

# Género y políticas de cohesión social

Conceptos y experiencias  
de transversalización

Irene López (COORD.)

Paula Cirujano

Alicia del Olmo

Beatriz Sevilla

Rocío Sánchez



# Género y políticas de cohesión social

Conceptos y experiencias de transversalización



# Género y políticas de cohesión social

Conceptos y experiencias de transversalización

Irene López (COORD.)

Paula Cirujano

Alicia del Olmo

Beatriz Sevilla

Rocío Sánchez



**FIAPP**

*Fundación Internacional y para Iberoamérica  
de Administración y Políticas Públicas*



Género y políticas de cohesión social.

Conceptos y experiencias de transversalización

© Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FILAPP), 2007

© Irene López (coord.), Paula Cirujano, Alicia del Olmo, Beatriz Sevilla y Rocío Sánchez, 2007

ISBN: 978-84-8198-712-6

Depósito Legal: M-

El presente informe ha sido elaborado con la asistencia de la Unión Europea. El contenido del mismo es responsabilidad exclusiva de sus autoras y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea, de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FILAPP) o de la Oficina de Coordinación del Programa EUROsocial.

Edición a cargo de CYAN, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.

# ■ Índice

I.	Transversalización de género .....	5
1.	¿Por qué transversalizar?.....	5
2.	¿Qué es la transversalización de género? .....	9
3.	Relación entre transversalización de género y políticas específicas .	14
4.	Claroscuros de las experiencias de transversalización .....	16
II.	Género y políticas de cohesión social .....	19
1.	Género y cohesión social: una estrecha relación .....	19
2.	Acceso, Estado y ciudadanía con enfoque de género.....	25
III.	Experiencias de integración de género en los sectores de EUROsociAL .....	33
1.	Justicia .....	35
2.	Educación .....	47
3.	Empleo .....	57
4.	Fiscalidad .....	67
5.	Salud .....	78
6.	Políticas integrales de transversalización .....	86
IV.	Glosario .....	99
V.	Bibliografía .....	103
VI.	Recursos sobre género y sectores de EUROsociAL.....	117



# ■ I. Transversalización de género

## 1. ¿Por qué transversalizar?

Para responder a esta pregunta partimos del compromiso adoptado en el ámbito de la cooperación internacional, que implica la oportunidad de ampliar el impacto de las políticas públicas sobre la igualdad de género como derecho de las mujeres y vector clave de cohesión social.

Conviene recordar que existen diversos argumentos que han ido ganando terreno para apoyar a las mujeres en los procesos de desarrollo, especialmente aquellos que han tenido en cuenta la importancia de su contribución al bienestar de las familias y al desarrollo económico y social. Sin embargo, más allá de la eficiencia que han venido demostrando las mujeres en el desarrollo, la igualdad de género se fundamenta en los derechos de las mujeres como derechos humanos. Es decir, se trata de una cuestión de derechos humanos fundamentales que todo Estado y sociedad democrática debe promover y garantizar.

El *gender mainstreaming* o “transversalización”<sup>1</sup> de género es una estrategia para promover la igualdad de género, adoptada de manera explícita en el ámbito de la cooperación internacional en la Plataforma para la Acción de Beijing en 1995. Se refiere a la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género: “(...) los

---

1. Ambos términos los utilizamos aquí como sinónimos, si bien preferimos elegir la palabra “transversalización” por ser un término de la lengua española y usualmente aplicado por el movimiento de mujeres y los sistemas públicos de los países de América Latina, además de la CEPAL. Otros términos que también podemos encontrar para referirse a este concepto son “horizontalidad” o “intersectorialidad”. También podemos utilizar como sinónimo la expresión “integración de género” o “integración del enfoque o perspectiva de género” en las políticas públicas, poniendo el énfasis en el proceso cualitativo e impregnativo de transformación de las mismas que generará cambios sustanciales hacia una mayor igualdad de género en las políticas y organizaciones.

gobiernos y otros actores deben promover una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y, para ello, antes de que se adopten las decisiones, debe hacerse un análisis de los efectos sobre las mujeres y los hombres, respectivamente”.

A partir de ese momento, la transversalización ha formado parte de la base del diálogo político y el intercambio de experiencias en igualdad de género entre los gobiernos y sociedades civiles de la Unión Europea y América Latina.

La transversalización de género se refiere al hecho de que las cuestiones de igualdad de género se integren en todas las políticas públicas, dejando de ser cuestiones marginales o asociadas solamente a determinadas políticas sociales tradicionales (como familia, por ejemplo) y proponiéndose como una estrategia complementaria a las “políticas nacionales de la mujer” o “políticas específicas dirigidas a las mujeres”. Éstas enfocan directamente determinados problemas de la desigualdad de género, pero que no son suficientes para contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan tener las políticas generales.

El propio término inglés de *gender mainstreaming* implica el hecho de otorgar mayor importancia a la dimensión de género, buscando hacerla formar parte del *mainstream* (“corriente principal”) de las políticas públicas, del desarrollo humano y económico. Es decir, la estrategia de transversalización supone una alternativa frente a la marginalización de los temas de género y una visión más amplia y complementaria a las tradicionales políticas de igualdad de oportunidades, que puede contribuir en mayor medida al logro de una mayor igualdad de género y, por tanto, a una mayor cohesión social.

### Los pros de la transversalización de género

- Implica dar una mayor importancia a la igualdad de género, superando la histórica marginalización de estas cuestiones de la agenda política y de las instituciones implicadas.
- Implica una comprensión más adecuada de las relaciones de género en la realidad social y política, en todas sus dimensiones e interconexiones.
- Implica mayores posibilidades de aprovechar y movilizar recursos para la igualdad de género.
- Implica mayores oportunidades de transformación de las relaciones de género hacia adentro de las instituciones y organizaciones, y también en sus intervenciones (“en el actuar” o “en los productos”).

- Implica un proceso de aprendizaje y enriquecimiento de las instituciones u organizaciones, pues están convocadas todas y todos, lo que implica la oportunidad de profundizar en el cambio también desde los hombres como género.
- Implica mayores oportunidades de participación igualitaria de mujeres y hombres y sus respectivas necesidades en el funcionamiento de la institución u organización.
- Implica el desarrollo de instituciones y políticas más afines a los derechos humanos, al desarrollo humano, a la participación, a la paridad y, en definitiva, promotoras de cohesión social.

La Unión Europea ha hecho suyo el principio de transversalidad adoptado en la Conferencia de Beijing. Ya en 1996, la Comisión lo expresaba en su Comunicación, según la cual es necesario fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las acciones y las políticas a todos los niveles<sup>2</sup>. El Tratado de Ámsterdam de 1999 recogerá de manera explícita en los artículos 2 y 3 el compromiso de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las acciones y objetivos de la Comunidad Europea. Desde entonces el *gender mainstreaming* se ha convertido en una importante estrategia para alcanzar el objetivo de la igualdad de género.

En cuanto a la política de desarrollo, la UE considera que la promoción de la igualdad de género es crucial para el desarrollo. En primer lugar, porque la discriminación por género es una violación de los derechos humanos y, además, porque es un obstáculo para el desarrollo económico y social. Al mismo tiempo, la UE reconoce la igualdad de género como una cuestión transversal, relevante para todas las áreas de la cooperación europea para el desarrollo<sup>3</sup>, así como en todos los mecanismos puestos en marcha para mejorar la calidad de la ayuda externa de la UE<sup>4</sup>.

2. Comunicación de la Comisión. "Integrar la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias". 21.02.1996. COM (96) 67 final.

3. Comunicación sobre la política de desarrollo de la Comunidad Europea COM (2000) 212 final, 26.4.2000 y Reglamento n° 806/2004 de 21 abril, 2004 sobre la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo que incluyó como principales objetivos: el apoyo a la transversalización de género en todas las áreas de la cooperación para el desarrollo, combinado con medidas específicas a favor de las mujeres; y el apoyo a las propias capacidades, públicas y privadas de los países del Sur. Más recientemente interesa destacar también la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre Igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo de 3 de Marzo de 2007, en la que destaca la transferencia de buenas prácticas en igualdad.

4. Comunicación de la Comisión de 16 mayo, 2000. Rev. 8 sobre la reforma de la gestión de la asistencia externa.

Por su parte, los países de América Latina comparten con la UE el principio de igualdad de género tal como se recogió y desarrolló en la CEDAW<sup>5</sup> y la transversalidad de género como principio adoptado en Beijing, y que está implicando la nueva agenda del desarrollo y la cooperación internacional del siglo XXI<sup>6</sup>.

La Declaración del Milenio, aprobada en septiembre de 2000 por los Estados miembros de Naciones Unidas, establece un conjunto de objetivos y metas de desarrollo para avanzar en la construcción de un mundo más igualitario y sitúa la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como objetivo específico de la agenda global (Objetivo 3 de Desarrollo del Milenio) y condición indispensable para el logro de los demás objetivos: “debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres”; y compromete a los países a “promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y estimular un desarrollo que sea verdaderamente sostenible”<sup>7</sup>.

La práctica del seguimiento y desarrollo de los ODM en América Latina está implicando la cuestión de la transversalización de la dimensión de género en cada uno de ellos, incluyendo elementos conceptuales que la explicitan y estrategias e indicadores que permiten su puesta en práctica, como se refleja en los trabajos auspiciados por CEPAL<sup>8</sup>.

En definitiva, la estrategia de la transversalidad de género forma parte del bagaje conceptual y de la agenda política de más alto nivel de las políticas de desarrollo y cooperación internacional compartidas por Europa y América Latina en los albores del siglo XXI.

---

5. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres de 1979, especialmente en las siguientes áreas: el derecho a la educación y a la salud, los derechos políticos y de participación en la vida pública, derecho al empleo, derechos económicos y sociales, derechos civiles y derechos culturales.

6. En este sentido pueden consultarse las importantes aportaciones desarrolladas en América Latina a raíz de la celebración de las Conferencias Regionales de Mujeres de América Latina y el Caribe, preparatorias de la Conferencia de Beijing, Beijing+5 y Beijing+10.

7. Lo cual equivale al reconocimiento de la interdependencia e interrelación del objetivo de igualdad entre los géneros con todos los otros objetivos de desarrollo. Así como al reconocimiento de que el desarrollo no será verdadera sostenible si no hay igualdad de género.

8. Véase Cirujano, Paula y López, Irene. *Género en los ODM: argumentos y orientaciones metodológicas para la Cooperación Española con América Latina*. Informe final del proyecto de investigación. Fundación Carolina y Universidad Autónoma de Madrid, 30 de marzo de 2007.

## 2. ¿Qué es la transversalización de género?

La transversalización de género ha sido definida poniendo el énfasis en dos perspectivas que consideramos complementarias: el efecto de las políticas sobre mujeres y hombres, por un lado, y el propio proceso político institucional y de desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo esas políticas de igualdad de género, por otro.



En último término, la estrategia de transversalización busca generar una mayor igualdad de género en nuestras sociedades. Pero qué duda cabe que para ello se requiere la transformación, reforma o reorganización de las instituciones y políticas, de modo que adquieran las capacidades necesarias para promover políticas con igualdad de género y que ellas mismas sean igualitarias. Se trata, por tanto, de dos miradas o puntos de vista complementarios de la transversalización: desde las instituciones productoras y gestoras de políticas o desde el efecto de esas políticas sobre las mujeres y los hombres que deben beneficiarse de los derechos y las oportunidades en condiciones de igualdad.

### 2.1. La perspectiva del impacto de género

La importancia de integrar la perspectiva de género en toda política pública tiene que ver con el hecho de que el género forma parte ineludible de nuestra identidad, determina nuestras circunstancias vitales y nuestras oportunidades para acceder y decidir sobre los recursos necesarios para satisfacer nuestras necesidades, dependiendo de si somos hombres o mujeres.

Ser hombre y ser mujer tiene significado en todas las culturas. En todas ellas existen diferencias en los roles<sup>9</sup> y desigualdades de género<sup>10</sup> que se traducen en un acceso desigual a los recursos y oportunidades sociales. Así, la construcción sociocultural de género implica diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres que inevitablemente se verán afectadas en algún sentido por las políticas públicas. Por ello se habla del impacto de género de las políticas públicas y ello es especialmente relevante para las políticas de cohesión social.

Dicho de otro modo, si mujeres y hombres tienen vidas diferentes, tendrán necesidades distintas, lo cual merece la pena sea considerado por parte de las políticas de cohesión social.

Cuando se habla de políticas neutras en términos de género, en realidad, se trata más bien de políticas “ciegas” al género, pues todas tienen algún tipo de impacto, sea negativo o positivo en términos de igualdad de género. La supuesta “neutralidad” de las políticas generales, al igual que el principio de igualdad formal, encubre la realidad *de facto* de las discriminaciones de género persistentes en nuestros contextos sociales y culturales. Que una política o una ley sea concebida en términos generales para todos los individuos no significa que vaya a beneficiar por igual a todos ellos.

Ésta es la visión que se reflejó en la citada Plataforma para la Acción de Beijing y de manera más detallada en la siguiente definición de las Naciones Unidas:

El proceso de transversalización/integración de la perspectiva de género se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada<sup>11</sup>.

Desde esta perspectiva, la transversalización de género implicaría diseñar e implementar proyectos, programas y políticas de desarrollo que

---

9. Véase el concepto de “roles de género” en el glosario.

10. Véase el concepto de “desigualdades de género” en el glosario.

11. Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming. Geneva: United Nations Economic and Social Council, 1997. <http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>.

dejaran de tener efectos negativos y comenzaran a generar efectos positivos y transformadores de las relaciones de género. El siguiente cuadro refleja el grado de integración de la perspectiva de género en una política pública.

## CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CON RESPECTO AL GÉNERO

Negativo al género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas</li> <li>Usa normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género</li> </ul>
Sensible al género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se considera que el género puede ser relevante para el logro de los objetivos de desarrollo</li> <li>Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeorados ni mejorados o</li> <li>Se incide en las normas y roles de género y el acceso a los recursos en la medida que sea útil para el logro de los objetivos</li> </ul>
Positivo al género	<ul style="list-style-type: none"> <li>El género es central para el logro de objetivos de desarrollo positivos</li> <li>El cambio de las normas y roles y del acceso a los recursos es un componente importante para el logro de los objetivos</li> </ul>
Transformador del género	<ul style="list-style-type: none"> <li>El género es central para la promoción de la igualdad de género y para el logro de objetivos de desarrollo positivos</li> <li>La transformación de relaciones desiguales de género para promover que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres es fundamental</li> </ul>

Fuente: inspirado en el glosario sobre género del INSTRAW.

### 2.2. La perspectiva de las capacidades institucionales

El Consejo de Europa define el *gender mainstreaming* como “la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas<sup>12</sup>”.

12. Consejo de Europa. Grupo de especialistas en mainstreaming. Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Instituto de la Mujer, Madrid, 2001.

Es decir, el proceso de reorganización, mejora, desarrollo y evaluación no es un resultado en sí mismo sino sólo en la medida en que implica que la igualdad de género se incorpore a las políticas, resultando en una mejora en términos de igualdad de género, de modo complementario con la perspectiva del impacto de género.

La idea de “reorganización” remite a la dimensión organizacional, y “la mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos”, a sus distintos elementos, tanto de carácter técnico como político-institucionales, para la integración sistemática de la dimensión de género que implica el *gender mainstreaming*.

Este enfoque pone el énfasis en las capacidades de la propia institución para llevar adelante políticas orientadas a la promoción de la igualdad de género.

De este modo, esta perspectiva conecta con la llamada “institucionalización” de género que puede definirse como el proceso a través del cual la integración sistemática de género forma parte de las prácticas y rutinas cotidianas de la organización<sup>13</sup>. El proceso de institucionalización ha sido documentado en todos sus elementos como puntos de entrada u oportunidades para ir abordando la integración de género en una determinada organización o institución<sup>14</sup>.

Varias autoras<sup>15</sup> han llamado la atención sobre los peligros de una visión parcial del proceso de transformación político-institucional para que se produzca una verdadera estrategia de transversalización. Tal visión parcializada puede producirse porque se entienda que basta con introducir sólo ciertos elementos correctores, indicadores o herramientas en el nivel técnico<sup>16</sup>, porque se considere que con la adopción de documentos de política —sin prever recursos y herramientas técnicas y operativas— es suficiente, o porque

---

13. Rico, María Nieves. *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*. CEPAL, Lima, 2000.

14. Véase Carol Lévy. *Institucionalización del género en las políticas y planificación de los asentamientos humanos*. Londres, 1995.

15. Rounaq, Jahan. *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. Ed. Zed Books, Londres, 1995.

16. Es lo que Marcela Lagarde llama “enfoque aséptico de género” en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Ed. Horas y horas. Madrid, 1994.

sólo se enfoquen algunos momentos o partes de los procesos políticos. Es decir, en general, porque se añaden algunos elementos o componentes sin que se produzcan cambios de fondo en la política, en la estructura y en la cultura organizacional.

Sin embargo, y de acuerdo con la definición del Consejo de Europa, la transversalización es un proceso que implica tanto las capacidades de las instituciones como las políticas en todos sus niveles (internacional, nacional, regional y local) y etapas (identificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación)<sup>17</sup>.

Las capacidades necesarias de las instituciones<sup>18</sup> tienen que ver, básicamente, con el marco político, los recursos asignados, la estructura y la cultura organizacional. Entre otros, se pueden señalar los siguientes elementos fundamentales del proceso:

- Establecer conceptos claros anclados en una decidida voluntad política.
- Fortalecer las políticas específicas de modo complementario a esta estrategia.
- Asignar estructuras organizativas que reflejen las prioridades políticas.
- Aplicar el análisis de género<sup>19</sup> de manera sistemática, incluyendo datos desagregados y estadísticas de género.
- Poner en marcha sistemas de asignación clara de responsabilidad y rendición de cuentas.
- Desarrollar el trabajo en red.
- Promover una cultura organizativa orientada hacia la igualdad de género.
- Asignar recursos financieros y humanos (especialistas en género) adecuados y suficientes.
- Desarrollar programas de formación en género.
- Diseñar sistemas de seguimiento y evaluación de la estrategia.

---

17. La identificación resulta un momento especialmente relevante para el diseño adecuado de las políticas, por lo que es desde este momento cuando hay que considerar los problemas de desigualdad de género que puedan verse involucrados, pues en caso contrario difícilmente se podrá diseñar una política adecuada, adaptada a la realidad, ni después medir los impactos de la misma.

18. La reflexión del análisis intraorganizacional pone énfasis en la siguiente cuestión: ¿Puede una organización no igualitaria promover políticas orientadas hacia la igualdad entre mujeres y hombres?

19. Véase el glosario.

No olvidemos que el *gender mainstreaming* es una propuesta transformadora<sup>20</sup>, que necesariamente genera cambios en las mismas instituciones y en las formas de hacer política, hacia modelos y estructuras más equitativas.

Como lo expresó una organización de mujeres colombianas: “No se trata de obtener solamente una parte más grande del pastel, se trata de cambiar su receta”. O, utilizando el símil de la integración de los inmigrantes, es ampliamente compartida la idea de que no es posible una verdadera integración de estas comunidades si no se da asimismo un proceso de cambio en la propia sociedad de acogida.

### 3. Relación entre transversalización de género y políticas específicas

La UE, desde la adopción del *gender mainstreaming*, ha venido explicando su calidad de componente de una estrategia “dual” para la igualdad de género, donde acciones positivas y transversalización de género son estrategias complementarias y diferentes.

Las políticas y estructuras específicas son necesarias, y lo seguirán siendo por mucho tiempo, porque la integración no existe en la práctica: es obvio que el proceso de integración en la “corriente principal” no ha sido todavía desarrollado suficiente ni adecuadamente y nada muestra que convenga prescindir de iniciativas específicas para la igualdad de género, sino más bien todo lo contrario: conviene reforzarlas y profundizar en ellas.

De acuerdo con el Consejo de Europa, la diferencia principal entre la transversalización y las políticas específicas de igualdad de género reside en los actores y sectores implicados.

El problema inicial para las formas “tradicionales” de la política de igualdad es un problema específico resultante de la desigualdad entre géneros. Para resolverlo se desarrolla una política específica mediante un mecanismo de igualdad.

---

20. Esta idea global y transformadora del *gender mainstreaming* que trata de superar una visión de “mero añadido” de las cuestiones de género a los procesos políticos e institucionales fue teorizada en 1995 por Rounaq, Jahan en *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. Londres: Zed Books.

## POLÍTICAS ‘TRADICIONALES’ DE IGUALDAD FRENTE A LAS POLÍTICAS DE TRANSVERSALIZACIÓN

	PUNTO DE PARTIDA	ESTRATEGIA	ACTORES
Políticas “tradicionales” de igualdad (rapidez/eficacia)	Problema específico de desigualdad de género	Política específica para atender ese problema	Mecanismo de Igualdad
Ejemplos	Discriminación en el empleo	Política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo	Instituto de la Mujer
Transversalización (potencial de cambio)	Política ya existente	Reconstrucción de la política con perspectiva de género	Desarrollo de capacidades de los actores normalmente responsables
Ejemplos	Política de empleo	Política de empleo con perspectiva de género	Ministerio de empleo con género transversalizado

Fuente:  
elaboración propia  
en base a las  
propuestas del  
Consejo de  
Europa.

El punto de partida para la transversalización es una política ya existente. El proceso político se reconstruye para que los actores comúnmente involucrados tengan en cuenta una perspectiva de género y se alcance la meta de la igualdad de género.

La transversalización es una estrategia fundamental que puede llevar cierto tiempo implementar pero que presenta un fuerte potencial de cambio. Las formas tradicionales de las políticas de igualdad pueden actuar con mucha más rapidez, pero se limitan, en general, a áreas específicas de política.

Alguno de los principales retos de la transversalización es que los actores normalmente involucrados en las políticas no tienen las capacidades necesarias para abordar las cuestiones de género. Más complejo resulta cuando no se comprende o comparte la propuesta, lo que puede generar importantes resistencias a su puesta en práctica.

Las políticas específicas de igualdad de oportunidades para las mujeres han constituido un espacio “de mujeres” por antonomasia, mientras que el espacio

del *mainstreaming* o “transversalización” de género es el espacio mixto, donde se ponen en juego en directo los problemas de las relaciones y desigualdades de género.

Ambos espacios son importantes para promover la igualdad de género y resultan estratégicamente complementarios. El espacio de la transversalización es más novedoso y plantea importantes resistencias y retos, por lo que requiere de nuevas estrategias y herramientas de impulso. Seguro requerirá de una energía y actitud distinta de parte de las y los activistas, que pueden encontrarse con un ambiente hostil y habrán de desarrollar gran paciencia y pedagogía. Las habilidades de negociación y la búsqueda de alianzas serán unas de las claves. Otra será la de acometer un proceso de transformación de la organización liderado por el nivel de dirección, y la implicación de los hombres será una condición necesaria.

Éstas y otras condiciones han sido desarrolladas por distintos marcos de análisis, tratando de delimitar los principales elementos y retos de los procesos de transversalización en la práctica de las organizaciones.

#### 4. Claroscuros de las experiencias de transversalización

Tanto la Unión Europea y sus Estados miembros como los países de América Latina están comprometidos en distinta medida con este proceso, si bien en la mayor parte de los casos se requieren esfuerzos importantes para trasladar la retórica de la transversalización a la realidad y la práctica de las instituciones y políticas. Es decir, para evitar el llamado “desvanecimiento” o “evaporación” de las políticas de género<sup>21</sup>.

La Unión Europea ha desarrollado desde el año 2000 programas de trabajo para la puesta en práctica de estas orientaciones, además de evaluaciones que han puesto de manifiesto la dificultad de *closing the gender policy-practice gap*<sup>22</sup>, es decir, las dificultades que en materia de transversalización

---

21. Longwe, S. H. (1995). “The Evaporation of Policies for Women’s Advancement”. En *A Commitment to the World’s Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond*. Noeleen Heyzer (ed.). UNIFEM. Nueva York.

22. La Comisión Europea encargó un informe a One World Action. *Closing the Gender Policy-Practice Gap European Community Development Co-operation. Overview of Recent Research on Bridging the Gap. Conclusions and Recommendations*, junio, 2003, para investigar las causas del salto entre la política y la práctica de género, en el que se reveló la necesidad de

de género encuentra la traducción de la retórica política en práctica adecuada y sostenible.

En la revisión de Beijing+5 (2000)<sup>23</sup> se constató que los principales obstáculos en relación con la puesta en práctica del *gender mainstreaming* tenían que ver con la falta de un adecuado financiamiento y recursos humanos, así como de voluntad política. Ello se agrava por la insuficiente comprensión de la igualdad y transversalización de género en las estructuras gubernamentales, así como por la persistencia de los estereotipos de género y las actitudes discriminatorias. La competencia con otras prioridades gubernamentales, la existencia de mandatos poco claros y la ubicación marginalizada de los mecanismos de igualdad de género en las administraciones públicas también representan importantes desafíos, junto con la falta de datos desagregados por sexo y edad en múltiples áreas y la escasa aplicación de sistemas de evaluación de los progresos. Por último, qué duda cabe que la insuficiente participación de la sociedad civil impide desarrollos más ambiciosos para la estrategia.

Parece claro que el proceso de *mainstreaming* de género es lento, de largo plazo, y necesita de recursos sostenibles de impulso, control y vigilancia. De acuerdo con la experiencia nacional y comparada de algunos países de la UE, factores que parecen favorecer el proceso de manera clara son: las estadísticas desagregadas, los altos niveles de conciencia y los programas de capacitación, gestión y control políticos claramente definidos, es decir, sistemas claros y transparentes de rendición de cuentas<sup>24</sup>.

#### Planes de transversalización: Finlandia y Suecia<sup>25</sup>

El Plan de Acción (2004-2007) para la Igualdad de Género de Finlandia ha centrado el proceso de *mainstreaming* en cuatro dimensiones: formación en *mainstreaming* y generación de datos, evaluación del impacto de género de la legislación, evaluación del impacto de género del presupuesto y *mainstreaming* en las actividades de los ministerios.

---

clarificar conceptos, estructuras organizativas que reflejen las prioridades políticas, análisis de género, sistemas de asignación clara de responsabilidad y rendición de cuentas, recursos financieros y humanos, formación, seguimiento, diálogo político, partenariado y trabajo en red.

23. La aplicación de los compromisos adoptados en la IV Conferencia Mundial de Beijing sobre las Mujeres fue revisada por primera vez en el año 2000 (Beijing+5). La segunda revisión se produjo en 2005 (Beijing+10).

24. Sterner, Gunilla y Biller, Helene. *Gender Mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level*, Estocolmo, Ministerio de Integración e Igualdad de Género, 2007.

25. *Op. cit.* pp. 26-35.

También ha habido un importante énfasis en el fortalecimiento de la estructura organizativa: los ministros tienen su propio grupo de trabajo en igualdad de género y un grupo interministerial que monitorea el Plan de Acción del gobierno para la Igualdad de Género.

Por su parte, el plan sueco resulta especialmente interesante tanto desde la perspectiva de los sistemas de coordinación puestos en práctica como desde los métodos y herramientas<sup>26</sup>.

En definitiva, qué duda cabe que el proceso de transversalización requiere de la implicación de toda la organización, en todas sus áreas, departamentos, sectores y niveles de toma de decisiones. Y que requiere capacidad de análisis de género y comprensión de la dimensión de género hacia adentro de la organización y hacia fuera en todas sus manifestaciones, además del abordaje de resistencias y necesidades de manera sistemática.

Es decir, requiere de un programa de trabajo y de la voluntad firme de ponerlo en práctica de manera ampliamente participada y teniendo en cuenta todas las implicaciones subjetivas y personales.

Una de las conclusiones que se deriva de la práctica es que se han desplegado más esfuerzos en el terreno de las capacitaciones y métodos que en la creación de estructuras de soporte del *mainstreaming*, lo que resulta muy significativo del momento en que puede encontrarse la estrategia: más en los preparativos que en las estructuras, pues se prefiere más capacitar que responsabilizar y pedir cuentas. En este sentido, las políticas específicas y la rendición de cuentas generada en los informes para la CEDAW y Beijing constituyen acicates muy interesantes a tener en cuenta en el camino.

---

26. Véase más información sobre este plan en el capítulo 3 del documento, “Experiencias de integración de género en los sectores de EUROsocial”.

## ■ II. Género y políticas de cohesión social

### 1. Género y cohesión social: una estrecha relación

La igualdad de género constituye tanto una estrategia como un objetivo de la cohesión social, por lo que su inclusión en el marco conceptual de EUROsocial contribuirá a la mejora del sistema de gestión de conocimientos del programa:

- facilitando la integración de experiencias de transversalización de género en iniciativas de cohesión social;
- posibilitando la oferta y demanda de intercambios en *gender mainstreaming* y cohesión social, e
- incluyendo el diagnóstico de las desigualdades de género en la situación de un territorio en términos de cohesión social.

#### 1.1. La paradoja de género de la cohesión social

La cohesión social es un atributo de las sociedades que implica la igualdad de oportunidades para que la población pueda ejercer sus derechos fundamentales y asegurar su bienestar, sin discriminación de ningún tipo y atendiendo a la diversidad.

Sin embargo, la construcción social de los géneros produce desigualdades entre mujeres y hombres para acceder a las oportunidades y ejercer los derechos fundamentales, así como en el acceso y control de los recursos necesarios para asegurar su bienestar. En todas las sociedades se producen discriminaciones por razón de sexo y se desatienden los distintos puntos de vista y experiencias que pertenecen al universo de las mujeres, que no son considerados diversos, sino asimilables a la pauta masculina predominante<sup>1</sup>.

---

1. Dice Marcela Lagarde que son “los sujetos de la diversidad”, es decir, los sujetos sometidos a formas peculiares de marginación quienes, al recrear sus historias e identidades particulares,

En este contexto, se produce lo que podemos llamar “la paradoja de género de la cohesión social”: las mujeres son las principales proveedoras de cohesión social en términos de cuidados y formas de relación, a la vez que las principales excluidas de la cohesión social en términos de igualdad de oportunidades, ciudadanía y participación.

### Las mujeres como proveedoras de cohesión social

La cohesión social implica aumentar y redistribuir el gasto público, por lo que los sistemas fiscales son de gran importancia. Una parte importante del gasto público es sustituido por el trabajo voluntario, impago, de las mujeres. El cuidado de personas es una de las necesidades y derechos básicos en nuestras sociedades, base del bienestar y del desarrollo personal que, sin embargo, no se considera en términos de aporte de las mujeres a las políticas de cohesión social.

El Estado delega buena parte de su responsabilidad de servicio público en las mujeres como proveedoras de cuidados que constituyen una aportación gratuita a la cohesión social, y a los ingresos del Estado, que, sin embargo, no es contabilizada como tal en las cuentas nacionales.

Buena parte del gasto público se financia con el aporte de trabajo impago de las mujeres. Las políticas de redistribución para la cohesión social deberían tenerlo en cuenta.

Además, el Estado ingresa los activos del cuidado sin tener que recaudarlos. El cuidado es un ingreso gratuito aportado por las mujeres al Estado, un “impuesto naturalizado” porque no hace falta recaudarlo por vía tributaria, no tiene coste de gestión (no es necesaria una agencia pública que lo gestione) y no es necesaria la coerción para ello, ya que es dado por “naturaleza”.

De este modo, el Estado ha adquirido una deuda pública histórica con las mujeres, no sólo de reconocimiento como contribución (ingresos) sino

---

realizan la crítica a la modernidad y a su más valiosa promesa: el desarrollo. Las mujeres, los pueblos indígenas, los trabajadores urbanos y rurales, la ciudadanía, los ambientalistas y ecologistas (...), todos coinciden en reivindicar su derecho a la diversidad y no se reconocen en la unicidad del sujeto histórico ni aceptan la existencia de nada con ese nombre. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Ed Horas y horas, Madrid, 1996, pp. 9-10.

también en términos de inversión pública y orientación del presupuesto nacional hacia la igualdad de oportunidades, la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, ya que, precisamente, y a pesar de su aporte, las mujeres resultan excluidas de la cohesión social en términos de ciudadanía y ejercicio efectivo de sus derechos.

### **La exclusión de las mujeres de la ciudadanía y los derechos**

La clásica división entre “lo público” y “lo privado” sitúa a las mujeres, de acuerdo a sus roles de género, en una posición de conflicto para el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación política y social. Las necesidades de conciliación del trabajo productivo y reproductivo también tienen importantes repercusiones en sus oportunidades para acceder a los derechos y el bienestar, así como para salir de la pobreza y la exclusión. Lo cual significa que el aporte de las mujeres a la cohesión social se fundamenta en su propia exclusión dando como resultado un desequilibrio entre el aporte de las mujeres a la cohesión social y las oportunidades para hacer valer sus derechos ciudadanos.

Las mujeres se sienten en muchos casos excluidas de la comunidad, alejadas de preocupaciones públicas o políticas, desconfían de las instituciones y participan escasamente en los espacios de toma de decisiones, lo que repercute en el sentimiento de que “nosotras no somos ciudadanas”. Cuando participan, lo hacen con mayores dificultades, teniendo que demostrar en mayor medida su valía y sometidas a escrutinio constante, además de limitadas por el llamado “techo de cristal” y obligadas a adaptarse a una cultura y formas de hacer política masculinizadas<sup>2</sup>.

La desigualdad de género es también causa de pobreza, injusticia y exclusión. El crecimiento económico no puede seguir basándose en el trabajo impago de las mujeres y la legitimidad de los regímenes democráticos y sus instituciones se resienten cuando la representatividad de sus mujeres se sitúa por debajo del 30%.

Difícilmente podrá la acción pública estatal cumplir con su objetivo de cohesión social, garantizando que la ciudadanía pueda ejercer sus derechos

---

2. Véase Valcárcel, Amelia. *La política de las mujeres*. Ed. Cátedra, Madrid, 1997.

fundamentales, si no se abordan las cuestiones de desigualdad de género que se manifiestan en la feminización de la pobreza, la violencia de género, la menor participación política de las mujeres, la desigualdad laboral y salarial, el analfabetismo femenino o la dificultad de éstas para tener una salud sexual y reproductiva plena, entre otros problemas que claramente afectan a las mujeres de América Latina.

En estas circunstancias, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres constituye un desafío de primer orden para superar la “paradoja de género de la cohesión social” y alcanzar más altas cotas de cohesión social en una sociedad.

Garantizar que el conjunto de la ciudadanía pueda ejercer sus derechos es una de las obligaciones del Estado democrático. Ello implica la necesidad de que el Estado promueva políticas orientadas a impulsar la ciudadanía activa de las mujeres, su participación en los distintos ámbitos de toma de decisiones y su sentimiento de pertenencia a una comunidad<sup>3</sup>.

Además, qué duda cabe que las políticas de transversalización y las acciones específicas dirigidas a las mujeres necesitan de presupuestos adecuados y sostenibles que sean capaces de proveer los recursos necesarios para su puesta en práctica, incluidos los estudios de impacto de género de las políticas públicas, la formación del personal técnico y de los responsables políticos en materia de género, la contratación de especialistas de género que puedan identificar los objetivos de igualdad y asesorar sobre cómo ponerlos en práctica, el desarrollo y uso de indicadores sensibles a género así como la desagregación de información y datos por sexo.

El papel del Estado es clave en la promoción de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres. Sin embargo, hay problemas de género que sólo recientemente han sido considerados dignos de atención pública, porque eran considerados privados, propios del espacio de la familia o las relaciones personales, no relevantes para la agenda pública, como es el caso de la violencia de género o el cuidado de los niños y niñas, familiares y personas dependientes o la salud sexual y reproductiva, entre otros.

---

3. Como afirmaba el PNUD en su informe de desarrollo humano de 1995, muchas mujeres nunca participaron en la elaboración del marco jurídico-político en el que les toca vivir.

De ahí la importancia del movimiento social de mujeres y sus aportaciones a la construcción de nuevas orientaciones políticas capaces de incluir los intereses y necesidades de género y los diversos problemas generados por las desigualdades. El empoderamiento de las mujeres es, pues, un aspecto íntimamente ligado a la cohesión social, pues permitirá la integración de sus aportes y puntos de vista en las políticas públicas.

La cohesión social también implica el desarrollo de políticas públicas y mecanismos de solidaridad entre individuos, colectivos y generaciones. Tal solidaridad supone un reparto de roles, tareas, espacios y valoraciones más equitativo para mujeres y para hombres.

## 1.2. Los principios de la cohesión social incluyen la igualdad de género

La igualdad de oportunidades, sin discriminación y con atención a su diversidad, incluye “la igualdad de género”, entendida como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para realizar plenamente sus derechos fundamentales.

La igualdad entre mujeres y hombres significa la misma valoración de su experiencia, conocimientos y valores, así como iguales oportunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural y beneficiarse de sus resultados, en igualdad de condiciones. Promover la igualdad entre mujeres y hombres no significa hacer de ellos algo idéntico, sino más bien, equivalente, es decir, significa otorgarles igual valoración. En definitiva, la igualdad de género implica, por tanto, acabar con las discriminaciones basadas en el sexo, otorgando el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres en una sociedad determinada.

La promoción del bienestar del conjunto de la población “incluye las necesidades de género”, es decir, aquellas que derivan de los distintos roles, responsabilidades y oportunidades que tienen mujeres y hombres por su pertenencia a un género.

Es lógico sostener que en función de sus respectivas áreas de experiencia sus opiniones y puntos de vista sobre el bienestar sean diferentes. Del mismo modo, la definición de sus necesidades e intereses, tienen que ver con acabar con las diversas formas de discriminación por las que pueden verse afectadas en sus vidas: un reparto más equitativo de roles y responsabilidades familiares, mayor valoración del trabajo reproductivo, la erradicación de la violencia de género, mayores cotas de salud sexual y reproductiva, independencia económica, mayor autonomía para tomar decisiones en relación con lo que

afecta a sus vidas, fin de la discriminación en la educación, en el acceso al empleo, en el desarrollo de la carrera profesional, en la participación política... entre otros muchos intereses de género que determinan el bienestar.

El sentimiento de pertenencia y la participación activa de las mujeres como ciudadanas plantea retos importantes para la cohesión social de nuestras sociedades.

La relación de las mujeres con el espacio público/político es muy diferente a la de los hombres, lo que implica uno de los principales desafíos de género a la cohesión social.

La participación de las mujeres de este ámbito y su apropiación del mismo es aún hoy muy precario, así como el ejercicio del poder formal. Las limitaciones al ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres tienen que ver con su histórica exclusión y la persistencia del modelo de género que atribuye lo público a los hombres y lo privado a las mujeres como espacios separados e irreconciliables.

Sin embargo, no hay plena ciudadanía, ni por ende, cohesión social sobre la base de la exclusión. No hay plena ciudadanía si no hay plena ciudadanía de las mujeres y ello implica necesariamente una participación cualificada desde sus intereses y necesidades de género y una transformación de las políticas públicas para orientarlas hacia la igualdad de género. También implica un mayor sentimiento de pertenencia de las mujeres al proyecto político común, a la comunidad como espacio propio y compartido.

Pero el proceso ha de ser también inverso: si las mujeres han de ver garantizado en mayor medida su acceso al ámbito público y de toma de decisiones políticas, el concepto de ciudadanía debe incluir también una redistribución de la responsabilidad de los cuidados a la infancia, las personas mayores y las dependientes tanto por parte de las mujeres como de los hombres, favoreciendo y fomentando la relación de los hombres con el espacio privado/familiar y su corresponsabilidad en los roles y funciones dentro este espacio.

La solidaridad entre colectivos, territorios y generaciones implica también la “equidad de género”, es decir, la justicia y solidaridad entre hombres y mujeres a través de la redistribución de los recursos y bienes materiales y simbólicos.

La equidad de género significa que nuestras sociedades deben “hacer justicia” con las mujeres. Ello significa, en primer lugar, reconocer su aporte a la

cohesión social, poniendo de relieve su contribución a la generación de lazos de solidaridad: a la economía, a financiar el gasto público y amortiguar la retirada de los servicios sociales, a la supervivencia de los hogares. Como agentes de cohesión social un alto porcentaje de mujeres latinoamericanas lidera hogares monoparentales (del 30% al 40% en el Caribe), haciéndose cargo solas de la supervivencia del hogar y la familia.

Frente a una idea formal o retórica de la igualdad, la cohesión social para las mujeres significa la puesta en marcha de claras y contundentes medidas de justicia distributiva, en forma de acciones positivas y sistemas de cuotas. No son ningún privilegio para las mujeres, son un derecho y una forma de realizar la igualdad, no sólo en la ley, sino como igualdad de hecho (real o *de facto*).

Como hemos afirmado antes, la redistribución de género no es sólo con relación a la participación de las mujeres en igualdad en el ámbito de lo público/productivo, sino también con relación a las tareas reproductivas y de cuidado que se llevan a cabo en el ámbito privado, y que el proyecto de cohesión social quiere sean valoradas y repartidas entre mujeres y hombres en mayor medida, como parte de un nuevo contrato social de igualdad de género.

## 2. Acceso, Estado y ciudadanía con enfoque de género

Tres son las dimensiones de la cohesión social definidas para EUROsociAL:

- El acceso, con igualdad de oportunidades y sin discriminación, a activos y servicios públicos de calidad que permitan a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos fundamentales.
- La dimensión más política se refiere a la necesaria acción del Estado para asegurar la existencia de políticas y mecanismos públicos de inclusión e integración.
- Desde una dimensión que pone el acento en las personas, la cohesión social implica la construcción de ciudadanía y de sentimientos de pertenencia, sobre todo a través de la participación activa de distintos colectivos en la construcción de un espacio público que facilite la búsqueda de objetivos comunes.

A continuación presentamos cómo podría afectar una perspectiva de género para cada una de ellas.

## 2.1. Desigualdades de género en el acceso y control de los recursos y servicios públicos

En todas las sociedades y en todas las culturas existen desigualdades de género entre hombres y mujeres en el acceso y control<sup>4</sup> de los activos y recursos para satisfacer sus necesidades, incluidos los servicios públicos. Ello es producto de la desigual valoración de los roles asignados a hombres y mujeres en función del género y de la desigualdad de poder que significan las relaciones de género. Esta desigualdad es uno de los principales obstáculos para el acceso de las mujeres al desarrollo humano y la plena ciudadanía y uno de los criterios centrales del análisis de género.

La accesibilidad de los activos o servicios de que se trate se define de diferente modo para hombres y mujeres, para niñas y para niños, por lo que las políticas de cohesión social tendrán que adaptar su enfoque a esas circunstancias particulares de género para asegurar la accesibilidad en condiciones de igualdad, se trate de:

- activos económicos: empleo, ingreso, tierra;
- servicios sociales: educación, salud, protección, cuidados;
- Administración de Justicia; o
- fiscalidad equitativa y gasto solidario.

Por otro lado, la mera existencia del servicio no es suficiente, se trata de asegurar la calidad de los servicios públicos de salud, educación y protección, la calidad del empleo (empleo digno) y la calidad de la justicia (eficaz y transparente).

---

4. La distinción entre “acceso” y “control” puede ser muy relevante en términos de género, pues la capacidad para usar algo no implica necesariamente que pueda decidirse sobre el destino del recurso y el efectivo beneficio del mismo. Así, por ejemplo, las mujeres pueden ganar dinero pero no tener la decisión sobre en qué gastarlo o, por ejemplo, las mujeres pueden tener acceso a una vivienda pero no la posibilidad de decidir venderla; o acceso al cultivo de la tierra, pero no su propiedad; o el servicio de salud puede repartir gratuitamente preservativos pero las mujeres pueden no tener la oportunidad de decidir sobre su uso efectivo.

La propia noción de calidad del servicio puede verse modificada desde una visión de género. Por ejemplo, para las niñas una educación de calidad incluirá aspectos relativos a la igualdad de oportunidades para niños y niñas, de modo que no reproduzca el sexismo ni el androcentrismo ni las discriminaciones de género, a través de medidas activas de formación del profesorado, revisión del currículum y del lenguaje, materiales adaptados, etc.

Siguiendo con el ejemplo de la educación, podemos afirmar que el género modifica el acceso a la educación de las niñas, a pesar de que se ha afirmado que en América Latina se han conseguido los objetivos de igualdad de género en educación, de acuerdo con los datos basados en las tasas de matriculación de niños y niñas<sup>5</sup>. Y lo modifica desde distintos puntos de vista: la permanencia y el fracaso escolar, las condiciones en que se desarrolla la educación y los efectos de la formación en las oportunidades laborales.

La deserción y el fracaso escolar en las niñas se debe a circunstancias tales como la escasa prioridad otorgada a la educación de las niñas por las familias, la necesidad de atender las tareas domésticas o el cuidado de los hermanos, los altos costes que supone la educación (en general se percibe la educación de las niñas como más cara: ellas necesitan más ropa, transporte, seguridad, por lo que el coste de oportunidad tiende a dejar desinvertida su educación), las condiciones sanitarias y de seguridad que juegan en contra, el acoso sexual y el hostigamiento a los que se ven sometidas las niñas, el alto índice de embarazo adolescente que impide continuar los estudios, entre otros... Si terminan los ciclos formativos, ello no asegura la igualdad en el empleo para las mujeres.

Si tomamos el ejemplo del empleo desde una perspectiva de cohesión social no se trata sólo de constatar el progreso en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo<sup>6</sup>, sino también la disminución en la tasa de desempleo, las condiciones de trabajo y los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar.

---

5. Así, la región no presenta desigualdad de género en educación primaria con la excepción de Guatemala, Granada y República Dominicana. La mayoría de los países alcanzaron esta meta e incluso más niñas que varones terminan la primaria o se encuentran cerca de hacerlo.

6. Que se ha venido incrementando enormemente en las últimas décadas, suponiendo en la actualidad en torno al 40% de la población activa.

El acceso al empleo para las mujeres sigue siendo difícil. Constituyen la mayor parte de las personas desempleadas. Las condiciones de empleo son precarias y se insertan en los sectores menos valorados y peor remunerados (sector informal, servicio doméstico, maquilas), y todo ello lo hacen sin dejar de responsabilizarse del trabajo reproductivo de mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos, aunque a veces tal compatibilización sea muy difícil o casi imposible.

### No es lo mismo trabajo que empleo

Para comprender y poder valorar las múltiples actividades que realizan las mujeres conviene diferenciar entre trabajo y empleo, algo que la doctrina de género viene matizando desde hace varias décadas: el trabajo es toda actividad que genera un valor de cambio, sea o no remunerado (ello incluye tanto el trabajo voluntario como el reproductivo), mientras que el empleo se refiere exclusivamente a las actividades remuneradas. El trabajo de las mujeres en buena parte no pasa por el mercado, no es “monetizado” o remunerado. Una falta importante de perspectiva de género es aquella que sigue obviando, invisibilizando el aporte del trabajo reproductivo no remunerado al mantenimiento de sus hogares y familias. No olvidemos la importancia del trabajo reproductivo para la supervivencia de las familias, sobre todo cuando es de escasos recursos.

La brecha de ingresos y la discriminación salarial sigue siendo muy importante tanto en América Latina<sup>7</sup> como en Europa. Las desigualdades en el empleo y el ingreso tienen, además, consecuencias sobre los derechos sociales asociados, como es el caso de la pensión de jubilación, a la que las mujeres, cuando acceden, lo hacen en mucho menor medida que los hombres.

Esta descripción de las desigualdades de género en empleo quedaría del todo incompleta si no abordáramos, además, uno de sus determinantes fundamentales: la división sexual del trabajo y la obligación derivada para las mujeres de seguir asumiendo la práctica totalidad del trabajo de cuidado y la reproducción social, al tiempo que se emplean y llevan a cabo actividades de carácter productivo, en muchos casos en hogares monoparentales, siendo ellas las cabezas de familia.

---

7. Los ingresos de las mujeres en América Latina alcanzaron en 2002 el 69% de los ingresos masculinos, mientras que sus ingresos salariales equivalían al 84% de los de los hombres. La mayor brecha de género se produce entre las mujeres más educadas, para quienes en 2002 el ingreso laboral representó sólo el 61,7% del ingreso de los hombres, mientras que en los salarios equivalió apenas al 66,2% del de los varones.

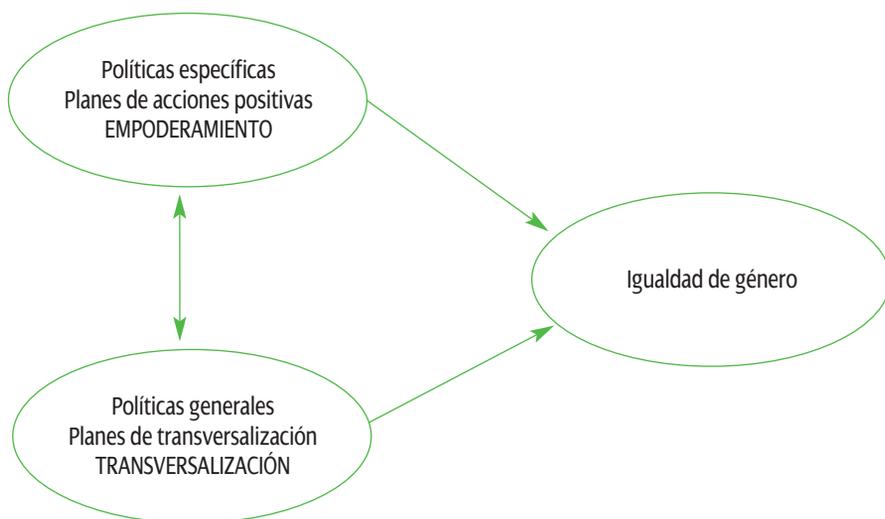
En definitiva, la alta tasa de actividad por parte de las mujeres no muestra por sí sola un progreso en términos de cohesión social.

Si la cohesión social es un estado en el que se minimizan las distancias entre colectivos y territorios en el acceso a activos y servicios de calidad, será necesario otorgar una amplia prioridad al trabajo por la igualdad de género que busque acortar tales distancias entre mujeres y hombres.

### Políticas y mecanismos institucionales para la igualdad de género

El compromiso público/político por la igualdad de género en el marco de la cohesión social ha de concretarse en políticas y mecanismos institucionales adecuados que garanticen su efectividad.

Como hemos visto en el capítulo I de este documento, las políticas para la igualdad de género son dobles: políticas específicas y estrategias de transversalización, que han de desarrollarse con carácter paralelo y complementario:



Las políticas específicas se concretan en planes de acciones positivas encaminados directamente al empoderamiento de las mujeres, removiendo los obstáculos que les impiden acceder a la igualdad de oportunidades. De manera complementaria, los planes de transversalización buscan la integración sistemática de la dimensión de género en las políticas generales, de acuerdo a una estrategia adaptada a las circunstancias de cada territorio y las características político-institucionales.

La realidad viene mostrando una cierta inhibición de los sistemas públicos en relación con las políticas de igualdad de oportunidades tanto respecto a los mecanismos específicos como, especialmente, a la propuesta más ambiciosa que significa el *gender mainstreaming*.

Los institutos de la mujer o instrumentos de igualdad van a seguir teniendo un papel central en la promoción de la igualdad de género, para lo que su fortalecimiento resulta clave. Demasiado a menudo estos organismos son poco significativos e influyentes, están infradotados y, en último término, marginalizados del entramado institucional y político general del Estado. A veces reflejan una concepción de las mujeres como menores tuteladas o, como mucho, como instrumentos de bienestar para sus comunidades y sus familias, pero no como sujetos de derechos, lo que va en detrimento del concepto de cohesión social.

De hecho, de acuerdo con la visión de la CEPAL y del Consejo de Europa, no sólo estos mecanismos son importantes por sí mismos, sino que son un requisito para la puesta en práctica de una estrategia sostenible de transversalización de género. Conviene evitar, por tanto, la idea errónea de que la transversalización sustituye o vuelve inservibles los institutos y organismos específicos de promoción de la igualdad de género, sobre todo en un estadio muy precario aún de desarrollo de la nueva estrategia. Más al contrario, resulta imprescindible fortalecer su papel y capacidad de influencia en relación con las políticas públicas, pues son las instancias idóneas para desempeñar el papel de impulso, apoyo, control y seguimiento de la estrategia de transversalización.

Ahora bien, los mecanismos específicos de igualdad no son suficientes. No se trata de organizar un “gobierno o ministerio separado para las mujeres” para tratar de contrarrestar las desigualdades de género desatendida por el resto de las políticas públicas. Se trata de buscar sinergias.

Así, por ejemplo, un objetivo a proponer es el de la paridad en la representación política de mujeres y hombres en los Parlamentos nacionales y demás instituciones legislativas, ejecutivas y judiciales, donde se toman las decisiones dentro de un Estado democrático.

Todas las políticas públicas y los ministerios sectoriales correspondientes (sea salud, educación, empleo, fiscalidad o justicia) tienen una responsabilidad en

el impulso de la igualdad de género en sus respectivos ámbitos de actuación, para lo que será necesario poner en marcha instrumentos de atribución de capacidades y competencias en igualdad de género (unidades o enlaces), además de espacios adecuados de concertación y coordinación en el marco de una política nacional de igualdad de género<sup>8</sup>.

### **Ciudadanía activa y participación de las mujeres**

Una dimensión insoslayable de la cohesión social es la generación de sentimientos de pertenencia a una comunidad que persigue objetivos comunes mediante procedimientos democráticos, en atención a la diversidad de sus miembros. Esta idea se vincula con la ciudadanía activa o participación ciudadana.

La ciudadanía activa o participación ciudadana no ha sido ni es equivalente para mujeres y hombres. Los condicionantes de género con su consecuente división entre el espacio público y el privado han supuesto la sistemática exclusión de las mujeres de los derechos y la ciudadanía<sup>9</sup>.

La participación de las mujeres viene condicionada por la falta de disponibilidad de tiempo y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la educación estereotipada sobre los roles de mujeres y hombres que presuponen la asociación de lo público/político con un mundo de hombres, impropio de las mujeres.

La educación y socialización de las niñas y mujeres influye en una falta de cultura política, de derechos y, en definitiva, en la inhibición respecto de una ciudadanía activa. A ello se suma la pobreza, la falta de poder y mayor dependencia económica, las limitaciones a la libertad de movimientos y toma de decisiones, así como la violencia de género y el acoso sexual. De ahí la importancia central que adquiere la estrategia de empoderamiento para el desarrollo de la ciudadanía de las mujeres.

---

8. Ejemplos de casos en los que se está avanzando en este sentido pueden encontrarse en el epígrafe de experiencias de transversalización del capítulo 3 del documento (Experiencias de integración de género en los sectores de EUROsociAL).

9. Ha sido en este siglo, y en muchos países muy recientemente, en el que las mujeres han obtenido su derecho de voto y a ser elegibles en las elecciones. El déficit histórico de participación de las mujeres en las instancias políticas y de toma de decisiones ha dejado un legado en nuestros sistemas políticos y jurídicos de alejamiento de los intereses y necesidades de las mujeres.

La ciudadanía de las mujeres también consiste en la garantía de su acceso a los servicios públicos y el ejercicio de los derechos fundamentales: educación, sanidad, vivienda, empleo, justicia, protección (incluida la violencia de género), servicios sociales, vivienda e infraestructuras, etc.

El papel de las organizaciones de mujeres y mixtas que defienden la causa de la igualdad es y ha sido clave en los avances de la agenda política de igualdad de género. Apoyar los espacios existentes y el desarrollo de nuevas asociaciones e iniciativas políticas de mujeres, redes e instrumentos de apoyo a la formulación de intereses de género constituye una de las claves de la cohesión social.

Qué duda cabe que una mayor orientación de la política pública hacia la igualdad de género implica una transformación del propio concepto de ciudadanía, que va de la mano de una mayor participación social y política de las mujeres (en sentido cualitativo) y forma parte del proceso de empoderamiento necesario para la igualdad de género y la cohesión social.

Hay que redefinir, introduciendo la perspectiva de género, un concepto de ciudadanía y democracia integrador, que recoja las experiencias políticas de las mujeres y les proporcione un marco referencial común que sirva a los poderes públicos para diseñar políticas no excluyentes<sup>10</sup>.

---

10. Véase Sánchez Muñoz, Cristina. “La difícil alianza entre ciudadanía y género”. En Pérez Cantó, Pilar (ed.) *También somos ciudadanas*. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2000.

### ■ III. Experiencias de integración de género en los sectores de EUROsociAL

La implementación de la transversalización o integración de género en las políticas públicas en diferentes grados es un fenómeno relativamente reciente, pero ya existen experiencias importantes en algunos países que pueden ser tomadas como puntos de referencia, como el presente documento. En este anexo presentamos una recopilación de casos que se encuentran en el área de los países que forman parte de la red EUROsociAL y que, consideramos, puede ser útil para conocer cuál es el camino que está tomando la implementación del *mainstreaming* de género en los dos continentes y ayudar a establecer una reflexión compartida sobre este proceso. La relación de experiencias que aquí se ofrece no pretende ser un listado exhaustivo, sino dibujar un panorama de partida que pueda servir como inicio de estudios posteriores más profundos y pormenorizados.

Cada uno de los sectores comienza con una introducción a las claves de género para la cohesión social en sus tres dimensiones: acceso, política y participación ciudadana en términos de igualdad de género. A continuación se presentan las experiencias que ilustran cada uno de los sectores.

Por un lado, se han seleccionado las experiencias desarrolladas por organismos públicos de Europa y América Latina que reunieran la mayor cantidad de elementos de transversalización de género para cada uno de los sectores de EUROsociAL: Justicia, Educación, Empleo, Fiscalidad y Salud. Por otro, se ha intentado ofrecer un escenario diverso en cuanto a países y alcance de las experiencias, introduciendo ejemplos del ámbito local, nacional y regional. Asimismo, se ha intentado intercalar casos en los que sólo estuvieran involucradas las administraciones con otros en los que hubiera participación de organizaciones de la sociedad civil.

Además de los ámbitos de EUROsociAL, hemos considerado oportuno añadir un epígrafe específico sobre experiencias más generales o integrales de

transversalización que abarcan varios sectores o políticas, organismos públicos y niveles de actuación, buscando la integración sistemática de la transversalidad de género en todo el quehacer de la Administración pública. Estos ejemplos resultan de especial interés porque, *a priori*, reflejan un compromiso político a largo plazo y la adopción de una estrategia de gran alcance para intentar acabar con la desigualdad existente entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Aunque los objetivos y criterios para elaborar este documento estaban claros desde el principio de la investigación, a lo largo del proceso de búsqueda, selección y recopilación de las experiencias han ido surgiendo algunos elementos que han condicionado los resultados finales. En primer lugar, la mayoría de las experiencias reseñadas se presentan en su fase de planificación porque la información relativa a sus resultados es escasa o incompleta, por lo que no se puede llegar a valorar cómo ha sido su ejecución o su impacto de género. En los casos en los que se ha iniciado la ejecución, ésta se encuentra normalmente en una fase inicial de construcción de los preparativos para la posterior integración de género: diseño de programas de capacitación para el personal involucrado o elaboración de las primeras herramientas de análisis, por ejemplo. No obstante, estos casos son igualmente valiosos y muestran el momento en el que se encuentran los procesos de integración de género en Europa y América Latina.

En segundo lugar, la información en algunos países es de más difícil acceso porque las administraciones públicas no ofrecen suficientes datos o porque la información a partir de determinado momento aparece únicamente en la lengua nacional, sin traducción a lenguas de uso internacional. Otra de las constantes que hemos detectado desde el punto de vista de acceso a la información es que con frecuencia ésta es más abundante en América Latina debido a que está integrada en acciones de cooperación internacional. Muchas de las iniciativas que se recogen aquí han sido impulsadas por organismos multilaterales y financiadas por fondos de cooperación internacional, lo que favorece la difusión de la información, el intercambio y el enriquecimiento mutuo. Otra limitación muy generalizada ha sido la dificultad para encontrar información sobre las partidas presupuestarias que acompañan a planes, medidas o programas.

Por otro lado, y en lo que respecta a los sectores de la cohesión social que identifica EUROsociAL, la información también es desigual. Mientras en los sectores de Educación o Salud ha resultado más complicado encontrar

ejemplos de integración de género, en otras áreas como Fiscalidad o Empleo se ha encontrado un número mayor de experiencias. En muchas ocasiones, la transversalización de género se reduce únicamente al ámbito económico, y por ello es relativamente frecuente encontrar análisis y diseño de presupuestos de ingresos y gastos públicos, así como de políticas impositivas con perspectiva de género. En otras áreas como Justicia, las políticas específicas dirigidas a las mujeres (i.e. plan o ley contra la violencia de género) son más frecuentes que las acciones de transversalización. Hemos decidido incluirlas porque son medidas complementarias absolutamente necesarias y porque en sí mismas albergan elementos de transversalización.

De una manera general, mientras que en Europa la información sobre planes integrales es más accesible, en América Latina abundan los ejemplos por sectores concretos. En ambos lados del Atlántico, los casos de integración de género en el ámbito presupuestario y económico de las políticas públicas son los más numerosos. De esto último podría deducirse que existe mucho interés en tomar los presupuestos y las políticas fiscales como punto de partida de la integración de género en el resto de los ámbitos.

En resumen, este trabajo constituye la primera recopilación de prácticas de integración de género en los ámbitos de la cohesión social que puede servir a EUROsocial como referencia para profundizar en el objetivo de la igualdad de género. En el futuro, un estudio pormenorizado de algunos casos concretos a través de una evaluación experta podría llevar a la identificación de buenas prácticas en los países de la red.

## 1. Justicia

Todas las personas han de acceder a los mismos derechos, y a la garantía de su efectividad en las democracias modernas, como elemento central de la cohesión social. De ahí la importancia del sistema de justicia, como mecanismo fundamental para la realización efectiva de los derechos de la ciudadanía, incluidos los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Una política que pretenda promover la cohesión social en el ámbito de la justicia ha de ser capaz de integrar la perspectiva de igualdad de género de manera transversal, promoviendo iniciativas en este sentido, en el acceso, la política y la participación ciudadana.

## 1.1. Acceso

La escasa confianza de las mujeres en la justicia ha tenido que ver con la ausencia de atención a sus problemas concretos en el ámbito jurídico y la ineficacia que el sistema ha demostrado para combatir las desigualdades de género. Además, el alejamiento o inexistencia de servicios jurídicos, el hecho de no poder disfrutar de una justicia gratuita o la complejidad de los procedimientos, sumada a la falta de alfabetización en derechos, el miedo a las denuncias, etc. han dado lugar a una inhibición importante de las mujeres en el acceso a la justicia. En caso de acceder, muchas veces la sentencia no les es favorable, o no se ejecuta, por lo que el círculo de la ineficacia del sistema vuelve a ubicarlas en situación de indefensión.

## 1.2. Política

Una política de justicia con perspectiva de género incluye la participación de las mujeres y las organizaciones que defienden sus derechos en el sistema jurídico, el apoyo a la reforma jurídica orientada a combatir la violación de los derechos de las mujeres (violencia de género en todas sus formas, incluidos los feminicidios, falta de pago de pensiones alimenticias, discriminación en el empleo, etc.), la formación de policías, jueces, abogados y fiscales y otros operadores jurídicos en temas de género y la accesibilidad y gratuidad de los tribunales junto con la mejora de la calidad de los servicios de atención a las mujeres. El conocimiento y aplicación de las normas jurídicas que garantizan la igualdad de género es fundamental, tanto de Derecho interno (Derecho de Familia, Penal y Laboral, etc.) como de Derecho internacional: especial relevancia tiene en este ámbito la aplicación de la CEDAW<sup>1</sup>, que es el principal tratado de Derecho internacional sobre derechos de las mujeres.

## 1.3. Ciudadanía

La toma de conciencia y alfabetización de las mujeres en derechos es uno de los trabajos más interesantes de las asociaciones de mujeres para una mayor utilización de los mecanismos jurídicos existentes. También la

---

1. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, 1979.

incidencia política para la reforma de leyes y de la Administración de Justicia, como ha sido el caso de la violencia de género en España. El acompañamiento de las asociaciones para la interposición de demandas y el desarrollo de procesos jurídicos de garantía de derechos ha sido fundamental tanto en Europa como en América Latina. La denuncia social de las violaciones de derechos tanto en el plano familiar como en el penal y laboral ha contribuido, sin duda, a hacer los sistemas jurídicos más sensibles a las desigualdades de género.

### Política de Equidad de Género en el Poder Judicial en Costa Rica.

Periodo de implementación: 2002. En curso

#### Breve resumen de la experiencia

El objetivo de esta experiencia es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la Administración de Justicia y en el funcionamiento interno del Poder Judicial en Costa Rica.

Las entidades responsables de desarrollar la transversalización son la Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género dentro del Poder Judicial. La Comisión es el ente director, integrado por representantes de las salas y diferentes órganos del Poder Judicial, y asociaciones de usuarios. Por su parte, la Secretaría Técnica de Género es la instancia responsable de la operativización de la política, asume las tareas de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las oficinas y despachos del Poder Judicial. Por encima de ellas, la Corte Plena es el máximo órgano responsable de la política de género que emite directrices mediante circulares internas.

Las líneas de acción de esta política se orientan a la identificación de la discriminación, a frenar la generación de nuevas brechas de género y a lograr que la desigualdad de género no afecte el acceso, interpretación y aplicación de la justicia. Para ello, se planean una serie de áreas estratégicas para la ejecución que son fundamentales en cualquier política de género, puesto que afectan el funcionamiento y estructura de la organización.

- La capacitación y sensibilización del personal del Poder Judicial en equidad de género.
- La divulgación de las acciones que en materia de género se van realizando entre todo el personal y los usuarios del sistema judicial.
- Fortalecimiento de la coordinación interna entre los diferentes departamentos y la externa, con otros organismos públicos sobre sus acciones en materia de género.
- Asistencia técnica a la Comisión de Género, a todos los departamentos, los comités de género y demás personal que lo solicite.
- El fomento de la investigación y los estudios.
- El seguimiento y la evaluación de las acciones en materia de género.

Al mismo tiempo, se tiene en cuenta las relaciones interinstitucionales, ya que se prevé fortalecer las relaciones con diferentes instituciones básicas en materia de

igualdad de género y derechos de las mujeres. Así, se establecerán acuerdos entre el Instituto Nacional de las Mujeres, la Defensoría de los Habitantes y el Patronato Nacional de la Infancia, y se fomentará una Red interinstitucional en la que participe la sociedad civil vinculada con la protección de los derechos humanos sin discriminaciones de género.

### Motivo para destacar esta experiencia

Esta experiencia tiene el interés de introducir cambios de género en el poder judicial, institución responsable de la aplicación de las leyes y garantía de los derechos. El diseño de la Política de Equidad de Género contiene los elementos básicos de la estrategia de transversalidad, y es un punto de partida positivo el que cuente con varios organismos implicados en su actuación. Además, implica a todos los departamentos y a todo el personal del ámbito judicial, abordando una serie de medidas complementarias para lograr tanto la toma de conciencia ante el problema de la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad de género como la acción para poner remedio en el trabajo y prácticas cotidianas, o la orientación hacia los resultados que se obtengan.

En cualquier caso, habrá que esperar al desarrollo de la experiencia y a los resultados de la evaluación prevista para conocer su nivel de efectividad en términos de igualdad de género. Como en otras ocasiones, falta un sistema claro de asignación de responsabilidad sobre género y de rendición de cuentas sobre los progresos en la transversalización. Tampoco aparece definido el presupuesto necesario y adecuado que se vincule con la implementación de la Política y que garantice la ejecución de las actividades previstas.

Fuentes: Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica. <http://www.inamu.go.cr/politica-nacional/auspicio.php>. Poder Judicial. Costa Rica. <http://www.poder-judicial.go.cr/secretariadegenero/>.

## Transversalización del enfoque de género en los planes, programas y proyectos del Ministerio Público en Ecuador

Periodo de implementación: 2001-2002 (primera etapa) y 2003 (segunda etapa).

En curso

### Breve resumen de la experiencia

En agosto de 2002 se suscribió un Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) y el Ministerio Público, con el objeto de transversalizar el enfoque de género en los planes, programas y proyectos del Ministerio Público y evitar sesgos de género durante las investigaciones, la acusación y el juicio. El CONAMU y el Ministerio Público priorizaron conjuntamente los siguientes ejes de cooperación:

- Transversalización del enfoque de género en la aurícula de los cursos impartidos por el Ministerio Público, particularmente en el ámbito de medicina legal.
- Capacitación de médicos acreditados como peritos médico legales, en la utilización de los protocolos aprobados por la ministra fiscal general.
- Capacitación de la Policía Judicial en Violencia Intrafamiliar.
- Asistencia técnica en temas de género y en el diseño, formulación e implementación de políticas públicas en el ámbito de procedimiento penal.

En el proceso se logró el compromiso de la ministra fiscal general, a través de la suscripción de un subconvenio, para llevar a cabo acciones orientadas a cumplir con los objetivos propuestos por las dos instituciones. Uno de los principales objetivos se refiere a la acción coordinada con la Escuela de Capacitación de Fiscales para la preparación de una propuesta de capacitación de operadores del Sistema Penal en el ámbito de la Medicina Legal, con especificidad en Delitos de Violencia Intrafamiliar y Sexuales.

De igual manera se espera que ambas instituciones trabajen en la aplicación del Plan de Capacitación en Medicina Legal y aplicación de Protocolos Médico Legales, en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar.

Los principales logros de esta experiencia han sido:

- La incorporación del enfoque de género en la agenda del Ministerio Público, fundamentada en el compromiso político de su principal autoridad.
- En el marco del Convenio CONAMU-Fiscalía se logró la creación del Comité de Género en el Ministerio Público, el cual se formalizará mediante un Acuerdo Ministerial que actualmente se encuentra en negociación.
- Elaboración y aprobación por parte de la Fiscalía General del Estado de protocolos médico-legales para violencia intrafamiliar, delitos sexuales y peritaje psicológico con enfoque de género.
- Capacitación en la utilización de dichos protocolos a los médicos acreditados como peritos en el Ministerio Fiscal.
- Convenio entre Fiscalía General del Estado y el Instituto Latinoamericano para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD) para la capacitación en género del personal funcionario del Ministerio Público.

#### Motivo para destacar la experiencia

Una política de justicia que tenga como uno de sus objetivos la cohesión social tiene que contemplar la transversalización de género en todos sus programas y acciones, garantizando el igual acceso de hombres y mujeres a la misma. Para ello, unos de los aspectos clave es la colaboración interinstitucional, como ocurre en el caso de esta experiencia, en la cual se da una estrecha colaboración entre el mecanismo de igualdad (CONAMU) y el Ministerio Público para la puesta en marcha de la estrategia de género en el trabajo de la institución.

Otro de los aspectos a destacar es el gran número de agentes responsables que se benefician de la capacitación en género, otro de los elementos imprescindibles en una estrategia de transversalización.

Cabría esperar que la estrategia se ampliara, incluyendo los diferentes ámbitos y actores implicados en el sistema judicial, de manera que se pudiera enfocar la igualdad de género en relación con todo el sistema de Administración de Justicia.

Fuente: Informes de los Estados miembro sobre la implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Igualdad y Equidad de Género (PIA), Ecuador, OEA, 2004, en *América Latina genera*.

<http://www.americalatina genera.org/documentos/experiencias/1144866701-informes%20remimii-Ecuador.doc>

## Prácticas para la integración del enfoque de género en Nicaragua.

Periodo de implementación: 2004. En curso

### Breve resumen de la experiencia

La Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, a través de la Escuela Judicial, ha llevado a cabo algunas acciones en los últimos años para incorporar la perspectiva de género en su Planificación Operativa Global, tanto de forma transversal como específica. Una de las primeras iniciativas fue la creación de la Comisión de Género, con una subcomisión de género en cada circunscripción.

En este marco, se han iniciado proyectos con enfoque de género que pretenden lograr un impacto en la agilización y reforma de procesos judiciales, entre los que destacan:

- El programa Mejora del Acceso a la Justicia, que cuenta con el proyecto “Acceso de las mujeres a la justicia”, el cual se centra fundamentalmente en la mejora del procedimiento probatorio en los delitos de violencia contra las mujeres, en el fortalecimiento del sistema de justicia en el ámbito de la familia y en la reforma de normativas y disposiciones discriminatorias contra las mujeres que puedan estar en vigor. También en este marco se ejecuta el proyecto “Mejora de la difusión de los derechos de los y las ciudadanas”.
- El programa Reducción de la Retardación de la Justicia impulsa el proyecto “Agilización y reforma de procesos judiciales, especialmente en el ámbito civil”, que implica un mayor desarrollo de la “oralidad” en los procesos, entre otros, en los de familia, lo cual puede reducir la retardación de la justicia en cuestiones claves para las mujeres.
- En el marco del programa Mejora de la Comunicación Externa de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) se prevé, entre otras, la realización de campañas específicas sobre los derechos humanos de las mujeres.

La Corte Suprema de Justicia, a su vez, ha llevado a cabo las siguientes capacitaciones para su personal:

- Taller sobre sexismo en el lenguaje jurídico y Derecho internacional de los derechos humanos de la mujer; negociación con perspectiva de género y convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; equidad de género; fortalecimiento de las capacidades institucionales, sociales y personales de las juezas y magistradas del poder Judicial; Derecho penal con enfoque de género en el Manual de víctimas.

También se han desarrollado acciones de capacitación y sensibilización e intercambio de experiencias sobre la incorporación del enfoque de género en las instituciones del Sistema Judicial en Nicaragua: la Corte Suprema de Justicia, la Policía Nacional y el Sistema Penitenciario.

Asimismo, Nicaragua participó en la VII Cumbre Iberoamericana de presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia en Cancún, México. En respuesta a los compromisos asumidos en la Cumbre, se conformó la Comisión de Género del Poder Judicial, instalada oficialmente en marzo de 2003, que incluye una Comisión Institucional integrada por magistradas y magistrados de la Corte Suprema de Justicia, una comisión ejecutiva integrada por una coordinadora y cinco responsables de subcomisiones y las responsables de las nueve circunscripciones judiciales.

En los últimos años se han coordinado esfuerzos entre el Gobierno, la sociedad civil y el movimiento de mujeres para prevenir la violencia hacia la mujer, la niñez y la adolescencia. Para ello se conformó la Comisión Nacional de lucha contra la Violencia hacia la Mujer, la Niñez y la Adolescencia, desde la cual se impulsó la formulación del Plan Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Sexual.

Actualmente, Nicaragua cuenta con un total de 21 comisarías de la mujer, niñez y adolescencia ubicadas en cada una de las delegaciones de la Policía Nacional, en los departamentos de Chontales, Bluefields, Managua, Boaco, Nueva Segovia, Masaya, Jinotega, León, Chinandega, Matagalpa, Estelí, RAAN, Carazo, Granada, y Madrid.

#### Motivo para destacar la experiencia

La Administración de Justicia de Nicaragua ha hecho un gran esfuerzo por incorporar los derechos de las mujeres al ámbito de la justicia, si bien éstos se centran principalmente en el marco de la familia. Para ello, se ha creado una unidad específica (Comisión de Género), dentro de la Corte Suprema de Justicia para incorporar la perspectiva de género en la planificación de la Administración de Justicia.

Resulta interesante el énfasis en las medidas dirigidas a mejorar el acceso de las mujeres a la justicia, tanto en términos procesales en casos de violencia o de derecho de familia, como en términos legislativos con la reforma de leyes discriminatorias.

El enfoque en los derechos humanos de las mujeres y en la superación del sexismo en el lenguaje jurídico en las capacitaciones de jueces y magistrados puede tener efectos muy positivos en la mejora del sistema de justicia para las mujeres. Las capacitaciones se han desarrollado en los diferentes niveles del sistema judicial, incluida la Policía Nacional.

Fuente: Organización de Estados Americanos (OEA). <http://www.oas.org/cim/REMIM%20II/informes%20remimii-Nicaragua.doc>.

### Ley 1/2004/Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. España Periodo de implementación: 2004. En curso

#### Breve resumen de la experiencia

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene como objetivo actuar contra esta violencia como una forma de discriminación, de desigualdad y de las relaciones de poder que los hombres ejercen sobre las mujeres. Establece medidas de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las víctimas.

Los aspectos más destacados de esta ley, que ha sido solicitada por las organizaciones de mujeres desde 1991, son:

- Parte del concepto de violencia de género más amplio utilizado por las Naciones Unidas en la CEDAW.
- Incluye medidas de sensibilización, prevención y detección en ámbitos tan diferentes como el educativo, el sanitario, el de la publicidad y los medios de comunicación. Se incorpora en este ámbito la formación de las y los profesionales de cada uno de ellos como el aspecto fundamental.

- Las actuaciones de información a las mujeres víctimas son consideradas como un derecho.
- Establece la creación de organismos básicos de apoyo a la consecución de los objetivos de la Ley: por un lado, la Delegación especial del Gobierno contra la Violencia sobre las Mujeres, con funciones de coordinación e impulso de todas las actuaciones desarrolladas en materia de violencia de género; y, por otro, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género), así como los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

La ley tiene la siguiente estructura:

- Título preliminar, en el que se recogen el objeto de la ley y los principios rectores de la misma.
- Título I, que muestra las medidas de sensibilización, prevención, detección e intervención en diferentes ámbitos como el educativo, la publicidad y los medios de comunicación, o el sanitario.
- Título II, que hace referencia a los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género:
  - Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
  - Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.
  - Derechos de las funcionarias públicas.
  - Derechos económicos.
- Título III, relativo a la tutela institucional. Propone la creación de dos órganos administrativos: la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
- Título IV, en el que se introducen normas de naturaleza penal. Introduce el castigo como delito de las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres.
- Título V, que establece la tutela judicial como herramienta para garantizar un tratamiento eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de la violencia de género.

### Motivo para destacar la experiencia

La aprobación de esta ley fue muy significativa en el país porque fue la primera que aprobó el Gobierno socialista al llegar al poder, para regular un problema de importancia creciente, dado el incremento constante de los casos de violencia con final de muerte. Se respondía así a la demanda de décadas por parte de las organizaciones de mujeres.

Es una Ley Integral en la medida en que abarca muchos aspectos (medidas de sensibilización y prevención, de capacitación, de creación de estructuras) en distintas áreas como la educación, la salud, la seguridad, la justicia, los medios de comunicación y la sociedad civil.

Uno de los puntos más débiles de la ley es que en su denominación incluye la expresión “violencia de género” de manera amplia, afectando en realidad a una parte de esta violencia que es la ejercida por quienes son o han sido parejas sentimentales, lo que la equipara a la violencia doméstica, y deja fuera de su ámbito otros tipos de violencia ejercidos sobre las mujeres fuera de las relaciones conyugales.

La ley crea una serie de estructuras institucionales de referencia y seguimiento como la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer o los Juzgados de violencia de género.

A pesar de ser una política específica dirigida a las mujeres, hemos considerado interesante incluir esta Ley Integral que contiene elementos de integración o transversalización de género en otras áreas como la educación o la salud. Además, este tipo de políticas son necesarias y se deben seguir manteniendo paralelamente a las estrategias de transversalización, para lograr el objetivo de la igualdad de género en la sociedad.

Fuente: Observatorio estatal de violencia sobre la mujer. España.

## Plan Global de Lucha contra la Violencia en el Ámbito Conyugal. Francia Periodo de implementación: 2005-2007

### Breve resumen de la experiencia

En noviembre del año 2004, el Ministerio francés, encargado de la Paridad, presentó al Consejo de Ministros su Plan Global de Lucha contra Violencia hacia las Mujeres, en particular contra los diferentes tipos de violencia ejercida en el ámbito conyugal. El plan prevé respuestas sociales y económicas, y asegura una mejor protección jurídica a las mujeres. Al mismo tiempo, moderniza también la acción pública mediante el refuerzo de las acciones de colaboración y la puesta en marcha de intervenciones coherentes. Define diez medidas principales:

- Acoger, albergar o favorecer el acceso al alojamiento de las mujeres víctimas de la violencia.
- Proponer medidas financieras.
- Acompañar profesionalmente a las mujeres.
- Facilitar el acceso de las mujeres a la justicia y asegurar su protección.
- Reparar las situaciones de violencia.
- Reforzar el apoyo financiero de las asociaciones y la colaboración entre los actores.
- Fortalecer las iniciativas de comunicación hacia la opinión pública y la sensibilización de los profesionales.
- Medir el fenómeno de la violencia en el seno de la pareja, y su coste.
- Prevenir la violencia en la escuela.
- Mantener contactos con el resto de Europa y del mundo.

### Motivo para destacar la experiencia

La experiencia francesa en el ámbito de la violencia contra las mujeres permite identificar fácilmente muchas de las medidas de distintos ámbitos, incluyendo el económico, educativo, social, de la justicia y de los medios de comunicación, que hay que tener en cuenta a la hora de abordar un problema tan complejo y extenso.

Como las experiencias anteriores, ésta se trata de una acción específica dirigida a las mujeres para actuar en un ámbito concreto, el de la violencia, pero contiene elementos de integración de género en otros ámbitos como la justicia o la educación.

Es positivo también que la iniciativa haya partido del Ministerio de la Paridad, que tiene contactos y relaciones con todos los demás Ministerios y organismos gubernamentales para involucrarlos en los aspectos que abarca el Plan. Además, también las relaciones que esta institución mantenga con la sociedad civil y en concreto con las

asociaciones de mujeres habrán facilitado la participación de éstas en el plan desde su experiencia de trabajo directo con las víctimas.

No obstante, sería útil tener más detalles sobre los aspectos financieros o sobre los organismos e instituciones involucradas y los papeles que le fueron adjudicados a cada uno de ellos, para conocer qué grado de extensión real ha tenido este plan global.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Relaciones Sociales y Solidaridad. Francia. [http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands\\_dossiers/dossiers/violences/docs/planviolences.pdf](http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/violences/docs/planviolences.pdf).

## Plan del Ayuntamiento de Berlín contra la violencia doméstica

Periodo de implementación: 1999. En curso

### Breve resumen de la experiencia

Esta experiencia consiste en una estrategia comunitaria integrada y global dirigida al establecimiento de alianzas entre entidades públicas y no gubernamentales, para resolver el problema de la violencia en la ciudad de Berlín. El proyecto parte del principio de que la seguridad de las mujeres es responsabilidad de la comunidad, por lo cual no se trata de “un problema de mujeres”.

El objetivo prioritario del Berlin Intervention Project against Domestic Violence (BIG) es promover la cooperación con los proyectos de protección de las mujeres, en los departamentos administrativos del Senado, la policía, las autoridades judiciales y otros proyectos e instituciones que trabajan en diversos aspectos de la violencia doméstica. El eje central del proyecto es la reformulación de la forma de trabajo así como de los procedimientos sociales y legales, referidos a la violencia contra las mujeres.

En 1993, un número activo de miembros del movimiento asociativo de mujeres de Berlín oriental y occidental se pusieron a trabajar de manera conjunta. Se trataba de poner en común la experiencia de trabajadores y trabajadoras de los refugios y de otros centros de recursos para mujeres víctimas de violencia doméstica. Su objetivo era desarrollar nuevas perspectivas de trabajo y nuevas estrategias para combatir la violencia masculina en las relaciones íntimas. Su argumento fue: “Una efectiva protección para las mujeres y sus niños/as que están expuestos a la violencia sólo es posible si la sociedad y las autoridades judiciales condenan la violencia inequívocamente y si los perpetradores son obligados a asumir la responsabilidad de sus actos”.

La asociación Berliner Initiative gegen Gewalt gegen Frauen (BIG eV) se creó en 1994 para llevar adelante el proyecto planificado por este grupo de trabajo. La primera meta del Proyecto de Intervención Berlín (BIG) fue mejorar la protección y la seguridad de las mujeres expuestas a situaciones de violencia doméstica. Un principio fundamental decía que los hombres debían hacerse responsables de su violencia. Una mejora en la protección de las mujeres maltratadas a corto y largo plazo sólo es factible si la sociedad condena de manera inequívoca la violencia y pone el peso de la responsabilidad sobre el agresor. El proyecto propone ambas condiciones como medidas imprescindibles para prevenir la violencia y reducir la incidencia de la violencia en el contexto doméstico. Los objetivos del proyecto incluían:

- Desarrollar un marco de trabajo que garantizara una extensa protección a las mujeres y un apoyo suficiente a mujeres y niños/as.

- Reforzar los derechos y la situación legal de las mujeres víctimas de abusos.
- Dejar fuera de la ley la violencia y a los agresores.
- Destacar la responsabilidad de los agresores sobre sus propios actos.
- Llevar a cabo acciones coordinadas en las que participen todas las instituciones que luchan contra la violencia doméstica.
- Proveer información sobre la violencia masculina hacia las mujeres y establecer un trabajo preventivo.

La instancia principal de coordinación y toma de decisiones en BIG es la Mesa Redonda. El principio más importante que ha regido el trabajo de todos estos grupos ha sido el principio del consenso. Estas reuniones se conciertan entre el Ministerio Federal de Asuntos de Familia, Mujeres y Juventud y el Departamento de Trabajo, Formación Profesional y Mujer del Senado.

La Mesa Redonda está formada por representantes del Gobierno Federal, del Gobierno Estatal, expertos/as en proyectos, la Junta Plenaria y las personas coordinadoras de BIG, que son los que lideran el proyecto. El equipo de coordinación está formado por expertos/as en temas legales y especialistas en pedagogía, responsables de: preparar y liderar los grupos de expertos, de darles materiales, mantener el flujo de información a través del proyecto mismo, coordinar las medidas de intervención y el diseño del proyecto, y preparar las sesiones de la mesa redonda.

La oficina coordinadora de BIG también establece relación con el promotor del proyecto, lleva adelante las relaciones públicas tal como lo propone el grupo de expertos y el proyecto mismo y desempeña diversos deberes en beneficio del proyecto global. Además, los coordinadores llevan adelante seminarios de formación para grupos específicos de profesionales, en especial para la policía y los profesionales del campo legal, y actúan como mediadores entre los representantes de los departamentos del Senado de Berlín y el personal de apoyo de las organizaciones de mujeres.

Fueron siete los grupos de expertos que se constituyeron durante el proyecto, en los siguientes dominios: intervención policial, código civil, persecución y código penal, mujeres inmigrantes, apoyo de programas, jóvenes e infancia y el programa para agresores.

Los grupos de expertos tienen una conformación interdisciplinaria e interinstitucional: 120 expertos provenían del Senado, de proyectos antiviolencia y otros organismos. El principal objetivo ha sido desarrollar nuevas estrategias y procedimientos de intervención. Todos los grupos de expertos tienen un fin común: formular propuestas relativas a su grupo objetivo bajo la perspectiva de que la violencia doméstica está siendo tomada con seriedad y tratada con el debido profesionalismo. Otro objetivo ha sido lograr extender el alcance de la cooperación hacia otros organismos y lograr identificar los fallos en los servicios existentes.

Uno de los principales logros de BIG fue establecer una continua y sistemática cooperación entre organismos. Todos los programas de apoyo a mujeres maltratadas mejoraron gracias a medidas tales como la publicación de nuevos materiales informativos y la existencia de una línea telefónica (Hotline), puesta en marcha en noviembre de 1999. La Hotline de BIG contra la violencia doméstica, operaba de 9:00 h a 24:00 h, los 365 días del año, dando información, consejo, asesoramiento y apoyo a mujeres y a los niños y niñas expuestas a la violencia masculina. El principal objetivo

de esta línea telefónica es la protección y empoderamiento de las mujeres maltratadas y de sus hijos e hijas.

Otro de los logros de este proyecto es que por primera vez los niños/as fueron tratados como público objetivo por derecho propio, con apoyo específico para sus propias necesidades. Se realizaron importantes avances en la cooperación entre profesionales implicados en la lucha contra la violencia doméstica, su trabajo mejoró, lo que optimizó a su vez los resultados hacia sus beneficiarios, es decir, hacia las víctimas. Estos cambios incluyeron el desarrollo de una plataforma común de comunicación, reconocimiento mutuo de competencias y la disponibilidad de programas de formación.

BIG puso en marcha importantes cambios en las regulaciones institucionales en Berlín que beneficiaron directamente a las víctimas de la violencia. Sin embargo, el proyecto también trajo mejoras en una escala geográfica más amplia, ya que mejoró los diseños de la legislación, estandarizó formularios y folletos informativos.

La última sesión de la Mesa Redonda hizo una evaluación muy positiva del proyecto. Además de las mejoras arriba mencionadas, se destacó que la policía había revisado sus criterios de clasificación en los casos de violencia en la familia renombrándolos: de “conflictos familiares” a “violencia doméstica”. Además, la policía había seguido ciertos lineamientos dados en cursos de formación que se realizaron para oficiales de policía y profesionales de la justicia. Se habían publicado numerosos folletos informativos dirigidos a las víctimas con explicaciones sobre las medidas de protección disponibles en el Código Civil y el alcance de la persecución bajo el Código Penal.

#### Motivo para destacar la experiencia

La experiencia destaca la responsabilidad de los agresores sobre sus propios actos, contribuyendo así a abandonar la idea de que son personas enfermas y que de alguna manera esto les justifica. La búsqueda de la complicidad de la sociedad entera en enterrar esta visión y condenar estas conductas es un paso fundamental para erradicar la violencia doméstica.

Muy interesante es también la multidisciplinariedad del equipo de coordinación al que se le atribuyen un conjunto de funciones que son el motor del funcionamiento del proyecto, incluyendo, además de la coordinación en sí misma, acciones de formación, asesoramiento, documentación y comunicación entre los diversos actores involucrados.

El hecho de que la medida haya puesto en marcha mejoras más allá de las inicialmente esperadas en el ámbito del proyecto, abarcando procedimientos a escala nacional es un claro ejemplo de los beneficios que las acciones en pro de la igualdad de género y la transversalidad pueden tener para toda la sociedad.

En resumen, el BIG ha permitido promover el cambio mejorando los procedimientos, tanto en el ámbito de la policía como de los tribunales, proveer de líneas directrices a la policía en cuanto qué medidas tomar, y poner a punto las estructuras con el fin de asegurar un seguimiento de la responsabilidad de los departamentos gubernamentales.

Fuente: Universidad Osnabrueck. Alemania. <http://www.wibig.uni-osnabrueck.de/wibig1.htm>.

## 2. Educación

La educación es un derecho humano fundamental y de carácter habilitante, es decir, que facilita el logro de otros derechos. Es uno de los aspectos fundamentales para promover la cohesión social en cualquier sociedad, en la medida en que amplía las oportunidades de desarrollo de las personas, promueve su inclusión social y la participación política, entre otros.

La educación de hombres y mujeres en igualdad implica un valor añadido para la cohesión social, ya que favorece el acceso y permanencia de ambos en el ámbito educativo, una mayor diversificación profesional y sienta las bases de una participación más igualitaria de hombres y mujeres en el empleo y el ingreso, en la política y en la sociedad.

Una política educativa que pretenda promover cohesión social deber ir dirigida a garantizar una educación de calidad, no sexista y en igualdad de oportunidades (es el llamado concepto de “coeducación”). Para ello, es fundamental que se trabajen los valores de igualdad de género de manera clara y audaz, incluida la educación sexual, especialmente en la adolescencia.

### 2.1. Acceso

Los obstáculos para el acceso y permanencia de niños y niñas, jóvenes mujeres y varones en la educación son diferentes en función del género. Así, por ejemplo, las niñas pueden enfrentar problemas específicos en los centros educativos por la distancia respecto de los hogares o la seguridad y las familias pueden percibir el coste de la educación de las niñas como superior. Estas diferencias se agravan en el ámbito rural y en comunidades indígenas. En América Latina, hoy en día, el mayor problema para las niñas no es tanto el acceso como la permanencia. La obligación de atender a los hermanos menores y el trabajo del hogar, las uniones tempranas o el embarazo adolescente son determinantes en la retirada de la escuela o el fracaso escolar, que hacen que la brecha de género aumente a partir de la adolescencia. De ahí la importancia fundamental de integrar una perspectiva de igualdad de género en la política educativa.

## 2.2. Política

Una enseñanza de calidad es una enseñanza no sexista, que no reproduce los estereotipos de género y contribuye a construir la autonomía, la confianza, la autoestima y la seguridad de niñas y niños, mujeres y hombres por igual, como veíamos en el epígrafe 2.1. Ello supone formar al profesorado en equidad de género, revisar el currículum, erradicar los estereotipos de los materiales educativos, impulsar un uso no sexista del lenguaje, etc. Una educación para la igualdad incluye de manera importante la educación sexual y la prevención de la violencia de género en las escuelas, especialmente el acoso sexual de los maestros a las niñas. Además, las políticas educativas han de ser laicas y transformadoras, así como enfocadas a promover la igualdad de oportunidades laborales.

## 2.3. Ciudadanía

En especial se debe promover la participación de las asociaciones de mujeres y otras afines a la igualdad de género, para poder erradicar el sexismo del sistema educativo y atender de forma específica a las situaciones de discriminación y violencia que viven niñas y profesoras.

### Programa 'Tratamiento y prevención de los delitos sexuales al interior del espacio educativo'. Ecuador

Periodo de implementación: 2002. En curso

#### Breve resumen de la experiencia

El objetivo de esta experiencia es contribuir a la identificación de mecanismos y procedimientos que le permitan al Ministerio de Educación y Cultura (MEC) abordar el problema recurrente de acoso y abuso sexual en el ámbito educativo desde una perspectiva de derechos humanos. El proyecto se desarrolló por el vacío legal y operativo existente en los casos de violencia y acoso sexual en el ámbito educativo, que garantizaba impunidad a los agresores.

Por ello, el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) se planteó la contratación de una consultoría especializada para el diseño de una propuesta de "Procedimientos y mecanismos para el conocimiento y tratamiento de los delitos sexuales en el sistema educativo". Es importante destacar el carácter participativo y de consulta permanente a funcionarios del MEC, de los niveles técnico y político, al igual que a especialistas en el tema de educación y de género, que se estableció a través de la consultoría y en coordinación con el área de educación del CONAMU.

El principal logro fue la creación de un reglamento especial para el tratamiento de los delitos sexuales dentro del sistema de educación.

Además se consiguió el fortalecimiento del MEC como actor fundamental de los procesos de incorporación del enfoque de género en las políticas educativas, lo cual ha garantizado su compromiso en cada iniciativa.

Se han logrado importantes alianzas con actores claves como el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA), el Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones (FNUAP) y la Defensoría del Pueblo.

#### Motivo para destacar la experiencia

El proceso se desarrolló mediante técnicas participativas entre los funcionarios del sistema, con especialistas en educación y género. El CONAMU se encargó principalmente de proporcionar la adecuada asistencia en género, en su rol de instancia rectora en las políticas públicas de género en el país.

Con esta experiencia se cubre una de las lagunas legales y políticas sobre la violencia en el ámbito educativo que, sin lugar a dudas, tendrá un efecto beneficioso en el acceso y permanencia de las niñas en el sistema educativo, pero que también transformará los valores, normas y roles de referencia de los niños y creará un ambiente educativo saludable, libre de violencia para todos y todas.

La creación de un reglamento especial para el tratamiento de los delitos sexuales dentro del sistema de educación ha satisfecho el objetivo de crear un procedimiento para abordar el abuso sexual en la educación, que permitirá al Ministerio actuar de manera sistemática y coherente con los derechos humanos, ya que la medida sitúa dichos comportamientos sexuales al margen de la ley y ante el rechazo de la comunidad educativa.

En definitiva, el proyecto contribuye a lograr una mayor igualdad de género, aunque limitado a uno de los aspectos influyentes en el acceso a la educación de las niñas.

Fuente: Organización de Estados Americanos (OEA) <http://www.oas.org/cim/REMIM%20II/informes%20remimii-Ecuador.doc>.

### Plan de acción para la incorporación del enfoque de género en la educación en Costa Rica Periodo de implementación: 2001. En curso

#### Breve resumen de la experiencia

El Instituto Nacional de las Mujeres ha desplegado desde hace varias décadas un conjunto de esfuerzos destinados a erradicar los contenidos sexistas del sistema educativo. Para el periodo 1998-2002, en cumplimiento de las atribuciones que le confiere su ley de creación, el INAMU definió como acción estratégica gubernamental promover una atención diferenciada de las necesidades e intereses específicos de las mujeres en el ámbito educativo.

En respuesta a esta atribución, en febrero de 2000 se firmó un convenio de cooperación con el Ministerio de Educación Pública (MEP), mediante el cual éste se comprometió a constituir una Comisión de Alto Nivel Técnico que elaboró un plan de

acción Estratégico para incorporar, de manera sostenida, el enfoque de género en todos los procesos educativos. Además, por medio del Decreto Ejecutivo (n° 28484 del 21 de febrero del año 2000), este Ministerio se comprometió a respaldar la constitución de la Comisión y sus funciones, así como a apoyar y fortalecer la Oficina de Equidad de Género, con el fin de oficializar y legitimar su funcionamiento en el seno de la institución.

El plan, denominado “El Sistema Educativo hacia una Cultura de Equidad de Género”, se hizo oficial en diciembre de 2001. Dicho plan contiene 21 acciones de carácter estratégico que permiten crear condiciones para transversalizar la visión de género en las actuaciones regulares del Ministerio.

Entre los avances más importantes registrados en la ejecución de este plan se pueden mencionar los siguientes:

- Incorporación de la perspectiva de género en los programas de estudio de las cinco materias básicas de primaria y secundaria.
- Construcción y divulgación de indicadores de género para medir las condiciones de equidad entre mujeres y hombres en el sistema educativo.
- Capacitación a funcionarios sobre la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia, sobre la inserción de las mujeres en especialidades técnicas-profesionales diversas y competitivas; y sobre la producción y uso de recursos didácticos con el enfoque de género.
- Elaboración de módulos de educación no sexista en las materias básicas para los diversos ciclos de la enseñanza.

Además, se han producido otros avances más recientes, como la conformación de la Comisión de Equidad de Género del MEP, integrada por funcionarias de los departamentos de Educación Integral de la Sexualidad, Orientación y Vida Estudiantil, Educación de Adultos, Educación Especial, del Área de Políticas Públicas del INAMU y la Oficina de Equidad de Género, quien la coordina. Su responsabilidad es diseñar y elaborar la Política de Equidad de Género del sistema educativo costarricense, a fin de lograr la sostenibilidad e institucionalización que se requiere para generar los cambios que se persiguen.

Recientemente también y en el marco de este plan, han sido aprobados por el Consejo Superior de Educación los programas de estudio actualizados desde la visión de género. Por tal motivo se considera fundamental dotar al personal docente de un material que contenga los elementos teóricos y metodológicos, que les permitan analizar desde la perspectiva de género los diversos componentes contemplados en dichos programas. Los módulos educativos de Aplicación de la Visión de Género en los Programas de Estudio permitirán al personal docente adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades para analizar los fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales e históricos, reconociendo las experiencias vitales diferentes de mujeres y hombres, y a la vez contribuirá a que los y las estudiantes construyan actitudes y prácticas más equitativas y democráticas.

La capacitación a los docentes sobre este material se ha convertido en una prioridad para el MEP y para el INAMU, ya sea de manera presencial o a distancia. Además, se está formando al personal del MEP, para crear capacidad en la propia institución y para que el efecto multiplicador sea mayor, ya que muchos/as de ellos/as impartirán formación en las regiones en las que trabajan.

### Motivo para destacar la experiencia

La experiencia cuenta con las principales instituciones que tienen que ver con la igualdad de género y la educación en Costa Rica, el Instituto de las Mujeres, que promueve el proyecto, y el MEP, máximo organismo educativo que asume como suyo el contenido del convenio. La implicación de los dos organismos más relevantes en la materia puede garantizar un alto porcentaje de éxito en la aplicación de la política, máxime cuando el Instituto es un organismo promotor y el Ministerio, un organismo gestor y responsable de las acciones que se emprenden. La creación de una Comisión en el Ministerio de Educación que promueve un plan estratégico por decreto demuestra un gran compromiso político de cara al personal de la institución educativa, que puede valorar de una manera más positiva la trascendencia de las medidas a implantar.

Merece la pena destacar asimismo cómo el plan de acción prevé acciones para mejorar las capacidades institucionales que posteriormente puedan facilitar el proceso de cambio, es decir, se vayan modificando los procedimientos y la cultura organizativa para que el género sea una dimensión integrada de manera rutinaria. En este sentido, destacan la elaboración de indicadores de género en educación y la formación de profesores y del personal funcionario del Ministerio.

Una de las lagunas importantes en la información sobre esta experiencia es la ausencia de datos económicos y presupuestarios que podrían facilitar más claves sobre el éxito de la misma.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres-INAMU. Costa Rica. <http://www.inamu.go.cr/acciones/derechos-sociales/educacion-de-las-mujeres.php#acciones>.

### Incorporación del enfoque de género en el Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos de Nicaragua (PAEBANIC). Nicaragua

Periodo de implementación: 2001-2003

#### Breve resumen de la experiencia

El Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos de Nicaragua (PAEBANIC) tiene como objetivo desarrollar una acción intensa de alfabetización y educación básica dirigida a disminuir el índice de analfabetismo. Se puso en marcha en el año 1997 con el apoyo del Ministerio de Educación de Nicaragua, y el Ministerio de Educación y Ciencia y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) españoles.

El Ministerio de Educación Cultura y Deportes de Nicaragua oferta una modalidad acelerada (en tres años) y no formal de primaria. Es decir, se otorga el título de primaria una vez superados los tres niveles educativos, que corresponden con los seis grados de primaria —de ahí que sea acelerada— y las sesiones educativas son impartidas por el personal más cualificado de la comunidad (que no necesariamente tiene que ser maestro titulado) en el espacio que los/as estudiantes decidan para dar la clase —de ahí que sea no formal—. Además, se ofrece a los/as adultos alfabetizados la oportunidad de continuar sus estudios de educación básica hasta alcanzar la primaria completa (equivalente a 6° grado), y se incluye un componente de habilitación laboral en áreas del sector productivo acorde a su nivel de escolaridad (técnico básico en carpintería, albañilería, mecánica y en las ramas de belleza, peluquería, repostería...).

Como el programa no fue formulado con enfoque de género, se decidió establecer una serie de acciones paralelas que se fueran acomodando a las actividades del mismo.

En el año 2002, se estructuró el área de género en el entramado organizativo del PAEBANIC, se integró el componente de género en las áreas de Planificación y Seguimiento/Evaluación y se capacitó al personal del programa en cuestiones de género.

En el año 2003, además de seguir con las acciones anteriores, se asesoró a la subcomisión curricular encargada del diseño del “Currículum de educación de personas jóvenes y adultas” para la efectiva incorporación del enfoque de género en el mismo.

Los resultados obtenidos de esta experiencia fueron los siguientes:

- El establecimiento de una unidad de género dentro del PAEBANIC y, por ende, dentro de la Dirección de Educación Continua para Jóvenes y Adultos del Ministerio de Educación nicaraguense, compuesta por la responsable en la sede central y treinta técnicas/os (una mujer y un hombre por cada departamento) que de forma voluntaria han asumido el papel de punto focal en cada departamento.
- La edición de documentos curriculares de apoyo que abordan diversos contenidos de los Cuadernos de Trabajo desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres (división sexual del trabajo, salud sexual y reproductiva, género y educación, entre otros) y que han servido como guías para el programa de capacitación.
- La incorporación en el sistema de capacitación permanente al personal técnico y docente de educación de personas adultas de los contenidos de género como contenido específico.
- La introducción en el sistema de seguimiento y evaluación de indicadores desagregados por sexo, y la incorporación de la perspectiva de género en los análisis.
- El fortalecimiento de la situación de las técnicas en los equipos departamentales, donde la proporción de mujeres es de una por cada cuatro hombres.
- Se ha posibilitado que, en algunos municipios, los y las técnicos del PAEBANIC sean referentes en materia de género dentro de la estructura del Ministerio de Educación, lo cual se traduce, por ejemplo, en solicitudes de capacitación a directores/as de centros.
- La incorporación en el nuevo “Currículum de educación de personas adultas con habilitación laboral”, documento rector de la educación de adultos, de algunas temáticas específicas dirigidas a promover la equidad entre mujeres y hombres.

En cuanto a las limitaciones, las mayores resistencias se han encontrado en la parte institucional y se han traducido en trabas para el desarrollo de los contenidos. A ello ha contribuido la falta de asignación presupuestaria específica para el desarrollo de las acciones planificadas, por lo que, en algunos casos, las actividades de género se han quedado relegadas a un segundo plano o fuera de cronograma.

### Motivo para destacar la experiencia

En este proyecto, destaca el hecho de que se integrara la dimensión de género una vez iniciadas las actividades, práctica frecuente aunque no es la más deseada y, que en este caso, puede dar pistas de cuáles son las dificultades que conlleva el no integrar género desde la fase de planificación de las acciones. Además, otro aspecto interesante de este proyecto es que las acciones que se comienzan en la segunda y sucesivas fases no se dan por concluidas necesariamente en las siguientes, sino que se superponen en el tiempo. El uso de parámetros temporales de una manera estricta y

no de indicadores de cumplimiento hace que, en muchas ocasiones, las acciones terminen antes de poder cumplir sus objetivos.

Otro de los aspectos interesantes es el hecho de que el proyecto de género se concibió con una clara orientación a la participación de todo el personal implicado en el programa, tanto mujeres como hombres, lo que propició una buena acogida en los equipos departamentales, y entre las y los docentes. Es de destacar la implicación de 30 técnicos/as de ambos sexos, pertenecientes a todos los departamentos.

Por último, hay que resaltar el compromiso de la dirección del programa y de la Oficina Técnica de Cooperación (OTC), ambas españolas, con la equidad de género.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia. España. [http://www.mec.es/educa/coop-ib/fondoDocumental/files/incorporacion\\_enfoque\\_genero\\_paebanic.doc](http://www.mec.es/educa/coop-ib/fondoDocumental/files/incorporacion_enfoque_genero_paebanic.doc).

## Transversalización de género en educación en Irlanda

Periodo de implementación: 2007-2016

### Breve resumen de la experiencia

En Irlanda, la educación es un ámbito en el que las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres, lo que en ocasiones enmascara las razones del bajo rendimiento de las mujeres en otros terrenos de la vida y su falta de avance en niveles más elevados del ámbito laboral y en los procesos de toma de decisiones. Se hace necesario averiguar por qué estos resultados excelentes en la educación no se corresponden con una mejor situación laboral, económica y social para las mujeres irlandesas.

Por esa razón, la nueva Estrategia Nacional para las Mujeres 2007-2016, elaborada por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legal, bajo la dirección de un Comité Interdepartamental y presentada el año 2007, prevé varias acciones para conseguir una situación de género más equitativa. La elección de las materias técnicas por parte de las estudiantes, la posición de las mujeres en puestos de dirección escolar y la necesidad de facilitar apoyo a las madres adolescentes ante el riesgo de abandono escolar son las cuestiones claves de esta parte de la estrategia.

Entre las medidas ya existentes se encuentran las de promoción de igualdad de oportunidades adoptadas en el Plan de Desarrollo Nacional 2000-2006. Entre ellas destaca el establecimiento de una Unidad de Igualdad de Género en el Departamento de Educación y Ciencia en 2001, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. La misión de esta Unidad es promover, coordinar y monitorizar el proceso de transversalización de género en el sistema educativo. Esto requiere la integración de la perspectiva de igualdad de género en todas las etapas del desarrollo y la implementación de las políticas, planes, currículum y programas educativos. Este enfoque ha sido desarrollado de manera conjunta con acciones positivas específicas dirigidas a cuestiones concretas. También se han puesto en marcha una serie de proyectos de investigación en la Unidad para establecer una base de conocimiento e informar al Departamento de Educación y Ciencia de la política futura en esta área.

Las políticas actuales de este Departamento con relación al currículo, evaluación y apoyo para estudiantes incluyen la transversalización de género. Para ayudar a las escuelas

primarias a implementar la transversalización, se han reunido un conjunto de herramientas en una publicación denominada Equal Measures, enviada a los colegios en septiembre de 2006. Este instrumento facilita directrices a los consejos de dirección, profesores y padres para formular políticas de igualdad de género en la escuela primaria. En la actualidad se está desarrollando otra publicación similar dirigida a la secundaria.

También en la labor de inspección educativa se han incluido criterios e indicadores de género en el proceso de evaluación de los centros. Se ha incluido un módulo de transversalización en el programa de inmersión de los inspectores recién designados, así como en la formación continua de los que están en servicio.

### Motivo para destacar la experiencia

La transversalización en el ámbito de la educación en Irlanda se enmarca en una estrategia más amplia dirigida a las mujeres y que constituye un compromiso político a largo plazo, desde 2007 hasta 2016. Este hecho asegura la coherencia de los planes y las acciones y cierta continuidad de cara al futuro a través de las diversas legislaturas.

Esta iniciativa parte de un diagnóstico de la desigualdad de género en la educación que va más allá de los aspectos aparentes de la igualdad formal, identificando elementos que claramente implican desigualdad, como la elección de carreras técnicas, el acceso a puestos de dirección escolar y la atención a las madres adolescentes.

Se trata de un buen ejemplo porque incluye elementos clave de transversalización de género en la política educativa: creación de una unidad de género, formación del profesorado, elaboración de currículos y programas educativos, investigación y herramientas, además de un sistema de seguimiento, control (inspección educativa) y evaluación. Además de estos elementos de transversalización, la iniciativa incluye acciones positivas centradas en aspectos concretos, que requieren cambios más inmediatos.

Otros aspectos destacables son la producción de materiales dirigidos a profesores y gestores de los diferentes niveles educativos o la planificación de investigaciones para llevar a cabo acciones futuras.

Fuente: Ministerio de Justicia, Igualdad y Reforma Legal. Irlanda. <http://www.justice.ie/en/JELR/NWS2007-2016en.pdf/Files/NWS2007-2016en.pdf>.

## I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Educación. Andalucía, España Período de implementación: 2005. En curso

### Breve resumen de la experiencia

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó en 2005 el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Educación, cuyo objetivo principal es corregir estereotipos y conductas discriminatorias en el ámbito escolar, tanto entre los alumnos como entre los docentes.

Este plan está inspirado en tres ejes principales:

- **Visibilidad:** hacer visibles las diferencias entre chicos y chicas para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que éstas pueden producir: visibilizar a las mujeres a través de su contribución al desarrollo de las sociedades,

valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado, promover un uso no discriminatorio del lenguaje, reflexionar sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.

- Transversalidad: los principios de igualdad deben estar presentes en todas las acciones y políticas emprendidas por la Administración y los centros educativos. Esto supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten a la comunidad educativa.
- Inclusión: las medidas y actuaciones educativas deben estar dirigidas a mujeres y hombres para corregir los desajustes producidos por cambios desiguales en los papeles tradicionales, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.

El plan contiene una serie de objetivos principales:

- Facilitar un mayor conocimiento de las diferencias entre niños y niñas, hombres y mujeres, que permita evitar y corregir las discriminaciones que de éstas se derivan, así como favorecer las relaciones basadas en el reconocimiento y la libertad de elección.
- Promover condiciones escolares que favorezcan prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal.
- Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares de tal modo que se ofrezca a niños, niñas y jóvenes modelos de actuación diversos, y no estereotipos.

El plan prevé la realización de valoraciones periódicas por parte de la Consejería de Educación del impacto de las medidas previstas para los centros escolares, la formación del profesorado y la propia Administración. Asimismo, se llevará a cabo una evaluación externa desarrollada por especialistas pertenecientes al ámbito universitario y a otras instituciones acreditadas.

#### Motivo para destacar la experiencia

La educación es uno de los ámbitos principales en los que es necesario incidir para que las sociedades se hagan más igualitarias a medio y largo plazo. Las nuevas generaciones de niños, niñas y jóvenes deberían tener la igualdad entre los sexos como un valor aprehendido desde la escuela. Por eso es tan importante el llegar a materializar la transversalización de género como un plan que atraviese todos y cada uno de los ámbitos de la educación.

La experiencia andaluza, una de las primeras que se da en España, destaca porque no sólo prevé acciones dirigidas al alumnado, sino también a los profesores y profesoras. Es decir, la transversalización debe estar presente no sólo en la planificación y programación de las actividades docentes sino también en la gestión de los centros y en la política de los recursos humanos.

El plan de transversalización andaluz tiene como otro punto a destacar la planificación expresa de evaluaciones periódicas tanto internas como externas, lo que asegura cierto nivel de control de la aplicación del plan y la calidad de la misma.

Fuente: Educación en valores. España. <http://www.educacionenvalores.org/IMG/pdf/PlanIgualdad.pdf>.

## Introducción de la perspectiva de género en la escuela en Jokkmokk, Suecia

Periodo de implementación: 2002-2003

### Breve resumen de la experiencia

Desde hace más de una década las municipalidades han sido las responsables de las escuelas en Suecia, y las decisiones se toman partiendo del contexto local. Sin embargo, los ayuntamientos no están obligados a indicar a los colegios cómo conseguir los diferentes objetivos. En Suecia, cada escuela es responsable de los contenidos de las actividades y los resultados escolares, que están en relación con los objetivos nacionales y locales.

La igualdad de género está considerada por el Estado como una de las cuestiones pedagógicas que dependen del personal del colegio, y sus actividades deben incluir la conciencia de género y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Jokkmokk es una de las municipalidades más grandes de Suecia en cuanto a extensión se refiere, aunque sólo cuenta con 6.000 habitantes. Hace unos años, se descubrió que había notables diferencias entre los niveles educativos obtenidos por chicos y chicas, y la municipalidad decidió hacer algo al respecto. Los hombres no querían estudiar y las mujeres con más ambición querían irse del pueblo. Las diferencias se convirtieron en un tema de supervivencia para toda la comunidad. Se vio que una de las causas era la escuela, ya que se hizo evidente que las mujeres se adaptaban al sistema mientras que los hombres no. También se constató que existían otras causas como los modelos culturales y las tradiciones de la región, que hacen que hombres y mujeres vivan en ámbitos profesionales y familiares muy separados.

La municipalidad invitó a todos los residentes a discutir sobre igualdad de género, asesorados por expertos de la Universidad de Uppsala, quienes organizaron grupos de discusión e investigación para averiguar cuáles podían ser las causas. Entre otras cosas, se descubrió que los chicos, aunque no estudiaran, solían encontrar trabajos mejores pagados que los de las chicas y, por eso, tenían menos presión familiar.

En una de las escuelas se llevó a cabo una experiencia para introducir la perspectiva de género en los métodos de trabajo del alumnado y en el análisis de las posibles causas que llevan a estas diferencias entre los sexos. Los propios alumnos participaron directamente en la formulación de los problemas y las posibles soluciones, utilizándose un método de conocimiento compartido.

### Motivo para destacar la experiencia

El pueblo sueco de Jokkmokk constituye una experiencia interesante en términos de metodología de análisis, ya que parte de un diagnóstico basado en el estudio de la realidad. Este diagnóstico es producido por los propios habitantes de la localidad y por los propios estudiantes. Dicho enfoque participativo nos parece menos frecuente en la planificación de acciones de transversalización en educación, aunque de hecho resulta de gran importancia contar con la experiencia de los propios hombres y mujeres para diseñar políticas y medidas de igualdad de oportunidades.

Fuente: Consejo de Europa. [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_EG-S-GS\(2004\)\\_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-GS(2004)_E.pdf).

### 3. Empleo

La promoción de la igualdad de género en el empleo aporta un valor añadido a la cohesión social, ya que promueve un mayor equilibrio en el reparto de roles y responsabilidades familiares y sociales, facilita el ingreso y la independencia económica de las mujeres –y la conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres–, además de hacer visible la aportación del trabajo reproductivo, no remunerado, asignado a las mujeres. En gran medida, el empleo es una vía de acceso de las mujeres al ámbito público político, a la toma de decisiones y, en último término, a la ciudadanía.

Una política de empleo que promueva la cohesión social persigue no sólo incrementar el número de mujeres en el mercado de trabajo, sino hacerlo mejorando las condiciones de trabajo y de desarrollo de la carrera profesional e impulsando medidas de conciliación de la vida laboral y familiar con la implicación de los hombres.

#### 3.1. Acceso

A pesar del incremento cuantitativo de las mujeres en el mercado laboral, son la mayor parte de las personas desempleadas, tienen condiciones de empleo precarias, empleos mal remunerados, de baja productividad y en ausencia de medidas y políticas que contribuyan a aliviar el trabajo reproductivo. Una de las segregaciones más importantes en el mercado de trabajo es la que se produce por géneros: el empleo se distribuye en relación con roles estereotipados de hombres y mujeres, que nada tienen que ver con su valor real ni sus capacidades respectivas<sup>2</sup>.

#### 3.2. Política

Las políticas de empleo han de incluir de manera decidida medidas de acción positiva, dirigidas a mejorar la empleabilidad, el autoempleo y la diversificación profesional de las mujeres, a combatir las discriminaciones directas e indirectas en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo,

---

2. Se habla de segregación laboral vertical y horizontal: ver definición de estos conceptos en glosario.

en especial, en aquellas áreas de mayor vulnerabilidad como son el servicio doméstico, la maquila y el sector informal. El desarrollo y garantía de los derechos laborales, incluida la protección frente al abuso, el acoso sexual, los horarios excesivos y condiciones insalubres, la discriminación salarial y políticas de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres, así como el reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo, son fundamentales para mejorar la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres.

### 3.3. Ciudadanía

Los sindicatos podrían jugar un papel muy positivo si se comprometen en mayor medida con los derechos de las trabajadoras. Sin embargo, son organizaciones que carecen de experiencia respecto de las desigualdades de género, estando centrados en la experiencia masculina y la visión de los hombres como únicos trabajadores y proveedores de ingresos familiares. Además, muchas mujeres no están sindicadas, a pesar de trabajar en sectores (ej.: maquila) fuertemente organizados. Por ello, sigue siendo muy importante el papel de las organizaciones de mujeres que luchan por los derechos de las trabajadoras y también las que apoyan los esfuerzos de las mujeres para conseguir un empleo o crear sus propias empresas, a través de formación, asistencia técnica o sistemas de crédito.

**Institucionalización de políticas laborales con enfoque de género en Centroamérica (Costa Rica, El Salvador) y América del Sur (Ecuador, Uruguay, Chile y Argentina).**  
**Periodo de implementación: Fase I (2000-2001) y Fase II (2003-2005)**

#### **Breve resumen de la experiencia**

Esta iniciativa fue desarrollada por la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, con financiación de la agencia alemana GTZ y en colaboración con los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres y Ministerios sectoriales de los diferentes países. Tiene como principal objetivo la implementación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales, tanto a nivel local como nacional. Asimismo, pretende fortalecer la capacidad de diálogo, negociación y concertación en esta materia en las oficinas de la mujer y los Ministerios de trabajo, así como de otros actores gubernamentales y de la sociedad civil.

El proyecto tiene dos facetas: una técnica y otra política. La primera se centra en la investigación, mediante la elaboración de diagnósticos sectoriales y estudios. La segunda pretende establecer mecanismos interinstitucionales para el diseño y ejecución de políticas laborales con enfoque de género. Los estudios se han centrado en aspectos

jurídicos, diferentes sectores de empleo, migración internacional y herramientas para la formulación de políticas laborales. Asimismo, se han firmado convenios intersectoriales e interinstitucionales en los diferentes países, incluyendo las más altas instancias del poder para asegurar la sostenibilidad del proceso.

La metodología utilizada se basa en un enfoque participativo y flexible, mediante el cual se han involucrado los actores políticos al más alto nivel, los representantes de los diferentes sectores empresariales y de la sociedad civil. Los sectores elegidos fueron los siguientes:

- Sector de la industria manufacturera de exportación (maquila) en El Salvador. Este sector ha sufrido un gran crecimiento en los últimos años, y en él es mayoritaria la presencia de mujeres, que trabajan en condiciones laborales precarias. Uno de los principales resultados ha sido la Carta-Acuerdo Intersectorial firmada entre el instituto salvadoreño ISDEMU y el Consejo Superior de Trabajo por la que se comprometen a la aplicación de la estrategia para la institucionalización del enfoque de género en este sector.
- Sector del Turismo en Ecuador: el turismo es considerado por el Gobierno ecuatoriano como uno de los sectores en expansión y la introducción de la transversalización puede hacer que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres. Se conformaron varias mesas de trabajo entre los Ministerios de Turismo, de Trabajo y de Recursos Humanos y el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) para desarrollar una propuesta técnica de trabajo, cuyo principal aspecto es la capacitación en género y políticas públicas en los diferentes Ministerios implicados.
- Sector de la Salud en Argentina: fue elegido por considerarse un sector estratégico para el desarrollo del país, por ser un ámbito con una presencia importante de mujeres y por encontrarse en esos momentos en un proceso de reorganización. El proyecto se centró en la provincia de Córdoba.
- Sector de servicios financieros en Costa Rica, Chile y Uruguay: los servicios financieros en estos tres países constituyen un ámbito en el que han ingresado masivamente las mujeres en los últimos años. Se trata de un sector moderno, con alto grado de uso de las tecnologías de la información y la comunicación y con un crecimiento económico sostenido en los últimos tiempos. En el nivel técnico, se realizaron numerosos diagnósticos sobre la situación de las mujeres en el sector financiero y sobre las trayectorias laborales de las mujeres en dicho ámbito, y entre los hitos más relevantes a nivel político se encuentran las firmas de diversos convenios de colaboración entre los Ministerios de Trabajo y los organismos de igualdad de estos países.

#### Motivo para destacar esta experiencia

Esta experiencia es relevante por varias razones. Por un lado, concentra una gran parte de los esfuerzos en los estudios y diagnósticos de género, que son fundamentales en América Latina para mejorar el conocimiento de la realidad de las desigualdades, en este caso en relación con el trabajo de las mujeres en los sectores seleccionados, con vistas a mejorar la orientación de las políticas, en este caso laborales.

Por otro lado, es importante la capacidad de esta iniciativa para aglutinar a actores con intereses diversos, ya que se consiguieron firmar acuerdos interinstitucionales entre gestores públicos, empleadores y los propios trabajadores, así como entre diferentes países incluyendo a las más altas instancias de poder para asegurar la sostenibilidad del proceso. Sin embargo, queda esperar que estos acuerdos se conviertan en prácticas

reales de integración de género que favorezcan la situación laboral de las mujeres en esos sectores.

Además, se aplicaron enfoques participativos y flexibles dentro de una serie de encuentros y diálogos entre los actores implicados, incluyendo la validación de los resultados para la conformación de las estrategias políticas. Sería interesante conocer en qué medida las organizaciones de mujeres se han visto involucradas en estos procesos participativos de manera directa.

Por otro lado, se valora que las acciones incluidas en la experiencia hagan referencia tanto a la cantidad como a la calidad del trabajo de las mujeres, ya que esta última variable es raramente analizada. Sin embargo, al mismo tiempo convendría indagar si se contemplan medidas de diversificación profesional, pues la concentración en sectores feminizados es un enfoque que puede contribuir a mantener la segregación laboral por géneros y a ocultar diferencias de trato importante que sí se ponen de manifiesto cuando se realiza un análisis en el marco de todo el mercado laboral, es decir, contextualizado y relacionado con sectores masculinizados.

Por último, se trata de una iniciativa que integra diferentes países y sectores de la región en torno a varios objetivos comunes de igualdad de género en el ámbito laboral, y está apoyada por la agencia alemana GTZ e impulsada por la CEPAL. Quizás esto nos lleve a reflexionar que buena parte de los avances en igualdad de género en relación con algunos sectores tengan que ver con el apoyo/financiación de la Cooperación Internacional, lo que plantea retos de “apropiación” por parte de los propios países y sus sociedades civiles.

Fuente: CEPAL. <http://www.eclac.org/mujer/proyectos/gtz/antecedentes.htm#objetivos>.

## Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación del empleo en América Latina (GPE/AL). Honduras, Nicaragua, Perú, Bolivia, Argentina y Paraguay

Periodo de implementación: 2002-2003

### Breve resumen de la experiencia

Uno de los factores que ha contribuido a controlar el aumento de la pobreza en los países latinoamericanos ha sido la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, las medidas para incorporar la perspectiva de género en las políticas, estrategias y programas de empleo y de erradicación de la pobreza han sido bastante escasas.

Con el propósito de avanzar en la elaboración de estas políticas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y El Caribe inició la ejecución de este proyecto en el año 2002 con el apoyo del Gobierno de los Países Bajos. El enfoque de la OIT en “Género, pobreza y empleo en América Latina (GPE-AL)” propone a gestores públicos, organizaciones de empleadores y trabajadores una visión integral sobre las relaciones entre políticas sostenibles contra la pobreza y la promoción de las oportunidades y condiciones de trabajo decente para mujeres y hombres.

Desde esta perspectiva, el proyecto que se ejecuta en Honduras, Nicaragua, Bolivia, Perú, Argentina y Paraguay se propone lograr mayores niveles de equidad económica,

social y de género, aumentar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres, mejorar la calidad de sus empleos y reducir el déficit de trabajo decente actualmente existente en la región.

A través del proyecto se pretende facilitar la integración del enfoque de género en las estrategias de combate contra la pobreza y en las políticas y programas de generación de empleo, mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los países, de los sindicatos y empresarios, y de entidades sociales de reconocida experiencia en el ámbito.

En el marco del proyecto se realizaron las siguientes actividades principales:

- Capacitación de los diferentes actores involucrados en la producción y ejecución de políticas. Se organizaron multitud de talleres de formación a lo largo del proyecto en los diferentes países. Para su ejecución, se utilizó como herramienta fundamental el *Manual de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo* de la OIT (<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/programa.php#1>), una versión latinoamericana del original producido por la organización en su Programa de Fortalecimiento Institucional.
- Desarrollo de una base de conocimientos: investigaciones, publicaciones, catálogos de estadísticas e indicadores por países, etc. Entre ellas destaca el documento “Propuestas y recomendaciones de los interlocutores laborales de las sociedad civil para avanzar hacia una política de empleo y erradicación de la pobreza con equidad entre los géneros”, realizado en Honduras por la Comisión Tripartita sobre Género y Empleo. En esta Comisión estuvieron presentes miembros de la Secretaría de Trabajo, el Instituto de la Mujer, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada y de las Confederaciones Sindicales.
- Organización de un taller técnico regional, cuyos objetivos principales son lograr el compromiso de los/las participantes para apoyar la promoción, organización y realización de acciones a nivel nacional, y establecer contactos entre los representantes públicos, organizaciones de empresarios y trabajadores con miras a una posible cooperación. El resultado más destacable de este taller fueron las propuestas de plan de acción por países para integrar la perspectiva de género en las políticas de empleo y de erradicación de la pobreza, que llevaron a cabo los representantes de los diferentes países.

#### Motivo para destacar la experiencia

Este proyecto prevé mejorar las oportunidades de inserción laboral y desarrollo productivo de las mujeres en el marco de las políticas y estrategias de lucha contra la pobreza, es decir, en relación con los principales problemas y objetivos de desarrollo de los países, reflejados en sus instrumentos de planificación de nivel nacional. Los principios de equidad económica, social y de género que maneja se identifican claramente con el enfoque de la cohesión social.

Se trata de una iniciativa de carácter regional, que involucra a países de Centro y Sudamérica, con el apoyo esta vez de la OIT y la financiación de la cooperación holandesa. Como en el caso anterior, merece la pena preguntarse cuál es el peso que tiene la cooperación internacional en este tipo de iniciativas y cuál es el grado de apropiación de los actores e instituciones nacionales.

El componente de la capacitación es otro de los factores clave de la experiencia, y su valor se verá ampliado cuando haya un compromiso público de aplicación mediante la

adopción de un plan de acción por países. Entre los resultados, la producción de los planes de acción es un aporte fundamental para el trabajo posterior en cada país. El desafío es poner en práctica los mecanismos adecuados para asegurar la aplicación de ese compromiso, evitando que el resultado se quede en la mera adopción de un documento retórico. En general, ésta es la carencia fundamental de este tipo de experiencias: se capacita, se prepara, se planifica, pero es necesario adoptar las medidas adecuadas para que realmente se apliquen los planes y se rindan cuentas en términos de mejora de la igualdad de género en el empleo de las mujeres.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Perú. <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/pagina.php?objetivo=1#1>.

## Plan de acción para la igualdad y equidad de género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Costa Rica

### Periodo de implementación: 2000-2005

#### Breve resumen de la experiencia

En el marco del Convenio entre el Instituto de las Mujeres (INAMU) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica, aprobado en diciembre de 2000, el INAMU presta a la Unidad para la Equidad de Género de esta dependencia apoyo y asesoría directa y constante en la implementación del Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género 2003-2006. Este plan comprende tres grandes dimensiones: la institucionalización y fortalecimiento de la Unidad para la Equidad de Género, la promoción de los derechos laborales de las mujeres y la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del MTSS.

La responsabilidad del INAMU con esta línea de trabajo se concreta en un acompañamiento sistemático a la Unidad para la Equidad de Género a fin de que desarrolle capacidades para asesorar la transversalización del enfoque de género en las distintas unidades del MTSS y en el apoyo a procesos de sensibilización y capacitación en género impulsados por esta unidad con otras dependencias del Ministerio, como lo han sido la Dirección de Relaciones Laborales, la Dirección de Empleo, el Área de Resolución Alternativa de Conflictos, la Dirección de Inspección de San José, la Dirección de Inspección de Cartago, la Dirección de Inspección de Heredia, la Dirección de Inspección de Limón, DEFAF, la Dirección de Empleo, la Oficina de Prensa y Asesores de los Viceministros, la Dirección de Empleo y a las/los asesores de los Despachos, la Dirección de Pensiones y el Departamento de Recursos Humanos.

Se da asimismo apoyo a la línea 800-Trabajo del MTSS, que fue instalada para atender las consultas de las mujeres trabajadoras cuando sus derechos laborales son violentados. La información recopilada por medio de este servicio se ha sistematizado en un registro que da cuenta de que la mayor parte de las consultas de las mujeres responde a problemas de ausencia de respeto a la licencia de embarazo y lactancia por parte de los empleadores, a problemas de acoso sexual y laboral y a discriminación laboral por razones de género.

#### Motivo para destacar la experiencia

A diferencia de las experiencias anteriores en América Latina, ésta se trata de una iniciativa gubernamental, que proviene de las propias instituciones de Costa Rica, donde el instrumento de igualdad asume el papel de liderazgo en el proceso de transversalización

de género del Ministerio de Trabajo. El INAMU, más que ser responsable de la estrategia, apoya al Ministerio para que la ponga en marcha, fortaleciendo la Unidad de Equidad de Género en el seno del mismo, responsable de coordinar las acciones con los restantes departamentos ministeriales. Sin embargo, sería interesante conocer en qué lugar del organigrama se sitúa la unidad y cuáles son sus mandatos y recursos, pues de ello depende que se pueda pasar a la ejecución de las acciones previstas.

Merece la pena también destacar importantes elementos de *gender mainstreaming* que incorpora el plan: puesta en práctica de una estructura específica (creación de una unidad de género en el propio Ministerio de Trabajo), inclusión de medidas de políticas específicas (promoción de derechos laborales de las mujeres), además de la transversalización de género en el quehacer del Ministerio.

Falta esperar que los procesos de sensibilización y capacitación propuestos en las distintas direcciones y áreas del Ministerio, especialmente en la Inspección de Trabajo, sean capaces de trasladarse en prácticas eficaces de promoción de la igualdad de género en el empleo de las mujeres.

El enfoque de derechos que propone es interesante desde la perspectiva de la cohesión social, así como la puesta en práctica de un servicio público de atención de consultas sobre la violación de los derechos laborales de las mujeres, lo que supone la asignación de recursos concretos para la igualdad de género en la acción política.

Sin embargo, convendría indagar si las medidas previstas incluyen los problemas de la relación entre el empleo y el trabajo reproductivo, tema central de las políticas de conciliación y de la valoración del trabajo de cuidados, así como el papel de los hombres en los mismos, lo que implica una mejor comprensión del enfoque de género en la política laboral.

Esta experiencia es, por tanto, ejemplo de una experiencia de fortalecimiento de las capacidades institucionales que si se hace de una manera lo suficientemente eficaz y sostenida en el tiempo puede llegar a la institucionalización de las políticas de género.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres-INAMU. Costa Rica. <http://www.inamu.go.cr/acciones/derechos-sociales/trabajo-empleo.php#quehacer>.

## Transversalización de Género en el Servicio de Empleo Público (PES). Dinamarca Periodo de implementación: 2000-2004

### Breve resumen de la experiencia

En Dinamarca, la participación de mujeres en el mercado de trabajo es una de las más altas de Europa. Una gran parte de las mismas trabaja en el sector público, principalmente en educación, salud, el sector social, la Administración y los servicios de limpieza. Los hombres se concentran mayoritariamente en el sector privado. Estas diferencias se dan también en las cuestiones relacionadas con los salarios, el desarrollo de la carrera profesional, la flexibilidad laboral, la elección de un trabajo, etc. a pesar de que, en general, existe buena cobertura por maternidad.

Aunque el Estado danés ha puesto en marcha en los últimos años muchas políticas para intentar romper las barreras para la libre elección de las mujeres en el mercado laboral, lo han conseguido hasta cierto punto, ya que la desaparición de esta segregación

únicamente ha comenzado a darse en grupos profesionales altamente cualificados. El público objetivo de esta iniciativa son los grupos que solicitan ayuda en los Servicios de Empleo Público (PES), mayoritariamente mujeres (70%).

La política de transversalización de género ya había sido iniciada en 1999 como medida para contribuir a conformar un mercado laboral flexible y con buen funcionamiento. La segregación de género era considerada por los Servicios de Empleo Público (Public Employment Services-PES) un impedimento para este objetivo general. En ese sentido, los objetivos de la política están relacionados, en primer lugar, con hacer el mercado más flexible, y en segundo lugar, con la promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo.

La iniciativa de transversalización de género de los servicios de empleo público de Dinamarca es una pieza clave para el Ministerio de Trabajo desde que en el año 2000 se hiciera pública la Ley de Igualdad de Género, que obliga a incluir la igualdad de género en todas las políticas, programas y actividades de ámbito público. En el Ministerio de Empleo, el proyecto de transversalización de género es considerado como el proyecto principal para desarrollar lo que la Ley de Igualdad estipula.

Esta iniciativa consiste en una serie de medidas en diferentes regiones de Dinamarca. Las dos primeras fases de este proyecto piloto ya han finalizado. En dichas fases, primero 3 y después 7 de las 14 regiones habían sido incluidas en el proyecto, supervisado por el Ministerio de Trabajo. Desde 2004, todas las regiones están implementando esa política. Desde esa fecha, el proyecto se ha convertido en una política propiamente dicha. Desde el punto de vista organizativo, el proyecto es un esfuerzo de cooperación entre las oficinas de servicio de empleo público y las autoridades nacionales del mercado laboral.

El objetivo general de esta iniciativa es profesionalizar las actividades de asignación de puestos de trabajo, influyendo en las actitudes, desarrollando y testando métodos en la comunicación de peticiones de empleo que puedan crear una mejor conciencia de género en la asignación de los mismos, así como la mejora de las habilidades de los asesores del Servicio de Empleo Público para que asignen género de una manera neutral. Los objetivos específicos de la estrategia de transversalización de género en dichos servicios son:

- Elaborar herramientas y procedimientos para el trabajo de igualdad de género.
- Desarrollar esquemas organizacionales que puedan realizar la transversalización de género.
- Producir métodos para medir la igualdad de género.

### Motivo para destacar la experiencia

El Plan de Acción Nacional para el Empleo en Dinamarca se sitúa en el marco de la Ley de Igualdad de Género, que estipula de manera vinculante la obligación de incluir la igualdad de género en las políticas públicas.

En el ámbito del empleo, resulta necesario crear mecanismos orientados a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso y para luchar contra la segregación laboral por razón de sexo e intentar terminar con la distribución del empleo en relación con roles estereotipados de hombres y mujeres. La integración de género en el Servicio de Empleo Público es una buena medida para acabar con esta segregación y diversificar la oferta de puestos de trabajo hacia las mujeres.

El plan presenta entre sus aspectos positivos la fuerte vinculación entre el Ministerio de Empleo y las oficinas del servicio, y el compromiso del primero para la consecución del plan. También destaca el hecho de que se pretendan cambiar las actitudes entre los profesionales del servicio así como la creación herramientas y métodos para medir la igualdad de género.

Fuente: Sjørup, K. "Gender Mainstreaming in the Public Employment Service", Centro de investigación danés sobre la igualdad de género. [http://www.almp.org/pdf/denmark%2004/off%20DK\\_Sjorup%20-%20DK04.pdf](http://www.almp.org/pdf/denmark%2004/off%20DK_Sjorup%20-%20DK04.pdf).

## Transversalización de género en la política del mercado laboral en Suecia

Periodo de implementación: 2004-2009

### Breve resumen de la experiencia

Esta iniciativa se enmarca en el Plan de Transversalización de la Administración del Gobierno sueco (ver políticas integradas), que se ha planificado para el periodo 2004-2009.

Para comenzar a trabajar en el ámbito del mercado laboral se llevó a cabo un análisis de género de la política laboral que mostró varios aspectos interesantes: los hombres estaban excesivamente representados en los programas más efectivos del mercado de trabajo que, con frecuencia, llevan a conseguir trabajos estables, mientras que las mujeres estaban más presentes en las medidas que llevan a trabajos menos permanentes. Se hizo evidente también que los hombres reciben más recursos en este ámbito que las mujeres. En cuanto a la formación laboral, las mujeres estaban más presentes en ámbitos de formación con menos coste per cápita. Una de las principales conclusiones fue que la Administración debía revisar la distribución de los programas, desde el punto de vista de género, para hacer una distribución más justa de los recursos y de formaciones de calidad que llevaran a las mujeres a conseguir trabajos más estables.

Tras la finalización del análisis, el trabajo se centró en actividades de información. Se llevaron a cabo presentaciones de este análisis a todos los niveles, incluidos el ministro de Trabajo y la ministra de Igualdad de Género, los cuales mostraron un gran interés por los resultados y se involucraron inmediatamente en la iniciativa.

Otro de los aspectos interesantes decisivos en el ámbito de la política de empleo es la importancia de la transversalización de género en las estadísticas y los análisis, ya que desde 2006 se introdujo este enfoque al trabajar con la Ley de Presupuestos. Desde ese momento, la información que se pide desde la División de Política Laboral a otras agencias gubernamentales está desagregada por sexo.

La formación constituye otro de los elementos relevantes en el proceso de transversalización en las instituciones, ya que hace posible la reflexión sobre exigencias técnicas que muchas veces les vienen impuestas. En este caso, se organizó una formación obligatoria de un día para el personal, incluyendo todos los niveles de dirección. El curso incluyó formación básica de género, una visión general sobre la estrategia de género en las oficinas gubernamentales y un apartado sobre cómo la unidad de mercado laboral puede trabajar en transversalización de género y puede contribuir a que dicho mercado ofrezca iguales oportunidades a mujeres y hombres. A ello se añadieron ejercicios con estadísticas desagregadas por sexo y un estudio de casos concretos de ministerios en los que se había integrado la transversalización.

Posteriormente, esta división elaboró un plan de acción para integrar el género en la misma. Para ello tomaron como referencia los documentos gubernamentales y reformularon su plan de trabajo, introduciendo la puesta en marcha de este nuevo documento a todos los niveles.

### Motivo para destacar la experiencia

La integración de género en las políticas laborales no sólo puede facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral sino que debe mejorar sus condiciones de trabajo, promoviendo medidas específicas para su desarrollo profesional.

La experiencia sueca tiene muchos elementos interesantes que la caracterizan como una experiencia interesante de transversalización en este ámbito. Por un lado, los dos principales Ministerios, el de Trabajo y el de Igualdad, están involucrados al máximo nivel, con lo que la sostenibilidad de la experiencia está más asegurada.

Por otro lado, se parte de una de las herramientas básicas del *mainstreaming*, el análisis de género, para tener un diagnóstico de partida, compartido con todos los responsables al máximo nivel. A partir de ahí, se realizaron acciones concretas como la elaboración de herramientas (estadísticas desagregadas por sexo) o la impartición de capacitación al personal involucrado directamente en la actividad de toma de decisiones, planificación y ejecución de la política laboral, tanto en temas de género como en herramientas concretas para la aplicación de la transversalidad.

Es decir, se dan varios de los elementos previos necesarios para integrar el género en la política de empleo y, a continuación, se elabora un plan de acción integrado en los planes de trabajo, lo que permite un mejor control y seguimiento.

Fuente: Sterner, Gunilla y Biller, Helene. 2007. Gender Mainstreaming in the EU member States: Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level. Suecia, Ministerio de Integración e Igualdad de Género.

## Transversalización de género en la política de mercado laboral activo en Alemania

Periodo de implementación: 1998-2001

### Breve resumen de la experiencia

La Política del Mercado Laboral Activo alemana tiene como objetivo, en primer lugar, reducir el desequilibrio entre los requisitos laborales de los puestos vacantes y las cualificaciones de los desempleados. En segundo lugar, mejorar las oportunidades de los desempleados en el mercado de trabajo.

Siguiendo las indicaciones de la Unión Europea, Alemania ha incluido la transversalización de género como una de las piezas claves de esta política. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se define como parte de la política de empleo, tanto en el nivel de los objetivos en Plan de Acción Anual para el Empleo (NAP) como en las provisiones legales del Código Social III, y está apoyado adicionalmente por el programa de gobierno interdepartamental de Mujeres y Ocupación.

Las tareas de transversalización de género están presentes en el Servicio Federal de Empleo de dos formas principales:

En primer lugar, el servicio tiene en cuenta cuatro líneas principales para la implementación de la transversalización de género, inspiradas en las directrices de la Unión Europea:

- La inclusión de las mujeres en las medidas de la política del mercado laboral activo en proporción al número que representan entre las desempleadas.
- El mantenimiento de programas y conceptos especiales de apoyo a las mujeres, cuyo objetivo es la mejora de su situación laboral y la eliminación de desventajas en el mercado laboral.
- Las medidas en el programa de promoción del empleo activo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y los grupos especiales, como las mujeres que se reincorporan al trabajo después de un periodo de tiempo.
- La producción de informes específicos con enfoque de género. Éstos deben ser públicos y se deben realizar al final de cada año fiscal.

En segundo lugar y desde 1998, el Servicio Federal de Empleo ha definido la transversalización de género como parte de la política de la organización. En octubre de 1998 el Consejo Ejecutivo y el Consejo de Gobernadores del Servicio decidieron incluir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral como una directriz permanente de su política. Esto se refleja entre otras cosas, en los temas principales de su política, que actualizan cada año para designar áreas prioritarias de acción e indicadores para mejorar el mercado de trabajo. Siguiendo las directrices europeas y el Plan Nacional de Empleo, la igualdad entre hombres y mujeres ha sido designada como un área intersectorial desde 1999 y como un objetivo independiente desde 2000.

#### Motivo para destacar la experiencia

En el marco de la cohesión social, la promoción de la igualdad de género en el empleo es necesaria para conseguir una mejor distribución de los recursos entre los sexos. Este enfoque resulta de interés para la Administración alemana desde el momento en que considera la transversalización de género como parte de la política de organización del Servicio Federal de Empleo. Es decir, el género pasa a formar parte, o al menos es el objetivo que se pretende, de la rutina de la institución, se institucionaliza.

Otro aspecto destacado es que la Administración alemana sigue las orientaciones de la Unión Europea en materia de igualdad, desarrollando una estrategia dual. Por un lado, se instituye la transversalización y, por otro, se aplican acciones positivas dirigidas a las mujeres en determinados aspectos concretos para que se produzcan avances más inmediatos. La profundización y fortalecimiento de estas últimas es un elemento fundamental para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres.

Fuente: Müller, P. y Kurtz, B., Active Labour Market policy and Gender Mainstreaming in Germany, IAB, Nurenberg, 2003. [http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content\\_storage\\_01/0000000b/80/28/02/70.pdf](http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/28/02/70.pdf).

## 4. Fiscalidad

La promoción de la igualdad de género en las políticas fiscales y los presupuestos públicos aporta un valor añadido a la cohesión social, ya que contribuye a beneficiar de manera más equitativa, en términos de dinero público

y servicios, a mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias en los roles y responsabilidades asignados y las desigualdades que afectan a las mujeres en el acceso y control de todo tipo de recursos.

De ahí la importancia de llevar a cabo políticas públicas de ingresos (impositivas) y gastos (presupuestarias), incluida la seguridad social, con perspectiva de género, es decir, que tengan en cuenta sus efectos sobre hombres y mujeres y traten de ser más equitativas para ambos, en términos de acceso, política y ciudadanía:

#### 4.1. Acceso

Uno de los mecanismos clásicos de la redistribución de recursos en nuestras sociedades democráticas es el de las acciones positivas. Estas acciones están dirigidas a los colectivos que, por su posición social (jóvenes, inmigrantes, mayores, indígenas, etc.) encuentran dificultades específicas para acceder a los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y se encaminan a promover su inclusión social. Del mismo modo, las acciones positivas se han utilizado para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres, sin que éstas constituyan ningún privilegio, sino una forma de realización de la igualdad y, por tanto, de cohesión social.

#### 4.2. Política

Las políticas de ingresos y gasto público pueden producir cohesión social a través de una mayor equidad de género. Por ejemplo, conviene tener en cuenta que una política impositiva puede tener efectos adversos por géneros según se trate de aplicar impuestos directos o indirectos. Los indirectos, al gravar el consumo, afectan más negativamente a los pobres y a las mujeres como responsables de las compras familiares.

Las políticas de gasto público poco orientadas a la provisión de servicios sociales de salud, sanidad, conciliación de la vida laboral y familiar tienen impactos especialmente negativos contra las mujeres. Los sistemas de seguridad social basados en la titularidad del varón o del empleo formal crean una situación de dependencia para acceder a las prestaciones, por ejemplo, pensiones de viudedad, que podrían corregirse mediante sistemas de individuación de derechos.

Por otra parte, no hay que olvidar que los cuidados suponen el contenido esencial del trabajo reproductivo desempeñado casi exclusivamente por las mujeres y guardan una relación muy directa con su posición respecto de las políticas públicas de ingreso y gasto. El cuidado es una aportación gratuita a los ingresos del Estado, no reconocida ni contabilizada y, sin embargo, el gasto público no siempre se orienta a atender este tipo de necesidades tan importantes del desarrollo de las personas y la futura fuerza laboral de un país, como la nutrición, la atención a la salud de la familia, los cuidados domésticos, etc.

### 4.3. Ciudadanía

En términos de participación, la sociedad civil tiene un importante papel que jugar en el control de la administración de los impuestos y el gasto público, su correcta asignación y la transparencia de su gestión, incidiendo en el reconocimiento de los cuidados como aporte y la reorientación de los presupuestos hacia la igualdad de género. Las experiencias de elaboración de presupuestos participativos con enfoque de género constituyen una apuesta muy interesante de construcción de ciudadanía.

#### Presupuestos participativos con enfoque de género en Recife, Brasil Periodo de implementación: 2001-2002

##### Breve resumen de la experiencia

Recife es un área con un alto nivel de pobreza y exclusión por razón de sexo y raza. En las elecciones municipales del año 2001, el Frente de Izquierda de Recife ganó las elecciones y decidió emprender acciones para luchar contra esos tipos de exclusión. Una de sus primeras iniciativas fue la creación de la Coordinadora de la Mujer (*Coordenadora da Mulher*), una oficina para gestionar las políticas estatales dirigidas a las mujeres, y para trabajar con el Consejo Municipal de las Mujeres, un órgano formado por representantes de la sociedad civil.

Al mismo tiempo, la Administración de Recife desarrolló una nueva estrategia para elaborar presupuestos participativos que fueran resultado de las negociaciones entre municipalidad y representantes sociales. El principal objetivo era fortalecer los procesos de consulta popular y la participación de las mujeres en la elaboración de los presupuestos, y en ambas áreas la Coordinadora de la Mujer tuvo un papel muy relevante.

El nuevo presupuesto participativo se hizo a través de dos estrategias principales. Por un lado, se celebraron reuniones por área en los diferentes barrios para discutir los problemas y las dificultades presupuestarias. Cada región de la ciudad contaba con un fórum regional constituido por miembros de las áreas. Por otro lado, se constituyeron

foros temáticos que se centraron en los temas más importantes como educación o salud. En el primer año (2001), se mantuvieron 18 reuniones de área y siete foros temáticos. Dos representantes de cada fórum (regional y temático) participaron en el Consejo General de Presupuesto Participativo.

En este contexto, la Coordinadora de la Mujer desarrolló a lo largo de este periodo una iniciativa para aumentar la participación de las mujeres en la elaboración de los presupuestos, a través de tres actividades principales:

- Áreas de guardería infantil: se crearon espacios para los niños en los lugares en los que se celebraban las reuniones para facilitar la participación de las mujeres con responsabilidades familiares.
- Campaña para delegadas y asesoras mujeres: se elaboraron folletos en los que se destacaba la importancia de la participación de las mujeres en los procesos presupuestarios, y se repartieron en las reuniones por área. El objetivo era asegurar la representación de las mujeres en todas las reuniones, fuera al nivel que fuera.
- El Plenario de Mujeres: esta reunión fue organizada con los representantes de los Gobiernos, miembros de los movimientos de mujeres y activistas de los movimientos raciales para producir una movilización mayor de mujeres en el proceso. Se llevaron a cabo actividades como la elaboración de folletos o la producción de programas para las cadenas de radio comunitarias. En el año 2002, el Plenario de Mujeres fue definitivamente establecido como un nuevo foro temático del presupuesto participativo, convirtiéndose en el Foro Temático de las Mujeres. Este fórum dio voz a las mujeres en la estructura oficial del proceso y, por lo tanto, en la definición de prioridades para ser implementadas por el Consejo General del Presupuesto Participativo. Esto también significó la posibilidad de involucrarse en la elección de los miembros del cuerpo coordinador del Consejo General.

Los Presupuestos con Enfoque de Género (IPEG) de Recife son considerados internacionalmente como una experiencia que está produciendo importantes avances (Henríquez, 2006), especialmente por el efecto empoderador que tienen en las mujeres, al darles la posibilidad de estar en un ámbito, el de las finanzas públicas, del que han sido excluidas tradicionalmente.

### Motivo para destacar la experiencia

Los presupuestos participativos se consideran una buena forma de avanzar hacia la gobernabilidad democrática ya que dan la posibilidad a la ciudadanía de decidir, informarse y controlar. La transversalización de género hace patente el hecho de que los presupuestos no son neutros a los sexos y hace visible las desigualdades entre hombres y mujeres.

Esta experiencia destaca por su enfoque participativo, por el papel que la comunidad adquiere en el diseño de los presupuestos, y más concretamente, las mujeres, y por cómo se detectan las dificultades que éstas pueden tener para participar plenamente en el proceso participativo, debido a sus responsabilidades familiares. Por tanto, esta experiencia pone el mayor énfasis en crear los mecanismos que faciliten y promuevan la participación de las mujeres (acciones positivas), de modo que son ellas quienes pueden decidir sus prioridades a través del foro temático.

Otro aspecto interesante es la colaboración entre autoridades locales y sociedad civil, en este caso, del movimiento de mujeres, lo que favorece el sentimiento de pertenencia a la comunidad, promoviendo una ciudadanía más activa.

Sin embargo, falta sopesar si las políticas que surgen del proceso participativo consiguen orientar en mayor medida el gasto presupuestario hacia áreas críticas de la política social con consecuencias positivas para la equidad de género.

Además de la participación en sí misma, conviene considerar si los presupuestos contemplan planes de igualdad, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras, y cómo se orientan a atender problemas estructurales como las pensiones de las mujeres viudas, la atención a la salud sexual y reproductiva, la contabilización del trabajo femenino como aporte fiscal, etc.

Fuentes: Zarzar, B. y Lorena, A. "Gender and the Participatory Budget in Recife", Gender and Development in Brief, BRIDGE, 2002, No. 12. <http://www.bridge.ids.ac.uk/dgb12.html#3>.

## Desarrollo de un Clasificador Presupuestario de Género. Guatemala Periodo de implementación: 2001-2003

### Breve resumen de la experiencia

La Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala (SEPREM) ha promovido desde el año 2001 iniciativas para transversalizar la visión de género en los presupuestos nacionales. Para ello ha contado con el apoyo de agencias de cooperación internacional como la GTZ, UNIFEM, PNUD, UNFPA, FLACSO y ACADI.

Un primer paso lo constituyó un proyecto piloto de transversalización de género de los presupuestos de cuatro Ministerios: Trabajo, Agricultura, Salud y Educación. La segunda iniciativa se centró en el Presupuesto Público Nacional con el objetivo de reducir la brecha de género. Se pusieron a disposición herramientas teórico-metodológicas sobre presupuestos con enfoque de género, para que profesionales del Gobierno tuvieran la capacidad de analizar el presupuesto nacional desde la perspectiva de equidad de género. La SEPREM inició gestiones técnicas y políticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución del Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Estado.

En el año 2003 se desarrollaron acciones de coordinación con diferentes instituciones gubernamentales, a fin de incorporar el enfoque de equidad de género en el presupuesto nacional, desarrollando investigaciones sobre el tema, conociendo experiencias de otros países y analizando la estructura del presupuesto nacional, a fin de conocer las acciones y los montos que el Estado asigna para la atención de las necesidades de las mujeres. Con esta base, se presentó a la Secretaría de Programación y Planificación de la Presidencia (SEGEPLAN) y a la Dirección Técnica del Presupuesto (DTP) del Ministerio de Finanzas Públicas la propuesta para la aplicación del Clasificador Presupuestario de Género en el Sistema de Administración financiera. El clasificador es una metodología diseñada para identificar el gasto etiquetado en el presupuesto, integrando la perspectiva de género, haciendo visibles cómo se distribuyen las partidas destinadas a hombres y mujeres. Esta propuesta es considerada una herramienta de gran valor para dar cumplimiento a la equidad de género en la asignación de recursos del Estado. Para asegurar la aplicación del Clasificador de Género, la Dirección Técnica del Presupuesto estableció que el enfoque de género es un componente transversal en el presupuesto. Por su parte, la SEPREM desarrolló un programa de sensibilización a funcionarios/as y capacitó al personal de las Unidades

Administrativas Financieras sobre el uso y beneficio del clasificador, reforzando el manejo de dicha herramienta. Algunas instituciones hicieron el esfuerzo de utilizar el Clasificador de Género en el Anteproyecto del Presupuesto para 2004, el cual no se visibilizó porque el Congreso de la República no aprobó el presupuesto formulado, dejando como vigente el mismo del año 2003.

El proceso persigue visibilizar también las asignaciones presupuestarias hacia las mujeres en las municipalidades en el futuro, para lo cual se coordinan acciones con el Sistema de Información Administrativa Financiera SIAF/SAG-SIAFMUNI y el equipo técnico de asistencia a las municipalidades, integrado por el Instituto Nacional de Fomento Municipal (INFOM), Contraloría General de Cuentas y SIAF/MUNI, donde se revisa actualmente el Clasificador, antes de ser integrado al sistema municipal.

### Motivo para destacar la experiencia

La experiencia guatemalteca tiene elementos que merece la pena destacar desde la transversalización de género. En primer lugar, los principales órganos de decisión presupuestaria de la Administración parecen estar involucrados en la creación e implementación de la herramienta, lo que facilita, aunque no garantiza, que los presupuestos generales empiecen a ser tratados desde esa perspectiva.

En segundo lugar, dicha herramienta es resultado de un proceso de investigación previa, en el que se han estudiado las experiencias de otros países y se ha intentado llegar a tener un instrumento propio, adaptado a la realidad del país. Además, el personal funcionario ha recibido formación para su utilización.

Por último, la experiencia es interesante porque ha trascendido, no sólo se aplica al ámbito nacional sino al municipal.

No obstante, y como ocurre en otros casos, la experiencia se encuentra en fase analítica, en la cual se está evaluando el impacto y la incidencia de los presupuestos sobre hombres y mujeres. Queda por ver si el uso del Clasificador llevará a una mejor planificación, formulación e implementación del presupuesto desde el género, y si existe una estrategia de reorientación de los presupuestos en caso de que no sean equitativos en términos de género.

Fuente: *América Latina genera*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). <http://www.americalatinagenera.org/documentos/experiencias/1148334599-Guatemala.doc>.

## Presupuestos sensibles al género en la región andina (Bolivia, Perú y Ecuador)

Periodo de implementación: 2000-2009

### Breve resumen de la experiencia

Esta iniciativa regional forma parte del programa mundial de UNIFEM Fortalecimiento de la Gobernabilidad Económica: Análisis de Género Aplicado a los Presupuestos Gubernamentales, cofinanciado por la cooperación belga.

El trabajo de la región andina se ha centrado en el impulso de iniciativas de análisis de presupuestos con enfoque de género principalmente a nivel local, buscando al mismo tiempo involucrar a las autoridades municipales y a las organizaciones sociales de

mujeres para generar un proceso que facilite el camino a aquellas instituciones, tanto gubernamentales como de la sociedad civil, interesadas en trabajar para lograr la elaboración de presupuestos orientados a la equidad de género.

Una característica específica del contexto andino son los actuales procesos de descentralización y la participación ciudadana, lo cual marca una especial relación entre las organizaciones sociales y los Gobiernos en los procesos de planificación, en la definición de prioridades del gasto (presupuestos participativos) y el seguimiento y control de la gestión municipal.

La UNIFEM ha apoyado estudios en tres países: Bolivia, Ecuador y Perú. Salvo el caso de Bolivia, en el que se realizó el análisis a nivel nacional y municipal, en los otros países las experiencias tuvieron lugar en el nivel local; en Ecuador, en los municipios de Quito, Cuenca, Salitre, Esmeraldas, Colta y Chambo, y en Perú, en Villa El Salvador.

La estrategia de la región andina en su conjunto tiene tres objetivos fundamentales:

- Analizar los presupuestos gubernamentales para incrementar la atención de los Gobiernos respecto del efecto de las políticas, programas, planes y actividades del presupuesto en las mujeres.
- Informar a las mujeres acerca de las implicaciones de género de los gastos y recaudación del Gobierno.
- Incrementar la efectividad de la distribución de recursos del Gobierno en la promoción de la equidad de género y el desarrollo humano.

El trabajo se inició con un seminario regional de capacitación en las herramientas metodológicas desarrolladas por Debbie Budlender y Ronda Sharp. La principal conclusión fue que no había una receta única y que era necesario adaptar las herramientas disponibles a las realidades y necesidades de cada contexto. A partir del conocimiento y manejo de las herramientas, las participantes en el proyecto comenzaron a aplicarlas en sus respectivos países con el objetivo de elaborar una propuesta metodológica conjunta.

La base metodológica utilizada para el análisis de presupuestos públicos con enfoque de género en la región andina tiene como sustento las categorías de gasto desarrolladas por la experiencia australiana y las herramientas construidas y sistematizadas por Diane Elson, Debbie Budlender y Ronda Sharp, y Simel Esim.

A partir de la aplicación y de los resultados obtenidos en un trabajo conjunto de reflexión teórico-metodológica y la aplicación específica de cada uno de los países participantes, la región andina ha construido una metodología, capaz de ser aplicada en los casos particulares y que consta de cuatro pasos fundamentales:

- Análisis del contexto y del marco institucional.
- Análisis de las políticas.
- Análisis de los ingresos.
- Análisis de los gastos.

Esta metodología constituye un avance en la producción de herramientas propias de la región y se está aplicando en los diferentes procesos que se están llevando a cabo.

### Motivo para destacar la experiencia

El análisis en los diferentes niveles y capítulos del presupuesto es esencial para poder llevar a cabo posteriormente una acción realmente transformadora de los mismos desde una perspectiva de género. Esta iniciativa regional, desarrollada en Perú, Bolivia y Ecuador se ha centrado en el desarrollo de una metodología que pueda aplicarse en diferentes contextos culturales, y en varios niveles, nacional y local.

El otro aspecto importante de este caso es su enfoque participativo, concediendo un papel protagonista a las organizaciones de mujeres en el proceso y creando herramientas eficientes de comunicación entre los/las actores/actrices implicados. Una parte importante de este proceso lo constituyen las sesiones de formación impartidas por expertas de alto nivel y reconocimiento a escala internacional.

Fuente: Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)-región andina. <http://www.unifem-mandina.org/index2.php?id=27#sitio>.

### Proyecto piloto de análisis de género del proyecto de gasto público en Reino Unido

Periodo de implementación: 2003-2004

#### Breve resumen de la experiencia

El Ministerio del Tesoro del Reino Unido ha iniciado a partir de 1998 un proceso de integración de la perspectiva de género en las políticas presupuestarias llevando a cabo estudios de impacto de género sobre la recaudación de impuestos y análisis del gasto. Para desarrollar esta labor ha elegido como asesoras al Women's Budget Group (WBG), un grupo de expertas feministas en transversalidad de género y políticas públicas, especialmente económicas.

En 2003, la Unidad de Mujer e Igualdad y el WBG iniciaron un proyecto piloto para analizar, desde la perspectiva de género, el gasto público en diferentes departamentos. El proyecto fue coliderado por la Secretaría de Estado de Comercio e Industria y el Ministerio de la Mujer británicos, y se vinculó a otras iniciativas gubernamentales como el Acuerdo de Políticas Públicas sobre igualdad de género, la herramienta de evaluación de impacto de género, creada por la Unidad de Mujer e Igualdad, o los análisis basados en otras variables como sexo, raza o edad.

Los programas fueron seleccionados por los Ministerios entre los pertenecientes a dos departamentos, el Departamento de Comercio e Industria (DTI) y el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP). Los programas elegidos fueron uno que da servicio a pequeñas empresas, otro que atiende a padres o madres solas en el ámbito laboral y el último, que da asistencia a personas en paro de larga duración.

Este proyecto, cuyo informe final fue publicado en julio de 2004, tuvo como principales objetivos:

- Probar herramientas clave de análisis de gasto en un rango seleccionado de departamentos de gasto, como base para desarrollar una metodología de análisis de presupuesto según el género.
- Identificar el valor añadido que puede tener este análisis para los distintos departamentos.

- Servir de experiencia de aprendizaje para fortalecer las capacidades de los departamentos piloto que incorporen el análisis de género en la planificación del gasto.
- Contribuir al objetivo 9 de los Acuerdos sobre los Servicios Públicos (PSA) sobre Igualdad de Género.

Este análisis implica la evaluación sistemática de todos los tipos de adjudicación sectoriales y de las medidas fiscales, a través de una visión de género. En cualquier programa, este análisis debería implicar el examen del gasto, las características de las actividades que financia, el resultado del programa y el impacto de la política con referencia a los objetivos, tanto específicos del programa como el objetivo general de igualdad.

#### Motivo para destacar la experiencia

Si bien en este sector existen multitud de experiencias muy enriquecedoras y que cumplen la mayoría de los elementos de transversalidad, hemos elegido esta experiencia británica porque incluye tanto la perspectiva de género en relación con los ingresos estatales como con el gasto.

La iniciativa tiene un alto nivel de implicación gubernamental a través de varios Ministerios y está interrelacionada con otras políticas sectoriales y transversales de género, al tiempo que la metodología de trabajo planteada incluye la contratación y participación de un grupo de expertas en género y políticas económicas de gran prestigio y experiencia, el Women's Budget Group, que responde a la importancia y necesidad de contar con *expertise* en género para impulsar, coordinar y asesorar la toma de decisiones desde la perspectiva de género.

Fuente: Unidad de Mujeres e Igualdad. Reino Unido. [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/gender\\_analysis.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/gender_analysis.pdf).

### Transversalización de género en la política presupuestaria en Suecia

Periodo de implementación: 2006

#### Breve resumen de la experiencia

En Suecia, el *mainstreaming* de género es, desde 2004, la estrategia principal para conseguir los objetivos de las políticas de igualdad de género<sup>3</sup>. Ese año se adoptó el plan para introducir el *mainstreaming* de género en las oficinas gubernamentales. El objetivo general era cambiar las estructuras y los procesos de toma de decisiones introduciendo el enfoque de género. En mayo de 2006, el Parlamento sueco adoptó la Ley (2005/06:155) "Poder para Moldear la Sociedad y tu Vida: Hacia Nuevos Objetivos en la Política de Igualdad de Género".

Uno de los aspectos más importantes de esta ley es la aplicación de la perspectiva de género a los procesos de elaboración de los presupuestos nacionales, actividad que se lleva a cabo siguiendo las indicaciones del Consejo de Europa. Este proceso se desarrolla en tres puntos principales:

3. Véase también el caso de Suecia en las experiencias integrales de transversalización de género.

- La ejecución y dirección financiera de las agencias gubernamentales.
- El material de toma de decisiones en el cual se basa la política económica.
- Las estadísticas desagregadas por sexo.

El Ministerio de Finanzas tiene un papel central en coordinar el trabajo presupuestario de las oficinas del Gobierno y ha nombrado cuatro coordinadores/as de género que trabajan con las diferentes áreas de responsabilidad. Los ejemplos más destacados de este proceso de *mainstreaming* son:

- Producción de material como base de la política económica: el Departamento Económico del Ministerio ha incluido el enfoque de género en los materiales que se utilizan para elaborar la política fiscal (*Spring Fiscal Policy Bill*). Asimismo, este departamento ha colaborado con la División de Igualdad de Género para hacer visible la distribución de recursos económicos entre hombres y mujeres en el apéndice del presupuesto (*Budget Statement*).
- Análisis en cinco áreas: el Ministerio ha llevado a cabo diez análisis en cinco áreas diferentes, y ha llegado a la conclusión de que existen varias agencias gubernamentales que están preparadas para promover la igualdad de género, como la Agencia de Desarrollo Administrativo, la Agencia Sueca de Estadísticas o el Instituto Nacional de Investigación Económica.
- Redacción de los documentos-guía para el trabajo presupuestario: el Departamento de Presupuesto del Ministerio ha trabajado conjuntamente con la División de Igualdad de Género en el diseño de los documentos-guía que se han enviado a todas las oficinas del Ministerio con motivo de la próxima Ley de Presupuestos.
- Perspectiva de género en la reforma de los impuestos: el Departamento Fiscal está haciendo un trabajo de análisis para encontrar una forma de incluir el enfoque de género en la legislación fiscal.
- Producción de materiales en procesos de negociaciones internacionales: el Departamento Internacional ha comenzado a trabajar para introducir el enfoque de la igualdad de género en negociaciones con organismos internacionales como la UE, la OCDE o el FMI, partiendo de la idea de la eficiencia económica desde la perspectiva de género.

### Motivo para destacar la experiencia

Esta iniciativa forma parte de un plan integral de transversalización que afecta a los distintos ámbitos de la Administración y que cuenta con un gran apoyo político para su ejecución. El propio Ministerio de Finanzas ha creado la figura del coordinador/a de esta iniciativa, con lo que existe una implicación directa al más alto nivel.

Un aspecto innovador es el estudio a través del cual se han identificado una serie de agencias en las que ya existen antecedentes que facilitan la introducción de la transversalización y que pueden constituir los puntos de referencia del plan. Además, se ha producido una gran cantidad de material que sirve de guía para los funcionarios que se ocupan de la gestión de presupuestos.

Por último, también es de destacar la investigación que se está llevando a cabo para introducir la transversalidad de género en la política impositiva.

Fuente: *Moving Ahead: Gender Budgeting in Sweden*. Ministerio sueco de Integración e Igualdad de Género (2006). <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/06/53/26/669fb6a1.pdf>.

## Denominación: Diseño de presupuestos sensibles al género en el País Vasco, España Periodo de implementación: 2001-2002

### Breve resumen de la experiencia

El Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde pone en marcha a partir de los años noventa una serie de iniciativas para capacitar a la Administración en la incorporación de la igualdad de género en las tareas diarias, siguiendo los compromisos adquiridos en las conferencias internacionales y regionales.

Una de las principales herramientas para introducir el principio de igualdad la constituyen los presupuestos diseñados con enfoque de género. En una primera etapa (1999-2000), se realiza un material *on line* para facilitar la lectura y difusión de la teoría y metodología sobre esta práctica. De forma paralela, se organiza un seminario impartido por la experta internacional Ronda Sharp ante la Comisión Interdepartamental (Lehendakari y altos cargos en representación de todos los departamentos) del Gobierno Vasco, a fin de dar a conocer la experiencia australiana de los años noventa.

En 2001 se celebra otro Seminario con la presencia de Diane Elson, otra de las especialistas internacionales más prestigiosas en la materia, abierto al personal de la Administración, en el que muestra las distintas formas en que la igualdad puede ser fomentada desde las prácticas corrientes en la Administración pública y cómo esto puede significar un cambio cualitativo.

A partir del año 2002 se pone en marcha un grupo de trabajo, dirigido por Rona Fitzgerald, una persona con gran experiencia en la dirección de iniciativas similares en la UE, y durante ese año se organizan numerosas reuniones y seminarios con el propósito de formar al personal de la Administración en cómo incorporar la transversalización de género en sus tareas de gestión de programas de políticas públicas. Las áreas elegidas fueron deportes, tecnología, asociaciones de autoayuda, formación medioambiental, difusión en televisión de espacios de atención a emergencias, los incentivos de jubilación anticipada, etc. Dichos encuentros, análisis e investigaciones culminaron en la presentación de los correspondientes informes en unas jornadas finales.

También desde ese primer momento se mantuvieron contactos con el Departamento de Hacienda del Gobierno Vasco, responsable de la planificación, seguimiento, medición y control del gasto público.

Seis departamentos del Gobierno Vasco se han involucrado en esta iniciativa en torno a varios programas gubernamentales sobre materias como salud, medio ambiente, investigación y desarrollo, formación para emergencias, deportes y transportes. El objetivo ha sido identificar el gasto desagregado por sexo y las maneras en que podría incidirse sobre el mismo en aras de lograr una igualdad de mujeres y de hombres más real y efectiva.

De esta práctica se obtuvieron algunas conclusiones importantes como:

- La necesidad de incorporar la perspectiva de género desde el principio de las actuaciones y hacer un seguimiento. Esto significa vincular los objetivos de igualdad tanto a las acciones como a los indicadores.
- La necesidad de mayor cantidad de información/datos estadísticos desagregados por sexo.

- La necesidad de información sectorial sobre los asuntos que afectan a las mujeres y a los hombres respecto a las políticas y servicios.
- La necesidad de aumentar los recursos para impulsar el proceso, incluyendo los recursos financieros y el asesoramiento en género.

### Motivo para destacar la experiencia

La experiencia es interesante por su carácter innovador ya que, junto con otra realizada en Andalucía, no existen muchas experiencias regionales o nacionales de este tipo en España. Uno de los puntos más destacados es la implicación política de alto nivel en los inicios, aunque no consta que este compromiso se haya consolidado en fases posteriores de la misma. Los departamentos que se ofrecieron a participar en esta experiencia piloto pertenecen a ámbitos muy diversos, que se verán ampliados en una política futura.

Otro de los aspectos a destacar es la participación de especialistas de reconocido prestigio internacional y el conocimiento de las buenas prácticas que se están desarrollando en otros lugares del mundo.

Fuente: McKay, A. y Fitzgerald, R. (2003). *Manual de presupuestos sensibles al Género en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. <http://www.emakunde.es/actualidad/presupuestos/rona.pdf>

## 5. Salud

La promoción de una política sanitaria equitativa para hombres y mujeres implica un valor añadido para la cohesión social, en la medida en que asegura que ambos tengan acceso a los servicios sanitarios sin discriminación, de acuerdo con sus perfiles de salud y enfermedad. Estos perfiles son diferentes, tanto por razones biológicas (como los aspectos sexuales o reproductivos) como sociales y culturales (el tipo de trabajo realizado en base a los roles de género o los efectos sobre la salud de las mujeres de la violencia de género).

### 5.1. Acceso

En su dimensión de acceso a los servicios de salud, la cohesión social con perspectiva de género implicaría mejorar la accesibilidad de las mujeres a los mismos, así como su calidad. La accesibilidad implica adaptar dichos servicios a las distintas necesidades de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las desigualdades en cuanto a acceso a recursos económicos, disponibilidad de tiempo, responsabilidad de cuidados de otras personas, y la falta de autonomía de las mujeres en lo concerniente a las decisiones sobre su propio cuerpo.

## 5.2. Política

En la dimensión de las políticas públicas es necesario que éstas aborden los análisis de la vulnerabilidad y el curso de las enfermedades en relación con las diferencias entre hombres y mujeres. También es un deber del Estado garantizar el derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres y los hombres y fomentar la responsabilidad de los hombres en cuanto a la paternidad, uso de métodos anticonceptivos y prevención de enfermedades de transmisión sexual.

Especial énfasis debe hacerse en la prevención, detección y atención de la violencia de género como expresión de una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad entre hombres y mujeres que no puede mantenerse. Cuando las sociedades y las relaciones sociales se estructuran en torno a la violencia, lo que incluye la violencia de género, se imposibilita cualquier proceso de cohesión social. El sistema de salud tiene una gran responsabilidad en prevenir y detectar esta situación, así como en proporcionar apoyo a las mujeres que la están enfrentando, incluida la colaboración con la justicia.

## 5.3. Ciudadanía

En la dimensión concerniente a la ciudadanía, las asociaciones de mujeres, principalmente en América Latina, han recorrido una larga trayectoria de reivindicación del derecho a la salud y, en especial, de los derechos sexuales y reproductivos, tratándose de un tema sensible y donde han enfrentado numerosos obstáculos. Es esencial que esta demanda sea recogida por los Estados si se quiere alcanzar una verdadera cohesión social que incluya a las mujeres.

Proyecto 'Reduciendo las inequidades en Salud en Centroamérica'. Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá

Periodo de implementación: 2002-2005

### Breve resumen de la experiencia

La calidad de vida y la salud de las mujeres centroamericanas están determinadas por un contexto social que las ha discriminado históricamente, y también por las condiciones de pobreza generalizada y subdesarrollo que caracterizan a los países de la región. La desigualdad se refleja normalmente en términos de riesgo para la salud, y del acceso y el control respecto a los recursos y servicios sanitarios.

La Organización Panamericana de la Salud, en coordinación con los Gobiernos de la zona y los profesionales del sector comenzó, a finales de los noventa, a desarrollar una serie de iniciativas en el ámbito de la equidad de género en salud y a atender las desigualdades en este ámbito. La primera de ellas fue el proyecto “Salud integral de la mujer en Centroamérica” y se desarrolló en 1990. Otro de los proyectos interesantes en esta década fue “Hacia un modelo integral de prevención y atención a la violencia familiar”, que se puso en marcha en 30 comunidades de la región.

La iniciativa más reciente es el proyecto “Reduciendo las inequidades en salud en Centroamérica”, cuyo principal objetivo es integrar el enfoque de género en los programas, políticas y sistemas de información de los países centroamericanos. “Reduciendo las inequidades de género en salud en Centroamérica (2002-2005)” es un proyecto promovido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), los Ministerios de Salud de los países centroamericanos y la sociedad civil, con el apoyo financiero de los Gobiernos de Suecia (ASDI) y Noruega (NORAD). El proyecto pretende que esta cuestión deje de ser “una cuestión de mujeres” y se convierta en una “cuestión de país” en el que muy diversos actores estén involucrados.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

1. Se reforzó el modelo integrado de abordaje de la Violencia de Género ya existente, mediante una evaluación de las respuestas nacionales a la violencia sexual en los siete países de la región. A partir de este informe, se inició un nuevo proceso en el que se implicaron nuevos actores en relación con la violencia de género.

2. Se fortaleció sensiblemente la capacidad de los Ministerios de Salud y oficinas de estadística para la recolección de datos con perspectiva de género y la producción y uso de indicadores de género, promoviendo una discusión política con grupos intersectoriales en todos los países y sensibilizando al personal técnico y de oficinas estadísticas, incluyendo así a usuarios y productores de estadísticas.

Como parte de esta acción, se elaboró un perfil de la situación de la salud de las mujeres en varios países; Panamá, Honduras, Guatemala, El Salvador y Costa Rica, en los que se crearon grupos técnicos para integrar género en las estadísticas.

4. El tercer resultado es el que más interesa en esta recopilación de experiencias, ya que se trata de la incorporación del enfoque de género en los planes, programas y políticas nacionales. Los resultados más concretos en este ámbito fueron:

- Costa Rica: incorporación del enfoque de género junto al de derechos humanos y responsabilidad social en la Política Nacional de Salud, y de manera específica en el abordaje de la violencia intrafamiliar, el abuso sexual intrafamiliar y la salud sexual y reproductiva.
- Belice: introducción de la equidad de género en la revisión de las funciones esenciales de la salud pública.
- Guatemala: establecimiento de un grupo técnico nacional de monitoreo de la equidad de género en la reforma del salud y redefinición del rol y las funciones del Comité Consultivo de la Secretaría de Salud para responder mejor a la línea de equidad de género en salud. Además, se integró la transversalización de género en algunos programas, como el Modelo de Atención Integral al Adolescente.
- El Salvador: definición de líneas de acción para el abordaje de la salud mental comunitaria y movilización de fondos significativos para programas relacionados con género y salud.
- Honduras: la Política Nacional de la Mujer se convierte en política de Estado. En el ámbito de la cooperación externa se consiguió que el eje de género se convirtiera en transversal en los documentos emanados de la mesa sectorial de salud. La OPS

apoyó al Instituto Nacional de la Mujer (INAM) en muchos procesos relevantes, entre los que destacan el de la transversalización de género en las Funciones Esenciales de la Salud Pública y el *Manual de normas y procedimientos de atención integral de la mujer*.

- Nicaragua: establecimiento de una sólida programación con estrategias de equidad de género a través de la cooperación técnica de la OPS en ámbitos como: salud de los trabajadores/as, promoción de la salud, salud mental, salud materna, VIH/SIDA, salud sexual reproductiva de los hombres, salud de los pueblos indígenas, etc.

4. Incorporación del enfoque de género en las distintas áreas de la cooperación técnica de la OPS, y en las estrategias de cooperación con Nicaragua, El Salvador y Costa Rica. La organización elaboró una Política de Igualdad de Género, que fue aprobada en la reunión del Consejo Directivo en 2005.
5. La diseminación de información sobre género y salud es otro de los puntos importantes de este proyecto. Se han elaborado importantes publicaciones sobre género y salud que incluyen legislación, modelos de atención, herramientas para la planificación estratégica, investigaciones sobre diversos temas. Además se ha creado una biblioteca virtual sobre género y salud (<http://genero.bvsalud.org>), alojada en la Universidad de Costa Rica, y numerosos boletines electrónicos, foros de discusión y un curso a distancia sobre género y violencia.

#### Motivo para destacar la experiencia

Este proyecto destaca, en primer lugar, por su carácter innovador, ya que supone el primer intento de transversalizar género en las políticas sanitarias de los países de Centroamérica. En segundo lugar, por el número y la variedad de los actores involucrados (ONG, mecanismos de igualdad, policía, universidades, parlamentarios, oficinas de la Administración, grupos comunales, etc.) en el proceso de creación de un modelo de atención integral con perspectiva de género.

En tercer lugar, porque es una experiencia compartida, gracias a los intercambios que han mantenido los países a lo largo de este periodo, pero también a los espacios creados con países de otra región, como la Reunión del Sector Salud de Centroamérica y República Dominicana (RESSCAD).

Fuente: *Por veinte millones de mujeres. Equidad de género en salud en Centroamérica (1998-2004)*. Unidad de género, etnia y salud. Organización Panamericana de la Salud. San José, Costa Rica. 2005. <http://www.paho.org/Spanish/AD/GE/Veinte-Millones-Feb06.pdf>.

### Elaboración de un programa de institucionalización de género en el sector de la salud en México Periodo de implementación: 2005

#### Breve resumen de la experiencia

En septiembre de 2005, la Secretaría de la Salud de México se sumó al compromiso de elaborar el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública (PIPEG), establecido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)<sup>4</sup>, que tenía como objetivo promover la equidad de género en las

4. Véase también el caso de México en el apartado de experiencias integrales de transversalización de género.

dependencias gubernamentales por medio de herramientas viables, eficientes y sencillas que permitan a mediano plazo situar este tema en la agenda de la Administración pública federal.

Para la elaboración del PIPEG, la Secretaría de Salud sigue paso a paso las líneas establecidas por el INMUJERES:

- Autodiagnóstico correspondiente a 6 de las 9 líneas de acción del PIPEG, basándose en el formato establecido por el INMUJERES. Dicho autodiagnóstico fue elaborado por el área de recursos humanos de la Secretaría tras haber recibido sesiones de capacitación. Las líneas de acción elegidas fueron: selección de personal, cargos y estructura por sexo, funciones por puesto, salarios, tiempo y jornada laboral, y ascensos.
- Aplicación del Cuestionario de Equidad de Género (CEG) a una muestra representativa de áreas centrales y órganos descentralizados que permitió conocer la percepción actual sobre temas de género que el personal de la institución tiene.
- Elaboración de la codificación de la base de datos del CEG de acuerdo a las indicaciones establecidas por el INMUJERES.
- Análisis e interpretación de los resultados del CEG en relación con las necesidades reales.
- Elaboración del Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Salud. Este programa se está realizando en conjunto con el Área de Recursos Humanos a partir de un análisis comparativo entre los resultados del CEG y del Autodiagnóstico ya mencionado.

#### Motivo para destacar la experiencia

Esta experiencia forma parte de un plan más amplio, el PIPEG, que se viene aplicando en México desde hace varios años. Se trata de una iniciativa ambiciosa ya que abarca casi toda la Administración pública. En la información disponible no se detalla si se llevaron a cabo alianzas tomando en cuenta las experiencias previas para poder articular la transversalización de género. Este elemento es importante ya que, si se cuenta con actores/actrices y organizaciones que ya han avanzado en igualdad de género, se podrán dar pasos más seguros y sostenidos en el tiempo.

Esta experiencia se centra, como ocurre en otras ocasiones, en la fase de toma de contacto con el estado de la cuestión y elaboración de un diagnóstico, que ayudará a adaptar las medidas a cada departamento, según la experiencia y las necesidades concretas. Es de esperar que los resultados de este análisis se materialicen realmente en un plan de acción a través del cual se ejecute la transversalización propiamente dicha en toda la Administración pública mexicana.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México. <http://www.inmujeres.gob.mx/>.

### Integración de la transversalización de género en el Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente (SESMA), Chile

Periodo de implementación: 2002-2003

#### Breve resumen de la experiencia

En esta experiencia se recogen los detalles de un proceso de transversalización en el nivel micro, y más concretamente en el Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente en Chile (SESMA), servicio que interviene en todas aquellas áreas en que la salud de las personas se enfrenta a riesgos ambientales.

En primer lugar, se llevó a cabo una primera fase de capacitaciones sobre conceptos básicos de género y sobre los planes de igualdad diseñados por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

A continuación se inició un proceso de diagnóstico, con una interpelación interna del servicio, en el que se intentaba identificar cómo la institución podía implementar cambios para corregir aquellas inequidades que eran eludidas en los sistemas técnicos. Con el fin de visualizar las desigualdades, se creó una matriz donde se identificaba por área técnica un producto o servicio prestado por el SESMA, la situación de inequidad que éste arrojaba y cuál sería la acción posible de implementar para paliar dicha desigualdad. Se detectaron situaciones de discriminación en varios ámbitos, como por ejemplo, en los registros estadísticos e informáticos de autorizaciones, formalización, denuncias y estudios, en los que no están incorporadas las variables de sexo ni otras de carácter social y económico.

Con el fin de llevar a acciones concretas el diagnóstico, la segunda etapa de este proceso contempló la integración del enfoque de género en el Plan estratégico institucional 2003-2005. Así, se incorporaron dentro de las fiscalizaciones y vigilancias sanitarias de los distintos subdepartamentos técnicos. Se inició la modificación de los registros informáticos, haciendo que las solicitudes de autorización sanitaria y sistema de denuncias incorporen las variables de sexo y los niveles de escolaridad del representante legal de la actividad y de quien realiza la denuncia. Otro de los avances se expresa en los sumarios sanitarios, donde se habilitará en el sistema de registro de comparecencia la identificación por sexo, jefatura de hogar y nivel de escolaridad de la persona o titular de la actividad.

El trabajo de género en el SESMA se ha concentrado principalmente en el análisis de situación de las mujeres en distintas actividades productivas y cómo se expresa esta desigualdad en términos de riesgos sanitarios, desprotección laboral y discriminación en el lenguaje.

#### Motivo para destacar la experiencia

Esta experiencia es una iniciativa que forma parte de un programa de transversalización más amplio que se está llevando a cabo en Chile en los últimos años, y que va aplicándose por sectores de manera paulatina. Este programa dispone de una serie de herramientas para conocer el impacto de género de las políticas públicas chilenas y de programas de planificación para el personal funcionario de las diferentes Administraciones. Con la información que hay disponible se puede afirmar que la transversalización se está desarrollando principalmente a través de experiencias piloto en algunos departamentos y todavía en la fase de diagnóstico.

El caso del SESMA constituye un ejemplo de este proceso, y hemos considerado interesante recoger aquí la experiencia por ser un caso práctico en el nivel micro de lo que significa la transversalización de género. Tras el análisis de la realidad del trabajo que se realiza en el servicio, se diseñan medidas adaptadas especialmente a las necesidades del servicio. Si bien este tipo de acciones pueden ser más sencillas en cuanto a la detección de los problemas, son significativas y de peso en cuanto al potencial de mejora de la vida de las mujeres y la consecución de la igualdad en la sociedad.

Fuente: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Chile. <http://www.sernam.cl/pmg/archivos/experiencias/Experiencia%20SESMA.doc>.

## Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud. España

Periodo de implementación: 2006. En curso

### Breve resumen de la experiencia

Entre los objetivos de este plan destacan la prestación de una atención sanitaria de excelencia, más personalizada y más centrada en las necesidades particulares de cada paciente, donde se abordarían coherentemente las diferencias de género, así como el incremento en la cohesión del sistema nacional de salud para toda la ciudadanía, ofreciendo herramientas útiles a los/las profesionales, las cuales deberían incluir las sensibles a género si se quiere actuar orientados al objetivo de igualdad.

El plan de calidad en salud es lo suficientemente amplio para que sus áreas de actuación, que afectan a los grandes retos del sistema sanitario, adopten la perspectiva de género de manera transversal respondiendo al reto planteado de fomento de la equidad. Ello queda plasmado en una de las doce estrategias en que se concreta.

La cuarta estrategia busca “analizar las políticas de salud y proponer acciones para reducir las inequidades en salud con énfasis en las desigualdades de género” desde la perspectiva de impacto sobre las mujeres y los hombres. Se planifican varios proyectos a desarrollar, entre los que cabe destacar:

- Promover la inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de información y estrategias de salud.
- Mejorar el conocimiento y uso de indicadores sobre diversos temas de género que afectan a las mujeres (como la violencia de género, mujeres maduras en situaciones de riesgo, patrones de consumo de alcohol y drogas por género, diferencias de género en la atención de las enfermedades más frecuentes).
- Impulsar la formación de los recursos humanos en el tema, tanto en los grados universitarios como en los cursos de formación continua.
- Desarrollar indicadores sobre la atención a la salud sexual y reproductiva.
- Difundir información de calidad sobre género y salud.
- Identificar buenas prácticas sobre transversalización de género en políticas de salud.

### Motivo para destacar la experiencia

El Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud español asume el objetivo de igualdad y plantea la estrategia de la transversalidad, aunque se encuentre ubicada dentro de una de las estrategias temáticas del plan. Hay que destacar que el concepto de calidad en la salud que se maneja incluye como objetivos principales la cohesión social y la equidad de género.

Lo más llamativo es que el plan prevé mejorar el conocimiento de la realidad de las diferencias de género en salud para adaptar la política sanitaria desde la perspectiva de su impacto de género y desarrollar capacitaciones para todo el personal involucrado en el ejercicio de la política de salud.

El éxito de la implementación dependerá, como tantas otras veces, de los recursos presupuestarios puestos a disposición de estas actuaciones, de la creación de equipos profesionales de género, de la implicación y alianzas que se establezcan con las mujeres que trabajan en el sector salud desde la perspectiva de género, recogido todo ello en una política de género que definirá los objetivos concretos, los plazos y las responsabilidades de todo el personal en la promoción de la igualdad de género.

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo. España. <http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/pncalidad/notaPrensa20060323TextoIntegro.pdf>.

## Consejo de Salud de la Mujer. Irlanda

### Periodo de implementación: 2007

#### Breve resumen de la experiencia

El Consejo de Salud de la Mujer de Irlanda es un organismo establecido en 1997 para asesorar al Ministerio de la Salud y la Infancia en todo lo relativo a la salud femenina. Sus funciones principales son:

- Apoyar el desarrollo de políticas y estrategias nacionales y regionales diseñadas para aumentar la mejora de la salud y la mejora social de las mujeres.
- Desarrollar *expertise* sobre la salud de las mujeres en los servicios sanitarios.
- Establecer contactos con otros organismos similares en el ámbito internacional.
- Asesorar a otros Ministerios si lo solicitaran en materia de salud de las mujeres.

Este Consejo de Salud de la Mujer en Irlanda trabaja intensamente con el Servicio Ejecutivo de Salud en el desarrollo del enfoque para transversalizar género en la planificación y en el funcionamiento de los servicios sanitarios en el país. Una de las primeras herramientas que se han creado ha sido la *Guía para hacer servicios de salud sensibles al género*, cuya segunda edición ha sido publicada en 2007. Esta guía pretende luchar contra las políticas de salud neutras al género, ya que presuponen que hombres y mujeres se ven afectados de la misma manera por las enfermedades. La realidad, sin embargo, es otra, ya que, debido a diferencias sociales y biológicas, ambos sexos enfrentan riesgos distintos, experimentan diferentes respuestas por parte de los sistemas sanitarios y los resultados en cuanto a la salud también son diversos.

En esta guía se defiende una doble estrategia: por un lado, la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la política sanitaria y, por otro lado, el mantenimiento de programas específicos centrados en las mujeres. Esta doble visión evitaría confinar la salud de las mujeres a un compartimento estanco y, al mismo tiempo, tener que eliminar los servicios para mujeres en nombre de la “transversalización”. La guía incluye dos estudios de caso: uno de transversalización en salud cardiovascular y otro en salud mental.

#### Motivo para destacar la experiencia

Irlanda destaca en este ámbito por contar con un órgano de alto nivel específico para la gestión de la salud de las mujeres, un mecanismo de igualdad en un sector concreto que cuenta con personal experto y con capacidad para asesorar a otras instituciones nacionales. Una de sus funciones es el desarrollo de un plan de transversalización de género en salud, pero sin dejar de lado las acciones específicas centradas en las mujeres que puedan tener un efecto más inmediato en la situación de discriminación existente.

La guía para que los servicios se hagan sensibles al género es un elemento interesante que forma parte de la provisión de las metodologías adecuadas que se tienen que dar en todo proceso de transversalización. Esta guía puede hacer que mejore la calidad de los servicios públicos dirigidos a las mujeres ya que se busca una mayor equidad en los servicios en cuanto a género se refiere, pero habrá que esperar a su aplicación y a la evaluación de la misma como herramienta de transversalización.

Fuente: Consejo de Salud de las Mujeres. Irlanda. <http://www.whc.ie/publications/WHC%20Gender%20Perspective%20report.pdf>.

## 'Guía de transversalización de género y salud mental de las mujeres'. Inglaterra

Periodo de implementación: 2003

### Breve resumen de la experiencia

Esta guía ha sido desarrollada en el contexto de políticas de equidad de género más amplias del Gobierno inglés y del Departamento de Salud para trabajar en las desigualdades, mejorar los servicios públicos y promover la inclusión social.

La guía fue presentada en el año 2002 como un documento de trabajo, que debía someterse a un proceso de consulta. Durante ese año, se organizaron encuentros, grupos de discusión y diversos eventos a los que acudieron expertos/as, usuarias y representantes de organismos oficiales. La respuesta fue muy positiva y se llegó a un consenso importante sobre las lagunas existentes en dicho documento y sobre los aspectos principales sobre los que debía actuar.

El objetivo principal de la guía es hacer recomendaciones en los procesos locales de planificación para facilitar la identificación de áreas clave de transversalización de género en la política de salud mental. La idea central es que las diferencias de género tienen que ser igualmente reconocidas en el desarrollo de la política pública, investigación, planificación, organización de servicios y prestación de servicios.

La guía se centra en las diferencias de género que son relevantes para las mujeres, ya que hay áreas específicas de la salud mental femenina que han sido obviadas en el pasado. No se trata de centrarse en las necesidades de las mujeres a costa de las de los hombres, sino de asegurar la igualdad en la prestación de servicios para todos. El documento ofrece enfoques, actividades y acciones dirigidas a las autoridades estratégicas de salud (SHA), fondos de salud mental (PCT), equipos locales de implementación (LIT), consejos locales, organizaciones profesionales e instituciones de formación.

### Motivo para destacar la experiencia

Hemos decidido destacar esta guía para implementar la transversalización de género en los programas de salud mental en Inglaterra porque nos parece un buen ejemplo de planificación de estrategia de transversalización que desciende al nivel micro, a un programa concreto y que tiene en cuenta los diferentes niveles de implementación de la misma.

Esta guía es un recurso, un instrumento metodológico de apoyo que puede conseguir muchas mejoras en el ámbito de la salud desde el punto de vista de género, pero habrá que esperar a su aplicación y la evaluación que se lleve a cabo de la misma.

Fuente: Departamento de Salud. Reino Unido. [http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH\\_4072067](http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_4072067).

## 6. Políticas integrales de transversalización

Las políticas integrales de transversalización consideran todos los sectores y áreas de la acción política de un gobierno dirigiéndose a la mejora de las capacidades institucionales para diseñar políticas públicas con perspectiva

de género que logren un impacto positivo en términos de mayor igualdad<sup>5</sup>. La experiencia del Plan de Acción sueco de transversalización de género en toda la Administración, resumida a continuación, es un buen ejemplo de actuación en este sentido.

### Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres Proequidad. México

Periodo de implementación: 2001-2006

#### Breve resumen de la experiencia

El programa Proequidad tiene como objetivo avanzar en el proceso de transformación social para el empoderamiento de las mujeres y la modificación de las estructuras políticas, económicas, sociales y culturales que propician las condiciones de discriminación hacia ellas.

Proequidad se inserta en el marco del Sistema Nacional de Planeación Participativa mexicano, y es por ello que el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) promovió procesos de participación que se materializaron en 54 foros estatales y federales, a través de los cuales se recogieron los intereses y las necesidades de las mujeres mexicanas para ser incorporados en el programa. Los foros celebrados en México D.F. contaron con la presencia de 1.411 personas, además de 145 representantes de organismos de la sociedad civil, 81 autoridades de entidades gubernamentales y 26 académicos/as. En el ámbito estatal se realizaron 50 foros, que contaron con la presencia de un total de 7.985 participantes.

Por otra parte, es importante señalar que INMUJERES, organismo principal responsable de desarrollar este programa, cuenta con una amplia participación de la sociedad civil a través de las integrantes del Consejo Consultivo y el Consejo Social, mujeres representativas de los diferentes sectores de la sociedad, de organizaciones políticas y privadas, de asociaciones civiles, así como de instituciones académicas, quienes a través de intensas sesiones de trabajo y de análisis hicieron aportaciones que enriquecieron el programa.

La primera línea estratégica transversal de Proequidad es la introducción de la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo de la Administración federal. Esto significa, por un lado, revisar toda la estructura de la Administración pública federal con un enfoque de equidad y modificar normas, procedimientos, asignación de presupuestos, métodos de interpretación y diseños de planes y programas de tal suerte que se atiendan las necesidades particulares de las mujeres.

Por otro lado, significa la construcción de capacidades de funcionarios/as encargados de la aplicación de las políticas públicas; es decir, representa el compromiso del Ejecutivo federal de formar, capacitar y sensibilizar a un Servicio Civil de Carrera que realice sus labores desde una perspectiva de género.

Las acciones más importantes que se derivan de este proceso de institucionalización son las siguientes:

---

5. Véase el epígrafe 1, “Transversalización de género”.

- Generar estadísticas desagregadas por sexo, entre otras variables significativas
- Etiquetar los presupuestos públicos para visibilizar los recursos destinados a las mujeres
- Establecer programas en contra de todas las formas de discriminación contra las mujeres
- Crear capacidades técnicas en los tres órdenes de Gobierno
- Fortalecer espacios que permitan la construcción de consensos básicos en materia de equidad

Otro de los aspectos importantes de este programa es el reconocimiento del papel de las organizaciones de mujeres en el fortalecimiento de la transversalidad de género en las políticas públicas, ya que han sido las principales impulsoras de este proceso. INMUJERES fomenta la participación de la sociedad civil en el diseño de programas y políticas públicas, en el diseño de mecanismos de seguimiento, evaluación y control, así como del desarrollo de proyectos que benefician a las mujeres.

El Programa de Institucionalización de la Equidad de Género (PIPEG) fue puesto en marcha por INMUJERES en 2004, y desde entonces han avanzado en varios frentes: capacitación, recopilación de experiencias interesantes de transversalización en el país, elaboración, envío y análisis de resultados de cuestionarios respondidos en numerosos Ministerios e instancias de la Administración pública.

#### Motivo para destacar la experiencia

Proequidad es un buen ejemplo de transversalización ya que ha conseguido, en su fase de elaboración, situarse en el centro de la agenda política de México. El hecho de que forme parte del trabajo del Sistema Nacional de Planeación Participativa hace que las cuestiones de género se hayan convertido en uno de los temas de debate sobre los que se invita a la sociedad civil y expertos/as a decidir. De hecho, uno de los aspectos más destacables de esta experiencia es su enfoque participativo, metodología que se utiliza en la planificación de todas las políticas. En este caso, es especialmente relevante la implicación del movimiento de mujeres en el proceso, ya que en los procesos de transversalización es importante la presión política de base.

También destaca el papel protagonista del mecanismo de igualdad mexicano, INMUJERES, como institución con la máxima experiencia, que lidera y coordina la iniciativa del PIPEG.

Asimismo se han creado herramientas básicas previas para la introducción de la transversalización como la desagregación por sexo de las estadísticas, la capacitación técnica o la etiquetación del presupuesto.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES. México. <http://www.inmujeres.gob.mx/>.

### Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Equidad de Género. Chile Período de implementación: 2003. En curso

#### Breve resumen de la experiencia

Chile ha elaborado un Plan de igualdad de oportunidades para el periodo 2000-2010. Una de sus líneas estratégicas principales es la consolidación de la transversalización de género en las políticas públicas. En el año 2002, se inició el proceso de incluir en el Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) de la Administración pública, el Sistema de Equidad de Género.

En el año 2003, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) logró que el PMG de Género estuviera instalado y legitimado a nivel central y regional, y que los servicios estatales planificaran medidas para incorporar el enfoque de género en sus productos y sistemas de información.

El PMG de Género hace una doble interpelación a los servicios, ya que desafía la forma de manejar conceptualmente el tema de género y lleva a cabo una transición desde el paradigma de políticas públicas que se presumen neutras a otro que reconoce el impacto diferencial hombres/mujeres.

El programa pretende incorporar el enfoque de género en los productos principales de Ministerios y servicios, y en las prácticas de los planificadores del Estado. De esta forma, se mejoran también las condiciones de los recursos humanos y la gestión del servicio público.

La SERNAM ha elaborado una serie de instrumentos de evaluación del impacto de género que las Administraciones deben utilizar a la hora de elaborar los informes de equidad de género en el marco del mencionado PMG. Las experiencias de las distintas Administraciones van colgándose en la página web, siendo compartidos los logros y las dificultades que se encuentran a la hora de poner en práctica el PMG de Género.

También se han realizado sesiones de capacitación para el personal funcionario en aspectos conceptuales y metodológicos.

#### Motivo para destacar la experiencia

El sistema de PMG de Género se ha constituido en experiencia pionera, lo que confirma el compromiso del Gobierno chileno con la equidad de género y la política de modernización del Estado. El Programa pretende que todos los productos y servicios de los Ministerios tengan una perspectiva de género incorporada, y para ello planifica formación, dotación de recursos humanos y económicos, etc.

No obstante, y hasta el momento, la herramienta más desarrollada e implementada es la evaluación de impacto de género que las Administraciones utilizan a la hora de redactar los informes sobre equidad de género en las políticas. Habrá que esperar a que ese primer instrumento de análisis pueda dar lugar a estrategias más globales de transversalización.

Fuente: Servicio Nacional de la Mujer. Chile. <http://www.sernam.cl/pmg/pagDocumentos.php>.

### Plan de Acción para la Equidad de Género de la Alcaldía Municipal. San Salvador Periodo de implementación: 2003-2006

#### Breve resumen de la experiencia

En 1990, la Administración de la Alcaldía Municipal de San Salvador elaboró un documento de política municipal para la equidad de género, de carácter indicativo, que contenía siete áreas de acción y cuya implementación se inició en el año 2000. En 2003 la alcaldía elaboró el plan de acción 2003-2006. Se identificaron tres acciones fundamentales: la incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico 2003-2006, la integración de acciones de género en los planes operativos de las distintas unidades, así como la sistematización y visualización del conjunto del proceso mediante el establecimiento de un plan de acción 2003-2006.

El objetivo general de este plan de acción es realizar un proceso de asistencia técnica para relanzar la ejecución de la política de equidad de género de la Alcaldía Municipal de San Salvador, integrando y armonizando dicha política en el Plan Estratégico 2003-2006 de la alcaldía, así como apoyando la ejecución directa del desarrollo de la política de recursos humanos de esta entidad.

Para llevar adelante el proceso de transversalización del enfoque de género la alcaldía, con la asistencia de la Fundación H. Böll, identificó tres acciones fundamentales:

- Incorporación del enfoque de género en el documento del Plan Estratégico 2003-2006 de la Alcaldía Municipal de San Salvador.
- Integración de acciones de género en los planes operativos de las distintas unidades de la alcaldía municipal.
- Sistematización y visualización del conjunto del proceso mediante el establecimiento de un plan de acción de 2003 a 2006.

En cuanto a la incorporación de criterios de género en el documento del Plan Estratégico 2003-2006, dichos criterios se integraron en las estrategias, las políticas y los valores institucionales del mencionado Plan Estratégico. Dada la naturaleza indicativa de dicho plan, los criterios de género fueron incorporados como consideraciones generales que integran el citado Plan Estratégico.

En la segunda fase, y con el esfuerzo conjunto entre la alcaldía y la Fundación H. Böll, se integraron acciones en materia de género en los planes operativos de las distintas unidades de la alcaldía municipal. Es importante reseñar que al comienzo de esta intervención se tenía como propósito revisar al menos un 50% de los planes operativos en elaboración y que, sin embargo, al concluir este proceso se habían establecido acuerdos que afectaban a más del 90% de los planes operativos establecidos para 2004 por la alcaldía municipal. También es importante señalar que este proceso consistió en un trabajo de colaboración con las distintas entidades de la alcaldía, realizado por primera vez de forma sistemática. Desde luego, ello significa un valor añadido al funcionamiento institucional, dado que en cada reunión con las distintas unidades, se han discutido no sólo la factibilidad de las acciones, sino la justificación y práctica de las mismas.

La tercera fase fue la de la elaboración de un plan de acción de aplicación de la Política de Equidad de Género 2003-2006, para recoger el conjunto de este esfuerzo de incorporación del enfoque de género. En este plan se consignan los lineamientos estratégicos de la acción para este periodo, así como se sistematizan los acuerdos establecidos con las diferentes unidades para incluir medidas en cada plan operativo correspondiente a 2004. También se incluyen algunas acciones especiales que pueden operar como proyectos de mediana duración. Asimismo, se incorpora la armonización institucional que se plantea para llevar a efecto este plan de acción. Finalmente, se define más concretamente el sistema de seguimiento y evaluación que acompaña el cumplimiento de la Política Municipal para la Equidad de Género en este periodo.

Los lineamientos estratégicos del plan de acción para los años 2004 a 2006 son los siguientes:

- Efectuar la prestación de servicios públicos, la realización de trámites y la respuesta a demandas ciudadanas, incorporando criterios específicos de género.

- Desarrollar la comunicación y relación de la AMSS con la ciudadanía, considerando criterios de equidad al mismo tiempo que las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Garantizar que todo proceso organizativo y de participación ciudadana que promueva la AMSS contemple la participación de mujeres y hombres y el ejercicio de sus derechos ciudadanos.
- Ampliar la integración de criterios de género en la política de recursos humanos de la AMSS.
- Asegurar que los sistemas de información creados y por crear en la AMSS desagreguen sistemáticamente por sexo la información que reúnen.
- Incorporar criterios de género en la metodología de planificación y control de gestión de la AMSS.
- Desarrollar un proceso de fortalecimiento institucional y armonización que permita a los distritos articular las acciones en materia de género y los servicios de atención a las mujeres.
- Asegurar que los acuerdos de asistencia y de servicio social que se establezcan con la AMSS garanticen criterios de género y la participación equitativa de mujeres y hombres.
- Desarrollar un programa de capacitación para dotar de capacidades a funcionarias y funcionarios para aplicar la política de equidad de género.
- Impulsar un proyecto de reconocimiento paterno temprano a través de la instancia central de registros y los distritos.
- Implementar un programa de servicios sociales en materia de género, en el contexto de la ejecución de la Ordenanza Contravencional del municipio.
- Establecer una normativa sobre el acoso sexual en el trabajo y un proceso de implementación institucional de dicha normativa.
- Incorporar criterios de género en la promoción de festejos y actividades culturales que impulsa la AMSS.

Uno de los aspectos a destacar desde el punto de vista organizativo fue la reestructuración de los diferentes mecanismos de igualdad que se llevó a cabo, para rentabilizar y coordinar los esfuerzos que las distintas oficinas estaban realizando. Una vez finalizada esta reorganización, se establecieron responsabilidades para la implementación de este plan de acción.

#### Motivo para destacar la experiencia

Esta experiencia es destacable por su compromiso y voluntad política. Las autoridades de San Salvador apostaron por el establecimiento de un plan de transversalización que coincidiera con el Plan de la Alcaldía. La concepción de la transversalización en forma de plan establece unas directrices a cumplir que van más allá de iniciativas aisladas.

La reorganización de los mecanismos de género y su responsabilidad sobre la ejecución y coordinación del programa constituye otro de los aspectos a destacar, ya que se rentabilizaron los esfuerzos y redistribuyeron las responsabilidades con respecto a los temas de género.

El papel de las organizaciones de mujeres fue vital para que las autoridades cumplieran los compromisos adquiridos en la planificación del plan de transversalización, algo que no siempre fue posible.

Fuente: América Latina Genera-Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). <http://www.americlatinagenera.org/documentos/experiencias/1149277768-castillo.doc>.

## Plan de acción para implantar la transversalización de género en las oficinas de la Administración en Suecia

Periodo de implementación: 2004-2009

### Breve resumen de la experiencia

El Gobierno sueco puso en marcha este plan para implementar la transversalización de género en las oficinas gubernamentales. El plan se complementa con un programa de acción nacional de carácter anual, que intenta recoger los resultados de las evaluaciones de seguimiento que se hacen cada año.

Este plan prevé la transversalización de género en los procesos de toma de decisiones y de toda la información que se utiliza en dichos procesos: los procesos presupuestarios, las leyes, las comunicaciones gubernamentales al Parlamento, los términos de referencia para los comités y los informes que se publican a través de los Ministerios.

Las oficinas gubernamentales tienen dos procesos principales, el presupuestario y el legislativo. Se decidió iniciar la transversalización en el proceso presupuestario y en los términos de referencia y consultas del proceso legislativo, para seguir al año siguiente con la producción de leyes gubernamentales.

Los resultados esperados son los siguientes:

- Que la perspectiva de género sea visible en la toma de decisiones ya que ha sido integrada correcta y consistentemente en dichos procesos.
- Que los funcionarios de diferentes niveles en las oficinas gubernamentales tengan un buen conocimiento sobre la igualdad de género, sus objetivos y los asuntos principales que tienen que ver con la misma en su área específica de trabajo.
- Que los análisis de igualdad de género basados en datos desagregados por sexo y los objetivos de la política de igualdad de género formen parte de la información que el Gobierno utiliza en su toma de decisiones.
- Que las oficinas gubernamentales tengan una buena coordinación en relación con los asuntos de política de igualdad de género, incluyendo el apoyo al personal y el desarrollo del trabajo por parte de los Ministerios en transversalización de género.

En cuanto a la coordinación, ésta es responsabilidad de la Secretaría de Estado de política de igualdad de género. En el nivel político, la coordinación se lleva a través de las reuniones con los Ministerios, un instrumento de apoyo muy importante ya que, gracias a estos encuentros, la transversalización se convierte en una prioridad, se intercambia la información, se tratan los aspectos generales y específicos y se hace hincapié en la importancia del liderazgo ministerial. En realidad, la idea es que cada ministro/a es en sí mismo/a un ministro de igualdad en su ámbito. Dentro de los propios Ministerios existe toda una organización de coordinadores, que pertenecen al cuerpo funcional, y que varía de un Ministerio a otro. Los coordinadores son el nexo entre el Ministerio y la División de Igualdad de Género de la Secretaría de Estado. Existe un sistema de comunicación muy bien establecido entre una y otra figura. Además, cada Ministerio tiene que elaborar un plan anual de transversalización de género.

A partir de 2005, el Gobierno nombró un comité de consulta y apoyo en transversalización de género (*Jämstöd*), que facilita información, elabora metodologías, imparte formación interna y constituye un foro de intercambios de experiencias entre agencias públicas.

### Motivo para destacar la experiencia

Esta experiencia es uno de los mejores ejemplos de lo que significa transversalizar género en las políticas públicas de una manera integrada.

El proceso de transversalización afecta no sólo a los niveles técnicos de la Administración, sino también al de la toma de decisiones, con mención específica al proceso presupuestario, área de gran importancia para la igualdad. Tanto la integración de género en la toma de decisiones como en los presupuestos son elementos clave para alcanzar mayor igualdad.

Otro de los elementos cardinales de la transversalización que presenta esta experiencia es que la responsabilidad de este proceso también se ha asumido al más alto nivel en los Ministerios mediante la elaboración del plan de transversalización y la constante comunicación con la División de la Igualdad de Género de la Secretaría de Estado, quien tiene las funciones de coordinación y articulación, sin asumir aisladamente la responsabilidad de los resultados que, en este caso, recaen sobre cada uno de los Ministerios. De hecho, se considera que cada ministro es un ministro de igualdad en su ámbito.

En definitiva, el plan sueco tiene en cuenta la mayoría de los elementos para que la iniciativa tenga éxito. En primer lugar, existe compromiso político de alto nivel; en segundo lugar, se ha establecido una efectiva estructura de coordinación; y en tercer lugar, se han elaborado los instrumentos de planificación necesarios para que el trabajo de transversalización se implemente: plan de acción, planes anuales, planes específicos y se prevé la formación necesaria de los empleados, gracias a la cual se han podido llevar a cabo análisis de género en cada área de la política dando lugar a indicadores.

La identificación de estas experiencias ha resultado accesible en este caso debido a la existencia de una investigación sobre buenas prácticas de transversalización de género en la Unión Europea, que ha dado lugar al informe que se cita en la fuente.

Fuente: Sterner, G. y Biller, H. 2007. *Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level*. Stockolm: Ministerio de Integración e Igualdad de Género, 2007.

## 'Proyecto interministerial de transversalización de género'. Dinamarca

### Periodo de implementación: 2001-2006

#### Breve resumen de la experiencia

La implementación de esta estrategia se basa en la Ley sobre Igualdad de Género aprobada en el año 2000, que establecía la obligación de integrar la igualdad de género en toda la planificación de la Administración.

En el año 2001, el Ministerio de Igualdad de Género lanzó el "Proyecto interministerial de transversalización de género" con el propósito de integrar dicha perspectiva en la Administración central. Los objetivos generales de ese proyecto eran:

- La perspectiva de igualdad de género debe ser incluida de manera natural y formar una parte integral de los elementos centrales de las tareas principales de los Ministerios.

- Los Ministerios deben ser capaces de percibir los desafíos de la igualdad de género en el contexto de sus propias áreas de actuación.

Los elementos clave de este proyecto son:

- La organización de los centros interministeriales del proyecto de transversalización de género en un Comité de Dirección nombrado por el ministro/a de Igualdad de Género para dirigir el trabajo. Asimismo, el establecimiento de una red para apoyar, enseñar y guiar el trabajo de los empleados que se dedican a la implementación de esta estrategia.
- Muchos Ministerios han desarrollado sus propias iniciativas de transversalización de género.
- Se ha puesto en marcha una web para fortalecer la comunicación y servir como inspiración para las personas que están involucradas en el proceso.
- Se ha establecido un plan de acción 2002-2006, aprobado por el Comité de Dirección, que constituye el marco de acción del proyecto.

Para conseguir los objetivos generales, el plan de acción señala unos objetivos de carácter anual:

- En el año 2002, el Comité de Dirección debe generar una primera propuesta de las interrelaciones entre las principales tareas de los Ministerios, uso de recursos, trabajo de igualdad de género y desafíos de igualdad de género, para poder priorizar actividades a corto y medio plazo.
- En el año 2003, todos los Ministerios deben tener iniciativas visibles en sus áreas de trabajo que muestren claramente que la igualdad de género ha sido incorporada sistemáticamente.
- En el año 2004, los Ministerios han debido construir capacidad y metodologías para la evaluación sistemática de impacto de las iniciativas en relación con la igualdad de género, como leyes, campañas, planes, etc.
- En el año 2005, los informes de igualdad de género de los Ministerios han integrado la perspectiva de género en su estrategia general.
- En el año 2006, todos los Ministerios tendrán la evaluación de impacto de igualdad de género de las nuevas leyes, habrán integrado género en las actividades de sus áreas principales y habrán transversalizado género en sus presupuestos completa y parcialmente.

### Motivo para destacar la experiencia

Dado que la implementación de la transversalidad se ha revelado como uno de los puntos más vulnerables del avance de la igualdad de género en las políticas públicas, uno de los aspectos más interesantes de esta experiencia es que viene apoyada por una ley de igualdad que, al ser de carácter vinculante, seguramente fortalecerá su puesta en marcha.

En segundo lugar, se valora la creación de un órgano de coordinación, el Comité de Dirección, y de una red de apoyo al personal técnico, que funcionarán como nexo entre cada una de las experiencias sectoriales tanto en la toma de decisiones como en el ámbito de la gestión, y que permitirán identificar más rápidamente puntos débiles y buenas prácticas para retroalimentar la igualdad de género en cada Ministerio.

En tercer lugar, es importante destacar el énfasis en la introducción de la transversalización en el quehacer cotidiano de las instituciones, lo que implica cambios importantes

en la cultura organizacional, elemento clave para asegurar la sostenibilidad de estas iniciativas.

Por último, esta experiencia tiene un valor añadido poco frecuente en la compilación de casos realizada y es el establecimiento de metas temporales dotadas de objetivos. El proyecto se acompaña de un calendario que puede ayudar a marcar resultados para avanzar en una dirección clara y visible, y con la posibilidad de plantear indicadores de procesos que sean mensurables. Estas metas ayudan a cada uno de los departamentos a organizarse para su logro, y a hacer más homogéneo y exitoso el proyecto.

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad de Género. Dinamarca. <http://ligeuk.itide.dk/Default.asp?id=161>.

## Implementación de la transversalización de género en Andalucía, España

Periodo de implementación: 2003. En curso

### Breve resumen de la experiencia

La Junta de Andalucía (España) es una de las instituciones españolas que más acciones de transversalización de género ha implementado en los últimos años. Para ello, se creó en 2003 una estructura de apoyo estable, la Unidad de Igualdad y Género, promovida y coordinada por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), la Consejería de Economía y Hacienda y la Dirección General de Fondos Europeos. Esta unidad supone un primer intento de dotar a los equipos gestores de las políticas de conocimientos y herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades, dando así una respuesta eficaz a las recomendaciones de la Comunidad Europea.

La Unidad de Igualdad y Género se ha creado con la finalidad de facilitar la integración de la perspectiva de género en los sistemas de análisis, seguimiento y evaluación de los planes y programas desarrollados por la Junta de Andalucía en el periodo de programación comunitaria 2000-2006, especialmente después de haberse detectado que a pesar de que el discurso sobre la igualdad ha adquirido un cierto carácter oficial, la cultura de trabajo interiorizada en la Administración podría resultar un freno a la incorporación de modelos de gestión más igualitarios. Tiene pues, una vocación de continuidad y abarca, al menos, todo el periodo de programación, e irán planteándose anualmente objetivos y acciones en función de los resultados y avances conseguidos.

El presupuesto destinado a esta unidad para el primero de los tres años 2003-2006 es de 1, 1ME.

Los objetivos fijados son:

- Identificar las necesidades y potencialidades de los centros directivos que gestionan medidas del Programa Operativo 2000-2006, en relación con la Integración de la Perspectiva de Género. De hecho, el primer trabajo que desarrolló esta Unidad antes de existir formalmente fue un diagnóstico en 2002 sobre la situación de partida en la Administración andaluza.
- Facilitar a los equipos gestores formación en el Enfoque Integrado de Género como marco de intervención común.

- Ofrecer asesoramiento especializado y permanente a los centros gestores en las materias relacionadas con la Integración de la Perspectiva de Género en su gestión. El asesoramiento especializado y permanente se proporciona una vez realizada la formación que la Unidad de Igualdad y Género imparte sobre este tema o haber acreditado los conocimientos necesarios.

#### Líneas de intervención

1. Sensibilización y formación. Para estructurar esta acción se han tenido en cuenta los órganos gestores cuyas intervenciones tienen un impacto directo en personas y los que no, con el fin de poder tratar de forma específica la relevancia de la dimensión de género. Las acciones realizadas en este marco han sido:

- Una campaña de publicidad general dirigida a la Administración para visualizar la necesidad y las ventajas del cambio en el método de trabajo que implica la transversalización de género.
- Entrevistas personales a los y las responsables de los órganos gestores no implicados en el primer diagnóstico realizado en mayo de 2002.

Esta acción se estructura en planes formativos de carácter presencial y semipresencial, con duraciones y contenidos variables, apoyados por procesos de seguimiento y asesoramiento personalizado, a través de una web elaborada para tal fin. Hasta ahora se han organizado las siguientes actividades:

- Formación específica sobre políticas de igualdad y transversalización de género y su implicación práctica en la gestión.
- Planificación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo concreto por áreas.
- Asesoramiento permanente *on line*.
- Acciones de capacitación en la modalidad de teleformación.
- Jornadas técnicas con personas expertas sobre el tema e intercambio de experiencias.
- Seguimiento y valoración de los avances de la muestra del diagnóstico inicial (mayo, 2002).

2. Difusión. Dar a conocer la existencia de la Unidad de Igualdad y Género y las experiencias que se vayan produciendo. Las acciones que se han realizado son:

- Comunicación al resto de las áreas de la Administración de las iniciativas emprendidas así como su resultado y sus buenas prácticas.
- Jornadas de presentación de experiencias a nivel autonómico, estatal y europeo.
- Elaboración de herramientas dirigidas al personal responsable de la planificación de las políticas públicas y al funcionariado (o asimilado) de todos los niveles de la Administración andaluza.
- Elaboración de manuales básicos, ejemplificaciones y procedimientos para la integración de la perspectiva de género en la gestión pública.
- Diseño de una web como plataforma de información, relación e intercambio tanto del grupo de participantes en el proyecto como de éste con la asistencia técnica de la misma.

3. Configuración de grupos productivos de trabajo. Creación de estructuras de reflexión y trabajo productivo que faciliten el análisis de los procesos y permitan extraer los procedimientos más eficaces y reales para avanzar en la integración de la perspectiva de género en las políticas generales. Hasta el momento se han hecho las siguientes actividades:

- Constitución de grupos de trabajo temáticos o sectoriales interdisciplinares, como ha sido el caso de los grupos:
  - Grupo I: estrategias y procedimientos para disponer y utilizar sistemas y herramientas de información que tengan en cuenta la perspectiva de género
  - Grupo II: mecanismos y herramientas para: la evaluación *ex ante* de un proyecto, para la evaluación *in itinere*, así como la del impacto posterior del mismo
  - Grupo III: establecer procedimientos de planificación y evaluación para incorporar el *mainstreaming* de género a la formación continua

- Grupo experimental. Experiencia piloto utilizando como unidad de observación una Jefatura de Servicio concreta, abarcable, voluntaria y disponible para investigar, analizar, elaborar e implementar procedimientos específicos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y niveles de su intervención. La jefatura de servicio implicada ha sido la de personas con discapacidad del Instituto Andaluz de Servicio Sociales-Consejería de Asuntos Sociales (actualmente Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social).

4. Investigación. Línea de trabajo orientada a responder la demanda generalizada de información sobre necesidades de mujeres y hombres, así como la obtención progresiva de información desagregada por sexo.

- Difusión de los estudios existentes sobre la situación social de hombres y mujeres en Andalucía producidos o editados por el Instituto Andaluz de la Mujer así como los referenciados por las distintas Consejerías.
- Propiciar, favorecer o financiar estudios específicos sobre la realidad diferencial de hombres y mujeres a demanda de algunas de las direcciones generales, siempre que resulte estratégica para la igualdad de oportunidades en la Comunidad Andaluza.

5. Coordinación. Tal y como se ha comprobado en el diagnóstico inicial, una de las dificultades para la integración de la dimensión de género es la escasa coordinación existente entre los órganos competentes, por ello desde la unidad se establecerán las condiciones necesarias para favorecer el establecimiento de los puentes que permitan el intercambio y el enriquecimiento colectivo.

- Desarrollo de la Unidad de Igualdad y Género como recurso a través del cual el Instituto Andaluz de la Mujer ofrece asesoramiento continuo o puntual para la integración de la igualdad de oportunidades para las mujeres en las políticas públicas.
- Jornadas de intercambio de experiencias internas en los diferentes niveles de la Administración.
- Creación de comisiones (o personas responsables) en las distintas Consejerías para garantizar el avance y la transferibilidad de experiencias de *mainstreaming* de género en la Administración andaluza.

#### Motivo para destacar la experiencia

Esta experiencia se centra en los aspectos de “puesta a punto” de la estrategia de transversalización, de acuerdo al bajo nivel de experiencia en este ámbito en España, comparado con los de los países nórdicos. Es decir, en este caso se trata más de superar resistencias (sensibilización) y desarrollar capacidades o herramientas que de la aplicación inmediata de la estrategia. Desde este punto de vista puede constituir un referente para procesos más incipientes.

El programa, apoyado por la Unión Europea, prevé varios instrumentos de sensibilización, formación, difusión y asesoramiento, así como el desarrollo de una primera experiencia piloto.

Es interesante destacar que a través de este programa se pretende crear una cultura de trabajo interiorizada en la Administración, que es necesario abordar para desarticular frenos y avanzar en la incorporación de modelos más igualitarios. Éste es un aspecto que a veces se deja de lado por las resistencias que provoca y por las dificultades para cuestionar los métodos, valores y principios de trabajo de las organizaciones, pero que sin embargo es imprescindible para entender y cambiar la desigualdad en el funcionamiento de las instituciones y hacer sostenibles los cambios igualitarios.

Otro aspecto importante es que existe una dotación presupuestaria definida previamente para llevar a cabo las acciones de la transversalidad. La existencia de este recurso es una muestra también de que existe un compromiso firme y real de trabajo.

Falta esperar, sin embargo, que el Instituto Andaluz de la Mujer pase de la fase de promoción a la de aplicación efectiva de la estrategia, asumiendo un verdadero liderazgo del proceso y no sólo una oferta de apoyo que puede o no solicitarse. Es decir, cabe esperar que la segunda fase traiga consigo una verdadera asunción de compromiso de carácter vinculante de aplicación de la estrategia por parte de las instituciones andaluzas, con las estructuras, sistemas de coordinación y de rendición de cuentas necesarios para su efectiva puesta en marcha.

Muchas experiencias de organizaciones muestran un cierto *impasse* en la fase de promoción y capacitación, investigación o herramientas, cuando no acaban de asumir la responsabilidad política de su puesta en práctica. Quizás la experiencia nórdica muestra una alternativa a considerar: primero se da el compromiso y después se busca trabajar las resistencias y desarrollar los conocimientos necesarios.

Fuente: Unidad de Género. Instituto de la Mujer. Junta de Andalucía. España. <http://www.unidad-genero.com>.

## ■ IV. Glosario

**Acción positiva:** medida diseñada para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. No constituyen un privilegio para las mujeres, sino una forma de avanzar hacia la igualdad. Por ejemplo, la contratación prioritaria de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, como el transporte.

**Análisis de género:** análisis de las diferencias y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Este análisis también implica estudiar las formas de organización y funcionamiento de las sociedades incluyendo los procesos de transformación de las relaciones de género hacia una mayor o menor igualdad de género.

**Ciudadanía:** es la pertenencia a una sociedad de iguales mediante el reconocimiento de un conjunto de derechos (civiles, políticos, sociales, económicos y culturales) y responsabilidades sociales propias de una democracia participativa<sup>1</sup>. El feminismo subraya la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados de las personas como una responsabilidad social de creciente importancia para la igualdad.

**Desigualdad de género:** se manifiesta en “un desigual acceso y control de mujeres y hombres sobre los diferentes recursos y bienes materiales e inmateriales de su sociedad”. La desigualdad está ligada a la falta de acceso a los derechos, bienes y toma de decisiones, y a la falta de control sobre ciertas facetas de la vida de cada uno<sup>2</sup>.

**Empoderamiento:** proceso por el cual las mujeres adquieren control sobre sus vidas, ampliando sus posibilidades de hacer elecciones. Implica una toma de conciencia y una manera de actuar personal y colectiva para enfrentar la situación de subordinación.

---

1. Silva Charvet, Erika. “Contexto histórico y conceptos feministas”. En *Identidad y ciudadanía de las mujeres*. ABYA-YALA. Quito, enero 2005, pp. 35-37.  
2. Guía para la evaluación del impacto en función del género de la Comisión Europea.

**Enfoque de género:** una manera sistemática de explorar las normas, roles, y responsabilidades actuales y potenciales de mujeres y hombres, y su acceso y control sobre recursos y beneficios dentro de cualquier situación (proyecto, hogar, comunidad u otro). El enfoque o análisis de género identifica, analiza e informa acciones para abordar desigualdades que derivan de los roles distintos de mujeres y hombres, las relaciones desiguales de poder entre ellos y las consecuencias de estas desigualdades sobre sus vidas, su salud y su bienestar<sup>3</sup>.

**Equidad de género:** se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, la cual implica la redistribución de recursos y oportunidades entre ambos.

**Género:** se refiere al conjunto de roles, rasgos personales, actitudes y comportamientos socialmente construidos que la sociedad atribuye a los dos sexos de forma diferente y que encierra una desigualdad de poder. Mientras que el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida que se aprende, cambia con el tiempo y varía de una cultura a otra. “El género es relacional y se refiere no solamente a las mujeres o los hombres sino a la relación que existe entre ambos”<sup>4</sup>.

**Igualdad de género:** igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres implica poder participar en el desarrollo político, económico social y cultural y beneficiarse de sus resultados, en igualdad de condiciones. También implica otorgar la misma valoración al conocimiento, experiencia y valores de hombres y mujeres.

**Igualdad formal:** significa la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico<sup>5</sup>.

**Igualdad real:** requiere la puesta en práctica de acciones positivas para que la igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan su consecución<sup>6</sup>.

**Impacto de género:** se refiere a las consecuencias positivas y/o negativas que ha tenido una política pública o intervención de desarrollo en las relaciones de

---

3. Biblioteca virtual Gensalud.

4. INSTRAW, 2004.

5. Likadi/Carmen Castro García, 2003. *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de género. Guía básica*. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer-Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo, 104 pp.

6. *Ibidem*.

género que se establecen entre mujeres y hombres, independientemente de que estos resultados hayan sido o no previstos<sup>7</sup>. El análisis de impacto de género debe proporcionar información sobre el posible impacto de una intervención sobre estas relaciones de género, tratando de evitar consecuencias negativas no intencionales y de mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

**Indicadores de género:** medidas específicas y verificables de la situación relativa de mujeres y hombres, y de los cambios que se producen en dicha situación.

**Intereses estratégicos de género:** son aquellos intereses de las mujeres que pretenden cambiar su posición de subordinación, lo que implica cambios en la división sexual del trabajo, paridad en la participación política, el fin de la violencia de género, el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, etc.

**Necesidades prácticas de género:** son aquellas que se identifican con las necesidades básicas (acceso al agua, a la salud, etc.) de las personas, y que afectan a las mujeres a partir de sus roles socialmente asignados. Si bien es muy importante atender esas necesidades, esto no significa trabajar para cambiar la situación de subordinación, etc.

**Perspectiva de género:** una perspectiva o mirada de género es aquella que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la realidad. Es decir, visibiliza el modo en que el género afecta la vida y las oportunidades de las personas para impulsar acciones que promuevan una mayor equidad.

**Roles de género:** el rol o papel de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino<sup>8</sup>. Los respectivos roles de género de hombres y mujeres no solamente son diferentes, sino que también son desiguales en peso, poder y valor<sup>9</sup>.

**Segregación horizontal:** concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos<sup>10</sup>.

**Segregación vertical:** concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos<sup>11</sup>.

---

7. Murguialday y Vázquez, 2005.

8. Lamas, Marta, "La antropología feminista y la categoría de género", en: Lamas, Marta (comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG-UNAM, México, 2003, p. 114.

9. *Guía para la evaluación del impacto en función del género de la Comisión Europea*.

10. *Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Comisión Europea.

11. *Ibidem*.

**Trabajo productivo:** es el que incluye la producción de bienes y servicios para el consumo o venta (agricultura, pesca, etc.). Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales<sup>12</sup>.

**Trabajo reproductivo:** incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los niños y niñas, la preparación de alimentos, la recolección de agua, los quehaceres domésticos, etc. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no tiene valor de cambio<sup>13</sup>.

---

12. UICN, “Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad”.  
san José de Costa Rica, 1999.

13. *Ibidem*.

## ■ V. Bibliografía

### Transversalidad de género

- ALEXANDER, Patricia y BADEN, Sally. 2000. *Glossary on Macroeconomics from a Gender Perspective*. Reino Unido: BRIDGE-IDS/ GTZ.
- BATTHYANY, Karina. 1999. *El análisis de las relaciones sociales de género en los Proyectos de investigación: apuntes teóricos y prácticos*. Montevideo: Oficina Regional para América Latina y El Caribe CIID/ IDRC, 19 pp.
- BUSTELO, María y LOMBARDO, Emanuela. 2005. “*Mainstreaming* de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: El Proyecto Mageeq”. Dpto de Ciencia Política y la Administración. UCM.
- BRITOS, Adela. 2000. *La institucionalización del enfoque de género en el desarrollo local: la participación y capacitación en género*. Mendoza (Argentina): Documento preparado por el Congreso de Estudios Latinoamericanos, 19 pp.
- CEPAL. 2005. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una mirada desde América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL, 357 pp.
- CIRUJANO, Paula. 2005. *La estrategia demorada. Género y Cooperación Internacional en España*. Madrid: La Catarata, 219 pp.
- CIRUJANO, Paula y LÓPEZ, Irene. 2007. *Género en los ODM: argumentos y orientaciones metodológicas para la Cooperación Española con América Latina*. Informe final de proyecto de investigación. Madrid: Fundación Carolina y Universidad Autónoma de Madrid, 152 pp.
- COBO, Rosa. 2006. “La aplicación política del principio de igualdad para las mujeres: la acción afirmativa y el mainstreaming de género”, en VV AA, *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad, hoy*. Madrid: Fórum de Política Feminista, 112 pp.
- COMISIÓN EUROPEA. 2006. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las*

- Regiones – Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres 2006- 2010-COM(2006)92 final*, 23 pp.
- 2004. *Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE*. Bruselas: Oficina de la Cooperación de la EuropeAid.
- CONSEJO DE EUROPA/Grupo de especialistas en *mainstreaming*. 2001. *Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de ‘buenas prácticas’*. Madrid: Instituto de la Mujer, 275 pp.
- 2004. *Reglamento (CE) n° 806/2004 del Parlamento europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004 relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo* [Diario Oficial L 143/40 de 30.04.2004].
- 1998. *Reglamento (CE) n° 2836/ 98 del Consejo de 22 de diciembre de 1998, sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo* [Diario Oficial L 354 de 30.12.1998].
- 1995. *Resolución del Consejo de 20 de diciembre de 1995, sobre la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionados con género*.
- FITZGERALD, Rona. 2002. “Making Mainstreaming Work”. European Policies Research Centre. University of Strathclyde. Working Paper.
- GARCÍA PRINCE, Evangelina. 1996. *Derechos políticos y ciudadanía de las mujeres*. Caracas: GENDHU (Género, desarrollo, democracia y derechos humanos. Centro para el Adelanto de las Mujeres).
- GOETZ, Anne Marie. 1995. “Institutionalizing Women’s Interests and Accountability to Women in Development”, en *Institute of Development Studies Bulletin*, vol. 26, n° 3, 10 pp.
- HAUSMANN, Ricardo; TYSON, Laura D.; y ZAHIDI, Saadia. 2006. *The Global Gender Gap Report 2006*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- INSTITUTO DE LA MUJER. 1996. *Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 304 pp.
- 1999. *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Protocolo opcional a la convención*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 79 pp.
- LAGARDE, Marcela. 1996. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Ed. Horas y horas, 244 pp.
- LÉVY, Carol. 1995. *Institucionalización de género en las políticas y planificación de los asentamientos humanos*. Londres: DPU.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE núm. 71 de 23 de marzo, 12611 a 12645 pp.).

- LIKADI/CASTRO GARCÍA, Carmen, 2003. *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de género. Guía básica*. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer-Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo, 104 pp.
- LONGWE, S. H. 1995. *The Evaporation of Policies for Women's Advancement. A Commitment to the World's Women. Perspective on Development for Beijing and Beyond*. Nueva York: UNIFEM.
- LÓPEZ, Irene. 2000. "Empoderamiento y 'mainstreaming': estrategias para la igualdad entre los géneros" en *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, nº 6, primavera/verano.
- LÓPEZ, Irene y SIERRA, Beatriz. 2001. "Las estrategias para la igualdad: empoderamiento e integración: 'mainstreaming' ", en López, Irene y Sierra, Beatriz. *Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de cooperación*. Madrid: IUDC/UCM-AECI.
- MAE/SECIPI. 1998. *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Madrid: MAE/SECIPI, 219 pp.
- MAZEY, Sonia. 2001. *Gender Mainstreaming in the EU: Principles and Practice*. London: Kogan Page, 63 pp.
- MOSER, Caroline y MOSER, Annalise. 2005. "Gender Mainstreaming since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions", en *Gender Mainstreaming: A Critical Review, Gender and Development Journal*, vol 13, nº 2. Reino Unido: Oxfam, 12 pp.
- MUKHOPADHYAY, Maitrayee; STEEHOUWER, Gerard y WONG, Franz. 2006. *Politics of the Possible: Gender Mainstreaming and Organisational Change, Experiences from the Field*. Amsterdam: Royal Tropical Institute/ Oxfam, 170 pp.
- NEVADO BUENO, Teresa. 2006. "Mecanismos políticos, técnicos y participativos para las políticas de igualdad", en VV AA. *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad, hoy*. Madrid: Forum de Política Feminista, 112 pp.
- ONE WORLD ACTION. 2003. *Closing the Gender Policy-Practice Gap European Community Development Co-operation. Overview of Recent Research on Bridging the Gap. Conclusions and Recommendations*. London: European Commission.
- PAZOS MORÁN, María. 2006. "Estadística y lucha por la igualdad de derechos en la era de la transversalidad" en VV AA. *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad, hoy*. Madrid: Forum de Política Feminista, 112 pp.
- PNUD. 1995. *Informe sobre el desarrollo humano 1995*. México: PNUD, Harla.

- RAO, Aruna y KELLEHER. 2005. "Is There Life after Gender Mainstreaming?" en *Gender Mainstreaming: A Critical Review, Gender and Development Journal*, vol 13, n° 2. Reino Unido: Oxfam, 13 pp.
- RICO, María Nieves. 2000. *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*. Lima:CEPAL, 34 pp.
- ROUNAQ, Jahan. 1995. *The Elusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. Londres: Zed Books.
- SAN JOSÉ, Begoña. 2006. "Tras Beijing 1995, políticas específicas y transversales de Igualdad en la ONU, la UE y España: Ante la ley de igualdad" en VV AA. *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad, hoy*. Madrid: Fórum de Política Feminista, 112 pp.
- SÁNCHEZ MUÑOZ, Cristina. 2000. "La difícil alianza entre ciudadanía y género" en: Pérez Cantó, Pilar (ed.) *También somos ciudadanas*. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- SCHALKWYK, J. 1996. *Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality between Women and Men. A Think Piece*. Estocolmo: Swedish International Development Cooperation Agency.
- STERNER, Gunilla y BILLER, Helene. 2007. *Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level*. Estocolmo, Ministerio de Integración e Igualdad de género, 171 pp.
- THRELFALL, Monica; COUSINS, Christine y VALIENTE, Celia. 2005. *Gendering Spanish Democracy*. Londres y Nueva York: Routledge, 239 pp.
- VALCÁRCEL, Amelia. 1997. *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- VERLOO, Mieke. 2004. "Mainstreaming Gender Equality in Europe: A Frame Analysis Approach". Conference of the Europeanists in Chicago, 11-13 de marzo, 2004.
- WALBY, Sylvia. 2004. "Mainstreaming de género: uniendo la teoría con la práctica". Ponencia para las Jornadas "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas. Andalucía, 26 y 27 de octubre de 2004.
- WILLIAMS, M. 2003. *Gender Mainstreaming in the Multilateral Trading System*. London: Commonwealth Secretariat.

## Género y cohesión social

- BEAUMELOU, Fabienne y MORA-CANZANI, Fernanda. 1996. *L'Europe et la formation des femmes: Points de repères et perspectives*. Paris: Racine Editions, 248 pp.

Esta obra, realizada con el apoyo de la Comisión Europea, pretende potenciar la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito de la formación, especialmente analizando los proyectos franceses comprendidos en la red Iris. Se trata no sólo de mejorar los resultados de las acciones de formación destinadas a las mujeres sino también de trabajar para un crecimiento de la competitividad y una más sólida cohesión social de la Unión Europea, por el desarrollo de las competencias de los ciudadanos y ciudadanas.

BRAVO SUESKUN, Carmen. 2005. “Las mujeres ante el diálogo social”, en *T. E: trabajadoras/as de la enseñanza*. Madrid: Federación de Enseñanza de CC OO.

El empleo, la competitividad y la cohesión social son los tres puntos fuertes de la “Declaración de la Moncloa”, suscrita por el presidente del Gobierno, el de CEOE y CEPYME y los secretarios generales de CC OO y UGT. En esta declaración los agentes sociales, económicos y el Gobierno de España se comprometían, mediante acuerdo, a iniciar negociaciones dentro del marco de Diálogo Social con el objetivo de contribuir a mejorar los objetivos señalados. Este diálogo social, tal y como está planteado, favorecerá la participación laboral de las mujeres, mediante inversiones al tejido productivo y medidas de acción positiva que genere empleo femenino estable.

CHANT, Sylvia. 2003. *New Contributions to the Analysis of Poverty: Methodological and Conceptual Challenges to Understanding Poverty from a Gender Perspective*. Santiago, Chile: Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, 66 pp.

El objetivo de este documento es subrayar los mayores retos tanto metodológicos como conceptuales para comprender la pobreza desde una perspectiva de género. Para ello el documento se divide en tres partes. La primera revisa cómo las fronteras de los análisis sobre la pobreza han ido ampliándose y “generizándose” durante las tres últimas décadas de investigación y activismo feminista en América Latina y otras partes del Sur. La segunda parte se centra en señalar las barreras para entender la pobreza desde una perspectiva de género y la tercera y última parte ofrece nuevas pistas por donde ir orientando la investigación y la política sobre este tema.

COMISIÓN EUROPEA. 2001. *La politique de l'Union Européenne en matière d'emploi et de protection sociale 1999-2001: Emplois, cohésion, productivité*. Luxemburgo: Comisión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales, 43 pp.

La Comisión Europea se ha ocupado y sigue ocupándose de la creación de empleos, la modernización de las políticas sociales y la igualdad de oportunidades, e insta a los países miembro a crear políticas dinámicas de empleo. Los temas centrales del documento son el equilibrio entre empleo, cohesión y productividad; la reactivación del trabajo en Europa; la interacción de la política europea, de la política de empleo y de la política social; la mejora del acceso al mercado de trabajo para los grupos desfavorecidos de la sociedad; la movilidad y los nuevos mercados europeos de trabajo; el empleo dentro de la sociedad de la información; el avance dentro del diálogo social y la organización del trabajo; una sociedad productiva e inclusiva; una protección social moderna y duradera; y los preparativos en vista de la ampliación.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. 2003. Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el capital social y humano-formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres: (2003/C 175/02). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

El Consejo de la Unión Europea reconoce el papel clave que el conocimiento incorporado a las capacidades individuales y a las redes sociales desempeña para que la Unión Europea se convierta en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Subraya la necesidad de desarrollar interacciones positivas del capital social y humano en tres ámbitos: aprendizaje, trabajo y cohesión social, integrando al mismo tiempo la dimensión de género en todos estos ámbitos.

DE FERRANTI, David; PERRY, Guillermo; FERREIRA, Francisco H. G y WALTON, Michael. 2003. *Inequality in Latin America and the Caribbean: Breaking with History?* Washington: The World Bank, 467 pp.

El documento presenta un análisis en profundidad de las desigualdades en América Latina y tiene en cuenta su relación con la etnia y el género. Sitúa las raíces históricas de estas desigualdades, los factores que hacen que las mismas pervivan, y las posibilidades que ofrecen las políticas fiscales y la distribución del gasto público para reducirlas.

HENRÍQUEZ AYÍN, Narda y YÉPEZ DEL CASTILLO, Isabel. “Género, desigualdad y cohesión social en América Latina”, 48 pp. (Seminario *Cohesión social en la agenda EU-AL: Concreciones y convergencias en una perspectiva andina*, organizado por OBREAL con los auspicios de la Secretaría General de la Comunidad Andina en Lima 21 y 22 de noviembre de 2005).

Resume cómo las mujeres de la región se han ido organizando y reclamando sus derechos, las inequidades de género que persisten y algunas políticas que se han logrado, a la vez que cuestiona la falta de evaluación de las mismas, y la falta de análisis sensibles al género. Analiza los presupuestos participativos con enfoque de género, los programas asistenciales de lucha contra la pobreza, y los efectos en las mujeres de la precarización del mercado laboral.

HTUN, Mala. 2003. *Dimensiones de la inclusión y exclusión política en Brasil: género y raza*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, 44 pp.

IZQUIERDO, María Jesús. 2007. “La solidaridad y los intereses en la base de la ciudadanía” (Seminario de *género y cohesión social. Foros virtuales. Foro 3: Un proyecto político-social de cohesión social*. Barcelona: UAB, 30 abril-15 mayo 2007).

LAS HERAS PINILLO, María Patrocinio. “Contrato social entre hombres y mujeres. El nuevo pacto entre los géneros.” (Seminario de *género y cohesión social. Foros virtuales. Foro 3: Un proyecto político-social de cohesión social*. Barcelona: UAB, 30 abril-15 mayo 2007).

MORA, Luis; MORENO, María José; y ROHRER, Tania (coords.). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. Reunión Internacional de expertas/os. Ciudad de México: UNFPA y GTZ, 24-26 de octubre de 2005.

SOJO, Ana. “Cohesión social, género y regímenes de bienestar en América Latina y El Caribe: Elementos para la discusión.” (Seminario de *género y cohesión social. Foros virtuales. Foro 1: Las familias y su vinculación con el mercado*. Barcelona: UAB, 30 abril-15 mayo 2007).

## Sectores de EUROsociAL

### Educación

ABAD, M. Luisa [et al.]. 2002. *Género y educación: la escuela coeducativa*. Barcelona: Graó, 110 pp.

COMISIÓN EUROPEA. 2001. *Women Hold Less than One Third of Posts in Higher Education Teaching and Public Research* (“Las mujeres desempeñan menos de un tercio de los puestos docentes universitarios y la investigación pública”).

- 2001. *Women in Public Research and Higher Education in Europe* (“Las mujeres en la investigación y la educación universitaria pública en Europa”).
  - 2001. *Women and Men in Tertiary Education* (“Las mujeres y los hombres en la educación terciaria”).
  - 2003. *Council Conclusions on Reference Levels of European Average Performance in Education and Training* (“Conclusiones del Consejo sobre niveles de referencia del funcionamiento medio europeo en la educación y la formación”).
  - 2003. *Towards a European Knowledge-Based Society: The Contributions of Men and Women* (“Hacia una sociedad europea basada en el conocimiento: las contribuciones de hombres y mujeres”).
  - 2004. *Mainstreaming Gender and Diversity at Universities: A Guide to Good Practices from a Transnational Equal Project*. Bridging the Gendergap at Universities, 107 pp.
- FEMINARIO DE ALICANTE. 1987. “Elementos para una educación no sexista”. *Guía didáctica de la Coeducación*. Valencia: Víctor Orenge Editores.
- FERNÁNDEZ RIUS, Lourdes (coord.). 2005. *Género, valores y sociedad: una propuesta desde Iberoamérica*. Barcelona: Octaedro, 155 pp.
- MARTINEZ QUINTANA, Violante. 2006. “Tendencias sociales de género en las sociedades actuales” en *Problemas sociales de género en el mundo global*. Madrid: Ramón Areces/Fundación Luis Vives.
- MENJÍVAR, Elvia Violeta. 1996. *Elementos para una política educativa con enfoque de género*. San Salvador: Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes.
- MONTANARI, María Rosa y CANDANEDO, Lourdes. 1999. *Descubriendo lo invisibilizado. Una mirada no sexista al Currículo Educativo*. Colección Educar en Igualdad, n° 1. República de Panamá: Oficina de Asuntos de la Mujer, Ministerio de Educación.
- OFICINA REGIONAL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN. 2005. “Igualdad con perspectiva de género: Un desafío para las organizaciones de la educación”. Internacional de la Educación: San José, Costa Rica, 59 pp.
- RAMOS LÓPEZ, Amparo *et al.* 2002. *Diversidad en la universidad: una estrategia de futuro: guía de buenas prácticas*. Valencia: Universitat Politècnica de Valencia/Generalitat Valenciana, Conselleria de economía, hacienda y empleo, 136 pp.
- RODRÍGUEZ, Encarna. 2001. *Neoliberalismo, educación y género: análisis crítico de la reforma educativa española*. Madrid: La Piqueta.

- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Carmen (comp.). 2006. *Género y currículo: aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*. Madrid: Akal, pp. 255.
- SANTOS GUERRA, M. A (coord.). 2000. *El harén pedagógico: perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona: Graó, 164 pp.
- SUBRAHMANIAN, Ramya. 2002. *Gender and Education. A Review of Issues for Social Policy*. Internet (última consulta en abril 2007): United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Social Policy and Development Programme Paper Number 9.
- SUBIRATS, Marina y BRULLET, Cristina. 1988. *Rosa y azul: la transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Ministerio de Cultura, 187 pp.
- SUBIRATS, Marina y TOMÉ, Amparo. 1992. *Pautas de observación para el análisis del sexismo en el ámbito educativo*. Barcelona: Ed. UAB.
- SUBIRATS, Marina. 1994. “Conquistar la igualdad: la coeducación hoy” en *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 6, Género y Educación. Internet: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a02.htm>.
- UNESCO. 2003. *Marco de aplicación de la estrategia de integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la UNESCO 2002-2007*. París: Sección de la Mujer y la igualdad entre los sexos de la Oficina de Planificación Estratégica de la UNESCO, 20 pp.
- UNIFEM. *El estado mundial de la infancia 2004. Las niñas, la educación y el desarrollo*. Nueva York: Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

## Empleo

- (87/567/CEE). RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN de 24 de noviembre de 1987 sobre la formación profesional de las mujeres.
- (90/C 157/02) RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- BEHNING, Ute y SERRANO PASCUAL, Amparo (eds.). 2001. *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. Brussels: European Trade Union Institute.
- BRAVO, Loreto y RICO, Nieves. 2001. *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina*. Santiago: CEPAL, 97 pp.
- COMISIÓN EUROPEA. 1996. Comunicación de la Comisión de 17 de julio de 1996 “Un código de conducta relativo a la aplicación de la igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor”-COM(96) 336.

- DAEREN, Lieve. 2001. "Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe". Santiago de Chile: Serie Mujer y Desarrollo n° 23 de la CEPAL.
- DONLEVY-GOMES, Vicki. 2001. *Egalité des chances entre les femmes et les hommes: La prise en compte de ce thème dans les actions européennes de formation*. París: Racine, 167 pp.
- INSTITUTO DE LA MUJER. 1999. *Las mujeres construimos Europa: Congreso internacional sobre empleo*. Madrid: Instituto de la Mujer, (Serie Debate; 26) 133 pp.
- 2001. *Mainstreaming de género en los consejos de ministros de la Unión Europea, distintos del empleo y política social*. Madrid: Instituto de la Mujer-Gabinete de Relaciones Internacionales.
- JIMÉNEZ SANDOVAL, Rodrigo (coord.). 2001. *Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado para América Central y Panamá*. San José, Costa Rica: ILANUD, Programa Mujer, Justicia y Género/ OIT, Proyecto para Mujeres Trabajadoras de la Maquila, 514 pp.
- LIKADI. 2002. *Mainstreaming o enfoque integrado de género: manual de aplicación en proyectos de empleo*. Madrid: Likadi Formación y empleo, 156 pp.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. 2000. *Buenas prácticas en empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Fondo Social Europeo, 118 pp.
- MOLTÓ CARBONELL, María Luisa. 2005. *La estrategia europea de empleo en España desde la perspectiva de género* en Pazos, María (coord.). *Política fiscal y género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, 9 pp.
- MORA, Luis (coord.). 2005. *Cohesión social, políticas conciliadoras y presupuesto público. Una mirada desde género*. UNFPA/GTZ, 313 pp. Compilación de ponencias presentadas en la Reunión Internacional de expertas en Ciudad de México con autoras como Judith Astelarra, Angeles Duran, Lourdes Benería y otras.
- OIT. 2007. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Boletín de marzo de 2007.
- 2007. *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- PAUTASSI, Laura C.; FAUR, Eleonor y GHERARDI, Natalia. 2004. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, 121 pp.

RUBERY, Jill. 2004. "Gender Mainstreaming and Women'S Employability in the EU Countries", presentado en el Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, Génova, 28-30 de enero 2004, 7 pp.

## Fiscalidad

2003. *Presupuestos públicos con enfoque de género*. 1 disco (CD-ROM) Contiene: "La imposición sobre la renta y el gasto público desde la perspectiva de la conciliación entre la vida laboral y familiar", de Paloma Villota. "Género y presupuestos en el Gobierno vasco", de Ana Alberdi. "Impacto de género en los fondos europeos", de María Jesús Moreno Herrerías. "Presupuestos públicos locales con enfoque de género: una experiencia piloto del Programa transversal de Género de la Diputación Provincial de Málaga", de Javier González Mateo.

2004. *Los sistemas de seguridad social en la UE y su impacto en la reconciliación de la vida familiar y vida laboral*. Estudio realizado para el Parlamento Europeo por Almenara Estudios Económicos y Sociales SL, 127 pp.

Report of Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, Génova, 28-30 de enero 2004, 10 pp.

BAKKER, Isabella. 2006. *Gender Budget Initiatives: Why They Matter in Canada. Alternative Federal Budget 2006*. Technical Paper 1, 8 pp.

BUDLENDER, Debbie y HEWITT, Guy. 2003. *Engendering Budgets: A Practitioners's Guide to Understanding and Implementing Gender Responsive Budgets*. London: Commonwealth Secretariat.

BUDLENDER, Debbie y HEWITT, Guy (eds). 2002. *Gender Budgets Make More Cents: Country studies and good practice*. London: Commonwealth Secretariat, 200 pp.

BUDLENDER, Debbie; ELSON, Diane; HEWITT, Guy y MUKHOPADHYAY, Tanni. 2002. *Gender Budgets Make Cents. Understanding gender responsive budgets*. London: Commonwealth Secretariat, 180 pp.

BUDLENDER, Debbie; SHARP, Rhonda y ALLEN, Kerri. 1998. *How to Do a Gender-Sensitive Budget Analysis: contemporary research and practice*. Camberra: Australian Agency for Development and London: Commonwealth Secretariat, 92 pp.

ELSON, Diane. 2000. "Responsabilidad por el progreso de la mujer: las mujeres exigen acción" en ELSON, Diane (coord.). *El progreso de las mujeres en el mundo: Informe Bienal de UNIFEM*. Nueva York: UNIFEM, 15 pp.

- ELSON, Diane. 1999. *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care* in Commonwealth Secretariat, Gender Budget Initiative– Background Papers. London: Commonwealth Secretariat.
- ELSON, Diane. 2006. *Budgeting for Women's Rights. Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*. Nueva York: UNIFEM, 180 pp.
- ESIM, Simel. 'Impact of Government Budgets on Poverty and Gender Equality', documento para el Seminario Interagencial sobre Improving the Effectiveness of Integrating Gender into Government Budgets. Londres: Commonwealth Secretariat, 36 pp.
- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2000. *Presupuestos públicos En-clave de género*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto vasco de la mujer, 201 pp.
- LIKADI 2003. *Presupuestos públicos con perspectiva de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer: Consejería de Economía y Hacienda, 48 pp.
- MARÍN BRACHO, Elena. 2006. "Instrumentos de mainstreaming: presupuestos con perspectiva de género", en VV AA. *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad, hoy*. Madrid: Forum de Política Feminista, 112 pp.
- PAZOS, María (coord.) 2005. *Política fiscal y género*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, 228 pp.
- REEVES, Hazel y SEVER, Charlie. 2003. *Género y presupuestos. Colección de Recursos de Apoyo*. Brighton: IDS/BRIDGE, 90 pp.
- SHARP, Rhonda. 2003. *Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting*. UNIFEM, 94 pp.
- UNIFEM. 2002. *Gender Budget Initiatives: Strategies, Concepts and Experiences*. Serie de documentos elaborados para la Conferencia Internacional de Alto Nivel "Towards Gender Responsive Budgeting", promovida por el Gobierno belga para presentar A Global Vision to Strengthen Economic and Financial Governance, Brussels, 16-18 de octubre, 2001.

## Justicia

- ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS. 2003. *La violencia familiar en el ámbito judicial*. Madrid: Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, 224 pp.
- ARANA, Elviro (dir.) 2005. *Estudios sobre la Ley Integral contra la violencia de género*. Madrid: Editorial Dykinson, 194 pp.

- ARNAO, Erica (ed.) 2004. "Derechos humanos y perspectivas de género", en *Razón Pública* n° 1 Buenos Aires: Amnistía Internacional Arg.
- BARRERE, M<sup>a</sup> Ángeles. 1997. *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. Madrid: Cuadernos Civitas. Ed. Civitas, 123 pp.
- CABAL, Luisa y MOTTA, Cristina (comps). 2005. *Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores/Red Alas.
- CARRERAS, Mercedes. 1995. *Aproximación a la jurisprudencia feminista*. Ed. Centro asesor de la mujer. Madrid: Ayto. Alcalá de Henares, 143 pp.
- CEDEC. 2002. *Mujer y justicia: Estudio de la jurisprudencia desde la perspectiva de género*. XV Congreso estatal de mujeres abogadas. Madrid, 6-8 diciembre, 2001. Barcelona: Centro de Estudios de Derecho, Economía y CCSS, 362 pp.
- CHINKIN, Christine. 2001. *Gender Mainstreaming in Legal and Constitutional Affairs: a Reference Manual for Governments and Other Stakeholders*. Londres: Commonwealth Secretariat, 102 pp.
- COOK, Rebecca. 1997. *Derechos humanos de la mujer. Perspectivas nacionales e internacionales*. Santafé de Bogotá: Ed. Profamilia, 609 pp.
- FACIO, Alda. 1996. *Cuando el género suena, cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. San José, Costa Rica: ILANUD, 131 pp.
- EMMENEGGER, Susan. 2000. *Perspectivas de género en Derecho*. Anuario de Derecho penal Número 1999-2000.
- MINISTERIO DE JUSTICIA. 2005. *La Administración de Justicia en la Ley Integral contra la Violencia de Género*. Madrid: Ministerio de Justicia, 286 pp.
- STANG DAHL, Tove. 1991. *El derecho de la mujer*. Madrid: Ed. Vindicación Feminista, 177 pp.
- PITCH, Tamar. 2003. *Un derecho para dos: la construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*. Madrid: Trotta (Estructuras y procesos. Serie Derecho), 308 pp.
- ROWBOTHAM, Sheila y LINKOGLE, Stephanie. 2001. *Women Resist Globalization: Mobilizing for Livelihood and Rights*. Londres: Zed Books, 206 pp.
- YOUNG, Iris Marion. 2000. *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra (Feminismos n° 59)/Universitat de València/Instituto de la Mujer, 457 pp.

## Salud

- ÁLVAREZ, Priya. 2006. “Presupuestos con responsabilidad hacia el objetivo de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud”. Ponencia para el III Foro Mujeres, Salud y Género, celebrado en Madrid en noviembre de 2006.
- ARTACÓZ, L. 2004. “Las desigualdades de género en salud en la agenda de salud pública.” *Gaceta Sanitaria Editorial*, 18 (supl. 2).
- COLECTIVA DEL LIBRO DE SALUD DE LAS MUJERES DE BOSTON. 2000. *Nuestros cuerpos, nuestras vidas. La guía definitiva para la salud de la mujer latina*. Nueva York: Siete Cuentos Editorial.
- GARCÍA-SÁNCHEZ, I. 2004. “Diferencias de género en el VIH/SIDA.” *Gaceta Sanitaria* (supl. 2).
- (coord.) 2004. *Gaceta Sanitaria. Monográfico sobre género y salud* (supl. 2).
- MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. 2001. *La equidad de género en la salud mediante el mainstreaming: la necesidad de avanzar: La declaración de Madrid*. Seminario sobre *mainstreaming* de género en las políticas de salud en Europa. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo. Colabora el Instituto de la Mujer.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. 2002. *Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS*. Política de la OMS en materia de género. Ginebra: OMS, 8 p.
- SARABIA BARQUERO, María Luisa. 2003. *Entre planificadas y planificadores en la reforma del sector salud. Logro de la equidad en salud desde la perspectiva de género: propuesta del enfoque de los marcos contextuales*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- SVENSSON, Eva-Britt (*rapporteur*). 2004. “Draft Report on Gender Discrimination and Health Systems”. Parlamento Europeo.
- VALLS LLOBET, Carme. 2006. *Mujeres invisibles*. Barcelona: De Bolsillo.
- 2001. “El estado de la investigación en salud y género”, en *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socio-profesionales de diferencias sexuales no previstas*. Grupo de Salud del Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer de la Universidad de Zaragoza. Minerva Ediciones.

## ■ VI. Recursos sobre género y sectores de EUROsocial

### Transversalidad de género

#### Organismos internacionales

**Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW):** [www.un.org/womenwatch/daw](http://www.un.org/womenwatch/daw)

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres fue aprobada por la Asamblea General en 1979 con el objeto de poner fin a la discriminación que deniega o limita la igualdad de las mujeres en las esferas política, económica, social, cultural o civil. Los Estados parte deben presentar informes periódicos sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de la Convención. El examen de estos informes está a cargo del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, integrado por 23 expertas elegidas por los Estados parte. Se reúne cada año e informa a la Asamblea General.

**UNIFEM:** [www.unifem.org/](http://www.unifem.org/)

Es el fondo de las Naciones Unidas para la mujer. Creado en 1976, proporciona asistencia técnica y financiera para iniciativas y estrategias innovadoras que promueven el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. En la actualidad, la labor del fondo influye en la vida de mujeres y niñas de más de 100 países. También hace posible que las voces de las mujeres se escuchen en el seno de las Naciones Unidas para recalcar cuestiones fundamentales y para abogar por el cumplimiento de los compromisos vigentes en favor de las mujeres.

**INSTRAW (Instituto de Investigación y Formación Internacional para el Avance de las Mujeres):** [www.un-instraw.org/es/](http://www.un-instraw.org/es/)

Es el instituto de las Naciones Unidas dedicado a fomentar y disponer investigaciones y programas de capacitación en el ámbito internacional para la

promoción de las mujeres y la obtención de la igualdad de género. Al incentivar y reforzar los esfuerzos de organizaciones gubernamentales, intergubernamentales y ONG, desempeña un papel crítico en la promoción de la agenda global de igualdad de género, desarrollo y paz. En 1999, el instituto recibió un mandato adicional de realizar sus actividades/funciones mediante el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). A raíz de esto, el INSTRAW trazó una nueva metodología operacional para la producción, gestión y diseminación de conocimiento e información sobre género.

**División para el Avance de las Mujeres (DAW):** [www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html](http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html)

La División para el Avance de las Mujeres del Departamento de Asuntos Económico y Social de Naciones Unidas persigue la mejora de la situación de las mujeres en el mundo y el logro de su igualdad con los hombres, como actrices, socias y beneficiarias de un desarrollo sostenible, de los derechos humanos, de la paz y la seguridad. Junto con los gobiernos y otras entidades del sistema de Naciones Unidas y la sociedad civil, incluyendo las Organizaciones No Gubernamentales, la División trabaja activamente para mejorar la agenda global en los derechos de las mujeres y la igualdad de género y asegurar que las voces de las mujeres se escuchan en los foros políticos internacionales.

**Comisión del Status de las Mujeres (CSW):** [www.un.org/womenwatch/daw/csw](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw)

Es el órgano especial que se ocupa de esta cuestión, data de 1946 y fue establecida como una comisión del Consejo Económico y Social. Integrada por 45 Estados miembro examina el avance de las mujeres con vistas al logro de la igualdad en todo el mundo, prepara recomendaciones sobre la promoción de los derechos de las mujeres en las esferas política, económica, social y educativa y se ocupa de los problemas que exigen atención inmediata en materia de derechos de las mujeres. También redacta tratados y otros instrumentos destinados a mejorar la condición jurídica y práctica de las mujeres. La Comisión ha preparado cuatro conferencias mundiales sobre las mujeres (la cuarta se celebró en Pekín en 1995) y supervisa la aplicación de los resultados aprobados en las mismas y de los programas de acción resultantes.

**WomenWatch:** [www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)

WomenWatch es la principal puerta de entrada a la información y los recursos para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres del sistema de Naciones Unidas. Es un proyecto conjunto de Naciones

Unidas creado en marzo de 1997 para proporcionar un espacio de Internet a los temas de la igualdad de género y para apoyar la puesta en marcha de la Plataforma de Acción de Beijing de 1995.

**Programa Género y Desarrollo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): [www.undp.org/spanish](http://www.undp.org/spanish)**

Creado en 1987 cambió su denominación en 1992. Sus principales funciones, entre otras, son desarrollar directrices y programas que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de actividades del desarrollo y trabajar para la promoción y avance de las mujeres como participantes y beneficiarias de los proyectos. El programa mantiene una estrecha relación con el resto de oficinas del PNUD para garantizar la aplicación de las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la organización.

**Gendernet (Red de Igualdad de Género del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE): [www.oecd.org/dac/gender](http://www.oecd.org/dac/gender)**

Gendernet se presenta como el único fórum internacional donde se reúnen las/los expertos de las agencias de cooperación internacional para definir enfoques y perspectivas comunes en relación con la igualdad de género. Gendernet es la continuación del trabajo que realizaba anteriormente el Grupo de Trabajo en Igualdad de Género.

**Association for Women's Rights in Development (AWID): [www.awid.org/index.php](http://www.awid.org/index.php)**

El sitio de la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo contiene publicaciones temáticas que cubren las áreas de fortalecimiento a organizaciones y movimientos feministas, derechos de las mujeres y cambio económico, mujeres jóvenes y liderazgo e igualdad de género y nuevas tecnologías. También se pueden encontrar publicaciones periódicas, manuales y materiales acerca de todo, desde mujeres y VIH/SIDA hasta globalización y empleo.

**Índice de Equidad de Género del Social Watch: [www.socialwatch.org/en/avancesyRetrosesos/IEG/tablas/SWGEL.htm](http://www.socialwatch.org/en/avancesyRetrosesos/IEG/tablas/SWGEL.htm)**

Social Watch ha creado el índice de equidad de género con el objetivo de contribuir al debate y el fiable seguimiento de la situación de las mujeres. Este índice hace posible ordenar y clasificar hasta 154 países de acuerdo a una selección de indicadores relevantes para la desigualdad de género, basados en información comparable y disponible a nivel internacional.

## Organismos europeos

**Página de igualdad de género de la Comisión Europea (en inglés):**

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

La política de la Unión Europea respecto a la igualdad de género tiene un enfoque amplio que incluye legislación, transversalidad y acciones positivas. Además, también proporciona apoyo presupuestario vía un programa de acción. Dentro de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de oportunidades existen dos unidades que tratan los asuntos de igualdad de género: la Unidad de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (estrategia y programa) y la Unidad de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (aspectos legales).

**Instituto Europeo para la Igualdad de Género: [ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_institute/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index_en.html)**

El instituto, creado en diciembre de 2006, ha sido concebido como apoyo técnico a los Estados miembro y las instituciones europeas, especialmente la Comisión, para asegurar la puesta en práctica de la política comunitaria en el ámbito de la igualdad de género. Su cometido es recoger y analizar información y datos objetivos, fiables y comparables a nivel comunitario, desarrollar herramientas metodológicas apropiadas, en particular la transversalización de género en todas las áreas políticas y facilitar el intercambio de buenas prácticas, el diálogo en la planificación y la sensibilización entre la ciudadanía europea.

**Comisión Europea-Dirección General de Desarrollo e Igualdad de Género: [ec.europa.eu/development/Policies/Crosscutting/GenderEqu\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/development/Policies/Crosscutting/GenderEqu_en.cfm)**

Tomar en consideración las desigualdades de género, sus estrategias y la ejecución real es una parte integral de la política de desarrollo de la Comunidad Europea, requiere una aproximación desde el empoderamiento de las mujeres como desde la transversalidad de género. En este sitio oficial se pueden ver los principales hitos, documentos y pasos que la política de desarrollo da en este sentido.

**Agencia europea de ayuda al desarrollo EUROPEAID: [ec.europa.eu/europeaid/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europeaid/index_en.htm)**

También la agencia europea de ayuda al desarrollo tiene género como uno de sus programas y a través de su página web proporciona información sobre los principales documentos directrices y recomendaciones que informan su

actuación, así como el contenido de sus programas, estudios e investigaciones, herramientas y recursos.

**Women in Development Europe (WIDE): [www.wide-network.org](http://www.wide-network.org)**

WIDE es una red feminista europea de mujeres académicas y profesionales, así como organizaciones y ONGD, que hace seguimiento e influencia en la política y práctica internacional de desarrollo económico desde una perspectiva feminista. Su trabajo se basa en los derechos de las mujeres como base del desarrollo de un orden mundial más justo y democrático y busca enfoques alternativos a la corriente económica principal.

**BRIDGE: [www.bridge.ids.ac.uk/](http://www.bridge.ids.ac.uk/)**

En este sitio de recursos del Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS) de la Universidad de Sussex se apoya el trabajo de género y transversalidad a través del ofrecimiento de información impresa y *on line* que quiere construir puentes entre la teoría, la política y la práctica. La información se encuentra clasificada por temas o por tipo de publicaciones.

**Red ciudadanas de Europa: [www.redciudadanas.org/](http://www.redciudadanas.org/)**

Es una asociación que, con finalidad social, formativa y reivindicativa, tiene como objetivo básico la promoción y el apoyo al ejercicio del derecho de ciudadanía desde el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Ofrece ser un foro de debate especializado, pero también una instancia de elaboración de propuestas, de alternativas, de articulación de documentos y de estudios para su presentación y defensa ante organismos públicos y privados nacionales, de cualquier ámbito territorial, así como organizaciones internacionales, especialmente en el ámbito de la Unión Europea, del Consejo de Europa y de Naciones Unidas, en aquellas actividades que promuevan, colaboren e incidan, de una u otra manera, en la consecución de la igualdad entre las mujeres y los hombres y en el libre ejercicio de los derechos fundamentales.

**Siyanda: [www.siyanda.org/index.htm](http://www.siyanda.org/index.htm)**

Siyanda es una base de datos *on line* de materiales sobre género y desarrollo procedentes de todas partes del mundo. También es un espacio interactivo donde profesionales del tema pueden compartir ideas, experiencias y recursos. Está patrocinada por BRIDGE, el servicio de información e investigación sobre género y desarrollo del Instituto de Estudios del Desarrollo (Institute of Development Studies, IDS) de la Universidad de Sussex.

## En España

### **Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer/](http://www.mtas.es/mujer/)**

El Instituto de la Mujer es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad. Su finalidad es, por un lado, promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Por tanto, es el organismo del Gobierno central que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En diciembre de 1978, la promulgación de la Constitución española supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico. Para que las mujeres accedan a la igualdad no bastan los cambios legislativos. Hay que remover los obstáculos para que éstas participen en la cultura, el trabajo y la vida política y social. Así, se creó por Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, que se reestructuró en mayo de 1997.

### **Coordinadora española del lobby europeo de Mujeres (CELEM): [www.celem.org/](http://www.celem.org/)**

CELEM es un espacio de encuentro y reconocida interlocución en políticas de igualdad con diferentes Administraciones, incluido el Gobierno español. El fin de la organización es la coordinación en España de las ONG de mujeres para promover y desarrollar la igualdad de derechos y oportunidades de éstas en el marco de una Europa unida y democrática e influir en las políticas nacionales y europeas, para mejorar las condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres, controlando la implantación y aplicación de directivas, resoluciones, programas de acción, planes de igualdad y todo tipo de legislación que elimine cualquier discriminación por razón de sexo.

### **Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres:**

**[www.audem.com/index.php](http://www.audem.com/index.php)**

AUDEM es una Asociación de carácter interdisciplinar que se propone: a) potenciar los estudios de las mujeres y de género a todos los niveles de la docencia e investigación; b) coordinar los institutos, seminarios y centros de estudios de las mujeres o de género existentes, o que puedan existir en el futuro, en las distintas universidades del Estado español; c) coordinar igualmente a las asociadas que, en el ámbito de sus respectivas universidades,

desarrollan actividades específicamente orientadas al cumplimiento de los fines de esta asociación; y d) potenciar las actividades de los institutos, seminarios y centros universitarios de estudios de las mujeres, especialmente a través de su difusión y de la celebración de encuentros.

**Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (IUEM): [www.uam.es/iuem](http://www.uam.es/iuem)**

El IUEM de la Universidad Autónoma de Madrid es un organismo oficial de investigación de dicha universidad reconocido como tal en 1993, que desde sus inicios se ha centrado, especialmente, en la investigación interdisciplinar del conocimiento feminista y la docencia como elementos transmisores de los avances científicos. Apoya y sistematiza la contribución de las mujeres a la investigación en todos los campos científicos. Su fin último es contribuir a que las mujeres tengan una presencia activa en la elaboración del conocimiento científico y promover los planteamientos teóricos e intelectuales del feminismo. Las actividades investigadoras y docentes del IUEM se desarrollan mediante convenios con instituciones públicas y privadas presentándose a las diversas convocatorias competitivas de investigación.

**ProyectA, Asociación de mujeres profesionales de la Cooperación Internacional y la Intervención Social: [asociacionproyecta@yahoo.es](mailto:asociacionproyecta@yahoo.es)**

ProyectA es una asociación feminista que nace en 2006 por iniciativa de un grupo de mujeres profesionales de la cooperación de distintos perfiles con el fin de crear un espacio de pensamiento, encuentro, acción común, apoyo e intercambio en el ámbito de la Cooperación Internacional y la Intervención Social.

**Mujeres en Red: [www.nodo50.org/mujeresred](http://www.nodo50.org/mujeresred)**

Mujeres en Red es un espacio de comunicación para las mujeres y las organizaciones de mujeres en el mundo. Su página contiene información sobre webs de organizaciones e instituciones sobre las mujeres en el Estado español, y presenta información diversa por nacionalidades y temas.

**E-leusis, la ciudad de las mujeres en la red: [www.e-leusis.net/](http://www.e-leusis.net/)**

E-leusis.net es un portal de conocimiento y negocios en Internet, pensado desde los deseos y necesidades de las mujeres. Ofrece diversos servicios enfocados en la gestión de proyectos con visión de género. En los espacios del portal se presentan las siguientes propuestas: ágora comunicación, ágora empleo, ágora asesoría jurídica, ágora de salud, ágora de cine/multimedia y campus e-leusis.net.

## Organismos latinoamericanos

### Unidad mujer y desarrollo de la CEPAL: [www.eclac.cl/mujer/](http://www.eclac.cl/mujer/)

Es la unidad interdisciplinaria, especializada en asuntos de género, de la CEPAL, que opera como Secretaría Técnica de los Gobiernos de la región, a través de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Desarrolla investigaciones y produce conocimiento, con el objeto de promover la equidad de género en las políticas públicas. Brinda cooperación al desarrollo a los Gobiernos y otras instituciones y organizaciones que lo solicitan, para apoyarlos en el cumplimiento de sus objetivos y compromisos, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

### UNIFEM Región Andina: [www.unifemandina.org/index2.php?id=2](http://www.unifemandina.org/index2.php?id=2)

La oficina andina del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM-RA, trabaja desde 1990 con sede en la ciudad de Quito, capital de Ecuador, para promover la equidad de género y el ejercicio pleno de los derechos y la ciudadanía de las mujeres de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

### América Latina Genera: [www.americlatinagenera.org/tematica/gender.php](http://www.americlatinagenera.org/tematica/gender.php)

El portal facilita el acceso a la información y al conocimiento en temas de género en la región latinoamericana de habla hispana, así como la promoción de un mayor intercambio y articulación entre los actores que trabajan en nuestros países y a nivel regional en favor de la igualdad de género.

### Agencia Latinoamericana de Información (ALAI): <http://alainet.org/>

La Agencia Latinoamericana de Información es un organismo de comunicación comprometido con la vigencia plena de los derechos humanos, la igualdad de género y la participación ciudadana en el desarrollo y quehacer público de América Latina. Su accionar se inscribe en la lucha por la democratización de la comunicación, como condición básica de la vida democrática y la justicia social.

### Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA): [www.cefemina.org](http://www.cefemina.org)

El Centro Feminista de Información y Acción es una organización con sede en San José, Costa Rica, dedicada a la defensa de los derechos de las mujeres, entendiendo que para ello es imprescindible la conquista

de Estados democráticos y laicos, y de sociedades justas, inclusivas e igualitarias.

### Otras organizaciones de mujeres internacionales y europeas

- Womenkind: [www.womankind.org.uk/](http://www.womankind.org.uk/)
- Fawcett Society: [www.fawcettsociety.org.uk/](http://www.fawcettsociety.org.uk/)
- Equality Now: [www.equalitynow.org/](http://www.equalitynow.org/)
- Zonta International: [www.zonta.org/site/PageServer](http://www.zonta.org/site/PageServer)
- Women's Commission for Refugee Women and Children: [www.womens-commission.org/](http://www.womens-commission.org/)
- Association des Femmes de l'Europe Méridionale (AFEM): [www.afem-europa.org/](http://www.afem-europa.org/)
- Women in Europe for a Common Future: [www.weef.org/](http://www.weef.org/)
- Human Rights Watch-Women's Rights Division: [www.hrw.org/women/](http://www.hrw.org/women/)

## Fiscalidad

### Organismos internacionales

**Gender Budget Project:** [www.unpac.ca/gender/learnmore.html](http://www.unpac.ca/gender/learnmore.html)

Esta iniciativa ofrece a los Gobiernos la alternativa de promover la igualdad de las mujeres a través de los presupuestos estatales, o bien profundizar las desigualdades en caso de que no integren una perspectiva de género a sus políticas económicas de gasto e ingresos.

**Gender Responsive Budget Initiative:** [www.gender-budgets.org](http://www.gender-budgets.org)

La página web de Gender Responsive Budgeting Initiatives (GRBI) es resultado de la colaboración entre UNIFEM, el Commonwealth Secretariat y el Centro para la Investigación sobre Desarrollo Internacional (IDRC) con la finalidad de apoyar a los Gobiernos y la sociedad civil en el análisis de los presupuestos locales y nacionales desde una perspectiva de género y aplicar dicho análisis a la formulación de presupuestos sensibles al género. La iniciativa quiere promover el intercambio de información entre diferentes países a través de la formación y el apoyo de una red, el desarrollo de conceptos, herramientas y materiales de formación, formación global de formadores/as, intercambios Sur-Sur y la colaboración con organizaciones regionales e internacionales.

**Mama Cash:** [www.mamacash.nl/site/nl/index.php](http://www.mamacash.nl/site/nl/index.php)

Mama Cash es un fondo de mujeres que financia proyectos concebidos por mujeres, mujeres fuertes que son un ejemplo para otras, que conocen experiencias directas que es posible cambiar si las mujeres conocen sus derechos y los reclaman.

**Global Fund for women:** [www.globalfundforwomen.org](http://www.globalfundforwomen.org)

Es una fundación que proporciona financiación a las organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres a lo largo del mundo, abordando temas importantes para ellas como la independencia económica, la autonomía, el acceso de las niñas a la educación o la erradicación de la violencia contra las mujeres.

### Organismos europeos

**Gender and Budgets in BRIDGE:** [www.bridge.ids.ac.uk/](http://www.bridge.ids.ac.uk/)

Este conjunto de recursos proporciona materiales clave sobre presupuestos sensibles al género como una herramienta para avanzar en la igualdad de género. Ofrece explicaciones accesibles de conceptos fundamentales, estudios de caso diversos por contexto y áreas geográficas, herramientas prácticas, guías, materiales de capacitación, materiales de educación popular, recursos web y contactos de redes con la intención de lograr formular presupuestos sensibles al género.

**Women's Budget Group (WBG):** [www.wbg.org.uk/](http://www.wbg.org.uk/)

El WBG es una organización independiente que reúne a miembros de la academia, Organizaciones No Gubernamentales y sindicatos de Reino Unido para promover la igualdad de género a través de políticas económicas apropiadas.

**Siyanda:** [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)

Se puede encontrar un conjunto amplio de recursos en esta página —presentada más arriba— mediante la opción de BÚSQUEDA (*search*) utilizando el término “*budgets*”.

### En España

Instituto de Estudios fiscales: [www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero.htm](http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero.htm)

Una de las líneas de investigación que actualmente desarrolla el Instituto de

Estudios Fiscales (IEF) es la denominada “Género y Hacienda Pública”, o más generalmente “Género y Políticas Públicas”.

#### Presupuestos públicos En-clave de género:

<http://ppcg.infopolis.es/default.cfm>

Esta página ofrece una nueva forma de acceder a todo un conjunto de recursos sobre presupuestos sensibles a género. También funciona como un simulador de preguntas y respuestas para promover el diálogo entre personas expertas interesadas en este campo.

#### Organismos latinoamericanos

Fundar, Centro de Análisis e Investigación: [www.fundar.org.mx/index.html](http://www.fundar.org.mx/index.html)

Es una institución independiente, interdisciplinaria y plural dedicada a la investigación, difusión y enseñanza sobre los aspectos relacionados con la democracia y la participación ciudadana que recientemente ha iniciado estudios y promovido publicaciones sobre rendición de cuentas y presupuestos con perspectiva de género.

Presupuesto y género: [www.presupuestoygenero.net/](http://www.presupuestoygenero.net/)

El proyecto Política Fiscal Pro-Equidad de Género de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) coincidieron en la necesidad de desarrollar una página web, como plataforma de gestión de conocimiento e intercambio, documentada y actualizada en español sobre presupuestos públicos y género en América Latina y el Caribe accesible a instituciones públicas, tomador@s de decisión, organizaciones de la sociedad civil, profesionales y técnic@s con interés sobre las experiencias en particular latinoamericanas, buenas prácticas y lecciones aprendidas en la materia.

Red de Mujeres parlamentarias de las Américas: [www.feminamericas.org/EN/themes/Gender%20budgets.html](http://www.feminamericas.org/EN/themes/Gender%20budgets.html)

La red de mujeres parlamentarias de América (*Network of Women Parliamentarians of the Americas*) organizó un seminario sobre presupuestos de género gubernamentales en San Salvador, El Salvador, los días 19 y 20 de 2003 donde se puede tener acceso a documentos y recursos sobre el tema en esta área (revisado en junio de 2007).

### Organismos internacionales

**Género, mujeres y salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS):** [www.who.int/gender/mainstreaming/integrating\\_gender/en/index.html](http://www.who.int/gender/mainstreaming/integrating_gender/en/index.html)

A raíz de los mandatos internacionales salientes de Beijing y posteridad, la OMS ha comenzado a transversalizar el enfoque de género en su actuación, elaborando una política explícita para ello y adecuando sus estudios, análisis y herramientas a esta estrategia. Muchos de estos recursos se pueden encontrar en esta página web.

**International Women's Health Coalition (IWHC):** [www.iwhc.org](http://www.iwhc.org)

IWHC trabaja para generar políticas de salud y población, programas y financiación que promueva y proteja el derecho a la salud de niñas y mujeres, particularmente en América Latina, África, Asia y países de Europa del Este. Esta entidad está comprometida con la salud en la adolescencia, los derechos sexuales y el acceso a un aborto seguro.

**UNAIDS Initiative: Global Coalition of Women and AIDS:** [womenanddaids.unaids.org/](http://womenanddaids.unaids.org/)

Esta coalición junta grupos y organizaciones de todos los niveles para llamar la atención del impacto del SIDA en las mujeres y las niñas y permitirles que puedan protegerse mejor del VIH, además de recibir apoyo y ayudas. Además, ofrecen un especial énfasis en la educación.

**Red Mundial de Mujeres por los Derechos Reproductivos:** [www.wgnrr.org](http://www.wgnrr.org)

La Red Mundial de Mujeres por los Derechos Reproductivos (RMMDR) es una red de 2.000 organizaciones autónomas e individuos en 157 países que desde 1984 tiene como objetivo alcanzar y apoyar la salud y los derechos sexuales y reproductivos (DSyR) de las mujeres.

**Family Health International (FHI):** [www.fhi.org](http://www.fhi.org)

Constituida en 1971, FHI figura entre las mayores organizaciones de salud pública internacional sin fines de lucro y mejor establecidas, y se dedica a la investigación y las actividades sobre el terreno en más de 70 países para satisfacer las necesidades de salud pública de algunas de las personas más vulnerables del planeta.

## Organismos europeos

**Gender and Health Equity Network (GHEN):** [www.ids.ac.uk/ghen/](http://www.ids.ac.uk/ghen/)

El GHEN es una red en la que colaboran instituciones de diversos países sobre el desarrollo y la implementación de políticas para potenciar la igualdad de género en la salud, particularmente en lugares donde los recursos son escasos.

**Reproductiva Health Matters (RHM):** [www.rhmjournal.org.uk](http://www.rhmjournal.org.uk)

*Reproductive Health Matters* edita y produce publicaciones sobre salud derechos y salud sexual y reproductiva para un público internacional multidisciplinar. Esto incluye la publicación dos veces al año de una revista en inglés con resúmenes en inglés, francés y español y libros, colecciones de artículos y monográficos.

## En España

**SESPAS, Grupo de Género Y Salud Pública:** <http://genero.sespas.es>

El Grupo de Género y Salud Pública está formado por personas de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria (SESPAS). En la actualidad continúan existiendo desigualdades de género en la sociedad responsables de diferencias en la salud entre los hombres y las mujeres, por lo que la misión del grupo es contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el ámbito profesional de SESPAS y en la sociedad en general.

**Red de Investigación en Salud y Género:** [www.easp.es/redgenero/web/esp/index.asp](http://www.easp.es/redgenero/web/esp/index.asp)

La Red de Investigación en Salud y Género pretende desarrollar y unificar metodologías para la investigación, la formación y la práctica, bajo el marco teórico de las relaciones de género y su relación con los procesos generadores de salud y enfermedad, utilización de los servicios sanitarios, prácticas preventivas, promoción y educación para la salud.

## Organismos latinoamericanos

**GenSalud de la Organización Panamericana de la Salud:**

[www.paho.org/spanish/hdp/hdw/gensalud.htm](http://www.paho.org/spanish/hdp/hdw/gensalud.htm)

Portal de información sobre género y salud, elaborado dentro del Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la OPS. Se centra específicamente en las

maneras en que la construcción social del género actúa para restringir el acceso de las mujeres a los recursos de salud.

**Isis Internacional, sección mujer y salud:** [www.isis.cl/MujerySalud/index.htm](http://www.isis.cl/MujerySalud/index.htm)

Isis proporciona un servicio de información y comunicación de las mujeres de América Latina y el Caribe, con una sección dedicada al tema de salud y género, en el que podemos encontrar reflexiones, instrumentos internacionales en el tema, agenda de salud, documentos, recursos, datos y estadísticas, entre otra información y otros temas.

**Observatorio de Equidad de Género en Salud:**

[www.observatoriogenerosalud.cl](http://www.observatoriogenerosalud.cl)

La misión del Observatorio de Equidad de Género en Salud es la vigilancia de las políticas de salud en el contexto de la reforma del sector en Chile, desde la perspectiva del derecho equitativo a la salud de mujeres y hombres. Este Observatorio ha sido desarrollado con la cooperación técnica de la Organización Panamericana de la Salud, OPS/OMS, en el marco del proyecto Género, Equidad y Reforma de Salud en Chile.

## Empleo

### Organismos internacionales

**Unidad de Género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** [www.ilo.org/dyn/gender/gender.home?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home?p_lang=en)  
**Bureau for Gender Equality**

Esta página lleva directamente a las herramientas para la igualdad de género que ha desarrollado la OIT en la que podremos encontrar tanto los principales eventos del momento como un amplio elenco de recursos útiles para trabajar este tema.

**Unidad de Género del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR):** [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/index.htm)

Este sitio propone “mirar con lentes de género” el diseño y la gestión de las políticas sociales y, especialmente, en todo lo referido a trabajo y formación. Es un espacio de intercambio, reflexión y retroalimentación en torno a la

incorporación de la perspectiva de género en la formación y el trabajo de la región. Al igual que las informaciones y experiencias, los logros y las dificultades que en él se vayan registrando pretenden ser el resultado de una elaboración colectiva y de la socialización de esfuerzos en procura de contribuir a incrementar y perfeccionar el desarrollo profesional y personal.

**Unidad para la igualdad de género en el desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID):** [www.iadb.org/sds/wid/index\\_wid\\_s.htm](http://www.iadb.org/sds/wid/index_wid_s.htm)

En 1994 se estableció una Unidad del Programa de la Mujer en el Desarrollo (WID) dentro de un Departamento de Programas Sociales y Desarrollo Sostenible (SDS/WID) dotada de un asesor principal sobre la mujer en el desarrollo y tres equipos para colaborar con los tres departamentos regionales. Trabaja respondiendo a solicitudes de apoyo técnico en asuntos de género presentadas por los equipos de proyectos y contribuye al desarrollo de varios proyectos innovadores que amplían el alcance de las operaciones de inversión del BID. En los campos de política y estrategia, la unidad del WID ha preparado varios libros especializados para comprender mejor los asuntos de género en la región y en el diseño de proyectos del BID.

**Centro de Información para trabajadores y trabajadoras (CITTAC):** [www.cittac.org/](http://www.cittac.org/)

El Centro de Información para Trabajadores y Trabajadoras es una asociación civil de mujeres y hombres de Baja California que promueve, difunde, apoya y acompaña las luchas de trabajadoras y trabajadores, especialmente de la industria maquiladora, por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, defender sus derechos humanos, particularmente laborales y de género, y por crear organizaciones autónomas y democráticas.

### **Organismos europeos**

**Equal.** [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm)

La iniciativa EQUAL es un laboratorio de nuevas ideas para la estrategia europea de empleo y el proceso de inclusión social. Su misión es promover una vida laboral más inclusiva a través de la lucha contra la discriminación y la exclusión basada en el sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. La iniciativa la llevan a cabo los países miembro y se financia a través del Fondo Social Europeo.

## En España

**Observatorio Intercontinental de Políticas de empleo para la mujer:**  
<http://www.bidasoa-activa.com/ealnet/es/buenas-practicas/buscador.asp>

El objetivo principal del proyecto es contribuir al conocimiento de las políticas e instrumentos de promoción económica y de empleo dirigidos a las mujeres y aplicables en el ámbito local, mediante la creación de un observatorio intercontinental permanente de buenas prácticas locales. El proyecto está destinado principalmente a las colectividades locales facilitándoles la aplicación de dichas políticas en el nivel local, analizando experiencias, intercambiándolas, etc.

**Área de mujeres de Comisiones Obreras (CC OO):** [www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)  
Página web del sindicato Comisiones Obreras dedicada al área de mujeres en la que se recoge legislación, publicaciones, resoluciones, recursos para la igualdad de género en la negociación colectiva, enlaces a otras organizaciones sobre género, mujeres y empleo. Publican la revista *Trabajadora*, que ofrece información sobre la situación y participación de las mujeres en el mundo del trabajo, en el sindicato y en los distintos ámbitos de la vida social, política y cultural.

**Departamento Confederal de la Mujer de UGT:** [www.ugt.es/Mujer/mujer.html](http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html)  
El área de la mujer del Sindicato Unión General de Trabajadores se organiza en torno a tres ejes: la conciliación de la vida laboral familiar y personal, el proyecto Artemisa, que es un servicio de consultas jurídicas para la mujer trabajadora y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales. Además publica el boletín mensual digital *Crisálida*.

**Federación de Asociaciones de mujeres rurales (FADEMUR):**  
[www.fademur.es/](http://www.fademur.es/)

FADEMUR es una joven organización progresista que lucha por alcanzar la igualdad y el progreso de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural. Nació con el objetivo de reforzar el trabajo que vienen desarrollando las asociaciones de mujeres rurales que la integran, porque saben que cuantas más sean y más unidas estén, más fuerza tendrán sus reivindicaciones de derechos fundamentales y más posibilidades tendrán de influir en el diseño de políticas públicas que realmente se ajusten a su necesidades.

## Organismos latinoamericanos

Equipo de Género para América Latina y el Caribe del Banco Mundial: <http://wbln0018.worldbank.org/external/lac/lac.nsf/6d4b30e53303849d852567d6006c117d/8c3605966d10d2bd8525685c006b96b0?OpenDocument>

Es un equipo de servicio y de apoyo; asisten a los clientes gubernamentales y del banco a determinar cómo el género es pertinente en sus proyectos y en su trabajo político. Al ser así, ayudan a adaptar éstos de acuerdo con las determinaciones. El equipo brinda apoyo en las siguientes áreas: (i) trabajo operacional, (ii) trabajo analítico; y (iii) gestión del conocimiento. Para el equipo, incorporar el análisis de género y estrategias bien informadas en los programas del BM es un método eficaz de mejorar el cumplimiento y pertinencia de los proyectos del BM. Si los proyectos en América Latina van a lograr esto en una manera efectiva, deben considerar si las demandas, preferencias y oportunidades que existen para los hombres y las mujeres son distintas.

Más y mejores empleos para las mujeres: <http://www.oit.org.mx/mymem.htm>

Es un proyecto llevado a cabo por la OIT México y Cuba que aborda la problemática de la mujer trabajadora mexicana de manera integral y con perspectiva de género mediante la capacitación en materia laboral, productiva y psicológica.

## Educación

### Organismos internacionales

UNESCO: [www.unesco.org/women](http://www.unesco.org/women)

Dentro de la que es la agencia de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en esta página sobre transversalización de género en la educación se pueden encontrar numerosos materiales: investigaciones, estudios de casos, guías y manuales metodológicos y de herramientas, presentaciones en Power Point, etc. que apoyarán la tarea de transversalizar el enfoque de género en la actividad educativa.

UNICEF (la educación de las niñas y el desarrollo): [www.unicef.org/girlse-ducation](http://www.unicef.org/girlse-ducation)

La agencia de Naciones Unidas para la infancia produce diferentes recursos, estudios y publicaciones sobre la educación de las niñas en el desarrollo,

dentro de su defensa de una educación de calidad para niños y niñas, con especial énfasis en acabar con las discriminaciones de todo tipo y lograr la igualdad de género.

**United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI): [www.ungei.org](http://www.ungei.org)**

Lanzada en la reunión de Dakar en el año 2000, este espacio de recursos, eventos e información trabaja en colaboración con otras agencias de Naciones Unidas y organizaciones relacionadas con la educación de las niñas. El sitio UNGEI funciona como un partenariado de las agencias y organizaciones de Naciones Unidas en relación con la educación de las niñas.

**Campaña global por la Educación: [www.campaignforeducation.org/Spanish/index\\_sp.html](http://www.campaignforeducation.org/Spanish/index_sp.html)**

Busca asegurar que los Gobiernos que prometieron educación para todas/os en 2015 con igualdad de género en 2005 sigan trabajando por esos compromisos. Es un punto de encuentro de organizaciones de la sociedad civil (ONG, organizaciones comunitarias de base, sindicatos, federaciones, grupos religiosos, etc.) para llevar a cabo la campaña uniendo fuerzas y compartiendo actividades.

### **Organismos europeos**

**Dirección general de Educación: [www.ec.europa.eu/education/index\\_en.html](http://www.ec.europa.eu/education/index_en.html)**

Ésta es la página web de educación de la Unión Europea donde se tiene acceso a todos los programas que se desarrollan en este campo entre los Estados miembro y con terceros países, así como donde se puede encontrar los estudios y documentación relativa a la política educativa y todas sus áreas.

**Dirección General de Investigación de la Comisión Europea: [www.ec.europa.eu/research](http://www.ec.europa.eu/research)**

La misión de esta DG es desarrollar una política común de investigación y desarrollo tecnológico para la Unión Europea y así contribuir a la competitividad internacional de la industria europea, coordinar las actividades de investigación europeas con las que llevan a cabo los Estados miembro, apoyar las políticas de la Unión en los campos de medio ambiente, salud, energía y desarrollo regional y promover un mejor entendimiento del papel de la ciencia en las sociedades modernas y estimular el debate público sobre los temas relacionados con la investigación a nivel europeo.

### **The European Platform of Women Scientists: [www.epws.org/](http://www.epws.org/)**

Localizada en Bruselas, la Plataforma Europea de Mujeres Científicas apoya el trabajo de todas las redes nacionales, europeas e internacionales existentes de mujeres científicas de todas las disciplinas, con el fin de sensibilizar a las mujeres científicas del papel que pueden jugar en el debate político sobre la investigación y cómo beneficiarse plenamente de estas oportunidades a través de unir sus fuerzas y poder.

### **En España**

#### **Educación en la igualdad: [www.educarenigualdad.org](http://www.educarenigualdad.org)**

Este espacio pretende poner a disposición de quienes trabajan en educación y formación, herramientas y documentos que les aporten metodologías para desarrollar en el aula y permitir además un espacio a través de una base de datos que permita identificar las instituciones, organizaciones y personas que trabajan en educación desde la perspectiva de género.

#### **Rayuela.com. Liga española de la educación: [www.rayuela.org/](http://www.rayuela.org/)**

Web de los derechos de los niños y las niñas, sobre aquellas cosas que necesitan para tener una vida sana y feliz. Nace en la Liga Española de la Educación, organización formada por un grupo de personas interesadas en ayudar a que la vida durante la infancia sea mejor. Uno de los trabajos que hace la Liga Española de la Educación para la infancia es educar tanto a los niños y niñas como a las personas que están en la familia, en el colegio, en los ayuntamientos... para que aprendan qué son los derechos y qué podemos hacer todos para que las niñas y los niños tengan educación, familia, amor, juegos, salud...

### **Organismos latinoamericanos**

#### **Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina: [www.ei-ie-al.org/portal/igualdad.aspx](http://www.ei-ie-al.org/portal/igualdad.aspx)**

La Internacional de la Educación es una de las 10 federaciones sindicales internacionales y la única que representa al personal de la educación en todo el mundo, protege los derechos de todos los docentes y de los estudiantes a quienes educan y contribuye al desarrollo de organizaciones democráticas para los docentes y demás personal de la educación, y fomenta la solidaridad y la cooperación mutua. Desde su fundación, la igualdad entre mujeres y hombres ha sido una de las prioridades de la IE, con el objetivo de ofrecer

las mismas oportunidades tanto en el ámbito laboral como en la educación. La IE está profundamente comprometida en la defensa del derecho a la educación para todas y todos y en la erradicación del trabajo infantil. En este contexto, la organización lleva a cabo acciones específicas en favor de la infancia de las niñas, que son demasiado a menudo víctimas de una doble discriminación por ser mujeres y por ser menores.

**Red de educación popular entre mujeres de América Latina y el Caribe:**  
[www.repem.org.uy](http://www.repem.org.uy)

REPEM desarrolla sus actividades en América Latina y el Caribe desde 1981. Es una entidad civil sin fines de lucro que cuenta con la participación de aproximadamente 140 instituciones, organizaciones y grupos de mujeres en diferentes países. Su experiencia se basa en el desarrollo de actividades, acciones y elaboración de propuestas sostenidas en incidencia política con perspectiva de género, que buscan el empoderamiento de las mujeres que se encuentran en condiciones y situaciones de discriminación, desigualdad, violencia y pobreza en los distintos países de la región.

## Justicia

### Organismos internacionales

**ILANUD:** [www.ilanud.or.cr/justiciagenero/](http://www.ilanud.or.cr/justiciagenero/)

El Programa Mujer, Justicia y Género (PMJG) fue creado en 1991 con el objeto de buscar el mejoramiento de la Administración de Justicia y los derechos humanos en la región; combatiendo la invisibilización de la mujer y la carencia de la perspectiva de género en la Administración de Justicia que trae como consecuencia la discriminación, la desigualdad, la opresión y la violencia contra la mujer. Se ha trabajado en varios países de Latinoamérica, especialmente Centroamérica, a través de cursos de capacitación, investigaciones y asistencia técnica dirigida a las distintas instancias del sector justicia (cortes supremas de justicia y escuelas de capacitación judicial), a otros organismos gubernamentales e intergubernamentales y a organizaciones de la sociedad civil. El PMJG se desarrolla en un contexto institucional en dos sentidos: uno porque su funcionamiento se da en el marco del ILANUD y otro porque su trabajo se desarrolla a través de las instituciones vinculadas al sector justicia de cada país.

**Women's Caucus for Gender Justice: [www.iccwomen.org](http://www.iccwomen.org)**

Iniciativas de mujeres por la justicia de género es una organización internacional de los derechos humanos de las mujeres que persigue una justicia inclusiva de género y que trabaja para lograr un Tribunal Criminal Internacional independiente y efectivo.

**Instituto de Género, Derecho y Desarrollo (INSGENAR):**

**<http://www.insgenar.org/>**

INSGENAR es una organización que año tras año intenta crecer asumiendo nuevos desafíos desde el marco que le da su identidad institucional, especializándose en la temática sociojurídica, desde una visión multidisciplinaria. Su misión es fomentar democracias reales que se basen en la plena participación ciudadana de varones y mujeres. Promueven el cambio de actitudes, procedimientos y prácticas culturales tanto de instituciones como de personas, para que los postulados de los derechos humanos se encarnen en la vida cotidiana de las personas sin discriminación por sexo, edad, origen étnico, condición social o cualquier otra causa.

**Global Women's Rights: <http://www.globalwomensrights.net/>**

Es una red de recursos y organizaciones que defienden los derechos de las mujeres en todas partes del mundo.

### **Organismos europeos**

**Asociación europea de abogadas/European Women's Lawyers Association: [www.ewla.org/](http://www.ewla.org/)**

Es una Organización No Gubernamental internacional, sin ánimo de lucro, con una finalidad filantrópica, científica y pedagógica, preocupada por la cooperación entre las mujeres abogadas de todos los países miembro de la Unión Europea.

### **En España**

**Asociación de Mujeres Juristas Themis: [www.mujeresjuristasthemis.org/](http://www.mujeresjuristasthemis.org/)**

Es una Asociación sin ánimo de lucro y su ámbito es estatal, con implantación en todas las Comunidades Autónomas. Entre sus fines están: promover en todos los ámbitos de actuación de la organización la libertad y la igualdad de las mujeres en el plano social, económico, cultural, político y jurídico,

promover la plena efectividad de la igualdad jurídica de las mujeres y la erradicación de su discriminación, profundizar en el conocimientos del Derecho y en la investigación y estudio desde la visión de las mujeres y desde una perspectiva de género, así como su divulgación y publicación y promover y divulgar el respeto, desarrollo y efectividad de los derechos humanos de las mujeres de todo el mundo, en especial los derechos consagrados en los instrumentos jurídicos internacionales vigentes, como la Convención de Naciones Unidas, de 1979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación y su protocolo.

#### **Observatorio de Género:**

[www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/index.html](http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/index.html)

Observatorio de la Universidad Carlos III de Madrid, cuya misión es informar, formar y crear diálogo sobre igualdad de género. Presenta principalmente instrumentos jurídicos y doctrinales sobre el tema, ofreciendo además un foro sobre el proyecto de ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.

#### **Organismos latinoamericanos**

**Red de Académicas Latinoamericanas:** [www.red-alas.org](http://www.red-alas.org)

Red Alas es una red de profesoras de derecho, cuyo objetivo es promover la reforma de la enseñanza del derecho con perspectiva de género en América Latina para incorporar las perspectivas de género y sexualidades discriminadas en los contenidos y las metodologías de todas las áreas de la carrera; generar recursos bibliográficos y materiales de enseñanza que las incorporen; llevar a cabo investigaciones y actividades académicas sobre justicia, género, sexualidad y derechos reproductivos que den cuenta de la situación jurídica de las mujeres y las minorías sexuales de la región; asegurarles la asistencia jurídica gratuita en las facultades de derecho; y promover la reflexión y la articulación de estrategias para la protección de los derechos humanos en general, y los derechos reproductivos en particular, en el ámbito latinoamericano.

**CLADEM:** [www.cladem.org/](http://www.cladem.org/)

CLADEM, Comité de América Latina y el Caribe para la defensa de los derechos de las mujeres, es una red de mujeres y de organizaciones de mujeres que en toda América Latina y el Caribe une sus esfuerzos para lograr una efectiva defensa de los derechos de las mujeres en la región.

Estudios y proyectos de Género y Justicia del Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA): [www.cejamericas.org](http://www.cejamericas.org)

Su objetivo es triple: 1) evaluar el impacto de los procesos de reforma procesal penal en materia de género. 2) Generar herramientas que permitan a los actores interesados (sistema de justicia, Organizaciones No Gubernamentales, organismos internacionales y otros organismos de gobierno) realizar un seguimiento sobre el impacto de las reformas a la justicia criminal en materias de género y el ejercicio de derechos de las mujeres. 3) Detectar en qué aspectos las reformas judiciales han impactado de manera positiva en la resolución de estos delitos y en cuáles la respuesta no ha sido adecuada.

La cohesión social implica la igualdad de oportunidades en una sociedad. Las desigualdades de género en el seno de la misma producen “la paradoja de género de la cohesión social”: las mujeres son las principales proveedoras de cohesión social en términos de trabajo de cuidados, a la vez que las principales excluidas en términos de oportunidades, ciudadanía y participación. Por eso, la promoción de la cohesión social debe incluir como objetivo la igualdad de género. Para conseguirlo, se propone la transversalización de género (*gender mainstreaming*) como estrategia de intervención desde las instancias públicas. Transversalizar significa integrar la perspectiva de género en todos los planes, programas y políticas públicas, analizando los efectos que las diferentes acciones tienen sobre mujeres y hombres y cómo éstas pueden ser pensadas en pro de la igualdad.

En este trabajo, las autoras revisan los principales conceptos teóricos de la transversalización de género y presentan la primera recopilación de experiencias de integración de género en América Latina y Europa en los sectores de Justicia, Empleo, Fiscalidad, Educación y Salud; así como un amplio listado de recursos sobre transversalización.

#### SOBRE LAS AUTORAS

IRENE LÓPEZ es licenciada en Derecho Internacional por la Universidad de Lovaina (Bélgica) y experta en cooperación internacional y políticas de género. Es docente universitaria, asesora de instituciones nacionales e internacionales y ha escrito numerosos libros y artículos sobre género y cooperación.

PAULA CIRUJANO es doctora en Sociología y máster en Género y Desarrollo. Ha trabajado en investigación y como docente en cursos de postgrado, y es consultora para diferentes instituciones públicas.

ALICIA DEL OLMO es máster en Género y Desarrollo. Actualmente, trabaja como responsable de proyectos de cooperación internacional en la UNED.

BEATRIZ SEVILLA es psicóloga y máster en Género y Desarrollo. Su trabajo se ha centrado en el ámbito de la cooperación internacional y el movimiento asociativo centroamericano.

ROCÍO SÁNCHEZ es licenciada en Derecho y máster en Cooperación Internacional. Tiene una larga trayectoria como participante activa en movimientos sociales.

Todas ellas forman parte de la asociación ProyectA, de mujeres profesionales del género, la cooperación y la intervención social.

