma de contribuir a avanzar hacia un nuevo orden de complejidad desde el que entender la forma en que el sexo y el género se entrecruzan con otros ejes de desigualdad, creando experiencias particulares dentro de los procesos de bienestar social** (Dhamoon y Hankivsky, 2011).





## 5. Etapas en el proceso de mainstreaming.

El personal político y técnico al servicio de la Diputación de Soria necesita contar con directrices precisas y detalladas que lo capaciten para incorporar la perspectiva de género en su trabajo diario, lo que implicará necesariamente el establecimiento de nuevas prioridades al situar las cuestiones de género en el centro de las decisiones y de la distribución de los recursos económicos. De este modo, las políticas generadas en la Diputación de Soria podrán contribuir de manera efectiva a la igualdad entre hombres y mujeres.

En este apartado de la guía, el mainstreaming de género pretende ser una herramienta útil que permita visualizar la situación de las mujeres y hombres más vulnerables de la provincia de Soria, sus desigualdades en los puntos de partida, los efectos no neutros de las políticas, la asignación de recursos y finalmente, llegar a garantizar que los proyectos contemplen, de principio a fin, las necesidades de los y las sorianas y conseguir con ello una sociedad más justa, por igualitaria; para ello, cobra especial importancia, la planificación, como estrategia básica relativa a la formulación y gestión y, entendida, como un proceso de análisis de los impactos producidos que facilita el proceso de mejora continua. De ahí que el análisis en torno a la planificación de políticas se haya configurado a lo largo de las últimas décadas como un campo profesional de primer orden.

A la hora de considerar los distintos niveles de planificación conviene distinguir entre planes, programas y proyectos. Generalmente, un plan se constituye en un paraguas de concreción técnico-política que engloba a programas y proyectos. En líneas generales, en un plan se formulan los fines y prioridades que van a orientar las estrategias de acción de una organización, dando sentido al resto de los niveles de concreción; esto contribuye a no desarrollar actuaciones aisladas, sino a que se mantenga un mismo hilo conductor desde un punto de vista estratégico. Es decir, los planes representan una primera fórmula para operativizar las propuestas políticas. De ahí que, en una fase ulterior, necesiten de una mayor concreción en programas y proyectos. De hecho, en los programas se concretan los objetivos de los planes y se define todo un conjunto organizado de actuaciones que, a su vez, se articulan en torno a distintos proyectos que dan forma al programa en su conjunto englobando acciones a medio plazo. Por tanto, los proyectos suponen un nuevo estadio de concreción, definiendo intervenciones o actividades específicas; haciendo realidad las actuaciones definidas a nivel estratégico para un período de tiempo generalmente más corto que los programas.

La estructura de la guía que aquí se presenta, sigue una secuencia lógica dentro de los procesos de planificación. En cualquier caso, las recomendaciones que se derivan de este documento pueden servir para orientar la formulación tanto de programas como de proyectos.





La idea fundamental que subyace a esta propuesta es que la planificación de género se articule en torno a una serie de etapas, las cuales, aunque son descritas como pasos sucesivos, deben ser entendidas como coincidentes en algunos momentos del proceso de planificación.

Cada una de las etapas se aborda de forma sintética. En primer lugar, se hace una presentación conceptual de cada una de ellas y se establecen unas recomendaciones, desarrolladas con un carácter eminentemente pragmático y pedagógico, y que no se consideran en ningún caso exhaustivas, por lo que deben ser entendidas como aspectos que pueden orientar la incorporación de la perspectiva de género dentro del proceso de formulación de los proyectos dirigidos a personas vulnerables. Dentro de cada etapa del proceso de planificación, también se sintetizan algunos pasos necesarios y cuestiones clave a la hora de introducir la perspectiva de género, y se hacen algunas consideraciones orientadas a la práctica.

#### Resumen etapas del proceso de mainstreaming.





## 5.1 Etapa 1.

### Compromiso institucional y composición de equipos.

La perspectiva de género requiere, como condición facilitadora –si no necesaria–, la existencia de un compromiso explícito de las personas situadas en puestos de decisión dentro de las distintas estructuras organizativas, así como del propio personal que las conforma.

La adopción de la perspectiva de género en los proyectos dirigidos a personas vulnerables no garantiza una buena realización en la práctica; no supone necesariamente que las actuaciones sean implementadas, que las estructuras organizativas institucionalicen dicha perspectiva en sus actuaciones, o que las personas profesionales involucradas tomen sus decisiones siguiendo un enfoque de género (De la Cruz, 1998). Entre otros aspectos, esto remite a la capacidad institucional para adoptar este enfoque; especialmente en lo que respecta al grado de aceptación dentro del aparato institucional, y su capacidad para adoptar/adaptar conceptos y métodos adecuados para un análisis de género. Es por ello que, junto al compromiso institucional, también se debe poner el foco de atención en la conformación de los equipos de trabajo.

La incorporación del enfoque de género requiere de la implicación de diferentes entidades y agentes, incluyendo a personas con formación en género desde el comienzo del proceso de desarrollo del plan (European Institute for Gender Equality, 2013a).



## RECOMENDACIONES

### Compromiso Institucional.

- Asegurar el desarrollo de un marco institucional favorable a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación.
- **Dar a conocer de forma explícita el compromiso político de la organización con la incorporación de la perspectiva de género. En lo que respecta al proceso de formulación, esto implica dejar constancia de la normativa de igualdad de género en la justificación, marco introductorio, y/o antecedentes.**
- Potenciar el desarrollo de estructuras administrativas especializadas encargadas de las cuestiones de género (unidades, consejos, foros, etc.), para que faciliten la utilización de herramientas de análisis de género y dinamicen la formación y sensibilización de género en el seno de la organización.
- **Conocer el peso de cada área, organismo o departamento en las actuaciones que se deriven del Plan y su grado de sensibilización en materia de igualdad de género.**
- Realizar actividades de sensibilización con enfoque de género (talleres, sesiones informativas, etc.) dirigidas al personal político, técnico, administrativo o a cualquier agente perteneciente a las distintas áreas y niveles de gestión implicados en el Plan.

### Equipos de trabajo.

- Conformar los equipos de trabajo de manera que impliquen la participación de varones y mujeres en igualdad de condiciones.
- **Establecer algún tipo de actuación formativa en enfoque de género dirigida a aquellas personas que vayan a participar de forma directa en la elaboración del proyecto, facilitando el acceso a herramientas conceptuales y metodológicas para desarrollar el proceso de planificación con enfoque de género.**
- Implicar en los grupos de trabajo a personas con un nivel experto en temas de género. Esto puede requerir la colaboración (puntual o permanente) de alguna persona ajena a la organización.
- **Tender a la conformación de equipos de trabajo multidisciplinares dentro del área de actuación del Proyecto.**
- Establecer mecanismos para la participación activa de mujeres y varones que actúen en calidad de representantes de la ciudadanía, principalmente a través del desarrollo de procesos de consulta a colectivos y asociaciones de personas destinatarias.
- **Establecer las medidas organizativas necesarias para facilitar la implicación de las personas que integran los grupos de trabajo (horarios, entornos de trabajo – presencia/virtual, etc).**



## 5.2 Etapa 2.

### Análisis y diagnóstico de situación.

Esta etapa permite contar con información básica y fundamental para desarrollar un proceso de toma de decisiones adecuadas a las necesidades particulares de la población objeto del Plan, y su posterior evaluación. Este proceso de análisis y diagnóstico depende, en gran medida, de la recogida de información desarrollada durante las propias intervenciones, pero especialmente de la existencia de estadísticas y estudios específicos que ofrezcan información referida al momento y contexto sobre el que se pretende intervenir.

Para aplicar el enfoque de género, resulta imprescindible contar con una base de conocimiento suficiente sobre la situación de mujeres y varones vulnerables. Esta información, incluida la descripción de las relaciones que se establecen entre varones y mujeres, es la que permitirá analizar la igualdad de género, determinando las disparidades en el marco de actuación del Plan e identificando las áreas a las que se hace necesario prestar mayor atención. Por tanto, el análisis de género debe entenderse como una forma de facilitar el examen de “[...] las diferencias en los roles que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, los desequilibrios en sus relaciones y necesidades, las limitaciones y oportunidades y el impacto de esas diferencias en sus vidas” (WHO, 1998).

Se suelen considerar cuatro dimensiones básicas a la hora de evaluar las diferencias y desigualdad de género en un determinado contexto:

la participación,  
los recursos,  
los derechos y,  
los usos sociales y valores.

### Dimensiones en el análisis de las diferencias y desigualdades de género

#### LA PARTICIPACIÓN.

Se refiere al análisis de los niveles de participación y presencia de varones y mujeres en los diferentes momentos de una intervención pública, desde la toma de decisiones hasta los resultados de las políticas; la participación también puede ir referida a la composición, desde el punto de vista del género, de la población o el colectivo al que se dirige un determinado proyecto, lo que implica la necesidad de recabar datos básicos sobre mujeres y varones en situaciones muy específicas. Cuando las políticas definen grupos concretos de personas vulnerables, deberían tenerse en cuenta las repercusiones diferenciales que las medidas puedan producir sobre distintos grupos de varones y mujeres.



#### LOS RECURSOS.

Las diferencias de género también pueden producirse en relación al acceso o la distribución de recursos como el tiempo, el espacio, la información, el dinero, el poder político y económico, el uso de los servicios públicos, etc

#### LOS VALORES Y USOS SOCIALES.

Los usos sociales y los valores influyen en los roles y la división sexual del trabajo, así como en las actitudes y comportamientos de mujeres y varones. Resulta esencial determinar el papel que desempeñan las políticas a la hora de reforzar los usos sociales y los valores que perpetúan determinadas desigualdades de género.

#### LOS DERECHOS

Los derechos aluden a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, los derechos humanos y el acceso a la justicia en el ámbito jurídico, político o socioeconómico. En este sentido, las políticas deben tomar en consideración que, incluso cuando las mujeres poseen los mismos derechos formales que los varones, la escasez de servicios puede limitar la capacidad de las mujeres para ejercer sus derechos. Del mismo modo, la existencia de derechos formales de los varones a participar en las medidas de conciliación puede no ser suficiente para promover la igualdad de género en las tareas de cuidado de las personas dependientes. Esto hace que cobre especial sentido la evaluación de los cambios producidos como resultado de las actuaciones políticas. Algo que también conecta con la importancia de mejorar, en un sentido plurimetodológico, los procesos de recolección de datos; especialmente en lo que se refiere a la incorporación de estadísticas con perspectiva de género.

### RECOMENDACIONES

- Establecer un proceso de recolección de información que resulte sencillo y eficaz para el desarrollo del Plan. El diseño de este proceso debe ser responsabilidad del equipo promotor, pudiendo requerir una asistencia externa.
- Implementar los procesos de diagnóstico de forma participativa, tomando en consideración las expectativas y percepciones de distintas personas y colectivos. De ahí que, para profundizar en el análisis de la realidad social desde un enfoque de género se requiera de la utilización de métodos y técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas con dicho enfoque.
- Incluir el sexo como variable clave en la rutina de la recogida de datos. En el ámbito de las políticas sociales, el análisis de la realidad debería suponer la recogida de datos desagregados por sexo para todos los colectivos y condiciones objeto de análisis.



- Definir un proceso de recolección de datos que permita analizar la forma en que el tema objeto de estudio afecta a varones y mujeres desde una perspectiva que considere cómo las relaciones de género se articulan con otros ejes de desigualdad (edad, etnia, territorio, etc.).
- Diversificar las fuentes recolección de información, consultando, además de las fuentes oficiales, otras cuyo ámbito de actuación conecte con el Plan (asociaciones, fundaciones, ONGs, etc.).
- Potenciar el análisis de las causas de las desigualdades sociales y de género en el contexto y área de actuación del Plan.
- Favorecer la implicación de personas expertas en la fase de análisis y diagnóstico de la situación.
- Identificar factores y recursos existentes que, a modo de activos en género, puedan actuar como elementos facilitadores de igualdad y equidad social.

### 5.3 Etapa 3.

#### Principios rectores.

La determinación de unos principios rectores, en el sentido de valores e ideas que han de inspirar la concepción de los proyectos, resulta fundamental para articular los aspectos que rigen el conjunto, así como las consideraciones de orden político que los originan. Poner de manifiesto estos aspectos es una estrategia para favorecer el desarrollo de un escenario conceptual que sirva de referencia para desarrollar orientaciones coherentes con el marco normativo vigente.

Estos principios pueden formularse en relación a la misión y visión del Plan. En líneas generales, la misión hace referencia al motivo de ser del Plan, mientras que la visión debe definir la situación que se desea alcanzar con sus resultados. Aunque suelen describirse como contenidos simbólicos tienen un gran peso en las formulaciones políticas. Esto remite a la promoción de los principios de género dentro de un Plan; una estrategia esencial para que estos principios se institucionalicen.

Junto a principios de eficacia, eficiencia, transparencia, sostenibilidad, responsabilidad pública, participación ciudadana o intersectorialidad, por citar algunos de carácter general que suelen formar parte en la concepción de las políticas sociales, una intervención pública que pretenda favorecer y asegurar la incorporación de la perspectiva de género requiere la consideración a unos principios específicos en su formulación.

Los principios que se describen, a continuación, no constituyen una relación exhaustiva de los elementos conceptuales que puede figurar como principios rectores desde una perspectiva de género. Para ampliar información en este sentido consultar el glosario incluido en esta guía.



## Principios rectores para políticas sociales con enfoque de género

### ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Desde una perspectiva de género, este principio apunta a la importancia de prestar atención a la situación de mujeres y varones atendiendo a las diferencias que se ponen de manifiesto entre unos y otros, pero también a las disparidades que puedan existir entre mujeres y entre varones. Se trata de un principio influenciado por una perspectiva interseccional en la que cobra especial sentido tomar en consideración que el género no opera de forma aislada, sino en relación a otros factores y marcadores sociales como la etnicidad, el nivel socioeconómico, la edad, el nivel de formación, la orientación sexual, la situación familiar, etc.

### CONCILIACIÓN

Desde el punto de vista de las políticas, la conciliación va referida a aquellas medidas orientadas a facilitar la compatibilidad de la vida profesional con la vida personal y familiar. Dentro de este principio pueden definirse una amplia variedad de políticas, entre las que se incluyen los servicios de cuidado infantil, los permisos parentales, los mecanismos de flexibilización de la organización del trabajo y otras medidas de conciliación, como las ayudas financieras para aquellas parejas en las que ambos desarrollen una actividad laboral remunerada y tengan a su cargo familiares en situación de dependencia.

### EMPODERAMIENTO

Concepto que, de forma paralela al de transversalidad de género, se ha incorporado a las políticas de igualdad a lo largo de los últimos años. Se puede definir como el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres para reducir o eliminar los desequilibrios existentes en las relaciones de poder entre los sexos. Dicho afianzamiento de poder implica un reconocimiento general de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia y liderazgo en las relaciones sociales, así como en la capacidad para actuar en función de este reconocimiento.



## EQUIDAD DE GÉNERO

Fundamentalmente definido en términos de justicia en la distribución de los beneficios y responsabilidad entre mujeres y varones. Este concepto reconoce que los varones y las mujeres tienen diferentes necesidades (y poder) y que estas diferencias deben ser identificadas y tratadas para que se corrijan los desequilibrios persistentes entre los sexos. En este sentido, un objetivo central de las políticas sociales con enfoque de género es conocer los problemas de mujeres y varones, contribuyendo a mejorar su bienestar y calidad de vida.

## IGUALDAD DE GÉNERO

Ausencia de discriminación sobre la base del sexo de una persona en cuanto a las oportunidades y distribución de los recursos, beneficios y acceso a los servicios. En el ámbito concreto de actuación de las políticas sociales se puede relacionar directamente con la ausencia de discriminación entre mujeres y varones en el acceso a determinados recursos, así como con la igualdad de oportunidades en cuanto a recibir atención de calidad basada en un conocimiento basado en la evidencia y libre de sesgos de género (por ejemplo, en los programas de atención a las drogodependencias)

## RECOMENDACIONES

- Señalar de forma explícita las motivaciones que orienta la formulación del Plan, haciendo mención al beneficio social de la implantación de las medidas que se derivan del mismo partiendo de un análisis de género sobre los procesos y mecanismos que producen vulnerabilidad y desigualdad social.
- **Hacer constar que la promoción de la igualdad y equidad de género se encuentra entre los principios rectores que orientan el Plan.**
- Conectar la formulación de los principios rectores (y en su caso, la misión y visión del Plan) a consideraciones sobre los objetivos, las medidas y actuaciones, el proceso de seguimiento y evaluación, la gestión de los recursos humanos y financieros, y el plan de comunicación y difusión.





## 5.4 Etapa 4.

### Metas y objetivos.

Del análisis de situación se debe desprender información que permita identificar áreas de mejora y líneas de actuación diferenciadas, las cuales constituirán la base para la formulación de las metas y los objetivos de un Plan. De esta manera, la coherencia interna en un proceso de planificación con enfoque de género obliga a hacer referencia explícita a dicho enfoque en las metas del Plan o proyecto, ya sea en relación a la atención, a la formación, a la investigación, a la participación, etc., en términos de mejora, promoción, fomento o reducción.

Cada una de las metas, que constituyen en sí mismo ejes estratégicos, se concretan en objetivos generales y específicos que deben estar orientados a la finalidad que se persigue dentro de una determinada meta; al tiempo que definen la dirección y la magnitud del cambio que se desea alcanzar. Los objetivos tienen la función de priorizar lo que se va a realizar marcando el camino común para todas las personas implicadas en la formulación.

La incorporación del enfoque de género requiere plantear claramente el cambio social que se pretende alcanzar. Para ello, resulta fundamental que la definición de los objetivos cumpla con dos criterios básicos (Leduc y Ahmad, 2009):

- Deben definir la realidad social que se pretende cambiar. Esto requiere distinguir entre objetivos generales y objetivos específicos (más operativos).
- Deben ser concretos y tener un sentido unívoco, sin lugar a confusión, incluso para una persona que no sea experta en género.

Del mismo modo, para definir objetivos de una forma adecuada al ámbito de actuación de un Plan es importante consensuar ciertos criterios de selección. Entre estos criterios cabe destacar (De la Cruz, 2009; Murgibe, 2005):

- La necesidad social de actuar. Cuanto mayor sea la necesidad identificada, más urgente y necesaria será la intervención, y más visible en los resultados.
  - La puesta en evidencia de oportunidades de actuación. Cuando unas determinadas circunstancias sociales, o condiciones institucionales, facilitan una oportunidad de actuación cobra especial sentido aprovecharlas.
- El nivel de sensibilización institucional. A mayor sensibilización de los distintos organismos e instituciones de gobierno en el desarrollo de políticas de igualdad, mayor factibilidad de que las medidas que se planifiquen tengan el impacto social esperado; dicha factibilidad está intrínsecamente conectada a la percepción que se tenga sobre el sentido y magnitud de la necesidad social.
- Los recursos disponibles. Cuando existen suficientes recursos, éstos se convierten en un criterio de planificación menos importante al poder implementarse los objetivos más



prioritarios y factibles. Por el contrario, si existe un déficit de recursos hay que analizar en qué medida los recursos necesarios para abordar un determinado objetivo se corresponden con el impacto potencial esperado, o si existe otro objetivo que, por el mismo consumo de recursos (o inferior), podría tener un impacto superior.

## RECOMENDACIONES

- Formular las metas (o ejes estratégicos) incorporando principios del enfoque de género.
- Definir los objetivos generales dando respuesta al problema central que se pretende abordar, pero partiendo de la meta que se pretende alcanzar.
- Pensar los objetivos específicos como aspectos que deben realizarse para contribuir al logro del objetivo general.
- Establecer objetivos específicos relativos a la reducción de las desigualdades sociales y de género que hayan sido identificadas en el análisis de la situación.
- Formular los objetivos específicos teniendo en cuenta las necesidades específicas de varones y mujeres.
- Proponer objetivos específicos para grupos de especial vulnerabilidad, en situación de riesgo y/o de exclusión social.
- Formular los objetivos específicos de manera que expliciten a quién van dirigidos, estableciendo distinciones entre mujeres y varones en distintas circunstancias y condiciones sociales.

## 5.5 Etapa 5.

### Planteamiento de medidas y actuaciones.

Un paso clave para la consecución de los objetivos planteados es el establecimiento de medidas y actuaciones específicas en torno a los distintos ejes vertebradores. Esto implica identificar a los varones y a las mujeres a quienes pueda afectar una determinada actuación, analizando si se dan desequilibrios por razón de sexo; también implica estudiar si la situación, posición y condiciones de participación de varones y mujeres respecto a la medida adoptada son diferentes.

En otras palabras, el establecimiento de medidas debe partir de la identificación de situaciones de desventaja entre mujeres y varones. Junto a la eliminación de las discriminaciones (directas e indirectas) a nivel legislativo, a la hora de establecer medidas y actuaciones para incorporar a las políticas el enfoque de género, destacan principalmente dos estrategias de intervención:

la aplicación de acciones positivas y, la incorporación de los principios de transversalidad.



La consideración a estas fórmulas puede suponer la adopción de una estrategia de intervención dual, en la que las acciones positivas y la transversalidad de género conformen una actuación complementaria (Comisión Europea, 2008).

**Acciones positivas** Las acciones positivas son entendidas como medidas específicas para garantizar y equilibrar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Según el Comité para la Igualdad del Consejo de Europa, se trata de una *“estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”*.

El objetivo de aplicar acciones positivas es corregir situaciones de desigualdad y discriminación que se hayan detectado y tengan su origen en prácticas sociales y culturales basadas en el sistema de género. La finalidad es la puesta en marcha actuaciones concretas, de duración determinada, que neutralicen las desigualdades detectadas en diferentes ámbitos.

Por tanto, se trata de medidas con una intencionalidad compensatoria y correctora, no definidas para permanecer en las políticas públicas por un tiempo indefinido, sino con un carácter temporal; vigencia condicionada al momento en que desaparezca la situación de desigualdad que se trata de corregir.

Las acciones positivas están plenamente incorporadas a las formulaciones políticas en materia de igualdad. En cualquier caso, la definición de medidas en este sentido debe ser objeto de reflexión y discusión en función de los objetivos y los resultados esperados. Aunque no se puede establecer una tipología cerrada de acciones positivas, si se toma como base la práctica de las políticas de igualdad de oportunidades se suelen considerar tres tipos de acciones positivas:

equiparadoras,  
promocionales y,  
transformadoras



## Tipología de medidas en el desarrollo de acciones positivas

TIPO DE MEDIDA	OBJETIVO	CONTENIDO
<b>MEDIDAS EQUIPARADORAS</b>	<p>Garantizar la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral y en el ejercicio político.</p> <p>Revisar la participación equilibrada de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, corrigiendo la infra-representación de las mujeres en la toma de decisiones.</p> <p>Evitar la segregación profesional que perpetúa a las mujeres en puestos de trabajo de baja cualificación y peor remuneración.</p>	<p>Promoción de las mujeres en puestos de trabajo tradicional mente ocupados por hombres.</p> <p>Establecimiento de sistema de cuotas.</p> <p>Creación de líneas de subvención específicas dirigidas a mujeres o a su contratación.</p> <p>Penalización (económica, fiscal, etc.) por la ausencia o no suficiente presencia de mujeres.</p>
<b>MEDIDAS PROMOCIONALES</b>	<p>Revisar la proyección pública de mujeres y hombres en la sociedad a través del uso del lenguaje y en los medios de comunicación-publicidad.</p> <p>Contribuir a visibilizar la contribución de las mujeres en el desarrollo socioeconómico.</p>	<p>Desarrollar estudios sobre la participación histórica de las mujeres y los varones en diferentes ámbitos.</p> <p>Concesión de premios a medios de comunicación que promocionen una imagen igualitaria entre mujeres y varones.</p> <p>Introducción de contenidos de igualdad de oportunidades, coeducación, etc. en la formación reglada.</p>
<b>MEDIDAS TRANSFORMADORAS</b>	<p>Incidir en los roles y estereotipos que dificultan el desarrollo de unas relaciones de género igualitarias.</p> <p>Modificar las prácticas sociales discriminatorias.</p> <p>Revisión de materiales para eliminar los estereotipos sexistas y la utilización inadecuada del lenguaje.</p>	<p>Realización de campañas de sensibilización sobre el reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidados de familiares dependientes.</p> <p>Creación de talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidos a profesionales y a la población general.</p> <p>Concesión de apoyo económico a empresas y organizaciones que revisen sus sistemas de reclutamiento y organización desde una perspectiva de género.</p>

### Transversalidad de género

La transversalidad de género, a diferencia de las acciones positivas, no tiene un carácter temporal, sino que el objetivo es incorporarlas de forma permanente. Con la aplicación de la transversalidad de género se pretende la mejora del funcionamiento y eficacia de las organizaciones y la formulación de las políticas públicas, de modo que la perspectiva de género sea tenida en cuenta a todos los niveles y en todas las etapas por parte de las personas involucradas en la concepción y desarrollo de actuaciones (Comisión Europea, 2008; Consejo de Europa, 1999).

Por tanto, se trata de una forma más sistémica desde la que actuar para la consecución de la igualdad de género. La aplicación práctica de la transversalidad de género en el diseño de un



Plan gira en torno a dos ejes a tener en cuenta en la formulación de sus diferentes fases (Biencinto y González, 2010):

### Análisis del impacto de las intervenciones desde la perspectiva de género.

Supone, en la línea descrita en la etapa 2, conocer cuál es la situación de partida de los varones y las mujeres, y prever cuál será el resultado de las actuaciones planteadas. Esto implica dos consideraciones de carácter metodológico:

- A nivel cuantitativo se hace necesario estimar el número de varones y mujeres que se pueden beneficiar de una determinada actuación.
- A nivel cualitativo resulta de interés conocer la forma en que se producen los beneficios, y si existen diferencias tanto en los resultados esperados como en la percepción de dichos beneficios entre distintos grupos de mujeres y varones.

### Replanificación de las actuaciones en función del género.

El diseño de las actuaciones políticas debe tener en cuenta las diferencias de partida existentes entre los sexos. Para ello se pueden considerar dos pasos fundamentales:

- Conocer las peculiaridades de distintos grupos de personas ante una situación concreta. Esto puede suponer llevar a cabo estudios previos específicos sobre la situación de los varones y las mujeres.
- Incorporar el conocimiento de las diferencias detectadas a los contenidos de las intervenciones.

Aunque en un plano estrictamente teórico la igualdad de género está claramente definida, la dificultad se plantea a la hora de trasladar este concepto a la formulación de las políticas sociales. Una forma de hacerlo operativo puede ser considerar la igualdad de género poniendo el acento en una serie de elementos clave que emerjan de los principios rectores previamente definidos.

A modo de ejemplo se señalan cuatro: autonomía, participación, diversidad y visibilidad (Murgibe, 2005, De la Cruz, 1998):

Autonomía: Promocionar la consecución de mayores cotas de autonomía en un determinado colectivo de personas puede implicar, entre otros aspectos:

- Contribuir a la eliminación de estereotipos de género, para que mujeres y varones no se sientan con la obligación de actuar siguiendo los códigos de género considerados normativos.
- Establecer medidas para la inserción laboral de un determinado colectivo de personas. Desde esta óptica, el empleo no sólo es un instrumento clave en la obtención de recursos, sino que



también facilita la adopción de mayores cotas de poder en los procesos de toma de decisiones.

- Conciliación de la vida laboral y personal. Esto supone promocionar medidas de flexibilización horaria, creación de servicios para la infancia y personas adultas dependientes o el fomento de los permisos parentales por parte de los varones.

## RECOMENDACIONES

- Abordar las diferencias y desigualdades detectadas en el análisis de situación mediante acciones positivas y/o de transversalidad de género.
- **Formular las actuaciones a partir de las necesidades y expectativas identificadas en varones y mujeres.**
- Definir las actuaciones sobre la base de los resultados esperados en materia de igualdad y equidad de género.
- **Establecer actuaciones para conferir mayor autonomía y visibilidad a las mujeres, así como a concepciones no tradicionales sobre la masculinidad que estimulen la corresponsabilidad de los hombres en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**
- Definir las actuaciones atendiendo a colectivos específicos de mujeres y hombres.
- **Potenciar el establecimiento de medidas que promuevan factores o recursos generadores de igualdad y equidad de género.**
- Desarrollar estrategias de comunicación y acuerdos entre centros, organismos o departamentos responsables de cada medida, garantizando que las medidas sean factibles y las actuaciones realizables.
- **Considerar los resultados esperados atendiendo a distintos ejes de desigualdad (grupos de edad, pertenencia étnica, nivel socioeconómico, situación ocupacional, localización geográfica, etc.).**

## 5.6 Etapa 6.

### Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación son aspectos fundamentales a tener en cuenta durante el proceso de elaboración de un Plan, desempeñando un papel crucial para mejorar su efectividad. Mientras que las fases iniciales de desarrollo de un Plan ponen el foco en la definición de los objetivos (imbricados a los resultados que se desea alcanzar), el seguimiento y la evaluación permiten aprender de los éxitos y fracasos, contribuyendo a tomar decisiones con conocimiento de causa; esto facilita que las iniciativas adoptadas (actuales y futuras) puedan ser, en mayor medida, capaces de mejorar las condiciones de vida de las personas.

Los objetivos del seguimiento y la evaluación son muy similares: proporcionar información que favorezca la toma de decisiones, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planificados.



Sin embargo, las evaluaciones tienden a ser más rigurosas en sus procedimientos, diseño y metodología, y generalmente implican un análisis más amplio. El seguimiento proporciona información necesaria en tiempo real para la gestión, mientras que la evaluación proporciona una valoración más exhaustiva. De hecho, el proceso de seguimiento puede generar preguntas que deberán ser contestadas por la evaluación. Además, la evaluación suele recurrir frecuentemente a los datos generados en el proceso de seguimiento; por ejemplo, tomando en consideración la información que se ha generado sobre la implementación del Plan.

Por tanto:

Sin un seguimiento cuidadoso, no se pueden recabar los datos necesarios y no se podrá hacer correctamente la evaluación.

El seguimiento es necesario, pero no suficiente, para la evaluación.

El seguimiento facilita la evaluación, mientras que la evaluación requiere de nuevos datos adicionales, así como diferentes estrategias de análisis.

Desde el punto de vista de integración de la perspectiva de género en esta fase del proceso de planificación, se pueden destacar dos aspectos que conciernen tanto al seguimiento como a la evaluación (UNESCO, 2006):

- Poner el acento en indagar sobre los efectos de las intervenciones en la igualdad de oportunidades y en las relaciones de género: Integrar la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación significa comprobar los efectos que las medidas adoptadas están produciendo sobre los varones y las mujeres.
- Utilizar los resultados de esta indagación para replantear el proceso de planificación: La finalidad última de los procesos de seguimiento y evaluación está relacionada con dos aspectos fundamentales: visibilizar lo realizado y aprender de lo hecho para futuras intervenciones.

## Seguimiento

En la formulación de las políticas públicas a menudo se advierte la ausencia o indefinición de mecanismos básicos para hacer un seguimiento del desarrollo de las actuaciones, tales como el establecimiento de comisiones interdepartamentales, reuniones periódicas, informes de evaluación, etc.

El seguimiento de un Plan es un proceso previo a la propia evaluación del Plan, desarrollándose durante la ejecución del mismo. Permite analizar si lo que se ha propuesto se está llevando a cabo de la manera que se había planteado. Por tanto, el seguimiento ha de efectuarse de forma continua a lo largo de la implantación del Plan, permitiendo "controlar" y "medir", en tiempo real, la evolución y el desarrollo de las actuaciones y medidas adoptadas.



Del mismo modo, el seguimiento también permite corregir y subsanar posibles carencias y contingencias, por lo que debe ser visto como un mecanismo desde el que dotar al Plan de cierta flexibilidad. El objetivo de la sistematización de un proceso de seguimiento es múltiple y complementario, pudiéndose destacar tres aspectos (UNESCO, 2006):

- a) Conocer la evolución del grado de implantación del documento de programación, y si es o no acorde con lo planificado en cuanto a presupuesto y resultados esperados.
- b) Crear un espacio para el asesoramiento y la reflexión sobre los éxitos y dificultades detectadas, así como sobre los mecanismos que a tal efecto se puedan implementar.
- c) Mejorar y, en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones que puedan afectar al Plan inicial sobre la base de un criterio de flexibilidad.

De esta manera, el seguimiento supone un análisis de la información orientado principalmente a extraer conclusiones sobre:

- 1) cuáles son las principales dificultades y alternativas de solución para la consecución de los objetivos establecidos;
- y 2) cuál es la evolución del grado de cumplimiento del documento programático.

Desde el punto de vista de un proceso de planificación estratégica, se suelen distinguir principalmente dos tipos de seguimiento:

- Seguimiento de progreso: implica revisar las actividades y los resultados definidos; analizar cómo se va desarrollando la participación de varones y mujeres y los diversos colectivos implicados, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo; analizar el acceso al control sobre los servicios o productos establecidos en las actuaciones del Plan (información, capacitación, etc.).

En el caso de la aplicación del enfoque de género, el seguimiento puede implicar, entre otros aspectos, valorar la implicación de mujeres y varones durante el desarrollo del Plan o analizar la evolución del grado de sensibilización respecto a cuestiones relacionadas con el género.

- Seguimiento de resultados: implica analizar las posibles consecuencias de las actuaciones del Plan sobre mujeres y varones respecto a sus necesidades e intereses (acceso a servicios o recursos, nivel de autonomía en la toma de decisiones, etc.) así como analizar los datos diferenciados por sexo para el ajuste de la estrategia.

Además de los dos tipos básicos de seguimiento, de proceso y de resultados, dentro de un proceso de planificación estratégica se pueden establecer otros de carácter más específico.

Entre estos se pueden destacar:





- ✓ Seguimiento del contexto o de la situación: sobre el entorno, incluyendo el terreno como el contexto general político o institucional.
- ✓ Seguimiento financiero: suele formar parte del seguimiento de progreso.
- ✓ Seguimiento de las personas beneficiarias: sus percepciones, quejas, sugerencias, etc.
- ✓ Seguimiento del cumplimiento: implicaría verificar el cumplimiento de las normas en los resultados previstos, los requisitos de los contratos y los subsidios, las leyes y las reglamentaciones de las instituciones implicadas, así como las normas éticas.

## Evaluación

El análisis de las políticas sociales se ha ido configurando progresivamente como un campo profesional fundamental. Esto ha puesto en valor la necesidad de analizar las intervenciones con el objeto de conocerlas y formularlas de forma más adecuada; mejora en la formulación que es fundamentalmente posible en la medida en que lo planificado y lo implementado estén retroalimentados por sus efectos.

De forma general, la evaluación debe ser diseñada de manera que no se realice únicamente al finalizar el periodo de ejecución de un Plan, sino que debe ser entendida como un proceso continuo a partir del cual introducir las modificaciones que resulten pertinentes. A la hora de desarrollar un Plan, se suelen considerar dos tipos fundamentales de evaluación:

- La evaluación del proceso va referida, principalmente, al procedimiento para conocer en qué medida se han realizado las acciones planificadas en los documentos operativos anuales – cuando se trata de una evaluación anual- y en el plan global- cuando se trata de la evaluación de cumplimiento final-.

También puede ir referida a aspectos como el presupuesto o la temporalización.

- La evaluación de resultados informa sobre el impacto inmediato del Plan; es decir, el cambio que se ha producido en el ámbito social. De este modo, la diferencia entre la medición de partida de los indicadores de resultados y la resultante al final del período de vigencia del Plan debe ser la que determine en qué grado se ha conseguido aproximarse a la realidad propuesta en los objetivos.

Que la evaluación de un Plan tenga como objeto esencial analizar los efectos propios de su aplicación, hace de ella una piedra angular para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas sociales. Sin embargo, la manera en que se formulan los planes estratégicos, a menudo ignoran los roles, responsabilidades y capacidades socialmente determinadas para varones y mujeres. Esto justifica la pertinencia de evaluar el impacto de un Plan en función del género.



La evaluación del impacto de género constituye una herramienta necesaria para las políticas sociales como forma de revelar desigualdades y problemáticas existentes. Dicha incorporación de una evaluación de impacto de género implica analizar, en función de criterios pertinentes con respecto al enfoque de género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción del Plan. Por tanto, la meta de la evaluación del impacto de género consiste en identificar, previamente a la implementación de línea política en cuestión, el impacto potencial que esta tendrá sobre la situación tanto de las mujeres como de los varones, contribuyendo con ello al logro de la igualdad y a la eliminación de las desigualdades existentes.

Para llevar a cabo una evaluación del impacto en función del género, un primer paso necesario es obtener un conocimiento suficiente sobre las necesidades y las diferencias existentes entre mujeres y varones respecto al ámbito concreto en el que esté enmarcado el Plan. Únicamente gracias a la información disponible, seguida de la adaptación de la política para afrontar las desigualdades de género, se puede lograr que las políticas sociales respondan mejor a las necesidades específicas de mujeres y varones (Comisión Europea, 2008). Esto debe facilitar el hecho de verificar si las propuestas contribuyen al objetivo de eliminar las desigualdades existentes en un determinado ámbito en cuestión; de este modo, la información obtenida sobre el proceso de planificación debe servir para evaluar aspectos como (De la Cruz, 2009):

- Los beneficios obtenidos para mujeres y varones.
- El proceso seguido para llegar a dichos beneficios.
- La contribución de los distintos agentes y factores, especialmente humanos.
  - El ajuste entre medios disponibles y resultados esperados.
- El comportamiento de varones y mujeres, instituciones responsables de la dirección, organización y gestión de las acciones.
  - El grado de organización e implicación de las personas beneficiarias.

La evaluación de la incorporación de la perspectiva de género debe referirse a todos y cada uno de los elementos constitutivos del proceso de formulación de un Plan. Esto implica que, específicamente, han de ser sometidos a evaluación desde una perspectiva de género aspectos como:

- Definición de metas y objetivos.
- Selección de estrategias y herramientas.
- Recogida y análisis de datos.
- Definición y desarrollo de medidas y actuaciones.
- Disponibilidad, adecuación y uso de recursos humanos y financieros.
- Desarrollo de los procesos de participación.
- Comunicación interna y externa.

Con independencia de que entre los procedimientos de evaluación del Plan se establezca la realización de estudios de naturaleza cualitativa o cuantitativa ad hoc, dentro de un proceso de



seguimiento y evaluación de estas características resulta esencial definir indicadores que permitan determinar cómo se está desarrollando el Plan y logrando los objetivos establecidos.

En el caso concreto de la aplicación del enfoque de género, los indicadores permiten hacer una aproximación a la situación de igualdad/desigualdad de género respecto a una realidad social concreta, así como a la incidencia de determinados factores explicativos de las diferencias de comportamiento, actitudes y valores entre varones y mujeres; y entre los propios varones y las propias mujeres entre sí. Los indicadores de género deben ser considerados instrumentos destinados a medir los efectos de las actuaciones en las condiciones de vida y las relaciones que se establecen entre varones y mujeres (Moser, 2007). Del mismo modo, el desarrollo y uso de indicadores apropiados debe ser concebido como una medida y no un fin; la elección de indicadores no es neutra, ya que en toda elección está presente el criterio y la perspectiva de quien investiga.

El análisis basado en el género proporciona un marco de referencia que, reconociendo que mujeres y varones no pueden ser tratados como un grupo homogéneo, resulta útil para orientar la recolección de datos y formular políticas (European Commission, 2005). En este sentido, a la hora de valorar el impacto de las políticas sociales, puede ser importante diferenciar entre grupos concretos de varones y mujeres, tales como grupos étnicos minoritarios; padres y madres frente a quienes no tienen hijos o hijas; grupos según edad; grupos según el nivel educativo, etc. Así, por ejemplo, esto podría llevar a considerar que, aunque las medidas destinadas a aumentar la tasa de participación pueden ser eficaces para las mujeres del grupo dominante, las mujeres de grupos subordinados minoritarios podrían requerir medidas específicas.

Resulta importante aclarar que la desagregación de los indicadores por sexo no siempre equivale a indicadores con sensibilidad de género, a pesar de que en ocasiones se utilizan estos términos de forma indistinta. La información desagregada por sexo indica si existen diferencias entre mujeres y hombres en una dimensión específica, mientras que los indicadores con sensibilidad de género son elaborados para observar las consecuencias del género como construcción social y, de este modo, ayudar a comprender si la diferencia observada entre sexos es el resultado de desigualdades o inequidades de género (Ruiz-Cantero et al., 2006).

Durante la formulación de un Plan resulta esencial definir una serie de indicadores. Con anterioridad se ha hecho referencia a una tipología plausible que puede establecerse dentro un proceso de planificación con enfoque de género. Dentro de esta tipología destacan los indicadores de proceso y los indicadores de resultado:

- Los indicadores de proceso se asocian a las actuaciones y están orientados a medir el grado de cumplimiento del Plan. Miden si los planes se están realizando o no y en qué medida; es decir, miden si se ha cumplido con lo planificado y, por lo tanto, eliminan la posibilidad de que, si no hay el impacto esperado, eso se deba a que no se ha llevado a cabo lo planificado.



- Los indicadores de resultados deben estar asociados a los objetivos específicos del Plan. Miden la modificación de la realidad que se pretende cambiar. Si los objetivos definen qué se quiere cambiar, los indicadores de resultados, medidos al final del periodo de vigencia del Plan, determinan en qué medida ha variado la situación de partida y, por tanto, en qué medida se ha conseguido el fin último que se pretendía.

Resulta esencial tomar en consideración la existencia de otra serie de indicadores específicos de género, desarrollados para evidenciar y caracterizar las desigualdades existentes entre varones y mujeres, así como para verificar sus transformaciones en un contexto social histórico determinado. Proporcionan características “observables” de la desigualdad, poniendo en evidencian el cambio/la persistencia de las desigualdades existentes. Por tanto, están orientados a:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres.
- Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Indicar los cambios/tendencias de evolución en:
  - La situación y posición de las mujeres con relación a los varones.
  - Las desigualdades de género y sus causas.

### Otras tipologías de indicadores utilizados en planificación de género

TIPO DE INDICADOR	OBJETIVO
INDICADORES DE IMPACTO.	Conocer cómo se benefician las mujeres y los hombres de las intervenciones realizadas.
INDICADORES DE INVERSIÓN.	Especificar los recursos (financieros y humanos) invertidos de forma diferencial en mujeres y en hombres y en la promoción de la equidad de género y en la igualdad de oportunidades.
INDICADORES DE PARTICIPACIÓN.	Identificar el grado de participación de mujeres y hombres en todas las fases de desarrollo de las políticas.
INDICADORES SOBRE COMISIONES DE EVALUACIÓN.	Conocer la proporción de mujeres y hombres integrantes en las Comisiones de evaluación.
INDICADORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	Conocer en qué medida las intervenciones han supuesto un avance en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
INDICADORES DE EQUIDAD.	Conocer en qué medida las intervenciones han supuesto un avance en la equidad de género.

### Indicadores específicos de género



TIPOLOGÍA DE INDICADORES	DESCRIPCIÓN GENERAL
BRECHA DE GÉNERO.	Se define como: la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando Tasa Femenina – Tasa Masculina. Es útil para analizar la diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a una variable. Además, señala la magnitud de esta diferencia. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Los valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN.	Se define como el porcentaje de personas en cada nivel de una variable en relación a su grupo sexual. Toma como referencia cada uno de los sexos por separado). Se calcula dividiendo nº de mujeres (hombres) en una categoría/ el total de mujeres (hombres). Su utilidad es que ofrece información intrasexo, ayuda a ver distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. No informa sobre la relación entre sexos.
INDICE DE DISTRIBUCIÓN.	Se define como el porcentaje de personas de un sexo en relación al otro (inter-género). Se calcula dividiendo el nº de mujeres (hombres) en una categoría / el total (de mujeres y hombres) de esa categoría. Es útil para analizar información intersexo: permite ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género). No aporta información sobre la distribución global.
INDICE DE FEMINIZACIÓN.	Se define como la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo nº de mujeres/nº de hombres (*100). Se interpreta como “Por cada hombre hay x mujeres”. El 1 indicaría equidad; Valores por debajo de 1: infra representación de las mujeres; Valores por encima de 1: feminización



## RECOMENDACIONES

- Desarrollar instrumentos prácticos específicos para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación.
- **Desarrollar un protocolo específico que asegure la incorporación del género como categoría de referencia a la hora de definir los procedimientos del seguimiento y la evaluación.**
- Disponer de una persona o equipo de personas expertas en género que asesoren los procedimientos de seguimiento y evaluación.
- **Desarrollar estrategias participativas de consulta que involucren en el seguimiento y evaluación a las distintas partes implicadas, asegurando la composición igualitaria y equitativa de los grupos/comités.**
- Utilizar de forma combinada métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas que faciliten un análisis lo más completo y específico del Plan.
- **Abordar el análisis de género poniendo énfasis en el abordaje de la diversidad; esto supone que, a la hora de definir indicadores, además de la consideración al sexo, deben definirse otros factores tales como la edad, el nivel socioeconómico, la zona de residencia, el grupo étnico o la pertenencia a grupos específicos de la población (diversidad funcional, etc.).**
- Definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desagregados por sexo, en relación a todo el proceso de seguimiento y evaluación.
- **Asociar los indicadores de proceso a las distintas actuaciones definidas a lo largo del Plan. Establecer indicadores de resultados a partir de los objetivos específicos del Plan.**
- Utilizar, cuando sea posible y pertinente, indicadores recomendados por los documentos y organismos de referencia a fin de producir datos comparables.
- **Analizar los cambios esperados, como consecuencia del desarrollo del Plan, atendiendo a las creencias, valores, costumbres y percepciones socialmente establecidas en torno al sistema de género.**
- Analizar las consecuencias de los cambios sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y varones en el ámbito de actuación del Plan.

### 5.7 Etapa 7.

#### Recursos humanos y financieros.

La integración del enfoque de género en los proyectos dirigidos a personas vulnerables requiere de una dotación suficiente y adecuada de recursos humanos y financieros. En el caso de un plan con enfoque de género, la identificación de los recursos asignados debería realizarse tanto en aquellos casos en los que se requiera la puesta en marcha de acciones positivas, como en el caso de actuaciones para la transversalización.



De no operar de este modo, se incrementan las posibilidades de que las actuaciones propuestas se diluyan en el conjunto de objetivos, o queden como meras declaraciones de intenciones.

Un aspecto clave a la hora de erradicar las desigualdades existentes desde las políticas sociales es la utilización de herramientas presupuestarias que pivoten sobre un enfoque de género (Banco Mundial, 2011). Entender el presupuesto como una herramienta idónea para promover la igualdad de género implica, en un sentido amplio, asignar recursos sobre la base de un análisis de las necesidades diferenciales de mujeres y varones. Es decir, es preciso analizar las repercusiones que los presupuestos existentes, y las políticas subyacentes, tienen en las mujeres y los varones, como forma de evaluar si las desigualdades disminuyen, se incrementan o perpetúan.

De esta manera, los presupuestos públicos con perspectiva de género, requieren revisar con una mirada crítica la asignación de los recursos, buscando posibles impactos diferentes entre hombres y mujeres, en función de la diferente situación de la que parten, para lograr la máxima eficacia de las políticas en el objetivo de la igualdad de género y el bienestar de la población.

De forma paralela a cuestiones presupuestarias, otro elemento crítico en el éxito de todo proyecto es el análisis de los recursos humanos necesarios y disponibles. En el caso de la incorporación de la perspectiva de género, la asignación de recursos humanos no tiene que ver únicamente con una cuestión de cantidad. Para dar continuidad a un proceso de incorporación del enfoque de género, el diseño y ejecución del proyecto requiere de personas especialistas en dicho enfoque; con conocimientos específicos y capacidades técnicas suficientes para desarrollarlo. Esto se considera en sí mismo una estrategia para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de políticas y planes estratégicos. Aunque el principio de transversalidad de género está presente en la agenda política, el personal encargado de su aplicación a menudo carece de los conocimientos y las destrezas específicas en esta materia (EIGE, 2013a).

De forma general, se puede establecer que el objetivo de la formación en género es fundamentalmente el de aumentar la sensibilización en materia de igualdad, consolidando las competencias en estas cuestiones, así como habilitando a las personas para promover dicha igualdad (y equidad) de género dentro de su ámbito de actuación.

De esta manera, en consonancia con lo descrito anteriormente sobre la composición de equipos de trabajo, aplicar la perspectiva de género puede requerir tener que:

- Mejorar la sensibilización y la formación en cuestiones de género de las personas que participan en la formulación del plan.
- Contar con el asesoramiento de personas expertas en cuestiones de género a lo largo de todo el proceso de diseño del plan, así como durante su implementación y evaluación.



En definitiva, la asignación del presupuesto y el establecimiento recursos humanos debe hacerse a partir de un análisis que determine la cantidad y el tipo de recursos necesarios siguiendo parámetros de género. Tener en cuenta este análisis es una forma de contribuir a que los fondos públicos destinados a un proyecto sean utilizados de manera más eficiente y equitativa.

## RECOMENDACIONES

- Hacer una asignación específica y suficiente de recursos humanos y financieros para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planificación.
- **Analizar y especificar los recursos humanos necesarios para la incorporación de la perspectiva de género.**
- Capacitar a las personas que van a participar en el desarrollo del Plan en enfoque de género.
- **Contar con personas expertas que puedan orientar en la incorporación del enfoque de género en esta fase del diseño del Plan.**
- Asegurar la composición igualitaria y equitativa de los distintos grupos de trabajo que se conformen para participar en el proceso de planificación. La colaboración de varones y mujeres pertenecientes a distintos colectivos y sectores implicados en el Plan (profesionales y no profesionales).
- **Realizar un análisis con enfoque de género de los recursos económicos asignados a las distintas actuaciones y medidas propuesta en el Plan.**
- Realizar un análisis del impacto de género del Plan desde una perspectiva presupuestaria.

## 5.8 Etapa 8.

### Plan de comunicación, difusión e impacto social.

Las actuaciones de comunicación, además de enmarcarse en la normativa establecida, deben incorporar el enfoque de género, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, y generando una mayor eficacia en términos comunicativos.

Desde esta perspectiva, las mujeres y los varones establecen relaciones desiguales en cualquiera de los momentos del proceso de comunicación. De ahí que, desde un enfoque de género, resulte pertinente tomar en consideración si se utilizan diferentes canales, formatos y medios, si se establecen diferencias en los horarios de acceso y los tiempos de dedicación, y si persiste la brecha digital entre varones y mujeres. La comunicación es un proceso fundamental para facilitar la implantación efectiva de un proyecto.





Aumentar la visibilización de la incorporación del enfoque de género en las formulaciones políticas es una manera de dotar al proyecto de un rango mayor, tanto simbólico como práctico.

Para incrementar el impacto social, la estrategia de comunicación debe garantizar que la información es accesible a varones y mujeres, y tener en cuenta las necesidades de comunicación de los diversos grupos o colectivos de personas beneficiarias del Plan. Esto remite a la conveniencia de difundir un Plan atendiendo a un proceso previamente definido; adaptando los objetivos y los mensajes a las necesidades y las funciones de las personas destinatarias, incluyendo criterios de accesibilidad, traducción a otras lenguas, etc.

Del mismo modo, se hace necesario establecer canales formales y estables de comunicación, tanto interna (departamentos, organismos adscritos, etc.) como externa (asociaciones para la igualdad, ONGs, etc.), a fin de potenciar el sentido bidireccional de los mensajes y los contenidos que se quieren comunicar (información de iniciativas legislativas, buenas prácticas, resultados obtenidos, etc.).

En el caso de la comunicación externa, dirigida a la ciudadanía, cobra especial importancia en el momento actual diversificar los canales de difusión (utilizando tanto medios tradicionales como haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación).

La Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional, en su artículo 3, apartado 3, establece entre los requisitos de las campañas institucionales de publicidad y de comunicación, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. El artículo 4, indica que no se podrán promover o contratar campañas institucionales de publicidad y de comunicación *“que incluyan mensajes discriminatorios, sexistas o contrarios a los principios, valores y derechos constitucionales” (apartado 1.c).*

#### Funciones de la comunicación interna y externa desde la perspectiva de género.

TIPO DE COMUNICACIÓN	FUNCIONES
Comunicación interna.	<p>Dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados.</p> <p>Realizar un seguimiento continuo de la implantación de los planes en los distintos departamentos.</p> <p>Dar a conocer al personal de las administraciones competentes, información relevante con respecto a contenidos que les ayuden a poner en marcha las acciones de las que son responsables.</p>



### Comunicación externa.

Dar a conocer a la población las medidas que se están implantando en materia de igualdad, así como los resultados se están obteniendo de forma que se garantice el derecho a la información y se promueva el seguimiento y la implicación social en las políticas de igualdad. Realizar actuaciones comunicativas que fomenten en sí mismo la promoción/consecución de los objetivos de igualdad.

En este proceso de comunicación y difusión, el impacto social tiene también que ver con la manera en que se expresan y redactan los contenidos que dan soporte al diseño de un Plan. Se trata de un aspecto esencial del proceso de integración de la perspectiva de género, y que parte de la consideración al lenguaje como un constructo social de primera magnitud a la hora de interpretar la realidad (Murgibe, 2005). Desde esta perspectiva, la utilización tradicional del masculino como genérico no sólo contribuye a invisibilizar y ocultar el papel de las mujeres, sino también a perpetuar determinados estereotipos sexistas.

De esta manera, el empleo de un lenguaje no androcéntrico e inclusivo en la fase de redacción del proyecto, así como en aquellos documentos que se elaboren para su difusión, tiene un gran impacto social; se trata, al mismo tiempo, de una estrategia para hacer visibles los objetivos relacionados con la equidad de género y de una herramienta para promover cambios en las sensibilidades respecto a la igualdad entre mujeres y varones. En esta misma línea se inscriben las imágenes que puedan formar parte de la difusión de un proyecto, las cuales deberían cuidar su tratamiento para evitar la transmisión de ideas estereotipadas de género y los contenidos que fomenten la discriminación por razón de sexo; y cualquier otra forma de identidad social, incluyendo aquellas conexas a otros ejes de desigualdad (diversidad funcional, edad, origen étnico, etc.).

## RECOMENDACIONES

- Desarrollar un proceso de comunicación del proyecto, tanto en el ámbito interno (dentro de la propia organización) como externo (poblaciones diana), definiendo los canales de difusión, así como los contenidos y mensajes desde una perspectiva que resalte los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género.
- Realizar la estrategia de difusión de datos de forma desagregada por sexo, integrando la perspectiva de género en el análisis de los mismos.
- Diversificar los canales de difusión de información entre la ciudadanía, prestando especial atención a las asociaciones proigualitarias de mujeres y varones, y aquellas relativas a grupos de especial interés dentro del ámbito de actuación del Plan.
- Realizar las actuaciones informativas y/o formativas de difusión del proyecto siguiendo criterios de equidad de género respecto a la composición del equipo de personas encargadas de dicha estrategia de comunicación y difusión.



- Establecer actuaciones específicas de comunicación en coordinación con los distintos organismos, departamentos o asociaciones implicadas en la promoción de las políticas de igualdad de género, orientando dichos esfuerzos a visibilizar otros ámbitos transversales de actuación (diversidad funcional, infancia y familias, etc.).
- Promocionar el uso de un lenguaje equitativo e inclusivo, que evite el androcentrismo y sexismo lingüístico en la redacción de contenidos y la selección de imágenes; con independencia de que el mensaje vaya dirigido a la ciudadanía en general o a contextos profesionales.
- Promover la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas por parte de los organismos, departamentos y entidades que participan en el desarrollo del Plan, incorporando estos contenidos a la formación que se imparta en materia de género a los equipos de trabajo.



## 6. Glosario de términos.

En este epígrafe, se muestra la relación de conceptos relacionados con el género y que pueden facilitar el entendimiento de esta guía, entendido como una herramienta más de apoyo al conjunto del documento.

Se ha elaborado a partir de los términos definidos en otros glosarios ya existentes, provenientes de diversas instituciones, países y disciplinas. Las fuentes de información utilizadas para la construcción de glosario se presentan al final del presente anexo.

Acciones positivas	Identidad de género
Activo de género	Igualdad de género
Análisis de Género	Igualdad de oportunidades
Androcentrismo	Indicador (de género)
Auditoría de género	Interseccionalidad
Brecha de género	Lenguaje no sexista
Brecha digital de género	Machismo
Brecha salarial	Masculinidad
Clase social y posición socioeconómica	Misoginia
Conciencia de género	Necesidad estratégica (de género)
Conciliación (entre vida familiar y laboral)	Participación equilibrada (principio de)
Corresponsabilidad	Planificación sensible al género
Derechos humanos y justicia social	Pobreza, privación y exclusión social
Desigualdades de género	Políticas de género
Desigualdades sociales	Políticas de Igualdad de oportunidades
Diagnóstico de género	Políticas transformadoras o redistributivas de género
Discriminación	Posición social
Discriminación positiva	Presupuestos públicos con perspectiva de género
Diversidad funcional	Proceso de socialización diferencial
Empoderamiento	Roles de género
Enfoque (perspectiva) de género	Sexismo (incluyendo referencia al sexismo lingüístico)
Equidad de género	Sistema de género
Estereotipo sexista	Techo de cristal
Estratificación social	Transversalidad
Evaluación de impacto de género	Vulnerabilidad social
Feminidad	
Feminismo	
Género	



**Acciones positivas.** Medidas de carácter temporal dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y corregir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Su intención es garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones.

**Activo de género.** Cualquier recurso o factor que las personas, y su contexto social y cultural, poseen para promover relaciones positivas, centradas en la igualdad y equidad de género. Los activos en género tienen que ver, principalmente, con la capacidad y compromiso que mujeres y varones tienen para romper con las dinámicas de poder que configuran las relaciones interpersonales y las prácticas cotidianas que perpetúan determinadas desigualdades de género.

**Androcentrismo.** Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales, lo masculino se configura como la medida de todas las cosas, ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

**Análisis de género.** Proceso teórico-práctico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social adjudica tanto a las mujeres como a los hombres; pero además visualizándolos dentro de un sistema de relaciones de poder. Implica estudiar formas de organización basados en relaciones dadas entre hombres y mujeres, identificando el trabajo productivo y reproductivo, el acceso y el control de beneficios, limitaciones y oportunidades, así como la capacidad organizativa de hombres y mujeres para promover la igualdad.

En términos operativos el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de planes o programas tendiente a transformar la naturaleza del desarrollo basados en la desigualdad.

**Auditoría de género.** Herramienta para el análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género". Su uso permite a las organizaciones gubernamentales, privadas y de la sociedad civil evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las políticas destinadas a promover la igualdad de género.

**Brecha de género.** Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad.



Para ello es fundamental disponer de estadísticas desagregadas por sexo, ya que permiten documentar la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

**Brecha digital de género.** Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

**Brecha salarial.** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

**Conciencia de género.** Se refiere a la “toma de conciencia acerca del hecho que las mujeres pertenecen a un grupo subordinado y que como integrantes de este han sufrido daño”, y de que tal subordinación no es un hecho natural, sino un producto social.

**Conciliación (entre vida familiar y laboral).** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.

**Corresponsabilidad.** Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

La corresponsabilidad doméstica, se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Tiene por objeto flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de actividades vinculadas a la reproducción humana.

**Clase social (y posición socioeconómica).** Clase social se refiere a grupos sociales surgidos de las relaciones económicas interdependientes entre las personas. Estas relaciones son determinadas por las formas de propiedad y trabajo de la sociedad y sus conexiones a través de la producción, la distribución y el consumo de bienes, servicios e información. Por consiguiente, la clase social tiene como premisa la situación estructural de la persona dentro de la economía, como empleador/a, empleado/a, autoempleado/a o desempleado/a (tanto en el sector formal como en el informal), y como propietario/a o no de capital, tierras u otras formas de inversión económica.



**Derechos humanos (y justicia social).** Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, y hacen referencia al conjunto de "intereses y necesidades" de las mujeres develados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación de los derechos humanos de forma específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia. Por su parte, la comprensión de los factores que llevan a la violación de los derechos humanos y de los que sostienen su respeto, protección y cumplimiento se ve apoyada por el marco teórico de la justicia social, que analiza explícitamente quién se beneficia y quién se ve perjudicado por la explotación económica, la opresión, la discriminación, la desigualdad y la degradación de los "recursos naturales".

**Desigualdades de género.** Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

**Desigualdades sociales.** Diferencias sistemáticas y potencialmente evitables entre personas o grupos poblacionales definidos social, económica, demográfica o geográficamente. Para que una diferencia sea considerada desigualdad, tiene que ser considerada injusta y potencialmente evitable. Diagnóstico de género. Herramienta de sistematización y análisis de información para conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia, y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. Desde la dimensión institucional, los diagnósticos se plantean como parte de la planeación de las estrategias de transversalidad, buscando la captación de oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas, programas y acciones públicas.

**Discriminación.** Discriminación alude al "proceso mediante el cual uno o varios miembros de un grupo socialmente definido son tratados de forma diferente, y especialmente de forma injusta, debido a su pertenencia a ese grupo". Este tratamiento injusto nace de "creencias de origen social que cada [grupo] tiene acerca del otro" y de "estructuras de dominación y opresión, vistas como expresiones de una lucha por el poder y los privilegios".

La discriminación de género se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social,



cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de las desigualdades de género. Podemos hablar de discriminación directa (en función del sexo): es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género, y la discriminación indirecta se refiere a la situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.

**Discriminación positiva.** Modalidad de acción positiva y en consecuencia de carácter temporal, que favorece a las mujeres. Actúa sobre el punto de llegada garantizando los resultados esperados.

**Diversidad funcional.** El concepto de diversidad funcional tiene que ver con sociedades que, siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de perfección al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso, y que definen la manera de ser física, sensorial o psicológicamente, y las reglas de funcionamiento social. Y que este modelo está relacionado con las ideas de perfección y “normalidad” establecidas por un amplio sector que tiene poder y por el concepto de mayorías meramente cuantitativas. El término pretende sustituir a “la discapacidad”, surge de la premisa que la diversidad funcional es algo inherente al ser humano y que, en muchas ocasiones, puede ser de carácter transitorio o circunstancial, por lo que, de forma directa, indirecta, transitoria o definitiva, a todos nos alcanza.

**Empoderamiento.** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión se considera como un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. Algunas definiciones de poder se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros. Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.





**Enfoque (o perspectiva) de género.** Supone tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política; ver mainstreaming de género.

**Equidad de género.** El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. Es el reconocimiento de la diversidad, sin que esto implique razones para discriminar. De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal. La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.

**Estereotipo sexista.** Los estereotipos son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

**Estratificación social.** Son las desigualdades estructuradas entre distintos agrupamientos de individuos, es la subdivisión de la estructura social en estratos o capas jerárquicamente superpuestos.

**Evaluación de impacto de género.** Es una combinación de procedimientos, métodos y herramientas mediante los que una política, programa o proyecto puede ser evaluado en función de sus potenciales efectos respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. Una evaluación con enfoque de género debe basarse en el criterio de promoción de la participación equitativa y la visualización de los obstáculos que las imposibilitan.



**Feminidad.** La feminidad es la distinción cultural históricamente determinada que caracteriza a la mujer a partir de su condición genérica y que, tradicionalmente, la ha definido de manera contrastada y antagónica frente a la masculinidad. De forma general, la feminidad tiene que ver con el conjunto de cualidades que, sobre la base del estereotipo de mujer existente en un contexto cultura concreto, alude a tanto a valores, expectativas, roles y comportamientos socialmente aprendidos y asignados a la categoría mujer como a características de orden biológico.

**Feminismo.** Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en torno a una crítica abierta de las relaciones sociales históricas y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, poniendo especial énfasis en la promoción de los derechos de las mujeres. El feminismo nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y de la búsqueda de la justicia social. No existe un único movimiento feminista, sino un amplio conjunto de grupos y expresiones sociales y teóricas que, desde distintos posicionamientos, luchan en favor de la erradicación de sistema patriarcal. En la historia del feminismo se reconocen como parte de este movimiento expresiones como: feminismo cultural, feminismo radical, feminismo de la igualdad, feminismo de la diferencia, ecofeminismo, entre otros. Como en el caso de movimientos sociales, el feminismo ha generado corrientes de pensamiento y acción política a favor del cambio en las condiciones de opresión de los sexos. Sus aportes teóricos han permitido el estudio sistemático de la condición de las mujeres y los hombres, fundamentalmente en relación con su papel diferencial en la sociedad. La categoría "género" es una de las herramientas epistemológicas fundamentales del pensamiento feminista en la búsqueda de alternativas para una vida más justa entre los sexos.

**Género.** La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que "el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia". Se trata de una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

**Indicador (de género).** Los indicadores de género tienen la función de señalar las desigualdades y las brechas entre hombres y mujeres.



Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y los hombres en un contexto y períodos dados. Su utilidad se centra en la capacidad de reflejar tanto la situación relativa de hombres y mujeres, como los cambios de las brechas entre las mujeres y los hombres en distintos períodos.

**Identidad de género.** Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro. La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

**Igualdad de género.** Se trata de un principio por el cual se reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades, oportunidades y distribución de recursos, beneficios y acceso a los servicios no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. Por tanto, la igualdad de género se refiere fundamentalmente al modo en que esos aspectos determinan la manera en que las personas se relacionan entre sí y las consiguientes diferencias de poder entre unas personas y otras.

**Igualdad de oportunidades.** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

**Interseccionalidad.** La aproximación interseccional es un nivel de mayor complejidad en la identificación de las desigualdades que actúan sobre las mujeres y sobre grupos específicos de mujeres, abordando múltiples discriminaciones, en tanto permite comprender a través de las diferentes relaciones que se establecen entre las mismas, cuál es el espacio social que ocupan, cuáles son sus posibilidades de reacción y si los recursos de las administraciones potencian la igualdad o por el contrario perpetúan la desigualdad. Este principio requiere prestar atención a las diferentes situaciones de mujeres y hombres; no sólo atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres, sino también a las diferencias entre las propias mujeres y los hombres. Se asume que el género no opera de forma aislada, sino en relación a otros factores y marcadores sociales como la raza, la etnicidad, el nivel socioeconómico, la edad, la educación, orientación sexual, la situación familiar o localización geográfica, etc.



**Lenguaje no sexista.** Es aquel que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye a las mujeres.

**Machismo.** Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

**Masculinidad.** La idea de masculinidad, siguiendo la corriente teórica más influyente, remite a un conjunto de significados cambiantes, que los varones construyen a través de sus relaciones con ellos mismos, con los otros, y con su mundo circundante. Estamos, por tanto, ante una condición que no se considera estática ni atemporal, sino que es histórica; que no es la manifestación de una esencia interior, sino que es construida socialmente; y que no está inscrita en el código genético, sino que es creada por el entorno cultural.

**Misoginia.** Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres. En la teoría feminista la misoginia está reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

**Necesidad estratégica (de género).** Un elemento fundamental para comprender las necesidades estratégicas es el concepto de "poder", entendido en este caso como un eje vertebral desde donde se articulan tales necesidades estratégicas, por lo que las demandas de género se asocian con el aumento de control sobre los beneficios, los recursos y oportunidades por parte de las mujeres, para que mejoren su posición. En tal sentido, están referidas a "todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y tienen que ver con la potenciación de las mujeres". También estas necesidades varían de acuerdo con el contexto social, económico y político en el que tienen lugar, usualmente tienen relación con problemas de igualdad, como la capacitación de las mujeres para que accedan a oportunidades de trabajo y de información, a remuneración igual que la de los hombres por trabajo de igual valor, al derecho a la propiedad de la tierra, la prevención del acoso sexual en el trabajo, la violencia doméstica y su libertad de elección acerca de la maternidad.

**Participación equilibrada (Principio de).** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 % y el 60 % por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

**Pobreza, privación (material y social) y exclusión social.** Ser pobre es no tener o ver negados recursos suficientes para participar de forma significativa en la sociedad. La pobreza es un concepto complejo e intrínsecamente normativo que se puede definir, en términos tanto absolutos como relativos, en relación con: "necesidades", "nivel de vida", "recursos limitados", "carencia de seguridad básica", "falta de derechos", "privaciones múltiples", "exclusión",



"desigualdad", "clase", "dependencia" y "penurias inaceptables" También es importante el carácter transitorio o crónico de la experiencia de pobreza. La privación se puede conceptualizar y medir, tanto a nivel individual como de área, en relación con la privación material, que se refiere a "la dieta, el vestir, el alojamiento, las instalaciones domésticas, el ambiente, la localización y el trabajo (remunerado y no remunerado)", y la privación social, que se refiere a los derechos relacionados con "el empleo, las actividades familiares, la integración en la comunidad, la participación formal en las instituciones sociales, las actividades recreativas y la educación". A su vez, la exclusión social, otro término que abarca aspectos de la pobreza, centra la atención no solo en el impacto, sino también en el proceso de la marginación. Las vías a través de las cuales los individuos y los grupos sociales pueden quedar excluidos de la plena participación en la vida social y comunitaria incluyen: a) la exclusión legal (por ejemplo, la discriminación de jure), b) la exclusión económica (debida a la privación económica), c) la exclusión debida a la falta de provisión de bienes sociales (por ejemplo, la ausencia de servicios de traducción o la inexistencia de instalaciones para personas discapacitadas), y d) la exclusión debida a la estigmatización (por ejemplo, de las personas con VIH/sida) y a la discriminación de facto.

**Políticas de género.** Se entiende como el conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas, en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a eliminar las inequidades y toda forma de subordinación y dominio entre los sexos.

**Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones, y en todas las actividades, ya sean educativas, de formación, culturales, de empleo, etc., de forma que se beneficien de igual manera en el desarrollo y progreso de la sociedad a la que pertenecen.

**Políticas transformadoras o redistributivas de género.** Intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres. Esta opción es la que genera más desafíos en la planificación ya que busca no sólo canalizar recursos hacia las mujeres, sino también que los hombres asuman responsabilidades, para así conseguir mayor igualdad en los resultados de los proyectos y programas de desarrollo. Estas políticas dan pie a proyectos cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades en el acceso y control de los recursos y beneficios del desarrollo, la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas, y el empoderamiento de las mujeres.

**Posición social.** Una posición social es una situación general que mantiene cada individuo en la trama social. Hay dos tipos de posiciones sociales, rol y estatus. El rol es el conjunto de actividades de un mismo tipo que un individuo debe llevar a cabo por estar situado en un punto concreto del entramado social. El estatus es el prestigio que acompaña no solo a la clase social,



sino a la posesión de ciertos rasgos que despiertan distinto grado de reconocimiento, como la edad, el sexo, la raza, etc.

**Planificación sensible al género.** Planificación que convoca a todos los y las afectadas, a todos los recursos involucrados, para lograr una solución en términos de factibilidad real; esto es, en términos políticos integradores y que relaciona la variable "género" dentro del proceso, a partir de la realización del diagnóstico, la formulación de programas y proyectos con perspectiva de género, tanto los generales como los dirigidos exclusivamente a mujeres.

**Presupuestos públicos con perspectiva de género.** Un análisis del presupuesto con enfoque de género consiste en determinar si éste integra los temas de género en todas las políticas, planes y programas o si, debido a una supuesta neutralidad de género y un enfoque tradicional de los roles de las mujeres, no se consideran sus derechos y sus necesidades. La iniciativa de analizar los presupuestos desde una perspectiva de género implica el preguntarse si la medida fiscal tomada mejora o, por el contrario, empeora la posición de las mujeres.

**Proceso de socialización diferencial.** La socialización se inicia en el momento del nacimiento y perdura durante toda la vida. Es un proceso en el cual las personas en la interacción con otras personas aprenden e interiorizan los valores, las actitudes, las expectativas y los comportamientos característicos de la sociedad en la que han nacido y que le permiten desenvolverse en ella. Según la Teoría de la Socialización Diferencial, las personas adquieren identidades diferenciadas de género que conllevan estilos cognitivos, actitudinales y conductuales, códigos axiológicos y morales y normas estereotípicas de la conducta asignada a cada género.

**Raza/etnia y racismo.** La raza/etnia es una categoría social, no biológica, que se refiere a grupos sociales que a menudo comparten herencia cultural y ascendencia y que son forjados por sistemas opresivos de relaciones raciales, justificados por la ideología, en los que un grupo se beneficia del dominio sobre otro grupo y se define a sí mismo y a los demás a través de esta dominación y de la posesión de características físicas selectivas y arbitrarias, como el color de la piel.

Racismo se refiere a las prácticas institucionales e individuales que crean y refuerzan sistemas opresivos de relaciones raciales. Etnia es un concepto destinado originalmente a diferenciar grupos "innatamente" diferentes, pero presuntamente pertenecientes a la misma "raza" general, que algunos usan ahora para referirse a grupos presuntamente diferenciados en función de la "cultura" sin embargo, en la práctica, la "etnia" no se puede desligar de la "raza" en sociedades con relaciones sociales injustas, hecho que ha dado origen al concepto de "raza/etnia".

**Roles de género.** Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en los sistemas de género. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los y las miembros de la familia y organización y mantenimiento del





hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como “trabajo reproductivo”. Por su parte, los varones tienen asignado el “rol productivo”, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.

**Sexismo.** Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico e n función del cual se asumen diferentes características y conductas.

**Sistema de género.** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres. Este término también se puede homologar con el de “contrato social de género”, el cual alude a un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, y se les atribuyen a unas y otras distintos trabajos y distinto valor, responsabilidades y obligaciones. Lo anterior se sustenta en tres niveles: a) la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), b) las instituciones (sistemas de protección de la familia, la educación y el empleo, etc.), y c) los procesos de socialización (aquí destaca la familia).

**Techo de cristal.** Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

**Transversalidad (mainstreaming) de género:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Vulnerabilidad social.** Constituye la frontera entre lo que puede considerarse la zona de integración, caracterizada por pilares estables y sólidos en el contexto laboral y familiar, y la zona de exclusión que implica la carencia de trabajo y/o aislamiento familiar. Se trata de una zona de gran inestabilidad, en la que una vez que una persona ha tomado contacto con la misma, es más fácil inclinarse hacia la zona de exclusión que volver de nuevo a la zona de inclusión social. En la sociedad actual, el concepto de vulnerabilidad es cada vez más importante, ya que cualquier miembro de dicha sociedad puede encontrarse o llegar a encontrarse en esta zona, afectando no solamente a las clases más desfavorecidas. La



vulnerabilidad social puede afectar a personas mayores, niños, niñas, jóvenes, familias, mujeres, migrantes, y otros colectivos diversos.

### Referencias bibliográficas del Glosario.

COMISIÓN EUROPEA (1998) 100 palabras para la igualdad: glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Bruselas: Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

Informe sobre la vulnerabilidad social 2011-2012. Madrid-

Glosario de género (2007). México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Glosario de términos de políticas de igualdad. (n.d.). Universidad de Valencia. Unitat d'Igualtat.

Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas." Glosario de términos.

Guía de Formación para la incorporación de la igualdad en las Administración Pública. (n.d.). Mérida: Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura.

KRIEGER, Nancy. (2002). Glosario de epidemiología social. Revista Panamericana de Salud Pública, 11(5-6), 480-490.





## 7. Bibliografía.

AMORÓS, Celia (2005). La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres. Madrid: Cátedra.

BENGOECHEA, Mercedes (1999). Nombra en femenino y en masculino: Sugerencias para un uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación, en Garrido Medina, J. (ed.), La lengua y los medios de comunicación, tomo I, (pp 267-81). Madrid: Universidad Complutense.

BIENCINTO, Natalia y GONZÁLEZ, Ángeles (2010). La transversalidad de género. Métodos y técnicas. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. CONSEJO DE EUROPA (1999).

Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

GUÍA PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN POLÍTICAS SOCIALES. DÁVILA, Mónica (2003).

Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Consultado 10/05/2015.

Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Referencias bibliográficas. INSTITUTO DE LA MUJER (2004b).

Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSTITUTO DE LA MUJER (2011).

Guía práctica de comunicación con perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por los fondos estructurales y el fondo de cohesión.

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA (2010) Guía para la elaboración de indicadores de género. Consultado 10/06/2015. Disponible en:

# Guía para la incorporación de la perspectiva de género en estrategias y proyectos de atención a colectivos vulnerables

