adiman
Asociación de Desarrollo Integral de la Manchuela Conquense

A.D.I. el zancara

PRODESE
SERRANÍA DE CUENCA

Red de Unidades de género

GUIA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Castilla-La Mancha

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTE EN TU FUTURO

INDICE

1. Introducción 5
I. El origen de la guía. 5
II. Objetivos de la guía. 6
III. Destinatarios de la guía. 6
IV. Estructura de la guía. 6
2. Marco contextual y normativo. 8
I. Conceptos sobre clave. 8
II. Mainstreaming de género en el medio rural. 9
III. Contexto normativo. 10
3. Elaboración de informes de impacto de género. 13
I. Qué es el impacto de género. 13
II. Cuando deben realizarse evaluaciones de impacto de género. 13
III. Un primer paso: Conocer si las medidas o actuaciones son pertinentes al género. 13
IV. Un segundo paso: Cómo se mide el impacto de género. 16
a. Análisis de la situación de partida. 18
b. Análisis de los objetivos. 19
c. Análisis de los resultados previstos. 20
d. Análisis de los efectos. 22
e. Valoración del impacto de género. 22
f. Formulamos propuestas de mejora. 24
V. Un último paso: Cómo se presentan los resultados. Informe de impacto de género. 25
4. Ejemplos prácticos. 27
Emprende +. **Adiman** 27
Agenda 21 local. **ADI El Záncara** 30
5. Glosario. 37
6. Bibliografía. 46

1. Introducción

V. El origen de la guía.
VI. Objetivos de la guía.
VII. Destinatarios de la guía.
VIII. Estructura de la guía.

1. Introducción

I. El origen de la guía.

La guía nace fruto del trabajo realizado por la Red de Unidades de Género de los Grupos de Acción Local ADI EL ZANCARA, ADIMAN Y PRODESE, en el primer periodo de trabajo de dichas estructuras (octubre 2008-enero 2009).

Las Unidades de Género, surgen al amparo de la convocatoria del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha para el desarrollo de programas transversales, siendo programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en el marco del proyecto **INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL: UNIDAD DE GÉNERO EN LA ASOCIACION DE DESARROLLO INTEGRAL.**

El proyecto aborda la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el ámbito rural tomando como instrumento favorecedor de este proceso las Asociaciones de Desarrollo Integral y los Grupos de Acción Local que lideran procesos de desarrollo en el territorio castellano manchego y sirven de mediadores y ejemplo con otros agentes del territorio. La aplicación práctica de este proceso se lleva a cabo a través de Unidades de Género, estructuras de carácter interno, especializado y permanente, que entre otros, prestan los servicios de:

- **Información y formación sobre igualdad de oportunidades** y trato, perspectiva de género y mainstreaming de género, legislación vigente de aplicación y recursos para su implementación.
- **Participación en el diseño de los nuevos proyectos, con especial incidencia en la fase de diagnóstico,** de cara a identificar situaciones de desigualdad y analizar sus causas de manera que los proyectos y programas integren medidas que impidan que estas causas se perpetúen.
- **Asesoramiento y apoyo a las entidades que conforman las Asociaciones de Desarrollo** en la integración de la perspectiva de género desde un punto de vista interno (en sus organizaciones) y externo (en los servicios que prestan y en las actuaciones que desarrollan).
- **Y desarrollo de procesos de análisis y evaluación de las actuaciones, planes y programas desarrollados desde las Asociaciones de Desarrollo** y grupos de Acción Local, que permitan detectar desigualdades en cuanto al efecto de las actuaciones en hombres y mujeres en las diferentes fases de aplicación y evaluación de la situación de igualdad de oportunidades de las plantillas de dichas entidades.

Durante este primer periodo, las Unidades de Género han desarrollado un importante trabajo en la revisión de programas, proyectos, acciones, normas, surgidas en el marco del trabajo de los grupos de desarrollo rural, en diferentes fases de ejecución, informado de la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones, y del posible efecto diferencial de las mismas entre las mujeres y los hombres a los que va dirigida.

Se ha establecido así un sistema, -con vocación de convertirse en permanente y de ser incorporado a los procedimientos y requerimientos internos de cada grupo de desarrollo rural-, para informar del impacto de género de cada una de las líneas de trabajo como paso previo a su puesta en marcha. Este sistema culmina en la elaboración de un INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO, que acompaña todo proyecto, medida o acción emprendida desde los grupos.

II. Objetivos de la guía.

La guía, por tanto normaliza el proceso de elaboración de un informe de impacto de género en los grupos de desarrollo rural, implicados en la red de Unidades de Género, e ilustra cómo se ha desarrollado éste en los grupos.

Tiene como objetivos:

- **Favorecer el desarrollo de procesos de análisis y evaluación** de las actuaciones, planes y programas desarrollados desde las Asociaciones de Desarrollo y grupos de Acción Local.
- **Establecer y desarrollar mecanismos** que intervienen en el proceso de integración de la perspectiva de género en el medio rural desde diferentes niveles y ámbitos de actuación.
- **Dotar a los equipos técnicos y de gestión de las diferentes políticas y programas**, de conocimientos y herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades.

III. Destinatarios de la guía.

Es por tanto un primer instrumento interno dirigido a:

- Las propias Asociaciones de Desarrollo Integral como estructuras organizativas e impulsoras de planes estratégicos de desarrollo comarca que inciden en la definición de modelos de desarrollo.
- Las organizaciones que integran estas Asociaciones, especialmente y en esta primera etapa del proyecto a entidades locales y organizaciones sin ánimo de lucro.

Pero puede constituir una herramienta, que sea modelo para otras entidades o agentes que gestionan proyectos y programas dirigidos directa o indirectamente a la ciudadanía.

IV. Estructura de la guía.

La guía está estructurada en tres bloques.

- El primero, recoge los principios básicos sobre los que se construye esta herramienta ubicándola tanto desde el punto de vista conceptual como normativo.
- El segundo desarrolla el proceso seguido por las Unidades de Género para la elaboración de los informes de impacto de género, incluyendo ejemplos prácticos de éste.
- El tercero desarrolla un ejemplo práctico de una de las intervenciones informadas a través de este sistema.

2. Marco contextual y normativo.

IV. Conceptos sobre clave.

V. Mainstreaming de género en el medio rural.

VI. Contexto normativo.

2. Marco contextual y normativo

I. Conceptos sobre clave.

La guía, como el proyecto en el marco del cual ha sido generada, parte de la concepción de que los informes de impacto de género suponen una herramienta de análisis esencial a la hora de desarrollar procesos de mainstreaming de género, de ahí que conceptos como igualdad de oportunidades y de trato, perspectiva de género, o transversalidad de género, sean claves a la hora de interpretarlos. Pasamos a presentar algunas definiciones de estos términos sobre los que se ha elaborado el proyecto:

- **Igualdad entre mujeres y hombres:** Es la "situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. La igualdad formal (*de jure*) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (*de facto*). Un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras (acciones positivas) pueden ser necesarios para compensar discriminaciones pasadas y presentes. Las diferencias entre hombres y mujeres pueden verse influidas por otras diferencias estructurales, como la raza, la pertenencia étnica y la clase social. Estas dimensiones (y otras como la edad, la discapacidad, el estado civil o la orientación sexual) pueden también ser útiles para nuestra evaluación". (Guía para la evaluación del impacto en función del género. Comisión Europea).

  Tal y como se recoge en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es un principio informador de ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

- **Perspectiva o enfoque de género**. Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

  La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres integra la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

- **Transversalidad de género:** 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. Supone abordar todas las áreas competenciales, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución. 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.

Tal y como se recoge en su redacción La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

II. Mainstreaming de género en el medio rural.

El Mainstreaming de Género supone un concepto más amplio de Igualdad de Género. Se define como "la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los proceso 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 medidas políticas" (Instituto de la Mujer: 1999). Implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres. (Comisión Europea, 1996)

El término fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de Mujeres de la ONU en Pekín en 1995, aceptado por la Unión Europeas a través del Tratado de Amsterdam (1997), y ratificado por España en 1999.

En el ámbito regional el IV Plan "persigue la profundización en el camino emprendido para la aplicación de esta estrategia de transversalidad como corriente principal que ordena las políticas públicas y recoge entre sus objetivos:

- Vertebrar toda la acción política de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha en torno a la perspectiva de género.
- Convertir la transversalidad en el pilar de la acción del Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.
- Influir para que distintas Instituciones y organizaciones, tomando como ejemplo la acción del Gobierno, tengan la transversalidad como eje de su actividad.

La estrategia de mainstreaming de género requiere:

- Colocar la igualdad en el centro de las políticas. Situar la igualdad en la agenda de la entidad que promueve el proceso. Su adopción requiere la participación y decisión de los órganos directivos.
- Compromiso y asunción de responsabilidades. Los diversos agentes implicados se comprometen con el objetivo de avanzar en la igualdad efectiva y asumen de manera coordinada nuevas responsabilidades y enfoques de trabajo.
- Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Con el objeto de capacitar a los agentes decidores y gestores de as políticas en cuestión.
- Garantizar la participación de los agentes. Diseñando un marco cooperativo en el que se articulen los procesos de toma de decisiones para el cambio.
- Implantar una metodología de enfoque integrado de género, que permita identificar situaciones y factores de desigualdad y proponer alternativas que permitan erradicar las desigualdades.

La concepción del mainstreaming de género, como estrategia política vinculada a los programas de desarrollo rural, debe ser impulsada tanto desde la propia Asociación de desarrollo como desde cada

una de las organizaciones que la componen. Y como consecuencia, tanto la planificación estratégica comarcal, como cada uno de los programas que se promueven, deben incorporar la perspectiva de género. El Informe de impacto de género es la garantía de que así se lleva a cabo.

III. Contexto normativo.

A lo largo de las secciones anteriores hemos ido viendo referencias normativas y legislativas sobre los diferentes aspectos tratados. También la realización de informes de impacto de género, ha sido regulada tanto en el marco normativo nacional, y regional. Así encontramos referencias en:

La Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, introduce una modificación en los artículos 22 y 24 de la ley de Gobierno. Esta reforma establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe, sobre el impacto por razón de género, de las medidas que contienen.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recoge que:

- "los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad".

- "Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

- Y prevé que "el Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe".

También **el IV Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla- La Mancha**, recoge entre sus medidas para incentivar la paridad real en todos los ámbitos de la sociedad. Introducir el Informe de Impacto de Género, en todas las intervenciones de otras Consejerías que afecten a los objetivos de igualdad perseguidos.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN		
UNIÓN EUROPEA	**NACIONAL**	**REGIONAL**
Derecho originario: Tratado de Roma, Mastricht Ámsterdam, Lisboa.	Constitución Española de 1978	Ley Orgánica 9/1982 , de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.
Derecho derivado: - Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE. - Programa de Acción Comunitario	Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Desde 1988 se han realizado 4 planes)	Ley 5/1995 de marzo de Solidaridad en Castilla la Mancha

para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. (Desde 1982 se han realizado 5 programas) - Hoja de ruta. Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010).		
	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	La ley 5/2001, de 17 de mayo de 2001, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.
	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011	Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor/a del Pueblo de Castilla-La Mancha.
	Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno	Ley 11/2002, de 27 de junio, que modifica la ley electoral de Castilla la Mancha.
	Ley 33/2006, 30 octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.	Ley 22/2002 de 21 de noviembre de creación del Instituto de la Mujer.
	La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Desde 1990 se han realizado 4 planes)
	Ley 39/1999, de Conciliación de la vida laboral y familiar.	

3. Elaboración de informes de impacto de género.

I. Qué es el impacto de género.
II. Cuando deben realizarse evaluaciones de impacto de género.
III. Un primer paso: Conocer si las medidas o actuaciones son pertinentes al género.
IV. Un segundo paso: Cómo se mide el impacto de género.
    a. Análisis de la situación de partida.
    b. Análisis de los objetivos.
    c. Análisis de los resultados previstos.
    d. Análisis de los efectos.
    e. Valoración del impacto de género.
V. Un último paso: Cómo se presentan los resultados. Informe de impacto de género.

3. Elaboración de informes de impacto de género.

I. Qué es el impacto de género.

El impacto de género es un nuevo enfoque de desarrollo de las políticas de igualdad, que proporciona un lugar central a la integración del factor de igualdad entre sexos en el conjunto de las políticas generales**. En definitiva, se trata de un concepto cuyo objetivo es identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas, las políticas públicas, los programas y proyectos, pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada.**

II. Cuando se realizan evaluaciones de impacto de género.

Cualquier actuación, programa o proyecto que a simple vista parece integrar elementos no sexistas (o neutros al género) en su redacción, puede no hacerlo y suponer impactos en sus resultados diferentes para hombres y mujeres. Resultados que por parte de la entidad que lo desarrolla, seguramente, sean no intencionados ni hayan sido tenidos en cuenta, pero que, quizás, en la implementación de la medida puedan suponer una discriminación para alguno de los dos sexos (normalmente es el caso de las mujeres).

El desarrollo de actuaciones o programas sobre grupos con situaciones diferentes hará que los resultados también sigan siendo distintos, siempre y cuando no se planteen medidas correctoras que lo impidan, ya que en la actualidad siguen existiendo desiguales situaciones departida para hombres y mujeres en la mayoría de los ámbitos de la vida y en las relaciones de poder que se dan entre ambos y que sitúa a hombres y mujeres en posiciones muy distintas y desiguales.

La gran mayoría de las intervenciones desarrolladas desde los grupos de desarrollo rural inciden en estos aspectos, no obstante, antes de iniciar un proceso de análisis es preciso determinar si éste es **pertinente al género.**

III. Un primer paso: conocer si las medidas o actuaciones propuestas son pertinentes al género…

Analizar la pertinencia de género, por tanto, es hacer visible la necesidad de tener en cuenta la dimensión de género en el trabajo que se va a desarrollar o se está desarrollando. Un proyecto, programa o intervención es pertinente al género cuando al analizarlo se pueden identificar efectos, impactos o resultados, tanto positivos como negativos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La pertinencia de género establece cuando una actuación, debe ser informada de su impacto de género por lo que determinar la pertinencia de género supone una primera aproximación para integrar de manera efectiva la perspectiva de género en cualquier política y actuación.

¿Cuándo saber si una intervención es pertinente al género?

Una intervención es pertinente al género cuando:

- Afecta de manera directa o indirecta a mujeres y hombres, aumentando o manteniendo las brechas de género.
- Afecta a los modelos estereotipados que el rol de género impone a mujeres y hombres en la sociedad.

¿Como determinamos la pertinencia de género en un programa, proyecto o actuación?:

1. **Debemos identificar a los hombres y a las mujeres a quienes puede afectar la actuación.**

   - **Identificamos si las medidas afectan directamente a personas.**
     Si la actuación o medida va dirigida directamente a personas la pertinencia de género puede detectarse de manera automática porque podrá identificarse como afecta ésta a la situación de mujeres y hombres y si la medida en cuestión ayuda a reducir las brechas de género, a mantenerlas o acrecentarlas.

   - **Identificamos si las medidas afectan indirectamente a personas.**
     En otras ocasiones, las medidas que se emprendan pueden referirse a la adquisición de un recurso, la creación de una infraestructura y no se mencione expresamente la afectación a personas. SE centra más en objetos o recursos que en hombres o mujeres. La cuestión en este caso es determinar como y quien se beneficia de estos recursos.

2. **Identificamos si se dan desequilibrios entre ambos sexos, si la situación, la posición y las condiciones de participación de hombres y mujeres respecto a la medida que se plantea son diferentes.**

   En este caso se trataría de conocer si la situación y posición de hombres y mujeres respecto al contenido de la actuación, identificando si se dan de partida situaciones de desigualdad que tienen en su origen el rol de género, así como las condiciones de participación y los desequilibrios que puedan detectarse a simple vista. Posteriormente se profundizará sobre los mismos en el análisis de la situación d partida.

3. **Identificamos si la medida puede producir efectos diferenciados sobre mujeres y hombres respecto a la igualdad cuando se implemente el programa.**

   En este último paso deben preverse si habrá consecuencias de la intervención o proyecto sobre las mujeres y los hombres y para la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Es decir, en este último paso visualizaremos si realmente esta actuación puede tener efectos respecto a la igualdad, si supondrá un **impacto de género**

   Ficha 1: Análisis de la pertinencia de género.

Analizamos la pertinencia de género…		
¿Cómo determinamos la pertinencia de género?	***¿Qué cuestiones podemos platearnos?***	***¿Qué podemos concluir?***
Identificamos a las personas.	¿La medida afecta directamente a hombres y mujeres?	Afecta a hombres y mujeres. Solo afecta a hombres. Solo afecta a mujeres.
	¿La actuación afecta indirectamente a personas?	Afecta indirectamente a personas pues se trata de la creación de una infraestructura usada poe personas, etc.
Identificamos si la situación y posición de hombres y mujeres respecto a la medida es diferente.	¿Existen diferencias entre hombres y mujeres respecto a su situación dentro de la medida que se plantea? ¿Existe una situación de desventaja entre hombres y mujeres dentro del ámbito al que se refiere la actuación? ¿Presentan los hombres y las mujeres en este momento diferencias en el ámbito que se plantea? ¿Hay un uso distinto del servicio por parte de hombres y mujeres?	Hombres y mujeres utilizan de igual forma el servicio. Las mujeres están mejor posicionadas dentro del ámbito. Los hombres participan en mayor proporción que las mujeres. Las mujeres tienen mayor índice de paro en esta actividad.
Identificamos si la medida podría tener efectos diferentes en hombres y mujeres y efectos en las relaciones de género.	¿La medida tendrá efectos distintos para hombres y mujeres? ¿La intervención tendrá consecuencias en las relaciones de poder entre ambos sexos? ¿Puede incidir en el aumento o reducción de las brechas de género?	Aumentará el paro femenino en esa actividad. Los hombres seguirán sin participar en esa actividad. Las mujeres no aumentarán su cuota de poder en el ámbito propuesto. Se producirá una mayo brecha de género en dicho ámbito. Etc…

Si en el análisis de la pertinencia hemos detectado que la actuación podrá tener un impacto diferencial, se trata ahora de medir y valorar ese impacto. Determinando el grado de afectación y proponiendo actuaciones de mejora. Pasaríamos a un siguiente paso que sería evaluar el impacto de género de la actuación.

En resumen…

- La pertinencia de género es un concepto que nos permitirá visibilizar en una primera aproximación si nuestras actuaciones o proyectos pueden tener efectos tanto positivos como negativos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Para analizar si una medida es pertinente al género debemos fijarnos:
  - → En si afecta directamente o indirectamente a hombres y mujeres.
  - → En cómo les afecta, si reduce o elimina brechas respecto a su situación o posición.

→ En que efectos tendría en su desarrollo para la igualdad de oportunidades

IV. Un segundo paso: cómo se mide el impacto de género…

Una vez hayamos determinado que la medida o actuación es pertinente al género, es decir, hayamos podido *identificar que dicha actuación tendrá* ***IMPACTO*** *de genero, tanto positivo como negativo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pasaremos a medir dicho impacto, elaboraremos el informe correspondiente que contendrá aquellas propuestas de mejora que consigan aminorar y reducir las brechas de género y permitirá las actuaciones que se articulen desde la entidad sean sensibles al género.*

Partiendo del concepto de **igualdad, que no significa semejanza, sino homologación** (en derechos y oportunidades) entre hombres y mujeres. Por ello, es preciso determinar si la aplicación de los proyectos legislativos, normativos o de desarrollo que se realizan en las administraciones públicas u organizaciones produce un **efecto equivalente para ambos sexos.**

Para medir el impacto de género, es necesario identificar, claramente, esas diferencias sociales y las causas que las producen. Además, es necesario investigar sobre las consecuencias que estas diferencias tienen sobre la posición social de mujeres y hombres y las oportunidades que unas y otros tienen de obtener beneficios y disfrutar de derechos, en el ámbito de intervención que se está analizando.

El objetivo de este análisis es comprobar si hombres y mujeres obtienen, de la aplicación de las políticas, las normas y el desarrollo de la actividad pública, en general, un **beneficio equivalente**, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación.

No es necesario que los beneficios sean idénticos para ambos sexos, pero sí que las oportunidades de aprovechamiento para las mujeres y los hombres sean equivalentes, considerando su situación de partida y su diferente realidad social.

RESUMEN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Primera parte: Situación de partida

- Situación de partida: Mujeres/hombres
- Relaciones género
- Identificación de objetivos de las políticas de Igualdad

Segunda parte: Previsión de resultados

-Previsión de resultados cuantitativos
-Previsión de impacto en relaciones de género

Tercera parte: Valoración del impacto de género

GRADOS DE IMPACTO

POSITIVO	**NEGATIVO**	**PERPETUA DESIGUALDADES**
→ Elimina desigualdades → Contribuye a los objetivos de las políticas de igualdad	→ Aumenta desigualdades.	→ No elimina desigualdades → No contribuye a las políticas de igualdad

Cuarta parte: Propuestas de mejora y recomendaciones

PROPUESTAS DE MEJORA: Cambios en el texto normativo o proyecto

RECOMENDACIONES: Sugerencias de aplicación

a. Analizamos la situación de partida…

El objetivo de esta primera parte es facilitar la labor de las personas que participan en el proceso de elaboración del proyecto y en la toma de decisiones, facilitando información sobre dos cuestiones básicas:

- La situación social de mujeres y hombres respecto de la finalidad, el objeto y el ámbito de aplicación del proyecto que se presenta.
- Las posibilidades y obligación que existe de trabajar a favor de la igualdad de oportunidades, desde el ámbito de aplicación del futuro proyecto.

Es importante verificar si en el planteamiento del programa, proyecto o medida se ha recogido la información que sirva para identificar, claramente, las posibles desigualdades de género previas que puedan existir, pero también cómo el objeto del proyecto y las diferencias detectadas entre mujeres y hombres, en el contexto de intervención, se relacionan con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

Para la elaboración de esta parte, se comprobará si se ha trabajado con **INDICADORES DE GÉNERO, que son unidades de información que permiten medir el alcance de los objetivos del proyecto o programa.**

Pueden utilizarse los siguientes indicadores para medir el impacto de género**:**

- **Información estadística:** Datos que definan el nivel de participación y las características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación del proyecto.

  Se debe incluir una valoración sobre si las diferencias que pueden existir en la participación de mujeres y hombres constituyen una situación de desigualdad o discriminación social, es decir, si dificulta las posibilidades de obtener un beneficio equivalente por parte de ambos sexos, respecto de la finalidad prevista para dicho proyecto.

- **Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género:** Identificación, a partir de estudios especializados en la materia, de valores, costumbres, opiniones sociales que puedan incidir sobre los niveles o características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación del proyecto.

- **Indicadores que identifiquen desequilibrios.** De la misma forma, para identificar el impacto de género es necesario conocer de antemano las brechas de género que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de intervención.

- **Indicadores que recojan información sobre las condiciones de participación.** Las diferencias que existen entre hombres y mujeres debidas a su rol de género e impuestas históricamente por el predominio de la sociedad patriarcal que atribuye normas sociales, valores, derechos, etc… distintas a unos y otras, supone que ambos sexos no participen en igualdad de condiciones de los servicios o recursos que existen.

La realidad es, que los varones parten, normalmente, con ventaja respecto a las mujeres. Es por tanto, necesario conocer como participan unos y otras en el acceso a los recursos para verificar si la intervención tendrá una pertinencia positiva o negativa respecto a la igualdad.

Ficha 2: Análisis de la situación de partida.

TIPO DE INFORMACIÓN	AREAS DE ANÁLISIS
Información estadística.	→ Número y porcentajes de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación. → Características principales de la afectación de mujeres y hombres, expresadas de forma cuantitativa.
	→ Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres → Número y porcentajes de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación.
	→ Características principales de la afectación de mujeres y hombres, expresadas de forma cuantitativa.
	¿Toda la información estadística está desagregada por sexo?
Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género	→ Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia
	→ Relación de los elementos identificados con las diferencias de participación detectadas.
	¿Toda la información está desagregada por sexos?
Información sobre desequilibrios	→ Desequilibrios y brechas de género entre hombres y mujeres existentes a priori en el ámbito de aplicación y que pueden afectar en su implementación
	¿Toda la información está desagregada por sexos y comparada.
Información sobre condiciones de participación	→ Condiciones de participación detectadas de hombres y mujeres.

El conocimiento y manejo adecuado de esta información, por parte de los equipos que elaboran el proyecto y las personas que toman las decisiones, suponen una garantía de que no va a producir un resultado contradictorio en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Analizamos los objetivos…

En un segundo paso trataremos de verificar si los objetivos planteados tienen en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o si se han introducido objetivos específicos de igualdad.

En este sentido existe una relación de objetivos incluidos dentro de las políticas de igualdad que es necesario tener en cuenta, a la hora de analizar el proyecto, para ver si se han planteado en la propuesta, medida o programa.

Son objetivos de igualdad…

- Porque estén referidos directamente a las diferencias entre mujeres y hombres identificadas.
- Porque tengan una relación directa con el ámbito de aplicación del proyecto
- Porque sean un requerimiento de la entidad que lo financia, promueve o ejecuta.

Ficha 3: Análisis de los objetivos

TIPO DE INFORMACIÓN	ÁREAS DE ANÁLISIS
Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades	→ Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas que permitan corregirlas.
	→ Objetivos de las políticas de igualdad que se ven afectadas por la intervención.
	→ Objetivos que afectan al tipo de programa, proyecto o intervención.

c. Analizamos los resultados previstos…

Los contenidos de este bloque presentarán una previsión de resultados, desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y/o contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El adecuado desarrollo de esta parte tiene como punto de partida el diagnóstico sobre el contexto de intervención, realizado en el apartado anterior. No se podrá realizar una adecuada valoración del impacto de género si ambos apartados no poseen una relación de coherencia entre sus contenidos, si ambos apartados no están construidos a partir de indicadores y datos que puedan ser comparados entre sí.

Se trataría de realizar un ejercicio de prospección sobre la aplicación del proyecto, de acuerdo con la realidad que hemos caracterizado en la primera parte, esto es, identificar los cambios que puede originar la implementación de dicho proyecto, sobre las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres.

La exposición de los resultados que se esperan deberá estar relacionada con tres aspectos:

- **Resultados directos de su aplicación:** Expresados en términos cuantitativos y desagregados por sexo. Es importante recoger tanto la afectación a mujeres y hombres en los resultados como las diferencias que pueden existir en la forma en que mujeres y hombres participan de los resultados.

- **Incidencia sobre los roles y estereotipos de género:** Es necesario prever si se espera que de su aplicación se producirá alguna incidencia sobre el conjunto de roles y estereotipos de

género que operan en el ámbito de aplicación. Resultaría también interesante realizar una valoración temporal sobre este tipo de resultados (corto, medio o largo plazo).

- **Contribución al desarrollo de los objetivos de igualdad de oportunidades:** Relación que tienen los resultados previstos con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades que se han identificado como pertinentes en el bloque de contenidos anterior.

Los tres apartados deberán recoger información coherente y comparable con la situación de partida recogida en el primer bloque de contenidos.

Ficha 4: Análisis de resultados

TIPO DE INFORMACIÓN	ÁREAS DE ANÁLISIS
Resultados directos de la aplicación del proyecto	→ Proporción de mujeres y hombres podrán participar de los resultados directos de aplicación del proyecto.
	→ Características tendrá la participación de mujeres y hombres, identificando, en su caso, las diferencias.
	→ Incidencia prevista tendrá sobre la situación de partida diagnosticada. Cambios previstos.
Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.	→ Cambios que se esperan, como consecuencia del desarrollo del proyecto, sobre el sistema de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género.
	→ Valoración del plazo (corto, medio, largo) en el que se prevén estos cambios.
	→ Consecuencias de estos cambios sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.
Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades	→ Objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades se podrán cumplir a través de los resultados previstos.

d. analizamos los efectos…

En este último paso debe preverse las consecuencias que la intervención o proyecto pueden tener sobre las mujeres y los hombres y como consecuencia para la igualdad de oportunidades. En este paso se valorará el impacto de género que la actuación tendrá los hombres y mujeres objeto de la intervención.

Ficha 5: Análisis de los efectos.

TIPO DE INFORMACIÓN	ÁREAS DE ANÁLISIS
Efectos sobre la situación y posición de hombres y mujeres	→ ¿Qué efectos tendrá la medida sobre la posición y situación de hombres y mujeres en el acceso y control de los recursos?
	→ ¿Supone la medida un cambio en la situación y posición de las mujeres y los hombres respecto al control de los recursos y su uso?
	→ ¿Supone la medida un cambio en el uso de los servicios y las infraestructuras por parte de hombres y mujeres?
Efectos sobre el rol de género	→ ¿La medida afecta a la distribución de los roles de género impuesta a hombres y mujeres?
	→ ¿Se fomenta el acceso de las mujeres al espacio público y los hombres al ámbito doméstico?
	→ ¿Se perpetúan los roles de género, se transforman o se perpetua la posición subordinada de las mujeres respecto a los hombres.?
Efectos sobre el control de los recursos	→ ¿Se varía el control y uso sobre los recursos por parte de las mujeres?
Efectos sobre la igualdad	→ ¿La aplicación de la intervención podrá disminuir o por el contrario perpetuara o aumentará las desigualdades entre hombres y mujeres?

e. Valoramos el impacto de género…

Es la parte del informe en la que se realiza la valoración sobre los efectos del proyecto, en relación con su contribución a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades.

Habitualmente, se ha identificado el término "neutralidad" como una situación en la que una iniciativa no produce efectos discriminatorios y, por lo tanto, no dificulta el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha identificado esta situación como la calificación ideal. No obstante, con el procedimiento propuesto, esta valoración resulta claramente insuficiente e, incluso, inadecuada.

La valoración del impacto que se propone es de tres tipos:

- **En sentido negativo:** Cuando se prevé que la aplicación de la actuación, no sólo no va a conseguir la eliminación de desigualdades, si no que además las va a aumentar. Por tanto, Hay que replantear el trabajo.

- **En sentido positivo:** Cuando se prevé que la aplicación del proyecto va a conseguir, de alguna forma, la eliminación de las desigualdades de género y, por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades. Por tanto c*ontribuye a acotar o equilibrar las desigualdades entre hombres y*

mujeres en el terreno de la intervención. No es necesario modificar ni replantear el programa.

- **Perpetua la desigualdad**. Cuando el proyecto no disminuye las desigualdades de género identificadas, ni se prevé que, como consecuencia de su aplicación, se dé cumplimiento a ningún objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades. No compensa desigualdades y contribuye a mantenerlas. Debe replantearse el trabajo[1].

Ficha 6: Valoración del impacto de género.

Valoración del Impacto de Género.	¿Cómo se califican los resultados previstos, en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad? → ¿El impacto es negativo? → ¿El impacto es positivo?
	¿Qué impacto tendrá la medida en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
	¿La medida supondrá un aumento de las brechas de género en el ámbito de aplicación?
	¿La actuación provocará una transformación en las relaciones de poder entre ambos sexos en el ámbito al que se refiere?
	¿Se modificarán estereotipos y roles de género o se perpetuarán éstos?

f. Y formulamos propuestas de mejora…

Es la parte final del informe. En ella se deben recoger las conclusiones a las que se haya llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo. Estas conclusiones estarán referidas, fundamentalmente, a dos aspectos:

- **Modificaciones que deban realizarse en el texto** y los contenidos dirigidos a evitar un impacto negativo de género o a fortalecer los aspectos positivos contenidos en el mismo
- **Recomendaciones sobre la aplicación del proyecto** y para el desarrollo de medidas complementarias que pudieran evitar el impacto negativo o que puedan garantizar y/o fortalecer el impacto positivo de género.

El primer apartado son **modificaciones directas al texto** y su contenido estará referido a:

[1] Likadi. Guia para identificar la pertinencia de género. Instituto Andaluz de la Mujer.

- Propuesta de nuevo texto o modificación del existente. Las propuestas que se realicen, en este sentido, deberán estar fundamentadas en el contenido del informe y deben tener como objetivo la mejora de los resultados previstos y el refuerzo de un impacto positivo de género.

- Resultados de la revisión de lenguaje, para evitar una redacción sexista

Por su parte, las **recomendaciones** no tienen por qué suponer una modificación del texto. Pueden estar referidas a la implementación de las medidas que contiene, su complementariedad con otras líneas de intervención pública o la necesidad de modificar el funcionamiento, recogida de datos, etc. de los departamentos competentes en la puesta en marcha de la medida.

En cualquier caso, las recomendaciones estarán, también, basadas en los contenidos del informe y su objetivo será, igualmente, la mejora y el refuerzo del impacto positivo de género.

Ficha 7: Formulación de conclusiones.

Propuestas de mejora	¿Se deben introducir nuevas medidas que mejoren el impacto de género?
	¿Se deben modificar las medidas existentes para mejorar el impacto de género?
	¿Es necesario introducir cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje?
Recomendaciones	¿Qué medidas complementarias pueden introducirse, en la actuación, que apoyen el impacto positivo?
	¿Qué propuestas pueden diseñarse que vayan dirigidas a otros departamentos y que mejoren el impacto positivo de género?
	¿Qué otras sugerencias y precauciones deben tenerse en cuenta respecto al seguimiento y evaluación del impacto de género en la implementación de la actuación?

V. Un último paso: ¿Cómo presentamos los resultados? (El informe de impacto de género)

Una vez realizado el análisis del informe y recogida la información pertinente en cada una de las fases, es necesario organizar dicha información de manera que permita informar a los grupos decidores sobre las consecuencias de este programa proyecto o intervención en hombres y mujeres, en las relaciones de género y en las políticas de igualdad.

El informe debe ser sencillo, breve y ante todo exponer con claridad y argumento cada uno de los aspectos que se desarrollen. El esquema puede variar de una propuesta a otra, y la extensión de cada uno de los apartados también. No es lo misma, analizar el impacto de un programa ya construido, que ir informando cada una de las fases. El esquema que proponemos es una recopilación lógica y secuencial de los pasos llevados a cabo en el propio proceso de elaboración.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
UNIDAD DE GÉNERO DE _____

NOMBRE DEL PROYECTO	
ENTIDAD QUE LO PROMUEVE	
OTRAS ENTIDADES IMPLICADAS.	
FECHA DEL INFORME:	

1. INTRODUCCIÓN.
Breve resumen de la norma, proyecto o actuación a analizar, identificando y contextualizando la intervención. **Fuente: Intervención a analizar.**
2. PERTINENCIA DE GÉNERO.
Argumentación de la pertinencia o no de género, en función de las situaciones diferentes de mujeres y hombres en el ámbito en cuestión y de la necesidad de integrar la perspectiva de género en el plan en el que se integra. **Ficha 1: Análisis de la pertinencia de género.**
3. SITUACIÓN DE PARTIDA.
Información básica para visibilizar la situación de diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito de la intervención. **Ficha 2: Análisis de la situación de partida.** **Ficha 3: Análisis de los objetivos**
4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.
Resultados directos cuantitativos sobre las mujeres y los hombres comparados y cambios previstos en las relaciones de género, roles y estereotipos. **Ficha 4: Análisis de los resultados** **Ficha 5: Análisis de los efectos.**

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

Valoración del impacto como positivo, negativo o ya argumentación de la valoración en función de los datos contenidos en el informe.
Ficha 6: Valoración del impacto de género.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Recoger las modificaciones o consejos para el desarrollo de la intervención para conseguir un impacto positivo. **Ficha 7: Formulación de conclusiones.**

4. Ejemplos

I. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO UNIDAD DE GENERO DE ADIMAN

NOMBRE DEL PROYECTO	EMPRENDE +
ENTIDAD QUE LO PROMUEVE	ADIMAN
OTRAS ENTIDADES IMPLICADAS.	
FECHA DEL INFORME:	

1. INTRODUCCIÓN.

El objetivo principal de este proyecto es favorecer el desarrollo de una cultura emprendedora en toda la sociedad de la comarca. La potenciación de los rasgos propios del espíritu emprendedor entre la población más joven, a través de la formación, es una vía para provocar un cambio cultural y de sostenibilidad de todo los municipios.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO.

El proyecto es claramente pertinente al género, ya que:

- Afecta directamente a las mujeres y los hombres. En este caso a jóvenes.
- Existen diferencias en el número de empresas promovidas por mujeres y por hombres, siendo las primeras inferiores en número a las de los segundos.
- Las mujeres parten de una situación de desventaja en lo que a empoderamiento económico se refiere: cultura emprendedora, acceso a los recursos, formación empresarial, etc.
- El desarrollo del proyecto puede cambiar o perpetuar (en función del enfoque de su desarrollo) las relaciones de género, de poder, al posicionar a las mujeres en el ámbito productivo y de toma de decisiones.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA.

3.1. Información Estadística

- Análisis de número de niños y niñas que cursa estudios en Centros de Enseñanza de la comarca
- Análisis de elección de disciplinas escolares desagregado por sexos.
- Análisis de los materiales escolares: libros de texto
- Análisis de nivel del Paro en la comarca desagregado por sexos**.**
- Análisis de los datos de ocupación y empleo desagregados por sexos, por sectores: agricultura, construcción e industria

- Análisis de la formación en Igualdad de Oportunidades por parte del profesorado
- Análisis de la población beneficiaria del proyecto desagregada por sexos

3.2. Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

- Los hombres son más inteligentes que las mujeres(mayor capacidad intelectual)
- Los hombres son más emprendedores que las mujeres
- Los hombres tienen más habilidades sociales
- Falta de cultura emprendedora entre las alumnas
- Falta de liderazgo en las alumnas
- Utilización del masculino genérico en los usos lingüísticos
- La influencia del *sexo* en la **elección de los juegos**
- las **preferencias de disciplinas escolares entre el alumnado**
- **las preferencias profesionales de los niños y las niñas**
- Exclusión de los personajes femeninos como referentes educativos
- **Distribución y uso desigual de espacios escolares por parte de alumnas y alumnos.**

3.3. Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades

- La Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y el la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. También incluirán, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Orden de 24-03-2008, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas para fomentar el acceso de las alumnas al primer curso de enseñanzas de formación profesional específica de grado medio y de grado superior, para el curso 2008-2009, en familias profesionales no vocacionales demandadas por el mercado
- La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**. Establece como uno de los principios y fines de la educación , el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.

Resultados directos de la aplicación del proyecto

- Inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en el proyecto
- Inclusión de módulos específicos de I. Oportunidades para la formación y sensibilización del alumnado
- Sensibilización al resto de la comunidad educativa (profesorado y AMPAS) sobre I.O.
- Contribuir al equilibrio en la elección de diferentes disciplinas escolares.
- Contribuir a equilibrar la elección de diferentes profesiones
- Revisión del material escolar, así como la elaboración de material sensible al género
- Fomento de la cultura emprendedora entre alumnos y alumnas
- Formación al alumnado en habilidades sociales y de dirección y liderazgo(especialmente las alumnas).

Incidencia sobre roles y estereotipos de género

- Eliminación de estereotipos en los usos lingüísticos
- Equilibrio en las preferencias de disciplinas escolares entre el alumnado
- Equilibrio en las preferencias profesionales de los niños y las niñas

- Inclusión de los personajes femeninos como referentes educativos
- Equilibrio entre la distribución y uso de los espacios escolares por parte de alumnas y alumnos

Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad.

- Evitar una educación segregada
- Integración en los objetivos del proyecto del Principio de Igualdad de oportunidades
- Eliminación de estereotipos y roles que supongan discriminación entre mujeres y hombres en los materiales educativos
- Fomento del acceso de las alumnas al primer curso de enseñanzas de formación profesional específica de grado medio y de grado superior, en familias profesionales masculinizadas
- Fomento de la cultura emprendedora en las alumnas
- Inclusión en el programa formativo de formación en materia de I.O.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

En sentido positivo:

- A través del proyecto se contribuye a la eliminación de roles y estereotipos machistas evidenciados en la comunidad educativa.
- Se incluye la formación en Igualdad de Oportunidades en la programación, consiguiendo la sensibilización de toda la comunidad educativa
- Se visualizan a las alumnas como beneficiarias del proyecto
- Se fomenta la cultura emprendedora, habilidades sociales y de liderazgo de las alumnas
- Se fomenta el equilibrio en la elección de disciplinas escolares entre alumnos y alumnas
- Se fomenta el equilibrio en la elección de profesiones entre niñas y niños

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

6.1. Propuestas de mejora

No se detecta la necesidad de modificar el texto del proyecto

6.2. Recomendaciones.

- Formación permanente e inicial del profesorado en temas de género
- Concienciar de la importancia del reparto de tareas y responsabilidades en todos los ámbitos (valorar por igual lo privado y lo público).
- Elaborar un proyecto educativo común vertebrado por la filosofía coeducativa.
- Educar en la responsabilidad compartida.
- Educar en conciliación.

II. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO UNIDAD DE GENERO DE ADI EL ZÁNCARA

NOMBRE DEL PROYECTO	PLAN DE ACCIÓN AGENDA 21 LOCAL. **Programa para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.**
ENTIDAD QUE LO PROMUEVE	ADI El Záncara
OTRAS ENTIDADES IMPLICADAS.	Ayuntamientos de la comarca.
FECHA DEL INFORME:	

1. INTRODUCCIÓN.

La Asociación para El Desarrollo Integral de la Comarca de El Záncara, ha puesto en marcha el proyecto de Agenda 21 Local, a través del cual se requiere poner a disposición de los Ayuntamientos una herramienta de actuación local que permita iniciar un proceso de cambio hacia un modelo de desarrollo rural sostenible.

Tras la elaboración del Diagnóstico de Sostenibilidad Comarcal (estudio que tiene como objetivo definir la situación de los municipios de El Záncara), el siguiente paso a dar ha sido el diseño del Plan de Acción Comarcal de la Agenda 21 de El Záncara, En este orden de ideas, el PAC se entiende como un documento programático integrado que contempla acciones de carácter medioambiental, socioeconómico y organizativo, debidamente secuenciado y diseñado en función de las necesidades específicas de la Comarca del Záncara y sus municipios.

Todas estas actuaciones se articulan en torno a varios ejes de trabajo que son las denominadas Líneas Estratégicas. Cada una de ellas abarca un conjunto de Programas de Actuación en los que se definen los objetivos específicos y las prioridades adoptadas.

Debido a su amplitud, dentro del plan de acción comarcal se evalúa el impacto de género de uno de los programas pertenecientes a la primera línea estratégica . Este programa contempla una serie de actuaciones dirigidas a fomentar el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a la población destinataria

El acceso fácil y generalizado a las NTIC supone un elemento a potenciar para que cuanto antes sea un servicio universal de acceso a la información y la comunicación, y de paso generar empleo y valor añadido a las economías rurales. La dotación de infraestructuras que permitan un acceso a internet en igualdad de condiciones respecto al medio urbano, bien sea a través de la mejora de las infraestructuras de banda ancha u otras alternativas como las redes wifi de ámbito local, especialmente en aquellos municipios con peores condiciones de acceso, así como la formación de ciudadanos y ciudadanas en el uso de estas nuevas tecnologías de la información y comunicación, son las prioridades abordadas mediante las medidas incluidas en este programa.

Entre los objetivos que se persiguen:

- Asegurar la dotación de infraestructuras que permitan el acceso a internet por banda ancha en todas las poblaciones: Concesión de ayudas a operadores de telecomunicaciones para promover la cobertura de banda ancha mediante ADSL. Incrementar la velocidad de acceso a internet y asociar su coste al consumo de recursos y de contenidos, no a la duración y distancia

de la comunicación.

- Apoyar la creación de nuevas páginas webs en la comarca: administración y empresas locales.
- Potenciar la administración electrónica: tramitación de procedimientos administrativos y prestación de servicios on-line. Záncara Comarca Digital (TDT, banda ancha, telemedicina, vigilancia, etc.)
- Crear de redes de difusión y uso de las NTIC a nivel Comarcal: acceso a Internet, teletrabajo, iniciativas de TIC combinadas con equipos de tecnología de la información, redes y capacitación digital a través de estructuras comarcales.
- Crear aulas tecnológicas municipales (Centros de internet) y desarrollo de programas de alfabetización digital.
- Estudiar la posibilidad de poner en marcha un canal de televisión digital Comarcal.

2. PERTINENCIA DE GÉNERO.

La medida es claramente pertinente al género, ya que:

- Afecta directamente a las mujeres y los hombres.
- Y también directamente a personas puesto que supondrá la creación de recursoso e infraestructuras.
- Existen diferencias en el acceso de hombres y mujeres a las nuevas tecnologías. Son más hombres las que las utilizan. Las mujeres son menos cuanto mayor es su edad.
- Las mujeres parten de una situación de desventaja en lo que participación se refiere, menos tiempo para la formación y para el uso de determinados servicios.
- El desarrollo del proyecto puede cambiar o perpetuar (en función del enfoque de su desarrollo) las relaciones de género, de poder, al posicionar a las mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías que supone una oportunidad para la participación y el empoderamiento.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA.

Información Estadística

- El plan de acción sienta sus actuaciones en el diagnóstico previo elaborado para la redacción de dicho plan. En este diagnóstico se han incluido datos tanto cualitativos como cuantitativos desagregados por sexos sobre el uso y el acceso a las nuevas tecnologías, incluso se ha tenido en cuenta la variable edad. Sin embargo, no aparecen datos ni porcentajes que visualicen la distinta situación y posición entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación de la medida, en cuanto al uso y utilización de los recursos tecnológicos. Ni que analicen el porque del distinto uso de las nuevas tecnologías por parte de ambos sexos.
- Deben tenerse en cuenta:
    - Son más los hombres que mujeres que utilizan las nuevas tecnologías en el mundo rural. Por edades y sexo, las mujeres más mayores son las menos activas en este ámbito.
    - Los hombres suelen participar más en los cursos de formación en nuevas tecnologías que las mujeres.
    - En cuanto a usuarios/as de los Centros de Internet, son más hombres que mjeres quienes los utilizan.

3.2. Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

- En el propio plan de acción no aparecen datos que contengan información sobre los distintos roles de mujeres y hombres dentro de las nuevas tecnologías que nos permitan vislumbrar a priori la posición en la que se encuentran ambos sexos en el momento de la aplicación de la medida.

- El acceso fácil y generalizado a las NTIC es un elemento a potenciar para que cuanto antes sea un servicio universal de acceso a la información y la comunicación, y de paso generar empleo y valor añadido a las economías rurales. La dotación de infraestructuras que permitan un acceso a Internet en igualdad de condiciones respecto al medio urbano, así como la formación de ciudadanos y ciudadanas en el uso de estas nuevas tecnologías de la información y comunicación, son las prioridades abordadas mediante las medidas como ésta. Sin embargo en el ámbito de intervención las mujeres mantienen una posición de desventaja frente a los hombres ya que son menos las que utilizan las nuevas tecnologías, si bien esta situación suele darse entre la población de más edad ya que las jóvenes suelen utilizarlas más

- Las condiciones de participación van a ser muy distintas para hombres y mujeres. Por un condicionante social las mujeres, históricamente, se han visto relegadas al espacio privado, encargándose éstas del ámbito domestico y de los cuidados, mientras que los varones ocupaban el espacio público: del trabajo remunerado y de la participación política y social. Aunque en la actualidad las mujeres se están incorporando paulatinamente al espacio público y de participación, no lo hacen en la misma proporción y siguen aún ocupándose aún del ámbito privado. Esta situación provoca un problema en el uso de los tiempos por parte de la mayoría de las mujeres y una dificultad para la conciliación de la vida familiar, profesional y personal. Este problema en el uso de los tiempos supone también la dificultad para la participación o para el desarrollo profesional y personal de las mujeres. Lo que implica la menor participación en cursos de formación, donde no se tienen en cuenta los horarios de impartición o el uso de ciertos recursos e infraestructuras.

- No se han tenido en cuenta indicadores de género en el planteamiento de la actuación

Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades

- En la redacción y planteamiento de los objetivos no se han tenido en cuenta objetivos específicos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los distintos objetivos se plantean de manera general sin tener en cuenta que las medidas planteadas puede suponer un aumento en las brechas de género en este ámbito. Aunque el diagnóstico de situación haya visualizado un situación de partida muy diferente para hombres y mujeres, no se observa una relación lógica con los objetivos planteados que no recogen dicha situación.

- La Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece entre sus objetivos el fomentar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, especialmente en zonas y colectivos donde se detecte un especial retraso en ese aspecto.

- En ese mismo sentido, los distintos planes de igualdad, tanto el plan de igualdad para el medio

rural como en la plan regional para la igualdad de castilla la mancha, se hace especial hincapié en este aspecto, pues puede suponer para las mujeres empoderarse.

4. PREVISIÓN DE RESULTADOS.

Resultados directos de la aplicación del proyecto

- Facilidad en el acceso a las nuevas tecnologías de toda la población a través de la creación de infraestructuras y la dotación de recursos.
- Mejora en el acceso a programas de cultura, ocio y educación, invirtiendo en instalaciones o ampliando la oferta en estos ámbitos.
- Mejora en los sistemas de participación ciudadana.
- Impulso a la creación de la entidad comarcal, creando señas de identidad conjuntas.

Incidencia sobre roles y estereotipos de género

- Con la aplicación única de los objetivos que se plantean no incidirá en los roles ni los estereotipos de género, ya que no existe ninguna actuación íntegra en este sentido. La brecha de género entre hombres y mujeres que utilizan las nuevas tecnologías seguirá existiendo.
- Se seguirá contando con mayor participación por parte del público masculino y el acceso a las nuevas tecnologías será minoritario por parte de las mujeres, sobre todo si tenemos en cuenta la variable edad.
- El acceso a la sociedad de la información supone un mayor empoderamiento por parte de las mujeres. Si no se articulan medidas para fomentar el acceso de éstas en mayor proporción, el rol de género impuesto seguirá perpetuándose.
- Aunque con esta intervención en el ámbito municipal se fomentará el uso de las nuevas tecnologías, el control de los recursos no variará, puesto que serán aún los varones los que seguirán haciendo mayor uso de ellas.

Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad.

- Con el planteamiento del programa se contribuye al fomento del uso y acceso a las nuevas tecnologías de la población en general, donde se incluyen las mujeres, pero no existe una política específica que fomente específicamente el acceso de las mujeres, que tienen una posición de desventaja frente a los hombres.
- Teniendo en cuenta que partimos de situaciones y posiciones distintas, hombres y mujeres, este tipo de intervenciones seguirán manteniendo estos desequilibrios ya que en su planteamiento no tienen en cuenta estos condicionantes. Así que si las mujeres no acceden en la misma proporción a la sociedad de la información, y aún menos en el medio rural, aún realizándose y ejecutándose este tipo de medidas, la brecha de género no disminuirá.

5. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

En sentido negativo:

- Un programa tan global como la Agenda 21 comarcal indiscutiblemente tendrá impacto de género en todas las actuaciones que de el emanen, al tratarse de acciones que afectan directamente e indirectamente a personas, y entre éstas, al cincuenta por ciento de la

población, que son las mujeres.

- Ya desde un primer momento, el programa recoge en una de sus líneas a las mujeres, situándolos como colectivos estratégicos, introduciendo actuaciones específicas con ellas. Si bien es cierto, que es acertado incluir este tipo de acciones dirigidas a mejorar la situación de la mujer y a dar respuesta a sus necesidades prácticas, se olvida en todo momento, que como plan integral y estratégico debería contemplar en toda su redacción una visión transversal del enfoque de género, introduciendo éste en todas las actuaciones que se pretendan desarrollar. Así, se respondería a esa estrategia dual, tan defendida por las diferentes directrices europeas y la actual ley de Igualdad, que es el Mainstreaming de género, donde desarrollar una visión dual, que modifique situaciones especificas pero que modifique desigualdades en lo que respecta a las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y cambie, la posición en la sociedad rural de éstas últimas.

- La participación de las mujeres en los procesos de agenda local en los municipios ha crecido en los últimos años. Hoy en día ningún municipio se puede permitir trabajar sin las mujeres. Pero por una parte, las mujeres son "Clasificadas" dentro del área social –e incluso ellas mismas se ubican allí-. De esta forma, los temas "duros" siguen siendo coto de los hombres. Por otra parte, la Agenda 21 debería ser un ejemplo clave de la transversalidad de género, la integración de la perspectiva de género en todas las acciones políticas, desarrollos y decisiones. Pero esto no ocurre (no se ha contemplado tampoco en el plan).

- En la primera línea estratégica del plan donde se enmarca el programa para el acceso a las nuevas tecnologías, el impacto de género puede ser totalmente negativo, ya que tal y como está estructurado el plan no se tiene en cuenta las necesidades diferenciales de hombres y mujeres. De la misma manera, si no tenemos en cuenta esas diferentes necesidades podremos contribuir a agrandar aún más la brecha de género, por ejemplo, en el acceso a las nuevas tecnologías donde hay que potenciar de antemano la utilización por parte de las mujeres en las zonas rurales donde el acceso por parte de éstas aún es menor.

- También es importante resaltar que la participación de las mujeres es menor en muchas actividades y sobretodo en el proceso de toma de decisiones, debido a su menor tiempo (asumen más cargas familiares) como a su menos hábito a la hora de participar en órganos de decisiones debido a obstáculos internos como externos. El hecho de proponer acciones para la participación, sin tener en cuenta estos condicionantes, puedo provocar que las mujeres (el 50% de la población) siga sin participar y por ende, sin conocer sus especificidades y necesidades. Este es el caso de las nuevas tecnologías. La Sociedad de la Información se posiciona como un elemento indispensable en el proceso de participación y empoderamiento, de ahí la importancia de incluir actuaciones específicas que fomenten la participación de las mujeres, sobre todo en el mundo rural. Si no existen medidas de este tipo, la brecha de género, entre hombres y mujeres, se perpetua o se agranda.

6. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

Propuestas de mejora

Es importante valorar el impacto de género en los programas que contempla el plan ya que de esta valoración depende los resultados que se obtengan y que van a afectar de forma diferencial a hombres y mujeres. Al tratarse de aspectos tan diversos y a la vez, tan importantes, como es el mejora y el desarrollo de la comarca incidiendo en lo económico, lo social y lo medioambiental, resulta imprescindible incidir desde el diagnóstico en la valoración de la integración del enfoque de género, intentando proponer soluciones a las desigualdades detectadas en la composición del plan de acción.

- Primeramente convendría resaltar la importancia de introducir indicadores de acción y de resultados desagregados por género para conocer de antemano si dichas actuaciones van a afectar de manera equitativa a hombres y mujeres, y en caso negativo, poder articular propuestas y mejoras que palien esas deficiencias.

- Señalar en el diagnóstico la situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en el ámbito de las nuevas tecnologías, señalando los diferentes desequilibrios y obstáculos por los que pueden verse afectadas para su uso, acceso y control

- Incluir objetivos de igualdad que actúen sobre la realidad diferencial de hombres y mujeres detectada en el diagnóstico y que den cumplimiento a las distintas políticas de igualdad y planes de igualdad para el medio rural.

- Introducir medidas complementarias a las actuaciones que se proponen, dirigidas a la población femenina, sobretodo que faciliten su empoderamiento desde el ámbito de las nuevas tecnologías.

- Asegurar el acceso de las mujeres en las mismas condiciones de igualdad a las Tecnologías de la Información y la comunicación, a través de acciones específicas y de cursos de formación e información.

- Las nuevas tecnologías pueden convertirse en una nueva forma de trabajo que facilite la conciliación de la vida familiar, profesional y personal (el teletrabajo), sobretodo en un territorio tan distanciado.

- Integrar de manera transversal el enfoque de género en el planteamiento de las propuestas, trabajando el género en todo el planteamiento del plan y conjugando esta transversalidad con medidas específicas. Evitar tratar a las mujeres como colectivo, sino conseguir que el enfoque de género esté presente en todas las medidas planteadas, con actuaciones dirigidas tanto a hombres como mujeres.

- Revisar el lenguaje no sexista en toda la redacción del proyecto.

5. GLOSARIO DE TERMINOS RELACIONADOS CON LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

En este glosario hemos incluido las palabras y expresiones que más usualmente se utilizan en la práctica diaria del Enfoque Integrado de Género en cualquier ámbito al cual este se aplique. Resultara muy útil para conocer y utilizar la terminología con propiedad. Esta ordenada por orden alfabético.

A

ACCION POSITIVA
La acción positiva es una ampliación de la noción de lgualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato. También son llamadas acciones afirmativas, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiara a ambos sexos.

ACOSO SEXUAL
Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la victima, es percibido por esta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus victimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.
Los estudios al respecto de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia.

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES.
Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el articulo 14 de la Constitución Española, sea una realidad mas próxima a la ciudadanía y, por ultimo, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

AGENTES DE SOCIALIZACION
Acervo de instrumentos que sirven a las sociedades para orientar nuestra conducta de forma activa transmitiendo modos de actuar, de pensar o sentir axial como valores morales propios de las sociedades, y son utilizados para asegurar la permanencia y perpetración de sus estructuras: la familia, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos, el partido político o los grupos de edad y, por supuesto, los medios de comunicación.

ANDROCENTRISMO
La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.
Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, axial como su ámbito experiencia.

ASIGNACION DE GÉNERO
Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no Asunción puede generar formas de rechazo social.

B

BARRERAS INVISIBLES
Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden que capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO
En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone masculino. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

C

COEDUCACION
Se viene definiendo como un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda.
La coeducación supone y requiere una intervención explicita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo.

CONCIENCIA DE GÉNERO
Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.
A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

CONCILIACION de la VIDA LABORAL y PERSONAL
La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.
La ambigüedad conceptual del termino conciliación no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos al; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CORRESPONSABILIDAD DOMESTICA
(Ver Reparto de responsabilidades)
Se refiere al reparto de las responsabilidades domesticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida publica potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo publico y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

D

DEMOCRACIA PARITARIA
Se define como una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política.
Los movimientos de mujeres a nivel europeo entienden la democracia paritaria más bien como un reclamo de vertebración social en un cuadro de responsabilidades compartidas tanto en el ámbito publico como en el privado domestico.
El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres la define como: un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de

ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático en un principio de democracia

DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION
La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, vindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DISCRIMINACION DIRECTA
Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de genero.

DISCRIMINACION INDIRECTA
Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.
Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

DISCRIMINACION POSITIVA
(Véase acción positiva)
Formula mediante la cual se buscar garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

DIVERSIFICACION DE OPCIONES PROFESIONALES
La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de genero.
Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades**.**

DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO
Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la publica, en función de los roles de genero tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

DOBLE JORNADA
Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domesticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

E

EMPODERAMIENTO (Empowerment)
El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que esta 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. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones 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 amenazar, 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.
axial, 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 genero, se esta hablando de algo mas que de la apertura del los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a si mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

ENFOQUE INTEGRADO DE GENERO (o MAINSTREAMING o Transversalidad de Genero o Perspectiva de Genero)
La definición mas completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: El mainstreaming de genero es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de genero 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.
Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y genero y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explicito del genero como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de genero contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión mas real y útil de cara a las actuaciones publicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas publicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no solo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad, etc.
En España el término Mainstreaming ha venido traduciéndose como Enfoque Integrado o transversalidad de Género.
En julio de 1997 el Consejo económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:
"Transversalizar la perspectiva de genero 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."

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. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

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. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que solo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

EVALUACION DE IMPACTO EN FUNCION DEL GÉNERO
Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabria esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política especifica.
La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

F

FEMINISMO
Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y practicas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una critica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.
El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/genero y de la búsqueda de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo.

FEMINIZACION DE LA POBREZA
Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

FLEXIBILIZACION
Se refiere al conjunto de medidas tomadas por gobiernos, empresas y trabajadores para eliminar restricciones y cargas, de forma que resulte posible la adaptación a las mayores exigencias de competitividad internacional y a las cambiantes exigencias de la economía de la información. Los factores aludidos han incidido en una tendencia hacia la transformación y desregulación de las relaciones laborales, dando lugar a una creciente diversidad de situaciones, algunas de las cuales no responden a la forma típica de empleo (contrato indefinido, protección social, jornada completa y lugar de trabajo determinado).

G

GÉNERO
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.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las Bias de participación económica, política y social de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO
Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

IDENTIDAD DE GÉNERO
La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de si misma y que no tiene por que 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.

INVISIBILIZACION DE LAS MUJERES
Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso mas evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El

trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

INDICADORES DE GÉNERO
Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social especifica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

M

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.

MAINSTREAMING DE GENERO
(Véase Enfoque Integrado de Genero)

MALTRATO DE MUJERES
Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. Como sabemos, en algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

MISOGINIA
La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre sédele liberar totalmente del genero femenino y por consiguiente llevar una vida generalmente basada en celibato y casi en un estado de ascesis. En la teoría feminista la misoginia esta reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

N

NUEVO CONTRATO SOCIAL
Término que hace referencia a la necesidad de desarrollar un nuevo acuerdo entre hombres y mujeres que este basado en la corresponsabilidad, que nos permita compartir el trabajo asalariado, las responsabilidades familiares y el cuidado a las personas dependientes, el poder y la toma de decisiones: en definitiva, compartir la vida. Es un desafío que incumbe no solo a las mujeres sino a toda la sociedad.

P

PATRIARCADO
La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cual define el patriarcado como el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres .a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo] determinan cual es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.

PERMISO MARENTAL/PARENTAL
Derecho individual. y, en principio no transferible de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

PERMISO POR MATERNIDAD
Licencia a la que tiene derecho un a mujer antes o después del parto, por un tiempo interrumpido determinado por la legislación y las practicas nacionales.

PERMISO POR PATERNIDAD
Es un derecho que puede ser cedido al padre una vez agotadas las semanas obligatorias de permiso para la madre.

PERTINENCIA DE GÉNERO
La pertinencia de género es una forma de analizar la realidad teniendo en cuenta la variable sexo, determinando si ésta es relevante o significativa para la actuación que se va a emprender.
La pertinencia de género establece cuando una actuación es relevante al género y se refiere a la necesidad de aplicar el enfoque de género en dicha actuación para comprobar si afectará de manera distinta a los hombres y a las mujeres que puedan participar de ella.
Conocer la pertinencia de género supone una primera aproximación para integrar de manera efectiva la perspectiva de género en cualquier política y actuación.

PLANIFICACION SENSIBLE AL GÉNERO
Enfoque activo de la planificación en el que se toman en cuenta, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente todo relativo a las diferencias entre hombre y mujer en políticas y acciones.

R

RELACION DE DEPENDENCIA
Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente menores de 16 anos, mayores de 65 y la población en edad potencialmente productiva de 16 a 65 años.

REPARTO DE RESPONSABILIDADES
Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente unido a este va el concepto de reparto de cargas domesticas, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento de dicha situación es fundamental en el momento de diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

ROL O PAPEL DE GÉNERO Y DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO
La palabra rol se utiliza por influencia de las ingles, en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual.
Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. 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 estas 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.

S

SEGREGACION HORIZONTAL
Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por trabajos típicamente femeninos (secretarias, enfermeras, maestras,etc) y trabajos típicamente masculinos (mecánicos, conductores, etc). Como concepto paliativo de esta situación, esta la ya visto diversificación de opciones profesionales.

SEGREGACION VERTICAL

Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

SEXISMO
Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

SEXO
Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SISTEMA DE GENEROS
Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, axial como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.

SORORIDAD
El concepto de sororidad proviene del latin soror, hermana, que se distingue del frater que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

T

TASA DE PARTICIPACION
Es el índice de participación de un grupo determinado expresado en porcentaje de la participación global y aplicada generalmente al empleo. Este indicador se utiliza generalmente para medir la participación en la actividad económica y se traduce en la proporción de hombres y mujeres potencialmente activos y el nivel de empleo o de búsqueda de empleo.

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.

TRABAJO REPRODUCTIVO
(Ver Rol o Papel de género y división Sexual del trabajo)
El desempeñado generalmente en el ámbito domestico, no retribuido, cuyo objetivo es garantizar el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
(Ver Enfoque Integrado de Género)

TRATA DE SERES HUMANOS Y TRATA DE MUJERES
Comercio cuyo objeto son los seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños/as, para convertirlos en esclavos modernos.
La organización Internacional para las Migraciones toma como referencia la siguiente definición: El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recibo de personas, por medio de amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, rapto, fraude, engaño, o abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o por dar o recibir pagos o beneficios, para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, para propósitos de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajos forzados o servicios, esclavitud o practicas similares a la esclavitud, servidumbre o la extirpación de órganos. El consentimiento

de una victima de trata de personas para la explotación deliberada, Serra irrelevante en los casos en que se haya utilizado alguno de los medios mencionados arriba.
Esta es la definición aprobada internacionalmente. Las causas y los mecanismos son múltiples.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO
Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.
Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cual se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito publico como en el privado.
La violencia de genero adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia domestica o familiar (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción u omisión que implique un daño, perdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público.

6. BIBLIOGRAFÍA

- CURSO "APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUIDADES Y LA TRASNVERSALIDAD DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES". ASOCIACIÓN EQ-MIND. 2008.
- ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER. SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
- GUÍA BÁSICA PARA LA INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO ITUN, PROGRAMA EQUAL. ADOS CONSULTING IKERTALDEA
- GUÍA DE APLICACIÓN PRÁCTICA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO, DE ACUERDO A LA LEY 30/2003. INSTITUTO DE LA MUJER (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES),
- GUÍA PARA IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. LIKADI.
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PRÓXIMO PERIODO DE PROGRAMACIÓN DEL FSE (2007 – 2013) UAFSE. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
- INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE INTEGRADO O MAINSTREAMING DE GÉNERO. GUÍA BÁSICA. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. LIKADI.
- LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- LA LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN.
- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS EQUAL DE INSERCIÓN. GUÍA PRÁCTICA DE APLICACIÓN. U.A.F.S.E.
- MAINSTREAMINGO O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO. MANUAL DE APLICACIÓN EN PROYECTOS DE EMPLEO. LIKADI.
- PROTOCOLO de IMPLANTACION DE MAINSTREAMING DE GÉNERO. PROYECTO EQUAL CALÍOPE. INSTITUTO DE LA MUJER 2007.
- PROYECTO EMPRENDE +. ADIMAN (ASOCIACION PARA EL DESARRROLLO INTEGRAL DE LA MANCHUELA CONQUENSE)