

Guía

para incorporar el
enfoque de género
en la planificación
de políticas sociales



Equipo de trabajo

Mar García-Calvente (coordinadora)

Jorge Marcos-Marcos

Julía Bolívar Muñoz

Camila Higuera Callejón

*Escuela Andaluza de Salud Pública
Consejería de Salud, Junta de Andalucía*

Araceli Rubio Román (coordinadora)

Yolanda Mitge Chaves

*Unidad de Igualdad de Género
Consejería de Igualdad y Políticas Sociales,
Junta de Andalucía*

Edita: Escuela Andaluza de Salud Pública
www.easp.es

Diseño y maquetación: Unidad Publicaciones EASP
Ilustración de cubierta: Deon Staffelbach, "Tile 2"

ISBN: 978-84-608-9713-2

Cómo referenciar este documento:

García-Calvente María del Mar, Marcos-Marcos Jorge, Bolívar Muñoz Julia, et al. Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública y Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía, 2016.

Índice

Presentación.....	9
Introducción	11
Planificación con enfoque de género: pertinencia y conceptos clave	13
Perspectiva de género	13
La transversalidad como principio de acción.....	15
La perspectiva interseccional	16
Metodología de desarrollo de la Guía.....	17
Fase de investigación	17
Fase de diseño preliminar.....	21
Fase de diseño definitivo	22
Guía para el proceso de planificación	23
Etapa 1. Compromiso institucional y composición de equipos	29
Etapa 2. Análisis y diagnóstico de la situación.....	33
Etapa 3. Principios rectores	39
Etapa 4. Metas y objetivos.....	43
Etapa 5. Planteamiento de medidas y actuaciones.....	47
Etapa 6. Seguimiento y evaluación	57
Etapa 7. Recursos humanos y financieros	69
Etapa 8. Plan de comunicación, difusión e impacto social	73
Anexos.....	79
Anexo 1. Listado de verificación (<i>checklist</i>)	81
Anexo 2. Glosario de género	91
Referencias bibliográficas del Glosario.....	105
Referencias bibliográficas	106
Recursos electrónicos	115

Índice de cuadros, tablas y figuras

Cuadros

Cuadro 1. Guías o manuales priorizados	19
Cuadro 2. Resumen: compromiso institucional y composición de los equipos	32
Cuadro 3. Dimensiones en el análisis de las diferencias y desigualdades de género	34
Cuadro 4. Resumen: Análisis y diagnóstico de la situación	38
Cuadro 5. Principios rectores para políticas sociales con enfoque de género	390
Cuadro 6. Resumen: Principios rectores	422
Cuadro 7. Resumen: Metas y objetivos	455
Cuadro 8. Planificación de medidas y evaluaciones de impacto de género	511
Cuadro 9. Tipología de actuaciones que se pueden aplicar según su naturaleza	544
Cuadro 10. Resumen: Planteamiento de medidas y actuaciones	566
Cuadro 11. Nota explicativa sobre la confusión entre seguimiento y evaluación	577
Cuadro 12. Otras tipologías de seguimiento en los procesos de planificación	59
Cuadro 13. Otras implicaciones de la evaluación en el proceso de planificación	611
Cuadro 14. Desagregación por sexo e indicadores sensibles al género	622
Cuadro 15. Resumen: Seguimiento y evaluación	68
Cuadro 16. El Proyecto G+ desarrollado por la Junta de Andalucía	700
Cuadro 17. Resumen: Recursos humanos y financieros	722
Cuadro 18. Resumen: Plan de comunicación, difusión e impacto social	76

Tablas

Tabla 1. Beneficios de incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales	144
Tabla 2. Elementos de análisis dentro del proceso de diagnóstico	355
Tabla 3. Tipología de medidas en el desarrollo de acciones positivas	49
Tabla 4. Evolución en las políticas de igualdad	533
Tabla 5. Otras tipologías de indicadores utilizados en planificación de género	644
Tabla 6. Indicadores específicos de género	655
Tabla 7. Funciones de la comunicación interna y externa desde la perspectiva de género	74

Figuras

Figura 1. Proceso de revisión bibliográfica	18
Figura 2. Fases en el proceso de diseño de la guía	200
Figura 3. Estructura de las herramientas priorizadas	211
Figura 4. Niveles de planificación	255
Figura 5. Etapas del proceso de planificación establecidas	277

Siglas y acrónimos

CIPS: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales - Junta de Andalucía

EASP: Escuela Andaluza de Salud Pública

EIGE: *European Institute for Gender Equality*/Instituto Europeo de Igualdad de Género

IAM: Instituto Andaluz de la Mujer

INE: Instituto Nacional de Estadística

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

UNESCO: Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

WEF: *World Economic Forum*/Foro Económico Mundial

WHO: *World Health Organization*/Organización Mundial de la Salud





Presentación

Esta guía metodológica parte del compromiso de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales por introducir el enfoque de género en el ámbito de actuación de la Junta de Andalucía. Se trata de un proyecto que se ha desarrollado desde la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública.

Un proyecto que se incluye en un contexto de profunda evolución de las políticas de igualdad en nuestra Comunidad. Se concreta en el desarrollo de dos normas, como es la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía, que en su artículo 14 se refiere a la prohibición de toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en el Título I, entre las que figura la ejercida por razón de sexo. Igualmente, en el artículo 15 de la citada norma podemos leer “garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.

El otro referente normativo lo encontramos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. En esta Ley encontramos los fundamentos jurídicos y legales para avanzar hacia la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, social, económica o políticamente. 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.

Por ello, y con el fin de promover la igualdad real entre hombres y mujeres, este texto, en su artículo 6, hace referencia a la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias.

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 diseñados para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de las políticas sociales.

María José Sánchez Rubio
Consejera de Igualdad y Políticas Sociales
Junta de Andalucía





Introducción

Está ampliamente asumido que 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. (Risman y Davis, 2013; Annandale y Clark, 1996; De Barbieri, 1992).

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). En sentido epistemológico, 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 (EIGE, 2014).

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 (Broderick, 2012; Sen, 1992).

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 (EIGE, 2014; Junta de Andalucía, 2007). 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 (García-Calvente et al., 2012; Walby, 2011; Umberson et al., 1996). Es por esto que, en la actualidad, se asume que la igualdad y equidad de género representa un derecho fundamental; un valor común y condición necesaria para la consecución de crecimiento, cohesión y desarrollo social (ONU, 2011; Sen, 1992).

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. 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.

Esta guía metodológica está dirigida a cualquier persona interesada en el abordaje del género como dimensión clave en la formulación de políticas; especialmente a personas de la administración pública involucradas en la puesta en marcha de planes estratégicos relativos a políticas sociales y de igualdad. También puede resultar de utilidad para la ciudadanía en general y, de manera específica, para la población receptora de las medidas y actuaciones formuladas en un determinado plan, facilitando la comprensión de la pertinencia y alcance del enfoque de género.

La utilización de una guía, con características como las que ésta presenta, no garantiza la integración del enfoque de género en los procesos de planificación. Más bien, pone 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, permitan mejorar la eficacia de las políticas sociales formuladas desde una perspectiva de género.



Planificación con enfoque de género: pertinencia y conceptos clave

La planificación, como estrategia básica dentro de un sistema que pretende mejorar la gestión de una organización, debe ser entendida como un proceso de aprendizaje que no sólo debe servir para analizar los impactos, sino que debe ocupar un lugar central dentro del propio proceso de mejora continua. A lo largo de las últimas décadas, el análisis y planificación de políticas se ha ido constituyendo en un campo profesional de primer orden (Broderick, 2012). De forma progresiva, se ha ido reconociendo la necesidad de valorar las intervenciones e inversiones públicas con el fin, no sólo de conocer mejor las propias actuaciones, sino también para mejorarlas, rendir cuentas sobre las mismas y dar luz sobre acciones futuras. Desde esta perspectiva se entiende que la mejora es posible en la medida en que las actuaciones planificadas sean retroalimentadas por sus efectos (Rubery y Fagan, 2000).

La manera en que se formulan las políticas públicas, a menudo ha ignorado, e ignora, las circunstancias y responsabilidades socialmente establecidas para varones y mujeres (World Economic Forum, 2014; Sen et al., 2002). Aspectos que suelen dejar a las mujeres en situaciones de desventaja; con menos oportunidades de acceso a los recursos y las formas de participación (EIGE, 2012; Craig y Sawrikar, 2009; Colomer 2007). Tomar en consideración estos impactos diferenciales a la hora de concebir políticas públicas es una forma de aspirar a la consecución de soluciones tan plausibles como 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); entendido como un proceso de desarrollo social fundamentalmente relacionado con la ampliación del marco de oportunidades y libertades (Sen, 1992). 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. Los que se describen a continuación son algunos de los considerados fundamentales. Para ampliar en este sentido consultar el glosario de términos (Anexo 2).

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). Esto potenció el desarrollo de políticas públicas para poner fin a las desigualdades entre varones y mujeres.

La perspectiva de género, en referencia a los marcos teóricos adoptados para el desarrollo de políticas, 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; y c) que las mismas atraviesan todo el entramado social, articulándose 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. Es decir, supone la adopción de estrategias para atender las necesidades específicas de mujeres y varones (Connell, 2012; Hankivsky, 2012; Smith et al., 2010). Esto requiere examinar sistemáticamente las políticas sociales teniendo en cuenta los posibles efectos en su definición y aplicación. También implica partir del conocimiento, la experiencia y los intereses de las mujeres y de los varones como forma de consolidar las estrategias públicas (Holmes y Jones, 2010a; Comisión Europea, 1996).

Tabla 1. Beneficios de incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales

POLÍTICAS	BENEFICIOS
más PRECISAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilita conocer las desigualdades sociales generadas por el sistema de género. ▪ Proporciona una visión de la realidad social más profunda y diversa de las condiciones de vida y situaciones experimentadas por las personas y, por ende, de cómo se articulan determinadas problemáticas sociales.
más EFICACES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permite ajustar las intervenciones políticas a las necesidades y demandas de mujeres y varones. ▪ Contribuye a asegurar el logro de los objetivos planificados en lo relativo a la superación de ciertas desigualdades sociales y de género.
más INCLUSIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegura una mejor gobernanza, al contribuir a dar respuesta a una mayor amplitud de realidades sociales existentes. ▪ Permite la revisión de las actuaciones públicas desde la fase inicial de diseño facilitando los procesos de seguimiento y evaluación.

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

La transversalidad como principio de acción

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 integración del género, desde una perspectiva transversal, va más allá de la “tradicional” forma de entender los procesos políticos desde la igualdad de oportunidades; «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). En un sentido más pragmático, otra forma de definir el *mainstreaming* de género consiste en distinguir entre reparar, adaptar y transformar, tres tipos de estrategias de igualdad de género en el abordaje de las políticas públicas (Swedish Gender Mainstreaming Committee, 2007):

- Por «reparar» se entienden las medidas dirigidas a establecer la igualdad formal entre varones y mujeres, tales como la legislación de igualdad de trato y los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la Ley. En nuestro contexto geopolítico, cabe citar las directivas en materia de igualdad salarial e igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación o las condiciones laborales. Reparar es, en este sentido, una de las estrategias más reconocibles para la promoción de la igualdad de oportunidades.
- La segunda estrategia consiste en «adaptar la medida». Dado que la igualdad de trato no conduce automáticamente a igualdad en los resultados, pueden resultar necesarias medidas y servicios específicos para determinados grupos de mujeres y varones.
- La tercera estrategia, «transformar», va un paso más allá al considerar que, para alcanzar la igualdad de género, puede ser necesaria una transformación de las propias instituciones. 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 perspectiva interseccional

De forma paralela a la transversalidad de género, en los últimos años se ha intensificado el interés por la inclusión de la perspectiva interseccional; enfoque conceptual que analiza los diversos sistemas de poder y discriminación que operan en nuestras sociedades (Sen e Iyer, 2012; Krieger, 2008). Concretamente, desde esta aproximación, el género, la etnicidad, la clase socio-económica o la edad constituyen categorías de opresión y privilegio construidas socialmente y que interactúan de forma simultánea conformando patrones entrelazados interdependientes (Hancock, 2007). Los sistemas de dominación y de opresión limitan el acceso al poder y a los privilegios, influyen en las relaciones sociales, construyen significados y conforman las experiencias diarias de las personas (Bowleg, 2008). 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).



Metodología de desarrollo de la guía

El diseño de esta guía se ha desarrollado siguiendo tres fases complementarias: a) Fase de investigación; b) fase de diseño preliminar; y c) fase de diseño definitivo (figura 2).

Fase de investigación

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica con el objetivo principal de identificar y revisar guías y otros documentos sobre planificación con perspectiva de género. Esta revisión se efectuó durante el mes de mayo de 2015, no acotándose temporalmente la búsqueda. Respecto a las fuentes consultadas, se revisaron bases de datos (WOS, Scopus, Pubmed, Dialnet y Scielo), repositorios (Recolecta y Driver), tesis doctorales (Teseo y Tesis en red) y otros recursos (BV-SSPA, Google Scholar y el catálogo del Centro de Documentación María Zambrano del Instituto Andaluz de la Mujer).

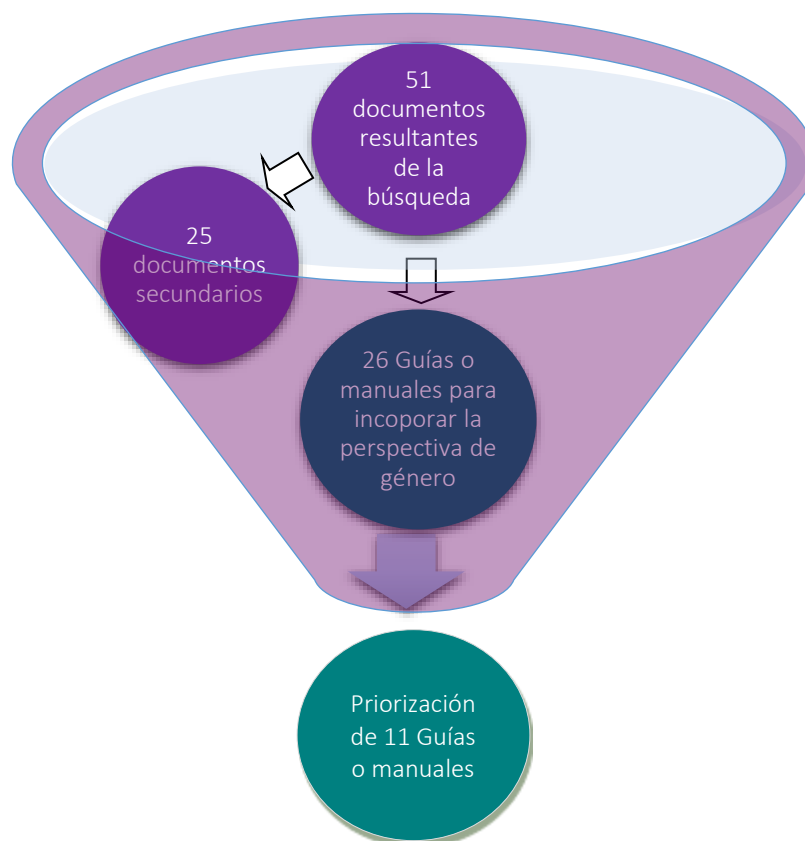
En la realización de la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras clave, y combinación de las mismas, tanto en español como en inglés: género, perspectiva de género, guías, planes, programas, políticas públicas, interseccionalidad, planes y programas con perspectiva de género, planes y programas sensibles al género, planificación, diseño y evaluación de políticas con enfoque de género, guía para incorporar la perspectiva de género en planes y programas, guía para incorporar la sensibilidad de género en la formulación de planes y programas, impacto de género en las políticas públicas; *gender, gender-sensitive, programmes, plans, policies, intersectionality, gender planning in the policy process, guidelines for gender perspective in programmes, gender sensitive programmes, how to design and implement gender-sensitive programmes, gender-sensitive policy and program planning, intersectionality in gender equality policies.*

Finalizada la búsqueda, y archivados todos los documentos en una carpeta compartida en *Google Drive*, se realizó una clasificación priorizando los documentos identificados según su contenido. En primer lugar, se diferenció entre guías o manuales específicos para la incorporación de la perspectiva de género, y otra bibliografía secundaria (artículos científicos, informes y otros documentos). Concretamente, dicha estrategia se llevó a cabo atendiendo a dos criterios: 1) guías cuyo principal objetivo fuese la incorporación de la perspectiva de género en planes, programas, o proyectos (criterio de relevancia), y 2) guías que incluyeran herramientas, en formato de cuestionarios o lista de comprobación (criterio de pertinencia). Como forma de maximizar el alcance y heterogeneidad de los documentos a utilizar, se establecieron de forma paralela tres criterios de inclusión: a) documentos elaborados por instituciones de distinto tipo (público o privado, gubernamental, no gubernamental); b)

documentos de ámbito nacional e internacional; y c) documentos de planificación con perspectiva de género con distintas orientaciones.

El proceso de revisión dio como resultado la selección de un total de 51 documentos, de los cuales 26 eran guías o manuales para incorporar la perspectiva de género en planes y programas, y 25 eran documentos de diversa índole, tanto por su naturaleza (artículos científicos, informes, capítulos, etc.) como por su temática (impacto de género, perspectiva de género en políticas públicas; centrados en aspectos de evaluación o en servicios sociales; etc.). Tras el análisis de las 26 guías o manuales, se seleccionaron las 11 que cumplían con los criterios previamente establecidos (figura 1). Estos 11 documentos han sido tomados como referencia para la elaboración de los contenidos de la guía metodológica objeto de este trabajo. Para ello se realizó un análisis más pormenorizado de la estructura y el contenido de cada uno de ellos, para lo que se utilizó una ficha descriptiva previamente usada por el equipo de trabajo (García-Calvente et al., 2006).

Figura 1. Proceso de revisión bibliográfica

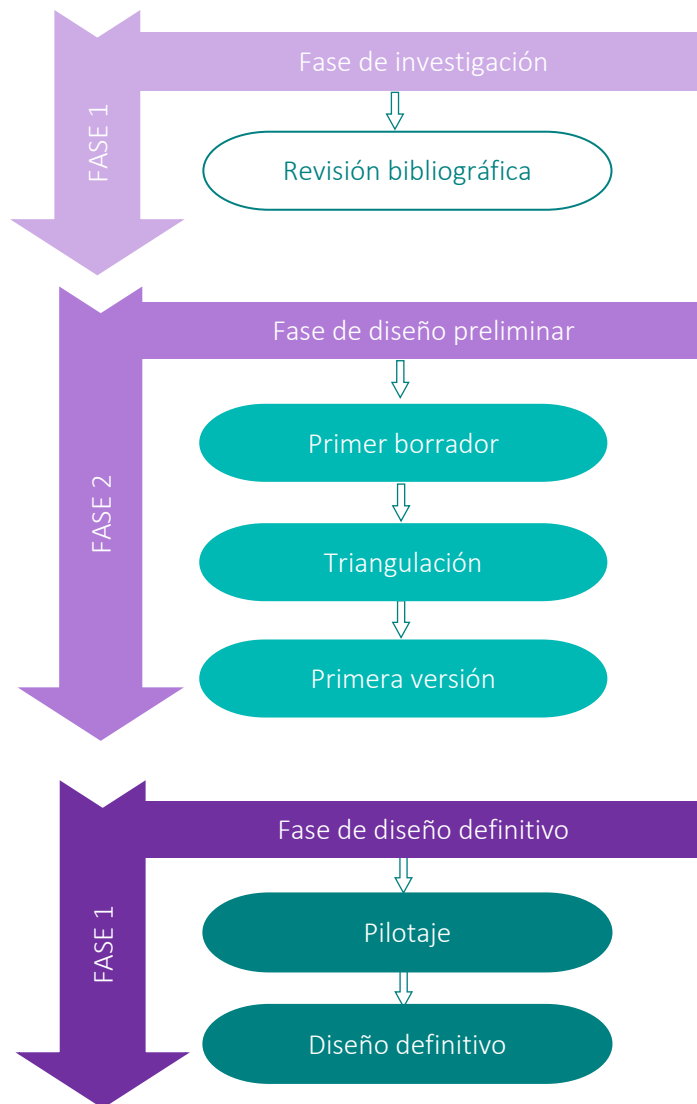


De las once guías o manuales priorizados (cuadro 1), tres se encuentran orientadas a la planificación de programas centrados en el entorno (ordenación territorial, entornos urbanos y rurales), perteneciendo a centros internacionales u organismos no gubernamentales; cuatro guías están centradas en el ámbito de la salud y el bienestar (tres a nivel nacional, una internacional; todas pertenecientes a organismos gubernamentales); tres guías, desarrolladas en el contexto español, hacen referencia a la planificación general de proyectos desde una perspectiva de género, dos de las cuales desarrolladas por instituciones gubernamentales; también se seleccionó una guía específica sobre programas de protección social en contextos en desarrollo realizada por un organismo no gubernamental británico. Del mismo modo, de las once guías, cuatro están enfocadas a contextos en desarrollo.

Cuadro 1. Guías o manuales priorizados

1. Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo (De la Cruz, 1998)
2. Gender-Inclusive Health Planning: a guide for health authorities in British Columbia (Pederson, 2001)
3. Gender equality and plan making: the gender mainstreaming toolkit (Greed et al., 2003)
4. Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género (Murgibe, 2005)
5. Políticas de investigación en salud: guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género (García-Calvente et al., 2006)
6. Guía para facilitar la incorporación de la Perspectiva de género en los planes integrales de salud (Amo, 2008)
7. Guía para la elaboración de informes con enfoque de género (IM C-LM, 2009)
8. Guidelines for gender sensitive programming (Leduc y Ahmad, 2009)
9. Análisis del abordaje de la perspectiva de género en los planes sanitarios estratégicos (Cantero-Regalado, 2010)
10. How to design and implement gender-sensitive social protection programmes (Holmes y Jones, 2010b)
11. Gender issue guide: Urban planning and design (United Nations, 2012)

Figura 2. Fases en el proceso de diseño de la guía

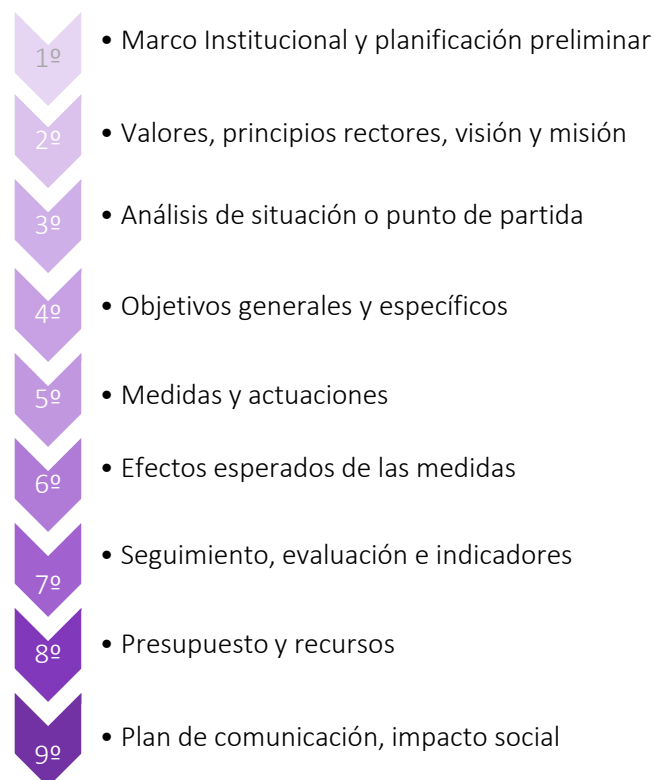


Fase de diseño preliminar

El primer borrador de la guía fue elaborado por el equipo EASP. Este documento inicial dio como resultado una propuesta de contenidos básicos a partir del análisis de las guías y manuales que previamente habían sido priorizados. Dichos contenidos fueron organizados según la estructura que se muestra en la figura 3; estructura definida atendiendo a los elementos de consenso en los documentos de referencia. Después se llevó a cabo un proceso de triangulación con el equipo de la unidad de igualdad de género de la CIPS. Este proceso permitió cotejar la estructura inicial del documento, así como determinar aquellos contenidos que requerían un mayor desarrollado o ser clarificados. Esta actividad de triangulación también se utilizó para consensuar la legislación existente que debía formar parte de la guía.

Todo este proceso dio como resultado una primera versión de la guía metodológica objeto de este trabajo; versión inicial que incluía los cuatro aspectos fundamentales que habían sido previamente consensuados: a) Descripción general de cada una de las fases del proceso de planificación; b) una serie de recomendaciones respecto a cada una de las fases; c) algunos ejemplos e ideas para la práctica; y d) un listado de verificación (*checklist*).

Figura 3. Estructura de las herramientas priorizadas



Fase de diseño definitivo

Una vez definida la primera versión de la guía, ésta fue pilotada aplicando la lista de verificación construida como parte de la misma. Para ello se tomó como referencia un plan andaluz de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. El objetivo principal era detectar deficiencias en la formulación de las cuestiones del *checklist* y dificultades en la comprensión de las mismas. El interés, por tanto, no estuvo centrado en valorar en qué medida el plan seleccionado para el pilotaje incorporaba el enfoque de género en su diseño.

El análisis del proceso de pilotaje sirvió para introducir cambios considerados necesarios en la lista de verificación, tanto en lo concerniente a la introducción de nuevas cuestiones, como en el establecimiento de modificaciones pertinentes en las ya existentes. En esta fase de diseño definitivo también se incluyeron algunos cuadros y tablas que aportaban información complementaria a cada una de las fases del proceso de planificación y se elaboró un glosario de términos clave.

The image features a vibrant, multi-colored mosaic background. The mosaic is composed of small, irregular tiles in shades of purple, blue, green, and yellow. In the center of the image, there is a semi-transparent white rectangular area. Overlaid on this rectangle is the text "Guía para el Proceso de Planificación" in a dark teal, sans-serif font. The text is centered and split into two lines: "Guía para el" on the top line and "Proceso de Planificación" on the bottom line.

Guía para el
Proceso de Planificación

La planificación, como estrategia básica relativa a la formulación y gestión, debe ser entendida como un proceso para analizar los impactos producidos y facilitar el proceso de mejora continua. De ahí que el análisis en torno a la planificación de políticas se haya ido configurando a lo largo de las últimas décadas como un campo profesional de primer orden. Esto ha servido para poner en evidencia la necesidad de valorar las intervenciones e inversiones públicas, con el fin de conocer mejor las propias actuaciones, rendir cuentas y dar luz sobre acciones futuras.

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.

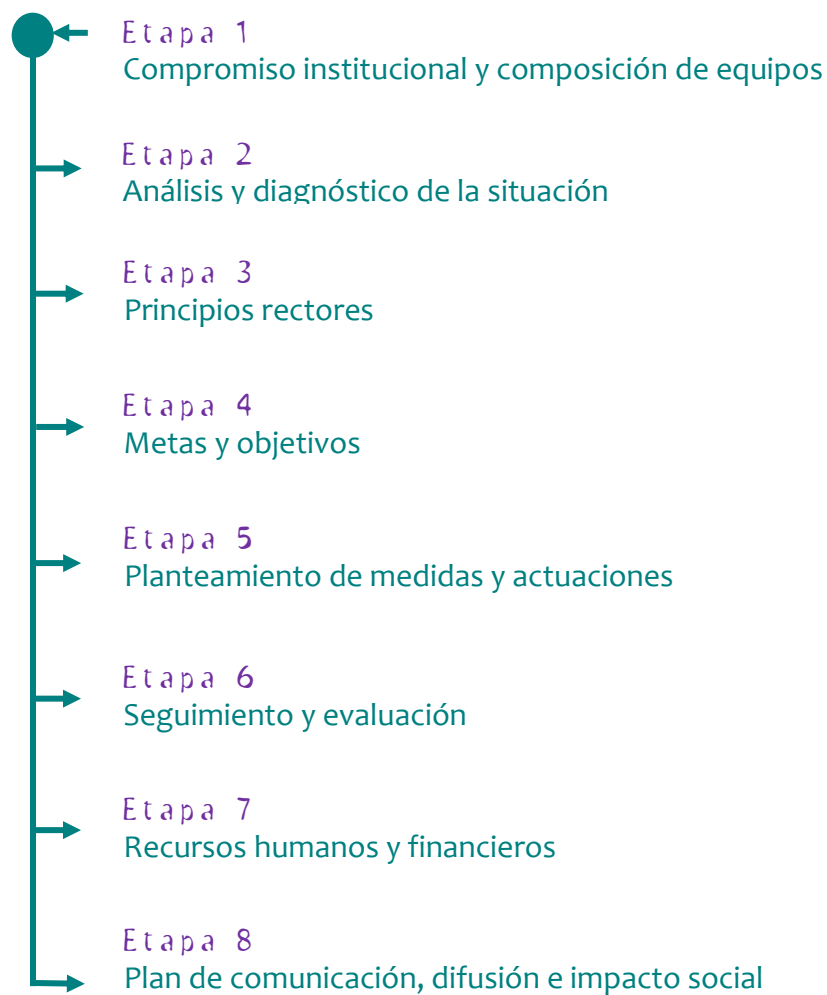
Figura 4. Niveles de planificación



La estructura de la guía que aquí se presenta, diseñada desde la óptica de los planes estratégicos, 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 articula en torno a una serie de fases, las cuales, aunque son descritas como pasos sucesivos, deben ser entendidas como fases coincidentes en algunos momentos del proceso de planificación.

La figura 5 muestra las distintas etapas que se proponen para el diseño de un Plan con enfoque de género. Cada una de las etapas se aborda de forma sintética. En primer lugar, se hace una presentación conceptual de cada una de las etapas y se establecen unas recomendaciones. Estas recomendaciones han sido informadas por el documento de consenso producto de la revisión bibliográfica y el posterior proceso de triangulación entre los equipos de trabajo. Dichas recomendaciones, desarrolladas con un carácter eminentemente pragmático y pedagógico, 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 las políticas públicas. 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.

Figura 5. Etapas del proceso de planificación establecidas



Holmes, Rebecca; Jones, Nicola. (2010b).





Etapa 1

Compromiso institucional y composición de equipos

El éxito de un proceso de planificación depende de una serie de condiciones necesarias y circunstancias facilitadoras. Inicialmente se pueden considerar dos elementos importantes a la hora de llevar a cabo la incorporación de la perspectiva de género dentro de un proceso de planificación estratégica: el compromiso político y la composición de los equipos de trabajo que van a participar en la elaboración de un Plan.

Además de un marco legislativo que respalde la pertinencia de la elaboración de un Plan con características específicas como el que nos ocupa, se hace necesario que el enfoque de género impregne el discurso político y la propia labor técnico-práctica a nivel institucional (Holmes y Jones, 2010b). Una planificación con 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. Dicho reconocimiento implica conocer que varones y mujeres pueden verse afectados de manera diferente, y muchas veces de forma desigual, por las decisiones políticas y las intervenciones públicas derivadas de los procesos de toma de decisión (European Commission, 2010; Díez y Peiró, 2004).

La adopción de la perspectiva de género en los planes estratégicos 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 en las políticas públicas 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). En el caso de Andalucía, como forma de dar respuesta a esta necesidad, la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, dispuso la creación de Unidades de Igualdad de Género (Junta de Andalucía, 2007).

Recomendaciones

Marco 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 primera parte del Plan (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 centro, organismo o departamento en las actuaciones que se deriven del Plan y su grado de sensibilización en materia de igualdad de género.
- ⇒ Realizar tareas 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.
- ⇒ Establecer acuerdos de colaboración y coordinación entre los distintos centros o áreas de gestión implicadas en cada una de las fases del Plan; incluidos los organismos o unidades de género existentes en dicho ámbito de la administración, como forma de garantizar que, en cuestión de género, las metas sean alcanzables, los objetivos factibles, las medidas posibles y las actuaciones realizables.

Recomendaciones

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 Plan, 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 Plan.
- ⇒ 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 del Plan.
- ⇒ Establecer las medidas organizativas necesarias para facilitar la implicación de las personas que integran los grupos de trabajo (horarios, entornos de trabajo —presencial/virtual—, etc.).

Cuadro 2. Resumen: compromiso institucional y composición de los equipos

<p>PASOS NECESARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existencia de un compromiso político explícito de las personas en puestos de decisión de las instituciones involucradas, así como del resto del personal de la organización. ❖ Establecimiento de acuerdos entre los centros, organismos o departamentos involucrados en el Plan. ❖ Composición de equipos de trabajo involucrando a distintos agentes.
<p>PREGUNTAS CLAVE¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se hace mención explícita al compromiso político con la igualdad de género según el marco normativo y legislativo vigente? ▪ ¿Se prevé que formen parte de los equipos de trabajo mujeres y varones? ▪ ¿Se han establecido fórmulas de colaboración interdepartamental, incluyendo a las unidades de igualdad de género de las Consejerías implicadas en el desarrollo del mismo?
<p>IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En relación a la participación ciudadana: contar en los grupos de trabajo con representantes o colectivos de personas inmigradas, residentes en zonas rurales alejadas, residentes en zonas con necesidades de transformación social básica. ▪ En relación a las medidas organizativas: cuando vayan a participar en el diseño del plan personas sin acceso o niveles de competencia digital suficiente, y se prevé articular estrategias de trabajo online, hay que garantizar la participación de estas personas, facilitándoles el acceso y/o dotándoles de habilidades para su manejo, o estableciendo otras alternativas. ▪ Ejemplo de consideración de aspectos relativos a esta fase del proceso de planificación: el I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013 (Junta de Andalucía, 2008) de forma explícita establece que “los procesos implicados en el diseño, ejecución y evaluación, se realizarán lo más participativamente posible, esto es, implicando a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos de la Administración Pública que gestionan las políticas, servicios y recursos para las personas con discapacidad, al movimiento asociativo de personas con discapacidad -y especialmente, el de mujeres con discapacidad- y a las propias mujeres usuarias o destinatarias de los mismos”.

¹ Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas clave y preguntas complementarias relativas a esta etapa.



Etapa 2

Análisis y diagnóstico de la 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 (de Cabo et al., 2009).

Para aplicar el enfoque de género dentro de un proceso de planificación estratégica, resulta imprescindible contar con una base de conocimiento suficiente sobre la situación de mujeres y varones en relación al ámbito de aplicación del Plan. 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). Atendiendo a la literatura científica, 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 (Rubery y Fagan, 2000; Comisión Europea, 1998). En torno a dichas dimensiones se inscriben una serie de factores clave en el marco de las políticas sociales.

Cuadro 3. Dimensiones en el análisis de las diferencias y desigualdades de género

<p>LA PARTICIPACIÓN</p>	<p>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 una determinada actuación política, lo que implica la necesidad de recabar datos básicos sobre mujeres y varones en situaciones muy específicas (caso de las personas en situación de dependencia). 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. A lo largo de los últimos años ha mejorado considerablemente la disponibilidad de estadísticas diferenciadas por sexo; se trata de un importante avance. Sin embargo, nos encontramos en pleno proceso de mejora e incorporación de la perspectiva de género en la identificación y el análisis de las fuentes de información, estadísticas e indicadores.</p>
<p>LOS RECURSOS</p>	<p>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. Así por ejemplo, el desigual reparto de las responsabilidades de cuidado tiene una gran repercusión en la distribución de los recursos. De ahí que las políticas públicas deban tener en cuenta el hecho de que las mujeres soportan la responsabilidad principal en la crianza de los hijos e hijas y en el cuidado de familiares en situación de dependencia.</p>
<p>LOS VALORES Y USOS SOCIALES</p>	<p>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.</p>
<p>LOS DERECHOS</p>	<p>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.</p>

La tabla 2, proporciona una relación no exhaustiva de ciertos elementos que pueden ser empleados en un análisis de situación dentro de la fase de diagnóstico. También se hace referencia a algunas herramientas para la realización del análisis.

Tabla 2. Elementos de análisis dentro del proceso de diagnóstico

ELEMENTOS DEL ANÁLISIS DE SITUACIÓN	HERRAMIENTAS
Condiciones geográficas y demografía	Información principalmente cuantitativa: estadísticas oficiales, estudios especializados. Desagregación de datos según sexo.
Análisis del marco político legal y de las instituciones (capacidad de género)	Análisis documental de normativa con perspectiva de género, políticas, e instituciones
Análisis de los grupos afectados por el plan (personas mayores, personas con diversidad funcional –auditiva, visual, física, intelectual, mental-, en situación o riesgo de drogodependencia, de violencia de género, infancia y familias, personas en situación o riesgo de exclusión social, etc.). En torno a distintos colectivos: a) división sexual del trabajo; b) composición familiar; c) estado de salud y calidad de vida; d) características sociales y económicas de los distintos grupos, cómo interactúa el género con otros ejes de desigualdad; e) acceso a los recursos y control sobre los mismos (empleo, educación, formación, protección social, programas, subvenciones, servicios, etc.); f) participación en las instituciones y en qué medida éstas tienen la capacidad (o no) de representar los intereses y necesidades de mujeres y hombres (capital social); g) elementos generadores de equidad (incluyendo aspectos que puedan estar funcionando como “activos en género”)	Información principalmente cuantitativa: estadísticas oficiales, estudios especializados en la materia. Desagregación de los datos según sexo y análisis según otros ejes de desigualdad (edad, etnia, diversidad, territorio, etc.); mapa de activos.
Identificación de necesidades, expectativas, creencias, valores, costumbres y opiniones de varones y mujeres en torno a la temática del Plan.	Información principalmente cualitativa: estudios especializados en la materia analizados desde un enfoque de género (e incorporando una perspectiva interseccional).
Diferencias, desigualdades y brechas de género	Indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan la identificación de desequilibrios, barreras y obstáculos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Murgibe (2005) y De la Cruz (1998).

El término “activo” proviene de una corriente de la sociología del bienestar centrada en el análisis de los procesos vitales desde una perspectiva salutogénica. Se considera un “activo” cualquier factor o recurso que potencia la capacidad de las personas, de las comunidades y poblaciones para mantener su salud y bienestar (Morgan, Davies y Ziglio, 2010). Partiendo de esta línea teórica, por “activo en género” podemos entender 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; desde este enfoque, 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. En este sentido, los activos en género se fundamentan en formas de entender la feminidad contrarias a los roles tradicionales de feminidad, así como a los significados hegemónicos de masculinidad.

De forma general, el establecimiento de una metodología de análisis de género puede resumirse atendiendo a los siguientes procedimientos (García-Calvente et al., 2006):

- Consideración al sexo y el género como categorías de análisis claves y centrales.
- Desagregación de los datos por sexo, tanto en las fases de recogida y análisis de la información como en las de comunicación y difusión.
- Se requiere la utilización de métodos cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género.
- Utilización de métodos de participación directa con la ciudadanía, mediante la inclusión de mujeres y hombres en el proceso de análisis y definición de las necesidades, así como el establecimiento de mecanismos que faciliten la implicación de organizaciones, asociaciones y personas directamente relacionados con la promoción de la igualdad en las políticas sociales.
- En el análisis de género es básico aplicar un enfoque contextualizador orientado a conocer cómo se articulan determinados procesos sociales en un contexto dado.
- Utilización de una metodología comparada, dando cabida a la revisión y análisis de iniciativas similares desarrolladas en otros contextos.
- Integralidad. El análisis de género afecta a todas las fases de un Plan y no supone únicamente recoger datos por sexo o analizar la situación de mujeres y varones respecto a una determinada característica o condición social, sino que además resulta fundamental analizar e interpretar las causas de las desigualdades.

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.
- ⇒ Establecer 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.).
- ⇒ Incidir sobre las condiciones geográficas y demográficas, el marco político, legal e institucional, las características de los grupos de alcance (objetivo) del plan, sus creencias, valores, costumbres y opiniones, así como las brechas de género existentes.
- ⇒ 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.

Cuadro 4. Resumen: Análisis y diagnóstico de la situación

<p>PASOS NECESARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definición de las dimensiones y aspectos concretos objeto de análisis. ❖ Identificación y selección de herramientas y fuentes de datos disponibles. ❖ Establecimiento de un proceso de diagnóstico inclusivo y participativo (personas expertas, movimientos asociativos, etc.).
<p>PREGUNTAS CLAVE²</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se han utilizado indicadores sensibles al género? ▪ ¿Los datos se recopilan y se exponen desagregados por sexo? ▪ ¿La información recopilada facilita la realización una descripción real de la situación de varones y mujeres que permita determinar sus similitudes y diferencias en el ámbito de actuación del Plan? ▪ ¿El análisis de género se ha realizado desde la consideración a otros ejes de desigualdad? (nivel socio-económico, área geográfica de residencia, grupos etarios, origen étnico, etc.) ▪ ¿Se han identificado factores y recursos que pueden estar actuando como activos en género?
<p>IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Cuando los datos disponibles no revelen las diferentes situaciones de mujeres y varones respecto a un determinado ámbito de actuación, resulta conveniente desarrollar estudios <i>ex profeso</i> utilizando diversos métodos y técnicas de investigación (cuantitativa y cualitativa); orientados a que sus resultados posibiliten una reflexión estratégica sobre las líneas de actuación. – A la hora de establecer y desarrollar un análisis para un proceso de planificación con enfoque de género, resulta pertinente dedicar especial atención a la disponibilidad y acceso a recursos, tanto simbólicos como materiales. A nivel simbólico es importante considerar el control y la capacidad de tomar decisiones, así como la participación social; a nivel material, el acceso a prestaciones, subvenciones o programas de protección social son aspectos que pueden revelar información de gran interés.

² Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas clave y preguntas complementarias relativas a esta etapa.



Etapa 3

Principios rectores

La determinación de unos principios rectores, en el sentido de valores e ideas que han de inspirar la concepción de las políticas públicas, resulta fundamental para articular los aspectos que rigen al conjunto de un Plan, 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 y las directrices proporcionadas en foros especializados.

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 (García-Calvente et al., 2006). Los principios que se describen en el cuadro 5 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 que se adjunta en el anexo 2.

Cuadro 5. Principios rectores para políticas sociales con enfoque de género

<p>ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</p>	<p>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.</p>
<p>CONCILIACIÓN</p>	<p>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.</p>
<p>EMPODERAMIENTO (y participación social-política)</p>	<p><i>Empowerment</i> es un 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.</p>
<p>EQUIDAD DE GÉNERO</p>	<p>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.</p>
<p>IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>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).</p>

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.

Cuadro 6. Resumen: Principios rectores

<p>PASOS NECESARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definición de la misión y visión del Plan (en conexión con las metas y los objetivos). ❖ Descripción de principios rectores incluyendo aquellos orientados a favorecer y asegurar la inclusión de la perspectiva de género.
<p>PREGUNTAS CLAVE3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se hace referencia de forma explícita a principios rectores propios del enfoque de género en la introducción, exposición de motivos o justificación? ▪ ¿Se hace mención en los principios rectores a objetivos de igualdad y equidad de género? ▪ ¿Los principios rectores están formulados de manera que promuevan el desarrollo de medidas y actuaciones sensibles al género?
<p>IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> – El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (Junta de Andalucía, 2010) hace referencia explícita a seis principios rectores: 1) igualdad real y efectiva y no discriminación; 2) responsabilidad; 3) visión de proceso; 4) repercusiones en la ciudadanía; 5) instrumentalidad; y 6) innovación. – A modo de ejemplo, el principio de “innovación” queda formulado de la siguiente manera: “La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no sólo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información”.

³ Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas complementarias relativas a esta etapa.

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, 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 del Plan, 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 (Holmes y Jones, 2010a).

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 del Plan. 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.

Cuadro 7. Resumen: Metas y objetivos

PASOS NECESARIOS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecimiento de las metas del Plan partiendo del análisis y diagnóstico de la situación. ❖ Incorporación de principios sensibles al género en la formulación de ejes estratégicos, tales como transversalidad, empoderamiento y participación sociopolítica, conciliación y corresponsabilidad, etc. ❖ Definición de objetivos específicos considerando necesidades específicas en mujeres y varones.
PREGUNTAS CLAVE ⁴	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se definen metas o ejes estratégicos sensibles al género? ▪ ¿Se formulan objetivos que atienden a las necesidades específicas identificadas en varones y mujeres?
IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspectos a considerar en relación a los criterios de selección de los objetivos de un Plan: <ul style="list-style-type: none"> – <i>Sobre la puesta en evidencia de oportunidades de actuación.</i> Ejemplo: Dar cabida a una estrategia específica de intervención en drogodependencias aprovechando la estructura de un programa en vigor, como en el caso de Andalucía con “ciudades ante las drogas” (Junta de Andalucía, 2006). – <i>Sobre la necesidad social de intervenir.</i> Ejemplos de criterios a tomar en consideración: elevadas tasas de desempleo de mujeres, nivel alto de absentismo escolar en niñas y niños de etnia gitana, falta de corresponsabilidad en tareas de cuidado por parte de varones, etc. – <i>Sobre el nivel de sensibilización institucional.</i> Ejemplo: cuando en las áreas de juventud e inmigración de una entidad de gobierno local existan personas con formación en género se puede establecer un marco común de trabajo para intervenir desde una perspectiva de igualdad. – <i>Sobre los recursos disponibles.</i> Ejemplo: Evitar el desarrollo de actuaciones de información y sensibilización orientadas a la ciudadanía en su conjunto cuando se trate de mensajes que, por ejemplo, deban dirigirse a varones adultos; esto plantea la necesidad de definir otras alternativas orientadas de forma más específica a la población diana.

⁴ Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas clave y preguntas complementarias relativas a esta etapa.



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 de un Plan. 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 (Holmes y Jones, 2010a).

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” (Instituto de la Mujer, 2004a). 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 (tabla 3).

Tabla 3. Tipología de medidas en el desarrollo de acciones positivas

TIPO DE MEDIDA	OBJETIVO	CONTENIDO
Medidas equiparadoras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral y en el ejercicio político. ▪ 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. ▪ Evitar la segregación profesional que perpetúa a las mujeres en puestos de trabajo de baja cualificación y peor remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de las mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. ▪ Establecimiento de sistema de cuotas. ▪ Creación de líneas de subvención específicas dirigidas a mujeres o a su contratación. ▪ Penalización (económica, fiscal, etc.) por la ausencia o no suficiente presencia de mujeres.
Medidas promocionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar la proyección pública de mujeres y hombres en la sociedad a través del uso del lenguaje y en los medios de comunicación-publicidad. ▪ Contribuir a visibilizar la contribución de las mujeres en el desarrollo socioeconómico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de estudios sobre la participación histórica de las mujeres y los varones en diferentes ámbitos. ▪ Concesión de premios a medios de comunicación que promocionen una imagen igualitaria entre mujeres y varones. ▪ Introducción de contenidos de igualdad de oportunidades, coeducación, etc. en la formación reglada.
Medidas transformadoras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transformar la influencia del sistema educativo, incidiendo en propuestas específicas de carácter formativo. ▪ Incidir en los roles y estereotipos que dificultan el desarrollo de unas relaciones de género igualitarias. ▪ Modificar las prácticas sociales discriminatorias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de los materiales educativos para eliminar los estereotipos sexistas y la utilización inadecuada del lenguaje. ▪ Realización de campañas de sensibilización sobre el reparto igualitario de tareas domésticas y de cuidados de familiares dependientes. ▪ Creación de talleres de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidos a profesionales y a la población general. ▪ Concesión de apoyo económico a empresas y organizaciones que revisen sus sistemas de reclutamiento y organización desde una perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia a partir del Instituto de la Mujer (2004b).

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 tomada 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.

Cuadro 8. Planificación de medidas y evaluaciones de impacto de género

En el proceso de planificación resulta pertinente analizar si las medidas y actuaciones consideradas inicialmente como positivas desde el punto de vista de la igualdad y equidad de género, contribuyen realmente a consolidar determinadas desigualdades. En el caso de las políticas de conciliación, éstas deben abordar con especial énfasis la implicación de los varones en el ámbito reproductivo; si solo las mujeres hacen uso de las medidas de conciliación la tradicional división de roles entre varones y mujeres puede verse reforzada.

Participación

Supone impulsar la implicación (en sentido de empoderamiento) de las mujeres en la toma de decisiones, reequilibrando las relaciones de poder. Esto puede suponer la formulación de actuaciones como:

- Asegurar una presencia equilibrada de ambos sexos en los órganos de participación y decisión.
- Fomentar la participación y asesoramiento por parte de organismos, asociaciones y personas expertas en género a la hora de formular actuaciones concretas de igualdad para un determinado contexto y/o situación de desigualdad específica.
- Aumentar los niveles de formación y capacitación de las personas encargadas de diseñar intervenciones para la consecución de la igualdad de género.

Diversidad

Un aspecto fundamental para el éxito de los planes es la consideración a la diversidad en las políticas de igualdad y la formulación de actuaciones coordinadas con el resto de políticas transversales. Esto implica, a la hora de concretar un plan en diferentes programas y proyectos, la conveniencia de hacer converger sus objetivos a la hora de diseñar las actuaciones necesarias.

Visibilidad

Implica conocer en mayor profundidad la realidad social de varones y mujeres en relación a una determinada situación. Con independencia del área concreta de intervención se hace necesario considerar, entre otros aspectos:

- Desagregación de datos por sexo.
- Realización de estudios que permita conocer las similitudes y diferencias de la realidad social de varones y mujeres. Este es un elemento clave a la hora de analizar y contextualizar adecuadamente las necesidades y, por ende, las actuaciones.
- Establecer distintos tipos de indicadores (de proceso, de resultado, etc.) que permitan hacer un mejor seguimiento del Plan.
- Utilización de un lenguaje inclusivo y no androcéntrico, que represente a mujeres y varones.

Tabla 4. Evolución en las políticas de igualdad

POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	POLÍTICAS QUE INCLUYEN LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
Más intervenciones directas: acciones positivas, sectoriales, etc.	Más intervenciones integrales (procesos de planificación holísticos centrados en las causas de las desigualdades).
Más formulaciones de políticas específicas. Por ejemplo: Los Planes de Igualdad de Oportunidades.	Más incorporación de políticas para la igualdad en y desde distintas áreas de actuación.
Más presupuestos específicos.	Más presupuestos generales (presupuestos con perspectiva de género).
Menos personas responsables que organicen, impulsen y dirijan.	Más personas responsables de coordinar e impulsar la incorporación de la igualdad de género a las políticas públicas.
Menos participación de distintos agentes sociales en la formulación de políticas.	Más participación de distintos agentes sociales con implicación en la formulación de políticas.
Intervenciones dirigidas preferentemente a las mujeres.	Intervenciones no dirigidas de forma exclusiva a mujeres, sino también a varones, incidiendo con ello en mayores cotas de igualdad de género.
Más procesos de evaluación orientados a los resultados.	Más procesos de evaluación orientados a los procesos y resultados.
Más efectos a corto y medio plazo.	Más efectos a medio y largo plazo.

Fuente: De la Cruz, Carmen (2009).

Cuadro 9. Tipología de actuaciones que se pueden aplicar según su naturaleza

DE NORMAS	Instrumentos para establecer la obligatoriedad de una determinada actuación que contribuya a la consecución de un objetivo.
DE CONOCIMIENTO	Instrumentos para incrementar el grado de conocimiento existente sobre la realidad que se intenta transformar, o sobre aspectos puntuales de ella: estudios, diagnósticos, estadísticas, etc.
DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Instrumentos para incrementar el grado de conocimiento y la importancia que las personas dan a un determinado tema.
DE FORMACIÓN	Instrumentos para capacitar a las personas que participan en la elaboración de un Plan para la adquisición de conceptos clave o la selección y manejo de información relevante.
DE RECURSOS Y SERVICIOS	Es la categoría más variada. Incluye recursos humanos y económicos, pero también programas, planes y en general toda la infraestructura necesaria para la obtención del impacto buscado.
DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Instrumentos para conocer y favorecer el conocimiento de la evolución de los aspectos de la realidad social que se intentan modificar.

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 varones en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ⇒ Definir las actuaciones atendiendo colectivos específicos de mujeres y varones.
- ⇒ 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.).

Cuadro 10. Resumen: Planteamiento de medidas y actuaciones

<p>PASOS NECESARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Análisis de pertinencia sobre la adopción de acciones positivas (de carácter transitorio), ya sean “equiparadoras”, “promocionales” y/o “transformadoras”. ❖ Definición de medidas y actuaciones para la aplicación práctica de la transversalidad de género. ❖ Estudio de previsión de los efectos que pueden tener las medidas adoptadas sobre la posición y situación de varones y mujeres.
<p>PREGUNTAS CLAVE⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se identifican claramente medidas y actuaciones (acciones positivas y/o de transversalidad) para aplicar la perspectiva de género? ▪ ¿Se formulan medidas y actuaciones partiendo de las desigualdades de género detectadas en análisis y diagnóstico de situación? ▪ ¿La toma de decisión dispone de una evaluación de impacto de género que informe sobre los efectos a corto y largo plazo de la intervención sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones?
<p>IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA</p>	<p>– A la hora de definir actuaciones, una estrategia puede ser enmarcarlas en principios rectores sensibles al género.</p> <p><i>Principio rector: Participación</i></p> <p>Ejemplo: Definir una propuesta dirigida a facilitar la especialización en el enfoque de género de diferentes agentes encargados de la formulación de políticas públicas puede implicar actuaciones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de medidas de formación y sensibilización dirigidas a las autoridades de gestión, miembros de comités de seguimiento y personas gestoras y socias de programas y proyectos derivadores de un Plan. • Promoción de la presencia de especialistas en género, así como personas que representen a institutos igualdad en los Comités de seguimiento de las actuaciones.

⁵ Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas clave y preguntas complementarias relativas a esta etapa.

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 (PNUD, 2009).

Cuadro 11. Nota explicativa sobre la confusión entre seguimiento y evaluación

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 (PNUD, 2009). Desde el punto de vista de un proceso de planificación estratégica, se suelen distinguir principalmente dos tipos de seguimiento (Murgibe 2005):

- *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.

Cuadro 12. Otras tipologías de seguimiento en los procesos de planificación

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 (Broderick, 2012). Esto ha puesto en valor la necesidad de analizar las intervenciones con el objeto de conocerlas y formularlas de forma más adecuada (Gobierno de España, 2010; PNUD, 2009); mejora en la formulación que es fundamentalmente posible en la medida en que lo planificado y lo implementado estén retroalimentados por sus efectos (Rubery y Fagan, 2000).

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 (PNUD, 2009):

- 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 periodo 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 (Junta de Andalucía, 2014; Rubery y Fagan, 2000). 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 (Junta de Andalucía, 2014; Comisión Europea, 2008).

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; por ejemplo, tal y como se advertía en el apartado de diagnóstico, respecto a aspectos sobre la participación, los recursos, los derechos, las normas y los valores. 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.

Cuadro 13. Otras implicaciones de la evaluación en el proceso de planificación

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 (García-Calvente et al., 2005):

- 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.

Instrumentos para el desarrollo del proceso de seguimiento y evaluación: Establecimiento de indicadores

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 (Junta de Andalucía, 2007). 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 (Beck, 1999).

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 (Harding, 1996).

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 (Escalante et al., 2000).

Cuadro 14. Desagregación por sexo e indicadores sensibles al género

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. En la tabla 5, se hace 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 (tabla 6), 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.

Tabla 5. 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 (humanos, 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 las 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

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. 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.
Índice 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.
Índice 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. Así por ejemplo, completar la valoración en términos cuantitativos de los avances de las actividades o el gasto presupuestario, con una valoración cualitativa de la consecución de los resultados esperados o los progresos realizados diferenciando por sexo y grupos sociales.

(sigue)

RECOMENDACIONES

- ⇒ 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.

Cuadro 15. Resumen: Seguimiento y evaluación

<p>PASOS NECESARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Definición de un protocolo de seguimiento y evaluación con enfoque de género. ❖ Desarrollo de instrumentos prácticos, incluyendo la definición de indicadores específicos sensibles al género.
<p>PREGUNTAS CLAVE⁶</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se ha elaborado un protocolo y unas herramientas específicas, bajo el asesoramiento de personas expertas, para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación con un enfoque de género? ▪ ¿La recogida de datos sobre el proceso de seguimiento y evaluación ha sido diseñada de manera que se recopile información desagregada por sexo? ▪ ¿Se han elaborado indicadores sensibles al género que permiten analizar las desigualdades por razón de sexo, así como de otras variables de estratificación social?
<p>IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Únicamente gracias a la información disponible, seguida de la adaptación de las actuaciones para afrontar las desigualdades de género, se puede lograr que las políticas sociales respondan mejor a las necesidades específicas de mujeres y varones. En este sentido, fijar una serie de preguntas dirigidas a explorar la situación de las personas con respecto a un determinado ámbito de acción constituye una forma útil de evaluar los posibles impactos de género. Se señalan de forma no exhaustiva una serie de cuestiones que pueden orientar la evaluación del impacto de género en relación al acceso a determinados servicios sociales: <ul style="list-style-type: none"> • Tienen las mujeres más dificultades que los varones en el acceso a los servicios? Si es así, ¿qué se puede hacer para superarlas? • ¿Son tenidas en cuenta las necesidades de los grupos específicos que se enfrentan a múltiples formas de discriminación, como las minorías étnicas y las mujeres inmigrantes? • ¿Son tenidas en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y los varones (por ejemplo, un varón soltero frente a una mujer con un hijo/a) en la configuración de los albergues para personas sin hogar, así como en la capacitación del personal de estos centros? – A la hora de realizar la evaluación de un plan desde una perspectiva de género se requiere examinar múltiples indicadores; el uso de un único indicador puede enmascarar las diferencias y desigualdades existentes. A esto hay que sumar la importancia de definir indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, de manera que permitan evaluar: a) cómo han afectado los resultados del plan a las mujeres y los varones; b) cómo los varones y las mujeres han contribuido a abordar los problemas y el logro de los resultados; y c) en qué medida el plan enfrenta de forma equitativa las necesidades de los varones y de las mujeres.

⁶ Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas clave y preguntas complementarias relativas a esta etapa.



Etapa 7

Recursos humanos y financieros

La integración del enfoque de género en un Plan 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 (Dávila, 2003). De no operar de este modo, se incrementan las posibilidades de que las actuaciones propuestas se diluyan en el conjunto de objetivos del Plan, 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 (Budlender y Hewitt, 2003). 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” (Junta de Andalucía, 2014).

De forma paralela a cuestiones presupuestarias, otro elemento crítico en el éxito de toda política pública 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 de un Plan requiere de personas especialistas en dicho enfoque; con conocimientos específicos y capacidades técnicas suficientes para desarrollarlo (de Cabo, 2009). 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 (IAM, 2006a).

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 (Amo, 2008):

- 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 Plan sean utilizados de manera más eficiente y equitativa.

Cuadro 16. El Proyecto G+ desarrollado por la Junta de Andalucía

Dentro del contexto andaluz una herramienta de gran interés para luchar contra las desigualdades de género es el *Proyecto G+* (Junta de Andalucía, 2009). De forma general, este proyecto se orienta a avanzar en la definición de una metodología de trabajo que permita analizar la sensibilidad al género de las actuaciones programadas que obtienen financiación del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello se lleva a cabo la clasificación G+ de los programas presupuestarios, a través de una metodología de asignación (g0, g1, G y G+) capaz de visibilizar aquellos programas donde las políticas públicas de la Junta de Andalucía tienen especial incidencia para la consecución de la igualdad de género. Para la obtención del máximo nivel de catalogación (el nivel G+) los programas deben cumplir seis exigencias:

- Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo.
- Construcción de indicadores relevantes al género.
- Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información.
- Análisis y adaptación de herramientas de información para la inclusión de la variable sexo.
- Desarrollo de estudios sobre las causas de la desigualdad en el ámbito del programa.
- Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa.

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.
- ⇒ Asegurar 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.

Cuadro 17. Resumen: Recursos humanos y financieros

PASOS NECESARIOS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollo del presupuesto del Plan utilizando herramientas sensibles al género. ❖ Dotación suficiente de recursos humanos. ❖ Establecimiento de un plan específico de formación en género de las personas involucradas en el proceso de planificación.
PREGUNTAS CLAVE ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se especifican los recursos (humanos y financieros) necesarios para la incorporación del enfoque de género? ▪ ¿Se prevé la necesidad de contar con el asesoramiento de personas expertas en este enfoque, incluidas integrantes de las unidades de género? ▪ ¿Se contempla llevar a cabo un análisis específico de los recursos económicos asignados a las actuaciones y medidas orientadas al abordaje de principios de igualdad y equidad de género?
IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA	<p>– Para definir un plan de formación en género de calidad desde la perspectiva de las Administraciones públicas se requieren cinco pasos (EIGE, 2013b):</p> <p><i>Paso 1. Garantizar el compromiso</i> Como estrategia para lograr la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género supone un impulso para el cambio. El éxito de este tipo de formación depende en primera instancia de una asunción: la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género exige conocimientos e inversión en el desarrollo de las competencias del personal.</p> <p><i>Paso 2. Garantizar estándares</i> Teniendo en cuenta la diversidad de enfoques existente en la oferta de formación en género, los organismos interesados en formar a su personal en dichos contenidos deben previamente identificar y seleccionar aquellos servicios e instituciones formativas que sean de mayor calidad y resulten más eficaces para cubrir sus necesidades e intereses.</p> <p><i>Paso 4. Primeros pasos</i> Este paso remite a una cuestión clave: ¿Cuál es el mejor método para propiciar un cambio? Grosso modo, una formación de calidad en enfoque de género implica la utilización de herramientas y ejemplos de buenas prácticas a medida. Esto debe contribuir a potenciar la capacidad del personal para incorporar la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos de trabajo.</p> <p><i>Paso 5. Medir los resultados y evaluar</i> El desarrollo de competencias y el aumento de la sensibilización en la aplicación de la perspectiva de género exigen tiempo y acciones periódicas. Para potenciar este proceso se hace necesario determinar qué resultados se esperan, evaluar si se han logrado y determinar cómo hacerlo. Esto puede articularse definiendo los objetivos del plan de formación en género en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los cambios que deben lograrse en la organización y en los servicios prestados. • Las competencias que deben desarrollarse.

⁷ Ver la lista de verificación (*checklist*) en el anexo I para consultar otras preguntas clave y preguntas complementarias relativas a esta etapa.

Etapa 8

Plan de comunicación, difusión e impacto social

Las actuaciones de comunicación, además de enmarcarse en la normativa establecida⁸, 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 (Instituto de la Mujer, 2011).

La comunicación es un proceso fundamental para facilitar la implantación efectiva de un Plan. Aumentar la visibilización de la incorporación del enfoque de género en las formulaciones políticas es una manera de dotar al Plan 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 (Biencinto y González, 2010). 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. (Murgibe, 2005). 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.) (IAM, 2006b). 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). En este sentido, se hace necesario no olvidar la brecha digital existente en nuestro contexto; brecha con un componente de género (INE, 2014).

⁸ 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). La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, dedica el Capítulo II al ámbito de la publicidad y los medios de comunicación. Establece en el artículo 13 que “las Administraciones Públicas prestarán especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente”.

Tabla 7. Funciones de la comunicación interna y externa desde la perspectiva de género

TIPO DE COMUNICACIÓN	FUNCIONES
Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados. ▪ Realizar un seguimiento continuo de la implantación de los planes en los distintos departamentos. ▪ 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.
Comunicación Externa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 Plan, 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 (Pérez-Cervera, 2011). En esta misma línea se inscriben las imágenes que puedan formar parte de la difusión de un Plan, 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 Plan, 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 pro-igualitarias 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 Plan 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.

Cuadro 18. Resumen: Plan de comunicación, difusión e impacto social

<p>PASOS NECESARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecimiento de una estrategia para aumentar la visibilidad de cómo se integra la perspectiva de género en la formulación del Plan. ❖ Análisis del Plan, así como de todos aquellos documentos y materiales que se elaboren para su difusión, de manera que no contengan palabras y expresiones que denoten androcentrismo o sexismo lingüístico.
<p>PREGUNTAS CLAVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se establece una estrategia para la difusión que resalte el valor añadido que supone la incorporación de la perspectiva de género? ▪ ¿La estrategia de difusión se diseña atendiendo a un proceso de comunicación interno y externo a la propia organización (agencias, organismos y población diana)? ▪ ¿Se prevé el empleo de un lenguaje inclusivo en la redacción del Plan, de manera que éste no resulte ni androcéntrico ni sexista? ▪ ¿Se prevé la elaboración de contenidos e imágenes que eviten la utilización de estereotipos sobre la posición social de mujeres y varones, y que respondan a criterios de igualdad de oportunidades y equilibrio en las relaciones de género?
<p>IDEAS Y EJEMPLOS PARA LA PRÁCTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Tópicos a evitar (Instituto de la Mujer, 2011; IAM, 2006b): <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar “género” como sinónimo de mujer. • Utilizar “género” para sugerir que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres. • Utilizar “género” como medida técnica y no como categoría de análisis. • Utilizar “género” como variable. – Sobre androcentrismo y sexismo lingüístico (IAM, 2006b; Bengoechea, 1999, 2000) – Sugerencias para fomentar un tratamiento igualitario entre mujeres y varones: <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar el femenino y el masculino en cargos, profesiones, títulos y en toda referencia a seres sexuados: la presidenta, el presidente. • Evitar convertir sistemáticamente al género femenino en un grupo homogéneo mediante “la(s) mujer(es)”. En general, evitar los artículos determinados “la” y “las”: “cursos para enseñar las nuevas tecnologías a mujeres de la tercera edad” mejor que “cursos dedicados a enseñar el uso de las nuevas tecnologías a las mujeres de la tercera edad”. • Nombrar a mujeres y a varones alternando a unas y otros en el orden de aparición: varones y mujeres; madres y padres. • Evitar la utilización expresiones androcéntricas de uso corriente: “la persona cabeza de familia” mejor que “el cabeza de familia”. – Sugerencias para sustituir los masculinos “genéricos” evitando la invisibilidad femenina: <p><i>Sustantivos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar sustantivos colectivos no sexuados o nombres abstractos: “la población discapacitada” mejor que “los discapacitados”; “personas expertas en género” mejor que “expertos en género”. • Emplear la metonimia: En lugar del masculino “genérico”, menciona el cargo, la actividad, la profesión, etc. • Emplear la doble forma femenino-masculina o masculino-femenina: “dirigido a asociados y asociadas...” mejor que “dirigido a asociados...”

(sigue)

Cuadro 18. Resumen: Plan de comunicación, difusión e impacto social (continuación)

IDEAS Y EJEMPLOS
PARA LA PRÁCTICA
(continuación)

- Hacer uso de la barra usando las formas masculina y femenina (a/o) como forma de evitar la excesiva longitud de determinadas frases en documentos, formularios y cartas. En ese te caso, todos los elementos que concuerden con el sustantivo deben llevar barras: “los/as usuarios/as” mejor que “los usuarios/as”.

Determinantes + sustantivos

- Hacer concordar el determinante con el sustantivo más cercano: “los varones y mujeres de este colectivo”; “en favor de las niñas y niños”.
- Recurrir a determinantes invariables para el género o eliminar el determinante por uno de los indefinidos “cada” o “cualquier”, ambos comunes respecto al género también, seguido del sustantivo invariable. En otras ocasiones se puede recurrir a sustituir el artículo por el posesivo su(s), especialmente en lo relativo a referencias a familiares: “su cónyuge o sus hijos o hijas menores de edad” mejor que “el cónyuge o los hijos menores de edad”; “será obligación de cada persona responsable” mejor que “será obligación de los responsables”.
- Intercalar en la expresión “los + adjetivo masculino” una palabra genérica no sexuada (persona, personal, ciudadanía,...): “las personas con nacionalidad extranjera...” en vez de “los nacionales extranjeros...”; “en caso de personas con minusvalía...” en vez de “en caso de los minusválidos...”
- Sustituir el adjetivo por una preposición seguida de un sustantivo de la familia del adjetivo o un sinónimo (“irregulares”: en situación irregular): “los hijos e hijas menores de edad con incapacidad judicial...” en vez de “los hijos menores de edad incapacitados judicialmente...”.

Participios presentes

- Tratar de cambiar el participio presente por la expresión “quien(es) + verbo activo” (“los representantes”: quienes representen): “quienes hayan solicitado...” en vez de “los solicitantes...”

*Adjetivos**Participios pasados o pasivos*

- Sustituir el participio por un sustantivo de la misma familia o equivalente, realizando la transformación adicional que sea necesaria: “jóvenes en situación de desempleo” en vez de “jóvenes desempleados”.
- Cuando el participio pasado siga inmediatamente a un sustantivo, tratar de sustituirla por una oración de relativo “que + se + verbo”: “actuación dirigida al total de residentes que se hubieran inscrito...” en vez de “actuación dirigida al total de residentes inscritos...”.
- Anteponer una palabra genérica no sexuada (persona, personal, ...) bien al participio, bien al sustantivo con el que el participio concuerda: “las personas afectas por situaciones de dependencia ...” en vez de “los afectados por situaciones de dependencia ...”

Pronombres

- Evita las oraciones de relativo con “el que”, “los que”, “el cual”, “los cuales”, buscando formar construcciones con sentido general o impersonal, sustitúyelas por quien, quienes, la persona que, etc.: “las ayudas concedidas a las personas que...” en vez de “las ayudas concedidas a los que...”.







A n e x o 1

Listado de verificación (*checklist*)

Este listado de verificación ha sido desarrollado por el equipo de trabajo como una herramienta para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en planes estratégicos. Asumimos que, incorporar de una forma efectiva esta perspectiva, implica tomarla en consideración durante cada una de las fases y etapas del proceso de elaboración de un Plan. Es por lo que recomendamos que este *checklist* sea utilizado como una herramienta consustancial al proceso de diseño. En otras palabras: animamos a no quedarse (limitarse) a hacer uso de este listado de verificación en la fase final de redacción de un Plan, pues no ha sido concebido para validar/valorar en qué medida un Plan está impregnado por la perspectiva de género.

Este listado de verificación es el resultado de un proceso de investigación documental, así como de la experiencia del equipo en el diseño de este tipo de herramientas y en la participación en procesos de planificación. Se compone de 8 listados de verificación, uno por cada una de las etapas del proceso de planificación que han sido establecidas a lo largo de esta guía: (1) Compromiso institucional y composición de equipos, (2) análisis y diagnóstico de la situación, (3) principios rectores, (4) metas y objetivos, (5) planteamiento de medidas y actuaciones, (6) seguimiento y evaluación, (7) recursos humanos y financieros, y (8) plan de comunicación, difusión e impacto social.

A lo largo de las 8 etapas señaladas se distribuyen 75 cuestiones que han sido formuladas para facilitar el desarrollo de un proceso de planificación estratégica en el ámbito de las políticas sociales. En concreto, el *checklist* se compone de 47 “cuestiones clave” y 28 “cuestiones complementarias”. A cada una de las cuestiones planteadas se le aplican cuatro posibles respuestas: -S (cuando se considere que lo que plantea la pregunta sí se está teniendo en cuenta), -N (cuando se considere que lo que plantea la pregunta NO se esté teniendo en cuenta), -P (cuando se considere que la pregunta está siendo tenida en cuenta solo PARCIALMENTE; es decir, que se podría/debería mejorar el Plan en el sentido que plantea), y -N/A (cuando se considere que NO SE SABE si la cuestión se ha tenido en cuenta en el proceso de diseño del Plan o, simplemente, que la cuestión NO APLICA, por la razón que fuere, en el caso particular que se está desarrollando).

Etapa 1

Compromiso institucional y composición de equipos

CUESTIONES CLAVE

<ul style="list-style-type: none"> ¿Se hace mención explícita al compromiso político con la igualdad de género según el marco normativo y legislativo vigente? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se hace mención a la pertinencia de la incorporación de la perspectiva de género? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se prevé que formen parte de los equipos de trabajo mujeres y varones? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se prevé que formen parte de los equipos de trabajo personas expertas, incluidas pertenecientes a las unidades de igualdad género? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Son las personas que van a participar en el proceso de planificación conocedoras de las orientaciones y recomendaciones establecidas por las políticas de igualdad a nivel nacional e internacional? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se prevé que formen parte de los grupos de trabajo mujeres y varones con conocimientos en cómo se incorpora la perspectiva de género a lo largo de las distintas etapas de un proceso de planificación? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han establecido fórmulas de colaboración interdepartamental, incluyendo a las unidades de igualdad de género de las Consejerías implicadas en el desarrollo del mismo? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

<ul style="list-style-type: none"> ¿Conocen las personas que van a participar en el proceso de planificación experiencias y resultados de otras iniciativas similares desarrollados dentro de su propio entorno geopolítico? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se hace referencia explícita a organismos institucionales (institutos, comités, unidades, etc.) especializados en velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han establecido medidas para facilitar la participación de varones y mujeres en los equipos de trabajo en igualdad de condiciones? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se prevé, como paso previo a la elaboración del Plan, la sensibilización y formación específica en género de personas involucradas que lo requieran? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se identifican de forma explícita a los distintos agentes y partes impulsoras del proceso de planificación? 	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> N/A

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 2

Análisis y diagnóstico de la situación

CUESTIONES CLAVE

<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han establecido medidas para la participación de mujeres y varones en el proceso de análisis y diagnóstico de la situación? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿La información recopilada facilita la realización una descripción real de la situación de varones y mujeres que permita determinar sus similitudes y diferencias en el ámbito de actuación del Plan? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Los datos se recopilan y se exponen desagregados por sexo? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han utilizado indicadores sensibles al género? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se efectúa un análisis de los datos aplicando un enfoque de género? (las condiciones subyacentes en las similitudes y diferencias encontradas entre varones y mujeres, así como entre las propias mujeres y varones) 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿El análisis de género se ha realizado desde la consideración a otros ejes de desigualdad? (nivel socio-económico, área geográfica de residencia, grupos etarios, origen étnico, etc.) 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han identificado factores y recursos que pueden estar actuando como activos en género? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Han participado en el proceso de análisis y diagnóstico de la situación mujeres y varones que puedan representar las necesidades de colectivos con necesidades específicas de interés dentro del ámbito de actuación del Plan? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han recopilado datos de diversos colectivos de mujeres y varones en posible situación de mayor vulnerabilidad? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿El análisis y diagnóstico de la situación ha servido para detectar necesidades específicas en mujeres y varones atendiendo tanto a conocimiento académico-científico como a conocimiento proveniente de colectivos de interés, asociaciones, etc.? 	S N P N/A

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

<ul style="list-style-type: none"> ¿La toma de decisión se va a tomar en función de un análisis social y económico en el que se hayan tenido en cuenta las situaciones y necesidades específicas de varones y mujeres? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se ha previsto el asesoramiento de personas expertas en género durante esta fase de desarrollo del Plan? 	S N P N/A
<ul style="list-style-type: none"> ¿Para favorecer el diagnóstico de la situación desde una perspectiva de género se ha implementado un análisis atendiendo a un enfoque multidisciplinar y considerando métodos tanto cuantitativos como cualitativos? 	S N P N/A

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 3

Principios rectores

CUESTIONES CLAVE

▪ ¿Se hace referencia de forma explícita a principios rectores propios del enfoque de género en la introducción, exposición de motivos o justificación?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

▪ ¿Se hace mención en los principios rectores a objetivos de igualdad y equidad de género?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

▪ ¿Los principios rectores están formulados de manera que promuevan el desarrollo de medidas y actuaciones sensibles al género?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

▪ ¿Los principios rectores se formulan tomando en consideración la importancia del proceso de seguimiento y evaluación de aspectos relativos a igualdad y equidad de género?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

▪ ¿Se hace referencia en los principios rectores a la gestión de los recursos humanos y financieros atendiendo a un enfoque de género?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

▪ ¿Se explicitan en los principios rectores aspectos de comunicación, difusión e impacto social siguiendo un enfoque de género?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 4

Metas y objetivos

CUESTIONES CLAVE

- ¿Se definen metas o ejes estratégicos sensibles al género?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

- ¿Se formulan objetivos que atienden a las necesidades específicas identificadas en varones y mujeres?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

- ¿Se formulan objetivos específicos sobre el abordaje de las inequidades de género en el marco de actuación del Plan?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

- ¿Las diferencias y desigualdades de género se formulan en los objetivos específicos atendiendo a la confluencia de distintos ejes de desigualdad?

S	N	P	N/A
---	---	---	-----

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 5

Planteamiento de medidas y actuaciones

CUESTIONES CLAVE

- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se identifican claramente medidas y actuaciones (acciones positivas y/o de transversalidad) para aplicar la perspectiva de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se formulan medidas y actuaciones partiendo de las desigualdades de género detectadas en análisis y diagnóstico de situación? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Las actuaciones son definidas sobre la base de resultados y cambios sociales esperados en el sistema de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Los resultados esperados de las actuaciones formuladas atienden a distintos ejes de desigualdad? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿La toma de decisiones respecto a las medidas y actuaciones ha sido asesorada por departamentos o personas especializadas en género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se ha tomado en consideración a la hora de tomar medidas y formular actuaciones los agentes sociales y especialmente aquellos que representan los intereses de mujeres y varones y sus problemáticas concretas? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿La toma de decisión dispone de una evaluación de impacto de género que informe sobre los efectos a corto y largo plazo de la intervención sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿La formulación de actuaciones para abordar las necesidades detectadas en mujeres y varones se realiza tomando en consideración además del género, otros ejes de desigualdad? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Las actuaciones del Plan están orientadas a deconstruir estereotipos y creencias sexistas que perpetúan la asignación generizada de roles? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿La formulación de actuaciones parte de la toma en consideración de las necesidades y expectativas detectadas en mujeres y varones? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se formulan actuaciones orientadas al empoderamiento de mujeres o varones para superar determinadas situaciones de desigualdad y/o discriminación detectadas? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Las medidas y actuaciones fomentan el desarrollo de estudios específicos centrados en el análisis de condiciones de vida y circunstancias sociales concretas desde un enfoque de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Las actuaciones hacen mención al abordaje de las necesidades detectadas sobre formación en enfoque género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Las propuestas formuladas atienden tanto a conocimiento académico-científico como a conocimiento proveniente de colectivos de interés, asociaciones, etc.? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 6

Seguimiento y evaluación

CUESTIONES CLAVE

- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se ha elaborado un protocolo y unas herramientas específicas, bajo el asesoramiento de personas expertas, para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación con un enfoque de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿La recogida de datos sobre el proceso de seguimiento y evaluación ha sido diseñada de manera que se recopile información desagregada por sexo? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se contempla la implementación de un análisis explicativo de género de los datos recopilados? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se han elaborado indicadores sensibles al género que permiten analizar las desigualdades por razón de sexo, así como de otras variables de estratificación social? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé la integración del enfoque de género en los sistemas de gestión de calidad? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé el establecimiento de una comisión de seguimiento y/o evaluación que incluya a personas expertas en desigualdades sociales y de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé para el desarrollo del proceso de seguimiento y evaluación la utilización de métodos tanto cualitativos como cuantitativos con enfoque de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| ¿Los instrumentos empleados son sensibles al género, permitiendo analizar de modo diferencial la situación de mujeres y varones? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 7

Recursos humanos y financieros

CUESTIONES CLAVE

- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se especifican los recursos (humanos y financieros) necesarios para la incorporación del enfoque de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé la necesidad de contar con el asesoramiento de personas expertas en este enfoque, incluidas integrantes de las unidades de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se contempla llevar a cabo un análisis específico de los recursos económicos asignados a las actuaciones y medidas orientadas al abordaje de principios de igualdad y equidad de género? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevén actuaciones orientadas a cubrir necesidades de formación en género de personas involucradas en el diseño del Plan? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé implementar un análisis del impacto de género desde una perspectiva presupuestaria? | <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable

Etapa 8

Plan de comunicación, difusión e impacto social

CUESTIONES CLAVE

- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿Se establece una estrategia para la difusión que resalte el valor añadido que supone la incorporación de la perspectiva de género? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿La estrategia de difusión se diseña atendiendo a un proceso de comunicación interno y externo a la propia organización (agencias, organismos y población diana)? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé el empleo de un lenguaje inclusivo en la redacción del Plan, de manera que éste no resulte ni androcéntrico ni sexista? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿La estrategia de comunicación y difusión del Plan prevé la diversificación de mensajes, soportes y canales atendiendo a la población de mujeres y varones diana? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé la elaboración de contenidos e imágenes que eviten la utilización de estereotipos sobre la posición social de mujeres y varones, y que respondan a criterios de igualdad de oportunidades y equilibrio en las relaciones de género? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

CUESTIONES COMPLEMENTARIAS

- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿La estrategia de comunicación y difusión prevé la diversificación de mensajes, soportes y canales atendiendo a las mujeres y varones que constituyen la población diana? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|--|--|---|-----|---|-----|
| ¿Se prevé la formulación del Plan, así como todos los documentos y actividades para su difusión, tomando en consideración la legislación sobre incorporación de la perspectiva de género en vigor? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |
- | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|-----|
| ¿Se considera la formulación y difusión del Plan teniendo en cuenta la diversidad existente entre las personas, incluido entre las propias mujeres y varones? | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">S</td> <td style="padding: 2px 5px;">N</td> <td style="padding: 2px 5px;">P</td> <td style="padding: 2px 5px;">N/A</td> </tr> </table> | S | N | P | N/A |
| S | N | P | N/A | | |

S=sí, N=no, P=parcialmente, N/A= no se sabe /no aplicable



A n e x o 2

Glosario de género

A continuación se muestra la relación de conceptos relacionados con el género y que pueden facilitar el entendimiento de esta guía. Por tanto, se presenta 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

Activo de género

Análisis de Género

Androcentrismo

Auditoría de género

Brecha de género

Brecha digital de género

Brecha salarial

Clase social y posición socioeconómica

Conciencia de género

Conciliación (entre vida familiar y laboral)

Corresponsabilidad

Corresponsabilidad doméstica

Derechos humanos y justicia social

Desigualdades de género

Desigualdades sociales

Diagnóstico de género

Discriminación

Discriminación positiva

Diversidad funcional

Empoderamiento

Enfoque (perspectiva) de género

Equidad de género

Estereotipo sexista

Estratificación social

Evaluación de impacto de género

Feminidad

Feminismo

Género

Identidad de género

Igualdad de género

Igualdad de oportunidades

Indicador (de género)

Interseccionalidad

Lenguaje inclusivo

Machismo

Masculinidad

Misoginia

Necesidad estratégica (de género)

Normas, expectativas sociales

Planificación sensible al género

Pobreza, privación y exclusión social

Políticas de género

Políticas de igualdad de oportunidades

Políticas transformadoras o redistributivas de género

Posición social

Presupuestos públicos con perspectiva de género

Proceso de socialización diferencial

Roles de género

Sexismo (incluyendo referencia al sexismo lingüístico)

Sistema de género

Techo de cristal

Transversalidad

Unidad de género

Vulnerabilidad social

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. (incluyendo el androcentrismo lingüístico). 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 trascender 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.

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. Un componente adicional y central de las relaciones de clase

es la asimetría de la explotación económica, mediante la cual las personas propietarias de los recursos (por ejemplo, del capital) obtienen ganancias económicas del trabajo o esfuerzo de quienes no son propietarios y trabajan para el grupo que sí lo es. La idea de clase social se encuentra ampliamente relacionada con la *posición socioeconómica*; concepto agregado que incluye medidas basadas tanto en los recursos como en el prestigio, relacionadas con la posición de clase social en la infancia y en la edad adulta. Las medidas basadas en los recursos se refieren a los recursos y activos materiales y sociales, entre ellos los ingresos, la riqueza y las credenciales educacionales; los términos usados para describir los recursos inadecuados incluyen la "pobreza" y la "privación". Las medidas basadas en el prestigio se refieren al rango o estatus de los individuos en la jerarquía social, evaluados típicamente en función del acceso de las personas al consumo de bienes, servicios y conocimiento, y ligados al prestigio de su ocupación, a los ingresos y al nivel educacional.

Derechos humanos (y justicia sociales). 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 está 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 de amenaza”, 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 inclusivo. Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

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. De esta manera, hemos llegado a conocer lo que significa ser un hombre en nuestra cultura al ubicar nuestras definiciones en oposición a un conjunto de otros, minorías raciales, minorías sexuales y, sobre todo, a las mujeres. Partiendo de esta definición se desarrollan algunas características de la masculinidad: a) como relaciones de poder; b) como huida de lo femenino; c) como validación homosocial y d) como homofobia.

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 la 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.

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 actores afectados, 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, y el diseño estratégico de género.

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 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 (incluyendo referencia al sexismo lingüístico). 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. Una definición más detallada es la que proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: *“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”*. En España el término *mainstreaming* ha venido traducándose como *Enfoque Integrado o Transversalidad de Género*. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: *“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”*

Unidad de género. En Andalucía se han creado y se encuentran en funcionamiento las Unidades de Igualdad de Género en las diferentes Consejerías de la Junta de Andalucía y en el Instituto Andaluz de la Mujer, cuya principal misión es apoyar a la Administración de la Junta de Andalucía para implementar y consolidar el proceso de implantación de la transversalidad de género en Andalucía. También hay Unidades específicas en las Universidades Públicas Andaluzas, para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria.

Normas, expectativas sociales. Son mandatos no orientados al resultado para actuar o para abstenerse de hacerlo, sostenidos por las sanciones que otras personas aplican a quienes violan la norma. Estas sanciones, que van desde el castigo directo hasta el ostracismo, son a su vez

sostenidas por el desprecio en quien observa la violación de la norma y la vergüenza en la persona destinataria de las sanciones.

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. Recuperado de http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

CRUZ ROJA ESPAÑOLA (2013). *Informe sobre la vulnerabilidad social 2011-2012*. Madrid. Recuperado de <http://prensacruzroja.es/wp-content/uploads/IVS12.pdf>

EXPÓSITO MOLINA, Carmen (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad?: aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España | Centro de documentación. *Investigaciones Feministas*, 3, 203–222. Recuperado de <http://187.216.193.232/biblos-imdf/node/13235>

Glosario de género (2007). México: Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Glosario de términos de políticas de igualdad. (n.d.). Universidad de Valencia. Unitat d'Igualtat. Recuperado de <http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. (2007). Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas.” Recuperado de <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Glosario de términos sobre género y derechos humanos. (n.d.). Recuperado de http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/glosario_genero.pdf

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. <http://doi.org/10.1590/S1020-49892002000500028>

TENA SÁNCHEZ, Jordi, y GÜELL-SANS, Ariadna. (2011). ¿Qué es una norma social?. Una discusión de tres aproximaciones analíticas. *Revista internacional de sociología*, 69(3), 561–583. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3808690>

TORRES GARCÍA, Isabel. (2001). *La aplicación de la cuota mínima de participación de las mujeres ¿ficción o realidad?: un diagnóstico para Costa Rica*. San José, Costa Rica: Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Recuperado de <http://187.216.193.232/biblos-imdf/node/11723>



Referencias bibliográficas

AMO, Mercedes (2008). *Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los planes integrales de salud*. Sevilla: Consejería de Salud. Consultado 11/05/2015. Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/salud/sites/csalud/galerias/documentos/c_1_c_6_planes_es trategias/guia_perspectiva_genero.pdf

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

ANNANDALE, Ellen y CLARK, Judith (1996). What is gender? Feminist theory and the sociology of human reproduction. *Sociology of Health & Illness*, 18(1), 17–44.

BANCO MUNDIAL (2011). *Informe sobre el desarrollo mundial 2012: igualdad de género y desarrollo*. Disponible en:

<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>

BECK, Tony. (1999). *Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Government and Other Stakeholders*. Commonwealth Secretariat, Gender management system series. London: Marlborough House Pall Mall.

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.

BENGOECHEA, Mercedes (2000). "Historia (española) de las primeras sugerencias para evitar el androcentrismo lingüístico". *Revista Iberoamericana de Discurso y Sociedad*, volumen 2(3), 33-48.

BIENCINTO, Natalia y GONZÁLEZ, Ángeles (2010). *La transversalidad de género. Métodos y técnicas*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Consultado 20/11/15. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/355>

BRODERICK, Elizabeth (2012). *Applying a gender perspective in public policy: what it means and how we can do it better*. Australian Human Rights Commission. Consultado 22/07/ 2015. Disponible en: <https://www.humanrights.gov.au/news/speeches/applying-gender-perspectivepublic-policy-what-it-means-and-how-we-can-do-it-better>

BOWLEG, Lisa (2008) When black + lesbian + woman \neq black lesbian woman: the methodological challenges of qualitative and quantitative intersectionality research. *Sex Roles* 59, 312e325

BUDLENDER, Debbie y HEWITT, Guy (2003). *Engendering Budgets: A Practitioners Guide to Understanding and Implementing Gender-Responsive Budgets*. London: The Commonwealth Secretariat. Consultado 12/10/15. Disponible en: <http://www.gender-budgets.org/>

CANTERO-REGALADO, Ana Belén (2010). Análisis del abordaje de la perspectiva de género en los planes sanitarios estratégicos elaborados por la Dirección General de Planificación, Ordenación y Coordinación Sanitarias, de la Consejería de Sanidad y Dependencia de la Junta de Extremadura en el período 2005-2007. Consultado 16/07/2015. Disponible en: <http://saludextremadura.com/documents/19231/562415/Perspectiva+de+g%C3%A9nero,+Seccion+EpS.pdf>

COLOMER, Concha (2007). El sexo de los indicadores y el género de las desigualdades. *Revista Española de Salud Pública*, 81(2), 91-93.

COMISIÓN EUROPEA (1996). Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_es.htm

COMISIÓN EUROPEA (2008). *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.

CONNELL, Raewyn W. (2012). Gender, health and theory: conceptualizing the issue, in local and world perspective. *Social Science & Medicine*, 74, 1675-1683.

CONNELL, Raewyn W. (2009). *Gender: In world perspective*. Cambridge: Polity.

CRAIG, Lyn y SAWRIKAR, Pooja (2009). Work and Family: How Does the (Gender) Balance Change as Children Grow? *Gender, Work and Organization*, 16(6), 684–709.

DAHLGREN, Göran y WHITEHEAD, Margaret (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health*. Stockholm: Institute for Futures Studies.

DÁVILA, Mónica (2003). Presupuestos públicos con perspectiva de género. Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.

DE BARBIERI, Teresita (1992). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Revista Interamericana de Sociología*, 6(2), 50-66.

DE CABO, Gema, HENAR, Leticia y CALVO, María (2009). Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Consultado 17/12/14. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIguadad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>

DE LA CRUZ, Carmen (1998). 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. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf

DE LA CRUZ, Carmen (2009). La planificación de género en las políticas públicas. En Marta Aparicio García, Begoña Leyra Fatou, Rosario Ortega Serrano (Eds.) Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación. Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

DHAMOON, Rita K. y HANKIVSKY, Olena (2011). Considerations in mainstreaming intersectionality as an analytic approach. *Political Research Quarterly*, 64(1), 230-243.

DÍEZ, Elia y PEIRÓ, Rosana (2004). Intervenciones para disminuir las desigualdades en salud. *Gaceta Sanitaria*, 18(1), 158-167.

DURÁN, María A. (2008). Integración del trabajo no remunerado en el análisis de los sectores de salud y bienestar social. En: La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado. Washington: Organización Panamericana de la Salud

ESCALANTE, Ana Cecilia, PEINADOR, María del Rocío, AGUILAR, Lorena y BADILLA, Ana Elena (2000). Eyes that see... Hearts that Feel: Equity Indicators. San Jose: The World Conservation Union – Mesoamerican Office.

EUROPEAN COMMISSION (2010). Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions: Strategy for equality between women and men 2010-2015. Consultado 15/10/15. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

EUROPEAN COMMISSION (2005). Gender — sensitive and women friendly public Policies: a comparative analysis of their progress and impact. Consultado 05/07/15. Disponible en: <http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/90619051EN6.pdf>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2012). The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2013a). Gender training: Factors contributing to its effective implementation and challenges. Consultado 13/12/14. Disponible en: <http://eige.europa.eu/content/document/gender-training-factors-contributing-to-its-effective-implementation-and-challenges>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2013b). Gender training: Step-by-step approach to quality. Consultado 13/12/14. Disponible en: <http://eige.europa.eu/content/document/gender-training-stepbystep-approach-to-quality>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2014). Benefits of gender equality. Consultado 15/12/14. Disponible en: http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0413192ENC_PDF.Web_.pdf

GAMBA, Susana (2007). Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Buenos Aires: Editorial Biblos.

GARCÍA-CALVENTE, María del Mar, MARCOS-MARCOS, Jorge, DEL RÍO-LOZANO, María, HIDALGO-RUZZANTE, Natalia y MAROTO-NAVARRO, Gracia (2012). Embedded gender and social changes underpinning inequalities in health: An ethnographic insight into a local Spanish context. *Social Science & Medicine*, 75(12), 2225-2232.

GARCÍA-CALVENTE, María del Mar, JIMÉNEZ-RODRIGO, María Luisa y MARTÍNEZ-MORANTE, Emilia (2006). Políticas de investigación en salud: guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: http://www.mssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/PROPUESTA_DE_GUIA_NIVEL_POLITICAS_DE_INVESTIGACION_EN_SALUD.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA (2010). Fundamentos de evaluación de las políticas públicas. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. Consultado 12/06/2015. Disponible en: http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/Fundamentos_de_evaluacion.pdf

GREED, Clara, DAVIES, Linda, BROWN, Caroline, DÜHR, Stefanie y REEVES, Dory. (2003). Gender equality and plan making: The gender mainstreaming toolkit. Royal Town Planning

Institute. Consultado el 12/05/2015. Disponible en:
<http://www.rtpi.org.uk/media/6338/GenderEquality-PlanMaking.pdf>

HANCOCK, Ange-Marie (2007) When multiplication doesn't equal quick addition: examining intersectionality as a research paradigm. *Perspective on Politics* 5 (1), 63e79.
<http://dx.doi.org/10.1017/Si537592>.

HANKIVSKY, Olena. (2012). Women's health, men's health, and gender and health: Implications of intersectionality. *Social Science & Medicine*, 74(11), 1712-1720.

HANKIVSKY, Olena. (2008). Gender mainstreaming in Canada and Australia: A comparative analysis. *Policy and Society*, 27, 69–81.

HARDING, Sandra (1996) *ciencia y feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.

HOLMES, Rebecca y JONES, Nicola (2010a). Rethinking social protection from a gender lens. Overseas Development Institute, Working Paper 320. Consultado 01/09/15. Disponible en:
<http://www.odi.org/publications/5099-social-protection-gender>

HOLMES, Rebecca y JONES, Nicola (2010b). How to design and implement gender-sensitive social protection programmes. Overseas Development Institute. Consultado 21/07/15. Disponible en: <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/6262.pdf>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2006a). Información útil desde la perspectiva de género. Consultado 13/12/14. Disponible en:
http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno_Informacion_util_11.pdf

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2006b). Lenguaje Administrativo no sexista. Consultado 13/09/15. Disponible en:
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/107.pdf>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2010). I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Consultado 12/12/14. Disponible en:
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/i-plan-estrategico-para-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-en-andalucia-2010-2013-imha>

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

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. Consultado 05/09/15. Disponible en:
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0001-guiaPractica.pdf>

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA (2010) Guía para la elaboración de indicadores de género. Consultado 10/06/2015. Disponible en:
http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA (2009) Guía para la elaboración de informes con enfoque de género. Consultado 11/05/2015. Disponible en:
http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_informes_con_impacto_de_genero.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2014) Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Consultado 10/12/2015. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np864.pdf>

SWEDISH GENDER MAINSTREAMING COMMITTEE (2007). Gender Equality in Public Services: Some useful advice on gender mainstreaming. Disponible en:
<http://www.government.se/contentassets/3d89b0f447ec43a4b3179c4a22c370e8/gender-equality-in-public-services-sou-200715>

JUNTA DE ANDALUCÍA (2006). Manual para la prevención comunitaria de las drogodependencias y adicciones en Andalucía. Consultado 05/06/2015. Disponible en:
http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocialopencms/system/bodies/Drogodependencia/Publicacion/MANUAL_PARA_LA_PREVENCION_COMUNITARIA/MANUAL_PREVENCION_COMUNITARIA.pdf

JUNTA DE ANDALUCÍA (2007). Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía. Consultado 19/12/14. Disponible en:
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/56/>

JUNTA DE ANDALUCÍA (2007). Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Consultado 19/12/14. Disponible en:
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>

JUNTA DE ANDALUCÍA (2007). Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010. Consultado 19/12/14. Disponible en:
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-10141>

JUNTA DE ANDALUCÍA (2008). I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013. Consultado 10/10/15. Disponible en:
http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Personas_Discapacidad_plan_mujer_Plan_Mujeres_con_Discapacidad.pdf

JUNTA DE ANDALUCÍA (2009). Proyecto G+: Una metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos. Consultado 16/12/14. Disponible en:
http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif_presup/genero/publicaciones/Proyecto_Gm_v_2009.pdf

JUNTA DE ANDALUCÍA (2014). Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2015. Consultado 19/11/15. Disponible en:
http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif_presup/genero/informe/informe_2015/informe.pdf

KRIEGER, Nancy (2008) Proximal, distal, and the politics of causation: what's level got to do with it? *American Journal of Public Health* 98, 221e230 doi:0.2105/ AJP.2007.111278.

LEDUC, Brigitte y AHMAD, Farid (2009). Guidelines for Gender Sensitive Programming. Consultado 10/07/15. Disponible en: www.icimod.org/resource/1289

MORGAN, Antony, DAVIES, Maggie, ZIGLIO, Erio (2010). *Health assets in a global context: theory, methods, action*. New York: Springer.

MOSER, Annalise (2007). *Gender and Indicators: An Overview*. Brighton: BRIDGE, IDS.

MURGIBE (2005). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Consultado 22/07/15. Disponible en: http://bizkaia.net/home2/Archivos/DPTO3/Temas/Pdf/2003_mayo_Cómo_evaluar_las_políticas_públicas_desde_la_perspectiva_de_género.pdf

ONU (1981). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Consultado 13/12/14. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

ONU (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Consultado 14/12/14. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

- ONU (2010). Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Consultado 21/12/14. Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/65/1>
- ONU (2011). El progreso de las mujeres en el mundo. Consultado 21/12/14. Disponible en: <http://progress.unwomen.org/pdfs/SP-Report-Progress.pdf>
- ONU (2012). Gender Issue Guide: Urban Planning and Design. Consultado 15/05/2015. Disponible en: <http://mirror.unhabitat.org/pmss/listItemDetails.aspx?publicationID=3485&AspxAutoDetectCookieSupport=1%20OpenElement>
- PEDERSON, Ann P. (2001). Gender-inclusive health planning: A guide for health authorities in British Columbia. B.C. Ministry of Health Services, Women's Health Bureau. Consultado 10/05/2015. Disponible en: <http://www.cwhn.ca/en/node/21976>
- PÉREZ-CERVERA, María Julia (2011). Manual para el uso no sexista del lenguaje: lo que bien se dice... bien se entiende. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, México. Consultado 15/11/15. Disponible en: http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MANUAL_USONOSEXISTA.pdf
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2009). Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. Consultado 15/10/15. Disponible en: http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual_completo.pdf
- RISMAN, Barbara J. y DAVIS, Georgiann (2013). From sex roles to gender structure. *Current Sociology Review*, 61(5-6), 733-55.
- RUBERY, Jill y FAGAN, Colette (2000) Gender impact assessment and European Employment Policy. Disponible en: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf
- RUIZ-CANTERO, María Teresa, PAPI, Natalia, CABRERA, Virginia, RUIZ, Ana y ALVAREZ-DARDET, Carlos (2006). Los sistemas de género y/en la Encuesta Nacional de Salud. *Gaceta Sanitaria*, 20(6), 427-434.
- SEN, Gita e IYER, Aditi (2012) Who gains, who loses and how: Leveraging gender and class intersections to secure health entitlements. *Social Science & Medicine*, 74(11), 1802-1811.
- SEN, Gita, GEORGE, Asha y ÖSTLIN, Pirooska (2002). Engendering Health Equity: A review of research and policy. En: Sen G, George A, Östlin P. (Eds.). *Engendering International Health. The Challenge of Equity*. Cambridge: The MIT Press.

SEN, Amartya (1992). *Inequality reexamined*. Cambridge, MA: Harvard University Press, y Oxford: Clarendon Press.

SMITH, James A., ROBERTSON, Steve y RICHARDSON, Noel (2010). Understanding gender equity in the context of men's health policy development. *Health Promotion Journal of Australia*, 21(1), 76-77.

UMBERSON, Debra, CHEN, Meichu D., HOUSE, James S., HOPKINS, Kristine y SLATEN, Ellen (1996). The effect of social relationships on psychological well-being: Are men and women really so different? *American Sociological Review*, 61(5), 837-57.

UNESCO (2006). *El Sistema de Evaluación y Seguimiento de las Políticas y Programas Sociales: la experiencia del Ministerio de Desarrollo Social y Lucha contra el Hambre del Brasil*. Policy Papers /17. Consultado 15/07/15. Disponible en:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001485/148514s.pdf>

UNIÓN EUROPEA (1997). *Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados Actos anexos*. Consultado 21/12/14. Disponible en:
<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

WALBY, Sylvia (2011). The impact of feminism on sociology. *Sociological Research Online*, 16. doi: 10.5153/sro.2373

WALBY, Sylvia (2005). Gender mainstreaming: productive tensions in theory and practice. *Social Politics*, 12(3), 321-343.

WORLD ECONOMIC FORUM (2014). *The Global Gender Gap Report 2014*. Consultado 12/12/14. Disponible en: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>

WORLD HEALTH ORGANIZATION (1998). *Gender and health: technical paper*. Geneva: WHO.

Recursos electrónicos

ONU MUJERES

<http://www.unwomen.org/>

AMÉRICA LATINA GENERA

<http://americalatinagenera.org/>

INSTITUTO PROMUNDO

<http://promundoglobal.org/>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY

<http://eige.europa.eu/>

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES,
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (GOBIERNO DE ESPAÑA)

<http://www.e-igualdad.net/>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES, JUNTA DE ANDALUCÍA

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

EDUCAR EN IGUALDAD

<http://www.educarenigualdad.org/>

INCLUDE GENDER

<http://www.includegender.org/>



Escuela Andaluza de Salud Pública
CONSEJERÍA DE SALUD