



**Guía para  
IDENTIFICAR la  
PERTINENCIA  
de Género**



PUBLICA:



Este material ha sido editado originalmente por el Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social), que ha autorizado su publicación al Instituto Navarro para la Igualdad.



Instituto Andaluz de la Mujer  
**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA**



**UNIÓN EUROPEA**

Fondo Social Europeo

Elaborado por Likadi  
Autoras: Ángeles González  
González, Isabel Alonso  
Cuervo, Mónica Dávila Díaz

Imprime: Gráficas Lizarra, S.L.

Depósito legal: NA-1.655/2007

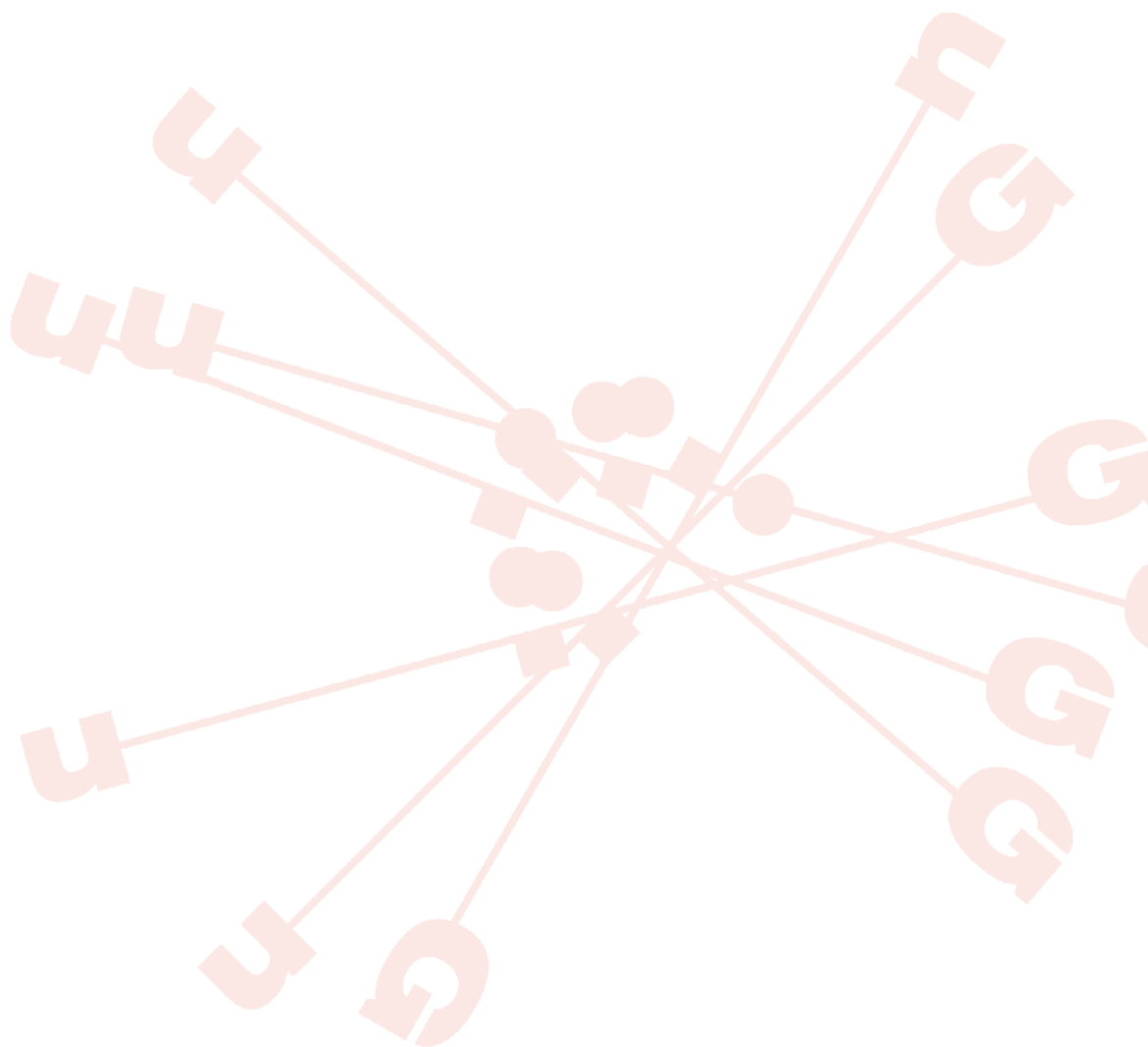


# Guía para **IDENTIFICAR la PERTINENCIA de Género**



# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	7
<b>2. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO EN EL QUE SE ENMARCA LA GUÍA</b>	8
<b>3. RAZONES, OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE LA GUÍA DE PERTINENCIA</b>	12
3.1 ¿POR QUÉ UNA GUÍA DE PERTINENCIA DE GÉNERO?	12
3.2 ¿PARA QUÉ? OBJETIVOS DE LA GUÍA	16
3.3 ¿PARA QUIÉN?	20
<b>4. LA PERTINENCIA DE GÉNERO</b>	23
4.1 DEFINICIÓN	23
4.2 IDENTIFICACIÓN	27
4.3 ELEMENTOS BÁSICOS PARA EL ANÁLISIS	46
<b>5. CASOS PRÁCTICOS DE PERTINENCIA</b>	48
5.1 EJEMPLO 1: PROGRAMA SOCIAL DE CHEQUES DE OCIO CULTURAL	48
5.2 EJEMPLO 2: REALIZACIÓN DE CAMINOS RURALES	54
5.3 EJEMPLO 3: SUBVENCIÓN PARA LA COMPRA DE MATERIALES DE BIBLIOTECAS Y LUDOTECAS	60
5.4 EJEMPLO 4: CREACIÓN DE COMISIONES CONSULTIVAS DEL ÁREA DE EMPLEO	66
<b>6. CLAVES Y RECOMENDACIONES FINALES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO</b>	69
6.1 PRINCIPALES PAUTAS	69
6.2 APUNTES FINALES	73
6.3 PERTINENCIA DE GÉNERO Y SU PUESTO DE TRABAJO	75
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b>	77
<b>8. ANEXOS</b>	79
<b>9. RECURSOS EN INTERNET</b>	83



## 1. PRESENTACIÓN

*La puesta en marcha del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010 requiere abordar procesos de formación para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas con el objetivo de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus actuaciones habituales.*

*La estrategia dual de transversalidad, “mainstreaming de género”, junto con las acciones positivas constituyen un nuevo paradigma a la hora de poner en marcha las políticas de igualdad. Es el modelo de intervención avalado desde la Unión Europea y propuesto por el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de Navarra.*

*La guía que presentamos es el inicio de una serie de materiales que el Instituto Navarro para la Igualdad va a facilitar para contribuir a esta formación.*

La **Guía para identificar la pertinencia de género** consiste en un documento de apoyo dirigido a los equipos técnicos que elaboran y planifican las actuaciones de la Administración.

*Contribuye de manera importante a desvelar la idea de la no neutralidad de las actuaciones relacionadas con personas ya que todas las actuaciones públicas tienen una incidencia positiva o negativa sobre la realidad diferente de mujeres y de hombres.*

*Se presentan una serie de ejemplos prácticos seguidos de unas recomendaciones que esperamos sean de utilidad para la aplicación en las políticas públicas.*

**Teresa Aranz Jiménez**

Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad

## 2. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO EN EL QUE SE ENMARCA LA GUÍA

Las sociedades actuales están experimentando profundos cambios; uno de los cuales es el relacionado con el avance en la igualdad entre mujeres y hombres. Hasta el momento, en España, **la igualdad de derecho o formal** (derivada del marco legislativo) entre los sexos se ha ido consiguiendo paulatinamente desde la instauración de la democracia y la transposición de la legislación europea al ámbito estatal. De esta igualdad de derecho se debiera derivar la **igualdad de hecho**, que supone el acceso y control de los recursos por mujeres y hombres en igualdad, pero la realidad muestra que la promulgación de leyes no es suficiente para que lo regulado exista en la vida cotidiana de las personas.

Esta igualdad formal ha propiciado el desarrollo de un mecanismo de defensa del modelo social androcéntrico constituido por la generalización de la creencia de que la igualdad entre mujeres y hombres está conseguida. Este discurso se ha ido instaurando paulatinamente en la percepción social, basada en el hecho de que no existen impedimentos legales para el acceso de las mujeres a las diversas actividades de la esfera pública.

Además, las inercias sociales sostenidas por un modelo androcéntrico, invisibilizan las necesidades e intereses de las mujeres y utilizan mecanismos que, bajo la apariencia de la neutralidad, tienden a beneficiar al grupo o grupos mejor situados y, que en este caso, como muestran los análisis de impacto de género, son los hombres.

Por otra parte, se ha constatado que si bien las acciones emprendidas y dirigidas específicamente a las mujeres han mejorado la situación personal de muchas de ellas, no han conseguido incidir por sí solas en los contenidos estructurales de la desigualdad y la discriminación en función del género.

Por ello, las Conferencias Mundiales de las Mujeres de **Nairobi (1985)** y de **Pekín (1995)**, auspiciadas por Naciones Unidas, establecieron una nueva estrategia para trabajar a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y lograr una mayor incidencia en la eliminación de las barreras estructurales. El nuevo planteamiento es conocido como **Enfoque Integrado de Género** o aplicación del principio de **Mainstreaming de Género**. Esta estrategia se propone trabajar las discriminaciones por razón de sexo y género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal -u horizontal- en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas. Implica una nueva manera de hacer, un modelo de análisis y de intervención basado en detectar, evaluar, explicitar y



tomar en consideración, sistemáticamente, las desigualdades entre las condiciones, posiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres, para que de este modo, con los resultados obtenidos de dicho análisis, planificar intervenciones que reduzcan las desigualdades entre ambos.

### Marco internacional:

- ▣ **Conferencias mundiales** de las mujeres: Nairobi 1985 y Pekín 1995. Introducción del Mainstreaming de Género.
- ▣ **Unión Europea:** Tratados de creación e integración, Tratado de Ámsterdam 1997, Reglamentos de los Fondos Estructurales (Comisión Europea 1999).

Por su parte, en la Unión Europea, el principio de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, recogido ya jurídicamente en el Artículo 119 del **Tratado de Roma de 1957**, se va modificando y ampliando conforme se desarrollan nuevas realidades y/o estrategias de trabajo (**Acta Única –1985–**, **Tratado de Maastricht –1987–**) hasta llegar al **Tratado de Ámsterdam de 1997**<sup>1</sup>, en el que se asume como uno de los principales objetivos de la U.E. tanto la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (*Art. 2*), en todas las actividades que desarrolle (*Art. 3.2*), como la promoción de la igualdad. Este planteamiento ha significado un cambio en la intervención comunitaria que ha pasado del “vélese por que se cumpla la igualdad” al “lógrese la igualdad”; de las políticas pasivas a las políticas activas.

Este cambio de óptica ha significado también la apertura definitiva a la utilización de las **acciones positivas** como instrumento válido para favorecer e impulsar la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres (*Art. 141.4*) que, además, se ha recogido en diversas Directivas, Recomendaciones, Decisiones, Resoluciones, Programas de Acción Comunitario para la igualdad de mujeres y hombres, o en la reforma de los Fondos Estructurales.

En España, la Constitución establece el principio de igualdad de trato para todas las personas prohibiendo, entre otras, la discriminación por razón de sexo (*Art. 14*) y creando el marco de las acciones positivas (*Art. 9.2*). Este marco jurídico se ha ido desarrollando mediante la transposición de la legislación europea que ha dado lugar a diversas leyes, entre las cuales se encuentran la Ley estatal 30/2003, de 13 de octubre, y la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente, que obligan a realizar informes de impacto de género de la normativa.

<sup>1</sup> Ver anexos

En el contexto autonómico la aplicación del principio de igualdad de oportunidades se encuentra desarrollado en mayor profundidad mediante la articulación de diversos planes y programas de intervención. En el caso de Navarra, destaca:

- La creación del Instituto Navarro para la Igualdad que ha posibilitado el disponer de un organismo que actúa como motor, impulsando las políticas de igualdad.
- La elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010 con desarrollo de programas específicos para la equiparación entre sexos<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> El actual I Plan de Igualdad puede consultarse en: <http://www.cfnavarra.es/INAM/programas/plan.htm>

## **Marco normativo estatal y autonómico**

### **Estatal:**

- **Constitución Española**
- **Ley estatal 30/2003, de 13 de octubre**, que obliga a realizar informes de impacto de género de la normativa.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Comunidad Foral de Navarra:**

- **Estatuto de Autonomía**
- **Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.**
- **Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de Régimen de Administración Local de Navarra.**
- **Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto, de creación del organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer.**
- **Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Navarro de la Mujer.**
- **Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo.**
- **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- **Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente (artículos 52.1, 53.2. y 62.1. Informes del impacto por razón de sexo).**
- **Decreto Foral 46/2005, de 24 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.**
- **Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, de Servicios Sociales.**
- **Decreto Foral 90/2006, de 18 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad.**
- **Decreto Foral 16/2007, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.**

### 3. RAZONES, OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE LA GUÍA DE PERTINENCIA

#### 3.1 ¿POR QUÉ UNA GUÍA DE PERTINENCIA DE GÉNERO?

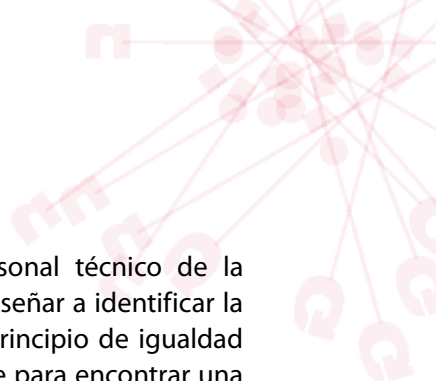
**RAZÓN 1:** Seguir las **recomendaciones** de la Unión Europea y del **Gobierno de Navarra**.

Como se ha mencionado suficientemente en el capítulo anterior, el principio de igualdad de oportunidades ha sido y es, en la actualidad, un principio por el que se ha hecho una seria apuesta, tanto en el entorno mundial y europeo, como en el nacional y autonómico. Para su cumplimiento, es preciso inicialmente saber detectar las situaciones de desigualdad y posteriormente saber actuar en pro de la reducción de estas desigualdades entre mujeres y hombres. Ello será posible a través de la utilización del **Mainstreaming de Género** como estrategia que facilite la integración del principio de igualdad en todos los procesos y etapas de la intervención.

La utilización de esta estrategia implica la necesidad de identificar la pertinencia de género en las actuaciones cotidianas de la Administración y ello constituye la razón fundamental por la que se ha hecho esta guía que pretende ser el primer paso de la respuesta a las recomendaciones y normas europeas, estatales y navarras para el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades. La guía pretende, pues, ser un instrumento operativo que sirva para identificar cuándo es preciso tener en cuenta la dimensión de género.

**RAZÓN 2:** Una parte importante del funcionariado **percibe las actuaciones como neutras al género**; piensa que su trabajo no perjudica ni beneficia a mujeres ni a hombres.

Hasta el momento se observa que existen aún dificultades por parte del personal técnico para determinar dónde están las desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres (especialmente en intervenciones donde las personas no aparecen directamente como beneficiarias), y esto hace que, en numerosas ocasiones, la realidad administrativa se perciba como neutra al género, aun cuando no lo sea.



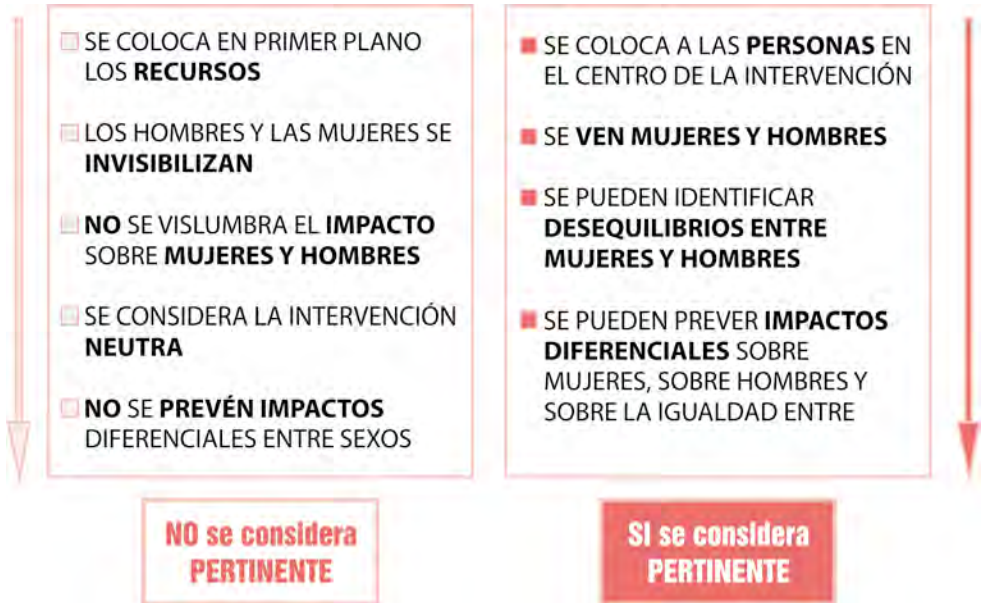
Algunas experiencias en procesos de formación con personal técnico de la Administración han puesto de manifiesto la necesidad de enseñar a identificar la pertinencia de género como primer paso para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto no es óbice para encontrar una parte del funcionariado que considera que la existencia de un cuerpo normativo que garantiza la igualdad por razón de sexo (desde la Constitución hasta normativas específicas de la CCAA) se traduce en una igualdad real en la Administración. En consonancia, no se cree que sea necesaria la intervención pública con políticas de igualdad de oportunidades, sino que ésta llegará sola.

En términos generales se considera que habitualmente las intervenciones recaen sobre recursos (no sobre personas). Es decir: se llevan a cabo mejoras de reforestación (se actúa sobre bosques), se invierte en mejoras de las comunicaciones (se hacen carreteras, se instalan sistemas de intercambio de información más rápidos o se realizan infraestructuras en general), se incentiva la mejora de las inversiones o de la productividad (se actúa sobre las empresas), se regula la pesca o se norma o actúa para que no haya contaminación de aguas (se invierte en ríos y en la explotación de los mismos), se invierte en educación (se actúa sobre normas o se mejoran infraestructuras educativas como universidades, institutos o colegios), etc...

Al actuar sobre estructuras intermedias (infraestructuras, empresas, etc.), tiende a no verse que estas inversiones públicas afectan finalmente a mujeres y hombres, bien sea porque las composiciones de las empresas no son igualitarias para mujeres y hombres, bien porque las demandas de infraestructuras urbanas no son idénticas para mujeres y hombres o porque los efectos finales de la construcción de una carretera pueden aumentar la desigualdad al afectar las expropiaciones de trazados de forma desigual a mujeres y hombres, etc.

En otros casos, las actuaciones recaen directamente sobre personas y, por lo tanto, el efecto es directo. En estos casos tiende a justificarse la neutralidad de género y a no verse los desequilibrios a partir de la inexistencia de prohibición de la entrada de mujeres (los cursos de formación continua están abiertos a mujeres y hombres, los servicios sociales pueden ser demandados por mujeres y hombres por igual, en la composición de comisiones no se prohíbe la presencia de mujeres, etc. ) o a que los criterios con los que se presenta no muestran signos discriminatorios a priori (“la caza no está restringida a mujeres, simplemente ellas no la practican”, “la entrada al teatro cuesta 60 € para todo el mundo” sin considerar el distinto poder adquisitivo de mujeres y hombres). En ningún caso se cuestiona por qué se producen esas diferencias que no son marcadas por los intereses o situaciones individuales sino que afectan al conjunto de personas que pertenecen a un sexo.

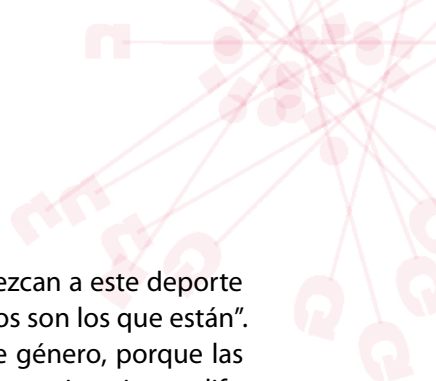
Cuadro 1. Visión de las acciones desde los recursos o desde las personas



**RAZÓN 3:** Es importante hacer ver **que todas las políticas, programas, proyectos, actuaciones, etc.** afectan en primera o última instancia a la ciudadanía, y **las mujeres y los hombres** mantienen situaciones de partida desiguales **como consecuencia de la jerarquización de las funciones del rol de género.**

La dificultad para ver la pertinencia de género viene determinada en muchos casos por tres razones:

Primera, el hecho de no impedir la participación de mujeres y hombres no implica que ellos y ellas vayan a aprovechar de igual manera los recursos públicos invertidos en las actuaciones, puesto que las funciones principales del rol de género, socialmente establecidas para ellas y a ellos, son desiguales. Esto sitúa a mujeres y hombres en posiciones de partida diferentes (por ejemplo, la caza es un deporte vinculado a la imagen del hombre cazador, buscador de comida, agresivo..., mientras que los valores de las mujeres han estado asociados más al cuidado, la atención, la dulzura). La interiorización de estas pautas culturales marca la distinta



presencia de sexos. Por lo tanto, las subvenciones que se ofrezcan a este deporte serán, casi en su totalidad, copadas por hombres, porque “ellos son los que están”. Sin embargo, se entiende que no es pertinente al análisis de género, porque las decisiones individuales hacen que ellas y ellos se posicionen en situaciones diferentes. Así, los que están (que son hombres) acceden y disponen de más recursos que las que no están (que son mujeres). Por contra, la no dotación presupuestaria a la atención y el cuidado hace más pobres a las mujeres porque les “roba” tiempo remunerado.

Segunda, porque las diferentes funciones del rol de género de mujeres y hombres hace que ellas y ellos tengan demandas (necesidades básicas) distintas: ellos más ligados al ámbito público (empleo, ocio...) y ellas más vinculadas a las tareas tradicionalmente impuestas a las mujeres (labores del cuidado y domésticas). De esta manera, por ejemplo, la demanda de infraestructuras o de elementos urbanísticos en una ciudad va a estar más vinculada, en el caso de las mujeres, a la demanda de infraestructuras del cuidado (centros de día, guarderías, ludotecas, etc.) o de mejora de la movilidad (rampas, agarraderas, etc.) que de espacios de ocio o relación social.

Tercera, porque los recursos de ellas y ellos son distintos. La posición de los hombres en el mercado de trabajo y su mayor presencia en el mismo ha hecho que tradicionalmente dispongan de más recursos económicos, por lo tanto, la demanda de algunos servicios públicos puede ser superior por parte de mujeres para dar respuesta a sus necesidades, pero también porque éstas canalizan las demandas de servicios públicos de la familia (muchas veces, el beneficio no recae directamente sobre ellas sino sobre el grupo familiar). Por ejemplo, la propiedad de un automóvil en el hogar suele estar vinculada a su disfrute por parte de los varones, mientras ellas quedan como usuarias del transporte público. Su situación jerarquizada en el entorno familiar las sitúa con mayores y distintas demandas de servicios públicos, servicios que en muchos casos están ajustados a las necesidades o realidades de las trabajadoras y los trabajadores o de la empresa.

**RAZÓN 4:** El personal técnico **no dispone de instrumentos** para identificar la pertinencia de género en sus actuaciones cotidianas

Esta razón está ligada a la necesidad de incorporar herramientas de trabajo para la detección de las desigualdades entre sexos. En formaciones con trabajadores y tra-

bajadoras de distintas Administraciones Públicas se ha podido constatar las dificultades para incorporar la perspectiva de género en su trabajo cotidiano. En muchos casos, el funcionariado desconoce las políticas de igualdad; en otros, conociendo los principios rectores, no disponen de instrumentos para desarrollarlas.

La ausencia de datos desagregados por sexo se presenta, en ocasiones, como uno de los obstáculos claros para no identificar con claridad las brechas de género. En otras ocasiones, los desequilibrios quedan difuminados por el tratamiento de recursos y no de personas.

Y en gran medida, la simple observación de los datos, no muestra con claridad esa desigualdad. Se hace preciso disponer de una herramienta que oriente y facilite la labor de identificación de la pertinencia de género al personal técnico encargado de desarrollar políticas públicas.

En resumen, pueden aislarse cuatro tipos de razones claras de por qué es preciso diseñar una herramienta para la identificación de la pertinencia de género.

#### **RAZONES QUE JUSTIFICAN LA GUÍA:**

1. OBLIGATORIEDAD DE LA NORMATIVA.
2. OPACIDAD DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO.
3. NECESIDAD DE APRENDER A VER, PARA POSTERIORMENTE INTERVENIR COMPENSANDO DESIGUALDADES.
4. FALTA DE INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS.

### 3.2 ¿PARA QUÉ? OBJETIVOS DE LA GUÍA

A través del Instituto Navarro para la Igualdad y de los diagnósticos realizados para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010<sup>3</sup> se ha detectado la necesidad de contar con **herramientas de trabajo** que favorezcan la integración de la igualdad de oportunidades, siendo uno de los primeros pasos la **identificación** de la **pertinencia** de género.

Si se define como pertinente al género todas aquellas actuaciones que afecten a las personas, directa o indirectamente, pocas actuaciones nos quedarán sin clasifi-

<sup>3</sup> Para más información sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010, ver página web del Instituto Navarro para la Igualdad.



carce como pertinentes. Consideramos que no está de más adelantar que de algún modo **todas las políticas públicas son pertinentes al género**, pues afectarán en última instancia a la población, a mujeres y hombres. Por eso, la estrategia explicativa que vamos a desarrollar en esta guía es ir demostrando con ejemplos prácticos la pertinencia de género.

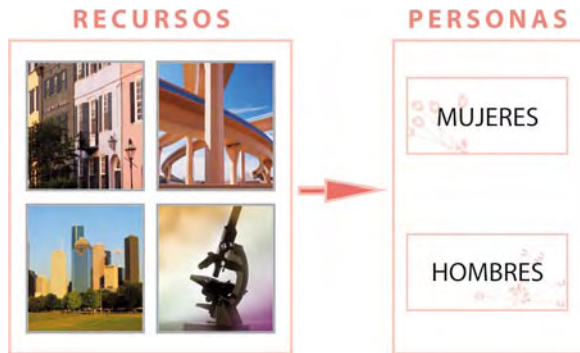
El objetivo de esta guía es, por lo tanto, ofrecer una herramienta útil al servicio de todas las personas encargadas tanto de concebir, diseñar, implementar, dirigir y evaluar políticas o nuevos proyectos, como de gestionar procesos ya sistematizados, que se plantean abordar la igualdad de oportunidades en cualquiera de los ámbitos de actuación de la Administración Pública, y para ello deben de empezar por identificar, al inicio de su trabajo, la pertinencia de género como una parte más de la sistematización de los procesos administrativos.

### 1. **Para situar (visibilizar) a las personas en el centro de las actuaciones públicas.**

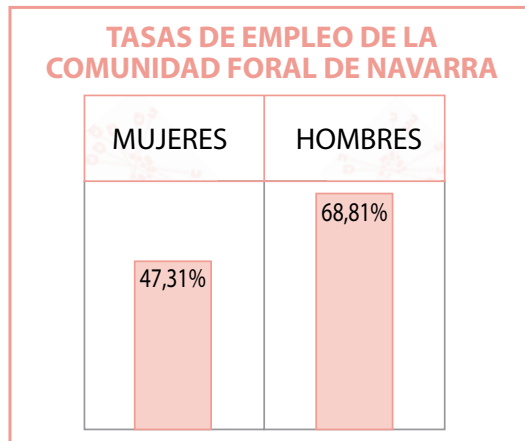
La guía de pertinencia de género pretende ayudar a identificar si un programa, proyecto, acción formativa, gestión, tarea, etc. que se realiza desde el Gobierno de Navarra tiene efectos (directos o indirectos) en mujeres y hombres. De esta manera, las personas (y no los territorios, los recursos o los servicios) se sitúan en el núcleo de la toma de decisiones políticas. Una vez identificado esto, se podrá decir que tal programa, acción, política, etc. es pertinente al género. Es decir, una actuación será **pertinente al género si, de forma directa o indirecta, afecta a personas y/o si tiene efectos sobre el aumento o disminución de la situación de desequilibrio entre mujeres y hombres.**

A través de esta guía se ofrecerán algunas pautas o pasos para la identificación de esa pertinencia de género. En este sentido, se utilizará la guía para:

- ✚ En primer lugar, buscar **dónde están las personas** en las actuaciones que se desarrollen. Cuando éstas están dirigidas a personas, identificando cuántos hombres y cuántas mujeres están o pueden estar afectados y afectadas. Es decir, el primer paso de la identificación de la pertinencia es la visibilización de las personas por delante de los recursos (carreteras, ríos, escuelas, bosques, etc.) o de las entidades que tienden a invisibilizarlas (empresas, asociaciones, ciudadanía, etc.).



- En segundo lugar, identificar cuál es la **posición** de **estos hombres y estas mujeres y los desequilibrios** que existen entre ambos sexos. Es decir, poner de manifiesto que los puntos de partida no son equilibrados (o identificar si lo son) y, bajo este supuesto, justificar intervenciones que favorezcan a las personas más desfavorecidas.



Fuente: INE, IV Trimestre 2006.

En tercer lugar, identificar que la aplicación de medidas, proyectos o acciones, puede tener un **impacto diferencial** entre mujeres y hombres como consecuencia de su desequilibrio de partida y que esta intervención puede favorecer (o lo contrario) que las brechas de género (entre mujeres y hombres) disminuyan.



Con esta información: la identificación de las personas y de los posibles efectos que sobre ellas tienen las actuaciones públicas, las personas responsables o partícipes de la programación podrán emprender con mayor rigor actuaciones específicas dirigidas a disminuir la brecha de género.

2. Para poder, una vez identificada la pertinencia y valorado el posible efecto, **sentar las bases sobre las medidas** y/o acciones que se deben emprender para garantizar el acceso y disfrute en igualdad de oportunidades de los recursos que pone la Administración al servicio de la ciudadanía.

En definitiva, cuando el funcionamiento se interrogue sobre cómo y por dónde iniciar la integración de la igualdad en su ámbito de competencias, confiamos que esta guía, junto al resto de las que ya componen e irán componiendo la colección iniciada<sup>4</sup>, les ayude doblemente: primero, en la toma de conciencia sobre las desigualdades que sufrimos mujeres y hombres, y segundo en la identificación de los puntos de desequilibrio. Específicamente, en esta guía se abordará, de manera práctica, el primer paso hacia la integración del principio de igualdad de oportunidades: el de la visibilización de la pertinencia del análisis de género en las actuaciones públicas.

<sup>4</sup> La colección está compuesta hasta el momento por tres publicaciones: *Guía para Identificar la Pertinencia de Género*, *Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género*, *Indicadores de Género*.

### 3.3 ¿PARA QUIÉN?

Todo cambio social, en general, y el cambio hacia una sociedad más justa y equitativa entre mujeres y hombres, en particular, supone en primer término un análisis y un cuestionamiento del modelo hasta el momento vigente, identificando las brechas que presenta y las posibles respuestas para superarlas. Estas respuestas deben darse desde la propia sociedad civil y desde la Administración Pública a través de las políticas que diseñe, y que ejecutará, en última instancia, el funcionario al servicio de la Administración.

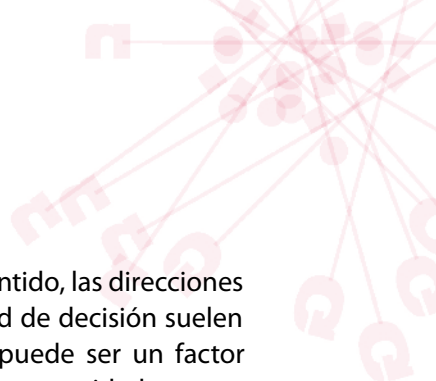
Como se ha visto, poder aplicar la igualdad de oportunidades, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, requiere identificar, en primer lugar, la pertinencia de género en los actos y normas. Este proceso necesita de la participación, implicación y asunción de responsabilidades desde todos los ámbitos de la Administración, tanto desde el **plano político**, reflejado en la voluntad de marcar directrices, elaborar políticas y comprometerse en la puesta en marcha de medidas para avanzar hacia la igualdad, como desde el **plano técnico/administrativo**, reflejado en la implicación y el compromiso personal de las personas que trabajan en todas las Consejerías, para desarrollar e implementar las medidas que se hayan acordado desde el nivel político.

**PARA QUIÉN:** Para el personal de la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra.

- ❏ Como parte interna de una organización (personas trabajadoras)
- ❏ Como parte involucrada en procesos de trabajo que, a través de acciones específicas, se traduce en efectos sobre la ciudadanía (compuesta por mujeres y hombres)

El análisis de las plantillas de la Administración Pública llevadas a cabo en diferentes Comunidades Autónomas, incluida el de la Comunidad Foral de Navarra, muestra que lo que se percibe popularmente en la calle como una administración igualitaria no refleja la realidad de su composición.

Un análisis pormenorizado señala, al menos, dos aspectos diferenciadores entre mujeres y hombres:



Por una parte, la existencia de segregación vertical. En este sentido, las direcciones generales, jefaturas de servicio y otros puestos con capacidad de decisión suelen estar copadas mayoritariamente por hombres. Este hecho puede ser un factor importante a la hora de trabajar a favor de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, pues con frecuencia cuando se habla de igualdad y de género, se cree que es un problema que afecta sólo a las mujeres, y los hombres se implican en menor medida porque lo ven como un problema ajeno que no les afecta personalmente. En este sentido, es pertinente observar la propia composición interna de la institución, área o centro público (o privado) en el que trabajemos.

Por otra, la segregación horizontal. Las consejerías cuyo contenido de trabajo está directamente vinculado con la función del rol de género de las mujeres (Salud, Educación, Cultura, por ejemplo) suelen tener plantillas feminizadas, mientras que las vinculadas a la función del rol de género de los hombres se suelen caracterizar por una mayor presencia de los mismos (Obras Públicas y Transporte o Empleo, por ejemplo).

Esta guía se dirige al **personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra**, implicado en la gestión de las políticas públicas, tanto de producción normativa, como órganos gestores o de coordinación. De manera especial, a las personas directivas o con responsabilidades de decisión en las unidades administrativas y a las que lideran equipos de trabajo. Pero en general, a todo el personal, cualquiera que sea su nivel en la jerarquía, ya que debe ser consciente de la importancia que tiene su trabajo y su contribución personal para conseguir una administración que actúe compensando las desigualdades de género entre mujeres y hombres. Por lo tanto, también incluye **al funcionariado y al personal laboral** que tiene responsabilidad en los servicios públicos de “primera línea” o que tienen contacto directo con la ciudadanía.

El uso y aplicación de las enseñanzas y contenidos recogidos en esta Guía deben servir de instrumento para la reflexión en torno a la importancia de trabajar de un modo explícito a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración pública, y del papel clave que el funcionariado como agente ejecutor e instrumentalizador tiene. Se han de sentir responsables y partícipes del cambio que pueden operar, a través de realizar un análisis interno de cómo llevan a cabo sus procesos y los posibles resultados o consecuencias que estos puedan generar en la igualdad entre las mujeres y hombres.

El papel del funcionariado y del personal laboral, en el proceso de identificar la pertinencia de género e introducir la igualdad, puede atender a dos posibles situaciones:

- *Personas con responsabilidades que desempeñan una función directiva de coordinación de equipos de trabajo.* En este caso, la igualdad de género se integra en el liderazgo. Son las personas líderes, quienes deben conocer los valores y principios relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en que se apoya la cultura de la Organización, establecer objetivos con criterios de igualdad, e influir en el funcionariado y en el personal laboral vinculado para alcanzarlos.
- *Personas que participan en el desarrollo de las políticas, integradas en equipos y procesos, desarrollando las funciones propias de su puesto de trabajo en su calidad de servicio público.* En este caso, la igualdad se centra en servir a los intereses generales de la comunidad. Para ello deberá conocer el contexto, el marco desde el que cada persona, mujeres y hombres, plantean su solicitud o petición, para poder informar, orientar o intervenir, respondiendo a las necesidades de unas y otros, sin reproducir sesgos de género, y poder así fomentar la igualdad de oportunidades.

## 4. LA PERTINENCIA DE GÉNERO

### 4.1 DEFINICIÓN

Las actuaciones políticas y administrativas (actos, disposiciones y procedimientos), que a priori parecen no sexistas (o neutras al género) pueden no serlo y suponer impactos bien diferentes sobre mujeres y hombres. Impactos no previstos y no deseados que, sin embargo, van a discriminar, a empeorar la vida de alguno de los grupos mencionados (habitualmente la vida de las mujeres). Esto es debido a que existen **desigualdades importantes en las vidas de mujeres y de hombres** en la mayoría de las áreas, campos o ámbitos, que sitúa a unas y a otros en condiciones de partida desiguales. La aplicación de normativa o acciones iguales sobre grupos con desiguales situaciones de partida hace que los efectos sobre cada uno (en este caso, mujeres y hombres) sean igualmente diferentes.

En este sentido, el primer paso a llevar a cabo ante una intervención política o administrativa es la comprobación de que el programa, la acción o la normativa en cuestión es pertinente al género, o dicho de otra forma, su aplicación tendrá efectos diferentes en los grupos humanos a los que se dirige. Así, la **pertinencia de género** es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, social, política, legal, organizativa, metodológica, etc.) en el que la variable sexo es el eje vertebrador del análisis que se realiza. Se trata, en definitiva, de saber si dicha variable es relevante, significativa, en la intervención que se va a emprender.

La pertinencia de género establece e identifica cuándo una actuación es **relevante al género**. La pertinencia se refiere a la necesidad de la aplicación del enfoque de género en una intervención o actuación. Es decir, muestra cuándo aplicar el enfoque de género a esa actuación porque en la misma participan o son destinatarios mujeres y hombres, y su implementación afectará de manera distinta a mujeres y hombres (Gráfico 2). Implica:

1. *Análisis sobre el punto de partida.* La realización de un **análisis de género previo** que debe identificar si la situación y posición de mujeres y de hombres - derivadas del rol de género imperante en la sociedad - presenta desequilibrios o desigualdades.
2. *Análisis sobre el punto de llegada.* La realización de un **análisis sobre los posibles efectos** que tiene la actuación sobre mujeres y hombres o sobre la brecha o brechas de género identificadas (Gráfico 3).

3. *Análisis del contenido de la intervención.* La realización de un **análisis** sobre cómo está descrito o cómo se va a realizar la actuación, con especial atención a la **reproducción de roles** a través del lenguaje (no sexista), de las imágenes (con rupturas del rol tradicional de género), de los conocimientos transmitidos (inclusivo de conocimientos de las mujeres), etc.

### PERTINENCIA DE GÉNERO:

#### Identificar que la variable sexo es relevante

Es el **primer paso** para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Una intervención es pertinente al género **cuando**:

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

Analizar la pertinencia es hacer visible la necesidad de tener en cuenta la dimensión de género en el trabajo que se está desarrollando o se va a desarrollar. Es un criterio más de la evaluación en sus diferentes fases. Un proyecto, programa, medida o intervención es pertinente al género, si al analizarlo -antes o al finalizar-, se pueden identificar efectos, **impactos o resultados, tanto positivos como negativos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Cuando se detecta la pertinencia, dicha afectación puede ser:

1. **Positiva**, porque contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en ese terreno de intervención que se propone. En este caso, no habrá que modificar el proyecto, actuación, etc.
2. **Negativa** en la igualdad entre mujeres y hombres, porque aumentan las desigualdades. En esta situación se deberá replantear el trabajo.
3. **Perpetuadora de la desigualdad**, porque no compensa las desigualdades y contribuye a mantenerlas. En este caso, deberá replantearse el trabajo.



**La pertinencia de género implica que la intervención no es neutra al género** ya que pone en evidencia que tiene un resultado, un efecto, en la vida de las mujeres y de los hombres que, como se sabe, ocupan posiciones diferentes, por lo que la actuación reducirá, perpetuará o aumentará la desigualdad de esas posiciones.

Gráfico 2: Análisis de PERTINENCIA DE GÉNERO

<b>POLÍTICAS PÚBLICAS</b> <i>medida norma programa proyecto intervención acción</i>	AFECTA DIRECTAMENTE A PERSONAS	MUJERES	<b>ES PERTINENTE</b>
		HOMBRES	
	AFECTA INDIRECTAMENTE (SU CREACIÓN, USO, TIENE EFECTO SOBRE PERSONAS)	MUJERES	<b>ES PERTINENTE</b>
		HOMBRES	
	REPRODUCE EL ROL DE GÉNERO	MUJERES	<b>ES PERTINENTE</b>
		HOMBRES	

Gráfico 3: Relación entre la PERTINENCIA DE GÉNERO y LOS POSIBLES EFECTOS sobre el principio de igualdad de oportunidades



PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN

## 4.2 IDENTIFICACIÓN

La pertinencia de género sirve para determinar si el programa, proyecto o norma perpetúa o modifica la situación y posición de mujeres y hombres (si éstas se aproximan o se alejan) y, por lo tanto, tiene impacto en la igualdad. Para ello, se abordará este proceso a través de ejemplos que hagan comprensible como, a partir de medidas (programas o políticas más generales), aparentemente neutras al género, es posible determinar que:

1. Existen **posiciones diferentes** de partida entre mujeres y hombres.
2. Pueden existir **impactos diferentes** también sobre mujeres y hombres a causa de la intervención.
3. Pueden existir **contenidos y acciones**, en el planteamiento del proceso, que **reproduzcan el rol** tradicional de género.

A modo de esquema puede resumirse de la siguiente manera:

### CÓMO DETERMINAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO

#### 1. Identificación de mujeres y hombres.

- a. Identificar si las medidas afectan directamente a personas.
- b. Identificar si las medidas afectan indirectamente a personas.

#### 2. Identificación de la situación y posición de mujeres y hombres.

- a. Identificar si realmente mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones.
- b. Identificar si existen demandas, necesidades, acceso y control de los recursos desiguales por parte de mujeres y de hombres.

#### 3. Identificación de posibles efectos sobre mujeres y hombres y/o sobre la igualdad.

- a. Identificar el resultado sobre el punto de partida de mujeres y hombres, así como sobre la reproducción o transformación del rol de género.
- b. Identificar si las actuaciones tienen repercusión positiva o negativa sobre la igualdad.

En primer lugar se pretende **detectar a las mujeres y a los hombres**.

**PASO 1: Identificar si hay personas afectadas o beneficiadas, directa o indirectamente, por las actuaciones que la Administración va a hacer o está haciendo.**

En términos generales, se pueden dar dos situaciones:

- ❏ Una primera, en la que las actuaciones públicas, normas, programas, etc. vayan directamente dirigidas a personas (beneficiarias, usuarias, receptoras, consumidoras, etc.). La visibilización en este caso es directa y pasa por concebir una herramienta (informática) desagregada por sexo. Una simple cuantificación puede evidenciar ya la presencia (o ausencia) significativa de mujeres y hombres (en la dotación de un servicio, en el uso de una infraestructura, en la capacidad de obtener financiación pública a través de becas, subvenciones, etc.).
- ❏ En ocasiones, las normas, programas u acciones no se dirigen directamente a personas, pero su puesta en funcionamiento afecta a mujeres y hombres debido al uso que éstas y éstos les dan (infraestructuras, recursos, etc.). En este tipo de actuaciones es preciso ser capaces de ver detrás del recurso. Es necesario ponerle cara de hombre y/o de mujer a quién produce y a quien utiliza esos fondos públicos (recursos). Es preciso contar cuántas mujeres y cuántos hombres se benefician de la intervención pública y por qué.

## **1. Cómo identificar a personas (mujeres y hombres):**

### **1.1. Cómo identificar si la medida afecta directamente a personas**

El abanico de políticas, medidas y normativa existente en la Comunidad Foral de Navarra es muy diverso, sin embargo, existe un conjunto de actuaciones directamente ligado a personas. En estos casos la pertinencia de género es automática.

*Por ejemplo: Los poderes públicos de un determinado territorio aplican políticas con criterios de equidad para colectivos desfavorecidos. De esta manera, se llevan a cabo **políticas específicas** para el colectivo de personas con **discapacidad**, entre las que se encuentra la reserva de plazas en la Administración para apoyarles en su empleabilidad. Son acciones específicas llevadas a cabo con el objetivo final de mejorar la calidad de vida de las personas. ¿Es pertinente el género en estas acciones? El hecho de que haya personas directamente involucradas hace que pueda afirmarse que **sí es pertinente** llevar a cabo un análisis de género.*

*Pertinencia de género:* Los hombres y las mujeres aparecen como personas beneficiarias directas de las medidas públicas, por lo tanto estas acciones van a implicar una mejora, estancamiento o empeoramiento de la vida (de la calidad de vida) de estas personas, en la medida que accedan en igualdad de condiciones a todas las posibilidades que se ofrecen sobre el papel. La pertinencia de género se justifica en la medida que es preciso conocer si las políticas programadas inciden en disminuir la brecha de género entre mujeres y hombres y ese acceso se está haciendo cuantitativa y cualitativamente de forma distinta en función de que se trate de mujeres con discapacidad o de hombres con discapacidad.

¿Qué es preciso conocer por parte de la Administración?

Es preciso saber:

- Cuántas mujeres y cuántos hombres con discapacidad hay en ese territorio y qué tipo de discapacidad tienen.
- Cuántas mujeres y cuántos hombres con discapacidad demandan los distintos servicios o derechos generados por la Administración.
- Cuántas mujeres y cuántos hombres con discapacidad se benefician finalmente de las medidas adoptadas por las entidades públicas para la mejora de su calidad de vida.

¿Por qué es pertinente finalmente al género?

Porque si no se mide la población potencial y la población que efectivamente está accediendo a los recursos por sexo, no podrá saberse el alcance que la medida tiene sobre ellas y ellos. Por lo tanto, no sería factible identificar los avances (estancamientos o retrocesos) en la igualdad de oportunidades

de mujeres y hombres con discapacidad. En el año 2002, según un estudio del IESA<sup>5</sup> (Instituto de Estudios Sociales Avanzados de Andalucía), las acciones públicas llevadas a cabo hasta el momento, y que no compensan positivamente a las mujeres, trajeron como resultado que un 99,9% de hombres con discapacidad (considerados activos) deciden acceder al empleo, frente a un 61% de mujeres con discapacidad (consideradas activas) que optan por lo mismo. Sin embargo, un 36% de las mujeres con discapacidad continúa no accediendo al empleo. Por otro lado, la población inactiva entre este colectivo es mayoritariamente femenina. Un 84,7% del total de mujeres con discapacidad es inactiva, mientras que esta ratio disminuye hasta el 67,8% de los varones<sup>6</sup>. En consecuencia, no introducir medidas compensatorias hace que aumente más el desequilibrio de género en relación con la actividad productiva.

**La posición de desigualdad justifica la intervención pública** a favor de las mujeres como instrumento para compensar este desequilibrio entre sexos.

<p>PREGUNTAS A PLANTEARSE</p>	<p>No considerar la pertinencia ¿Qué efectos sobre la igualdad podría tener?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿El problema es un problema directamente ligado a personas?</li> <li>■ ¿Cuántos son hombres y cuántas son mujeres?</li> <li>■ ¿Tienen igual posibilidad real de acceder a los recursos públicos?</li> </ul>	<p>Incrementar la brecha de género en el ámbito en que se esté trabajando (en el empleo, en el acceso a servicios de mejora de calidad de vida, en el acceso a la propiedad, etc.)</p>

### 1.2. Cómo identificar si la medida afecta indirectamente a personas (mujeres y hombres).

En otras ocasiones, las medidas llevadas a cabo constituyen la compra o la

<sup>5</sup> *Situación social y laboral de las personas con discapacidad. IESA. Editado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía en 2004*

<sup>6</sup> *Ambas cifras son más elevadas que la equivalentes para personas sin discapacidad, con lo que en el caso de las mujeres con discapacidad están sufriendo una doble discriminación, por su condición física y por razón de género*

subvención de un recurso, o la creación o financiación de una estructura. A priori y observando el elemento financiable como elemento finalista, se suele determinar que nada tiene que ver con los hombres y las mujeres. El centro de atención no se ha puesto, por lo tanto, en las personas sino en los objetos o recursos (de más o menos valor). La clave para determinar la pertinencia de género, en este caso, es ver cómo y quién se beneficia (o quién usa) de esos recursos en último término. Veamos algún ejemplo:

*Por ejemplo: En el año 2005 se vuelve a convocar, a través de los organismos promotores de la actividad económica, una línea de financiación para la **adquisición de equipos informáticos por las empresas** de la Comunidad Foral de Navarra. Al ser preguntado el servicio por la pertinencia de género, se especifica que esta medida es sencillamente la compra de ordenadores y periféricos (el recurso) y que, por lo tanto, no es pertinente la revisión desde la perspectiva de género.*

*Pertinencia de género:* Las mujeres y hombres no aparecen como beneficiarias y beneficiarios en primera línea de esta actuación, puesto que lo que se está visualizando es el elemento que se adquiere (equipos informáticos con ciertas características). Para determinar la pertinencia de género se debe modificar el ángulo de visión e intentar poner en primer plano las personas que se aprovechan de los recursos.

¿Qué es preciso conocer por parte de la Administración?

Es preciso saber:

- ▣ Cuántas propietarias y cuántos propietarios de empresas hay o cuántas empresas de mujeres<sup>7</sup> y de hombres existen en la Comunidad Foral.
- ▣ Qué características tienen las empresas de mujeres y cuáles las de hombres.
- ▣ Cuántas de ellas y ellos participan en el uso de este recurso.
- ▣ Cuántas y cuántos lo han demandado en convocatorias anteriores y en la actual.

¿Por qué es pertinente finalmente al género?

Porque si no **se observan** las personas que potencialmente son

<sup>7</sup> *Empresas de mujeres: empresas con más del 50% del capital en manos de mujeres o donde más del 50% de personas socias son mujeres*

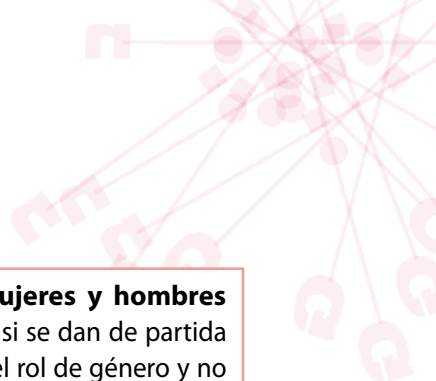
beneficiarias **por sexo** y se generan medidas para que este recurso **se reparta equitativamente** (en proporción con el peso específico de cada sexo como propietario o propietaria de empresas), es probable que las mujeres accedan en menor medida que los hombres y esto condicione su calidad de vida.

Por otra parte, **porque las mujeres han tenido tradicionalmente una menor presencia en la esfera pública, pudiendo traducirse esto en una menor demanda de recursos.** La ocupación de espacios, por parte de mujeres y hombres, los sitúa en posiciones diferentes y como potenciales beneficiarias y beneficiarios de recursos públicos o no. En definitiva, porque puede fomentar el incremento de diferencias en las condiciones de vida.

PREGUNTAS A PLANTEARSE	No considerar la pertinencia ¿Qué efectos sobre la igualdad podría tener?
<ul style="list-style-type: none"> <li>❏ <i>¿Quién se beneficia de los recursos? ¿Son mujeres u hombres?</i></li> <li>❏ <i>¿Hay condiciones que a priori condicionen la presencia de mujeres u hombres como demandantes?</i></li> </ul>	<p>Que el dinero público favorezca al colectivo menos discriminado.</p> <p>Que se favorezca el aumento de las distancias entre mujeres y hombres en la propiedad de recursos que mejoren su calidad de vida.</p>

En segundo lugar, es preciso conocer cuál es la posición de estas mujeres y de estos hombres.





**PASO 2: Conocer cuál es la situación y posición de mujeres y hombres** respecto al contenido de la actuación, identificando si se dan de partida situaciones de desigualdad que tienen su origen en el rol de género y no en la presencia cuantitativa.

La visibilización cuantitativa es, sin duda, una herramienta necesaria, pero no suficiente para determinar la pertinencia de género. Puede existir una población potencial equilibrada de mujeres y de hombres (pongamos por caso que se observen cuántos chicos y cuántas chicas hay en un colegio donde se está mirando la posibilidad de ampliar la zona de juegos con un campo de fútbol sala) y, sin embargo, la posición de ellas (o de ellos) haga que no sean verdaderamente personas beneficiarias potenciales en igualdad de condiciones (en el caso expuesto, la no limitación del uso del campo por parte de las chicas no garantiza que vayan a ser usuarias debido a que el fútbol sigue siendo un deporte mayoritariamente masculino).

## **2. Cómo identificar la posición de mujeres y hombres.**

### **2.1. Cómo identificar si realmente mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones.**

La aplicación de políticas públicas se realiza, en ocasiones, sobre los recursos económicos. Estos recursos no siempre están equitativamente repartidos entre mujeres y hombres, con lo que los beneficios derivados de la propia intervención pública beneficiará más al grupo de personas propietarias (mayoritariamente masculina).

*Por ejemplo: En una Comunidad Autónoma se está llevando a cabo la ordenación de políticas de reforestación. Se pretende reconvertir parte de la tierra no utilizada en actividad económica en monte de árboles autóctonos. Para ello, se crea una línea de financiación destinada a subvencionar la plantación de pinos y alcornoques. Las condiciones para la reforestación establecen la cantidad de árboles a plantar por hectárea y subvenciona cada unidad de árbol plantado. Esta medida se considera inicialmente neutra al género puesto que se subvenciona la refores-*

*tación y porque el beneficio de terrenos reforestados beneficia tanto a hombres como a mujeres al poder disfrutar todas y todos de un ambiente más natural.*

***Pertinencia de género:*** La pertinencia de género puede, en este caso, observarse como consecuencia de los derechos económicos derivados de la tierra a reforestar. La propiedad de la tierra está, frecuentemente, en manos de los hombres, por lo tanto, el beneficio de la reforestación es mayoritariamente para ellos, al igual que el derecho a demandar fondos públicos para ello.

¿Qué es preciso conocer por parte de la Administración?

Es preciso saber:

- Cuántas mujeres y cuántos hombres son propietarios de la tierra.
- Cuántas mujeres y cuántos hombres demandan la subvención.
- Cuánto dinero recibirán mujeres y hombres como consecuencia de las subvenciones a la reforestación.

¿Por qué es pertinente el análisis de género?

Es pertinente, porque **como consecuencia del reparto desigual de la propiedad entre mujeres y hombres**, las **demandas** para la línea de reforestación **serán mayoritariamente de hombres** y, por consiguiente, las ayudas económicas quedarán finalmente en manos de los **varones** en su inmensa mayoría, con lo que **se hacen más ricos** y aumentan las diferencias de partida. A través de esta medida, aparentemente neutra, se ponen los recursos económicos (en este caso ayudas directas) en manos de los que más tienen. En definitiva, será pertinente, porque finalmente la brecha de género en los ingresos medios y en el acceso a los recursos se hará mayor y/o crecerá la desigualdad.

PREGUNTAS A PLANTEARSE	No considerar la pertinencia ¿Qué efectos sobre la igualdad podría tener ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>❏ <i>¿Quién genera el derecho? ¿Están en igualdad de condiciones mujeres y hombres?</i></li> <li>❏ <i>¿Quiénes tienen mayor probabilidad de absorber los fondos públicos, ellas o ellos?</i></li> </ul>	<p>Que el dinero público favorezca la apropiación de más recursos por quienes más tienen.</p> <p>Que se favorezca el incremento de las distancias entre mujeres y hombres en la propiedad de recursos económicos.</p>

## 2.2. Cómo identificar si existen demandas (necesidades) distintas de mujeres y hombres como consecuencia de su posición y/o dotación de recursos.

Los distintos roles, socialmente establecidos, para mujeres y hombres y los espacios que ocupan (ellos más presentes en todas las actividades de la vida pública; ellas más en la vida privada doméstica, de comunidad) posicionan a mujeres y hombres con recursos distintos. La propiedad está aún, en mayor medida, en manos de hombres, y esto predetermina, por defecto, el lugar de las mujeres.

*Por ejemplo: En el organismo correspondiente se está potenciando la financiación de infraestructuras de circunvalación y mejora del asfaltado de las ciudades como consecuencia del incremento del número de vehículos particulares que acceden y circulan por la urbe. Sin embargo, el **transporte público urbano** continúa teniendo la misma partida presupuestaria que el año anterior (ajustada al incremento del IPC) con incrementos únicamente para el cambio de autobuses (considerándose renovables al cabo de 7 años de antigüedad). Ante la pregunta de si reforzar el transporte urbano es pertinente al género, se responde que no lo es porque sirve para transportar tanto mujeres como hombres.*

***Pertinencia de género:*** En este caso, y poniendo a las personas como variables analíticas focales, la pertinencia de género puede ser observada desde, al menos, dos ópticas diferentes:

- Desde la óptica de ver quién utilizará esos servicios públicos.

Es sabido que las mujeres están accediendo de manera creciente a la propiedad y/o uso de vehículos propios, sin embargo, el análisis sobre quiénes utilizan el coche dentro de una familia continúa marcando diferencias notorias entre los hombres y las mujeres, a favor de aquellos, lo que las convierte en principales usuarias del transporte público.

Las mujeres y los hombres tienden a moverse de manera diferente por el espacio urbano. Mientras los movimientos de los hombres son de carácter pendular (de casa a la oficina), el movimiento de las mujeres es poliédrico (entre varios lugares: empleo, hogar, tiendas, escuela, clases extraescolares, etc.) debido al doble trabajo y doble responsabilidad de empleada (trabajo remunerado) y trabajadora del hogar y del cuidado de la familia.

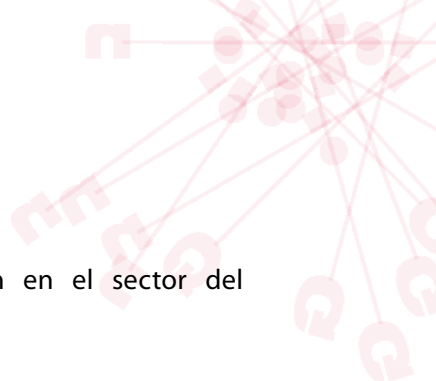
- Desde la óptica de ver dónde están mujeres y hombres en la producción de transporte urbano.

Algunas profesiones son, por razones de tradición o de estereotipos de género (las mujeres conducen peor que los hombres, conducir es cosa de hombres, etc.) tradicionalmente masculinas, de manera que la presencia de trabajadores y trabajadoras que se benefician de la financiación pública en fomento o creación de empleos en un sector (el del transporte en este caso) es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

¿Qué es preciso conocer por parte de la Administración?

Es preciso saber:

- Cuántas mujeres y cuántos hombres son usuarias y usuarios del transporte urbano.
- En qué horario, líneas y con qué frecuencia utilizan mujeres y hombres el transporte urbano.
- Cuáles son las actuaciones que ayudan o facilitan la movilidad de las mujeres y cuáles las de los hombres.

- 
- Cuántas mujeres y cuántos hombres trabajan en el sector del transporte.

¿Por qué es pertinente el análisis de género?

Es pertinente, por una parte, porque la **no visibilización** de las personas **usuarias** del transporte público **condiciona que no se cubran las necesidades del grupo de mujeres**. Digamos que los lugares que frecuentan las mujeres con más asiduidad (establecimientos comerciales, hospitales, colegios, centros de enseñanza extraescolar, entidades sociales, etc.) deben de estar considerados como puntos de conexión de diferentes líneas urbanas, con una frecuencia específica en viajes, con horarios adecuados a las realidades de las mujeres. Igualmente, el rol tradicional del cuidado reproducido por ellas hace que éstas lleven consigo sillas infantiles, sillas de ruedas, carritos de la compra, etc. y esto se traduzca en demandas (explícitas o implícitas) de autobuses adaptados.

La ausencia de análisis desde esta perspectiva dificultará la vida de las mujeres. Por el contrario, el gasto en potenciar infraestructuras que posibilitan la movilidad de los hombres (propietarios de automóviles) aumenta la distancia entre mujeres y hombres respecto a la movilidad.

Es pertinente, por otra parte, porque la **formación previa de las mujeres** (derivada de la división sexual del trabajo que genera la segregación ocupacional de mujeres y hombres) **va a condicionar la entrada como empleada en el sector del transporte**. Es decir, no va a favorecer que mujeres y hombres se aproximen en posibilidades (o hechos) de trabajar en igualdad de condiciones en un sector económico intensivo en mano de obra.

PREGUNTAS A PLANTEARSE	No considerar la pertinencia ¿Qué efectos sobre la igualdad podría tener ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>❏ <i>¿Hay condiciones en la construcción social que limiten la participación de unas u otros?</i></li> <li>❏ <i>¿Quiénes tienen mayor probabilidad de absorber los recursos, ellas o ellos?</i></li> <li>❏ <i>Con el mantenimiento ¿qué necesidades se cubren? ¿son necesidades de mujeres o de hombres?</i></li> </ul>	<p>Que no se dé respuesta a las necesidades de las mujeres y por ende se dificulte su movilidad, su tiempo de ocio disponible o su calidad de vida.</p> <p>Que se favorezca el incremento de las distancias entre mujeres y hombres respecto a su situación en el mercado laboral.</p>

Un tercer paso que puede facilitar el ver la pertinencia de género es posicionarse en qué va a ocurrir para mujeres y hombres con la intervención, en vislumbrar qué impacto va a tener. La pregunta debe de centrarse en si, con la intervención, la **brecha de género** (la situación de desigualdad entre ellas y ellos) **se va a perpetuar, disminuir o crecer**. Si la respuesta es positiva es pertinente al género.

**PASO 3: Prever las consecuencias que la intervención**, medida, proyecto, etc. pueden tener sobre las mujeres y los hombres y consecuentemente sobre la igualdad de oportunidades.

En este paso se van a **valorar los efectos** de dicha intervención, programa, etc. sobre las mujeres y los hombres y sobre la posición relativa en la que quedarán ellas y ellos. Así se va a visibilizar el impacto que las actuaciones de la Administración Pública puede tener en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La medición del impacto puede ser previa o posterior a la intervención; sirve para medir la repercusión que todas las acciones comprometidas o emprendidas, podrán tener o han tenido sobre las mujeres y los hombres. En todo caso, la observación del posible impacto en mujeres y hombres es un paso para comprobar si es pertinente el análisis de género, no pudiendo haber impacto si no hay pertinencia,

pero siempre hay impacto (positivo o negativo) si hay pertinencia.

Para prever estos impactos es preciso identificar las desigualdades entre mujeres y hombres respecto a la participación, el acceso, el uso y control de los recursos, el rol de género y las percepciones y expectativas sociales sobre unas y otros.

### 3. Cómo identificar posibles efectos sobre mujeres y hombres y sobre la igualdad.

#### 3.1. Cómo identificar si los recursos propuestos favorecen la reproducción de roles de género o por el contrario ayudan a la ruptura de los mismos.

Las necesidades básicas no son el único ámbito para observar la evolución de las brechas de género entre mujeres y hombres. Los intereses estratégicos, y lo que traen consigo de cambios sociales y modificaciones de las posiciones de poder de los varones, se muestran como aspectos a trabajar en aras de la igualdad de oportunidades. Estos cambios sociales se van construyendo y la Administración, a través de sus actuaciones, puede y debe fomentarlos.

*Por ejemplo: Una entidad pública quiere contratar los medios de difusión a través de los que se informan sobre las instancias a presentar por parte de la ciudadanía, los documentos informativos, las nuevas convocatorias de proyectos, etc. Para ello ha decidido crear su propia **página web**. Se ha determinado una cuantía financiera y, al realizar la petición, se cuestiona la pertinencia de género. A priori, se responde que esta medida no es pertinente al género, puesto que sencillamente consiste en crear un mecanismo de información al público.*

Pertinencia de género. Los posibles efectos que la actuación tenga sobre la igualdad es factible reconocerlos aquí:

- Observando si ellas y ellos pueden acceder en igualdad de condiciones a la información.
- El uso de Internet por parte de mujeres y hombres no ha estado equilibrado. Ellos accedían en mayor medida a los medios informáticos; no obstante, en la actualidad estos desequilibrios están desapareciendo<sup>8</sup> como consecuencia

<sup>8</sup> Según datos de Gallup ([www.gallup.es](http://www.gallup.es)) las cifras actuales de uso de internet por parte de los hombres es del 53,7%, siendo el de las mujeres del 46,3%, con un incremento de usuarias del 8,3% desde el año 2001

del acceso creciente de mujeres jóvenes. Las diferencias, en este caso, se centran en el uso del instrumento.

- Observando si la información propuesta favorece la igualdad. La información que se transmite puede estar impregnada de elementos a favor o en contra de la igualdad de oportunidades. El lenguaje sexista, las imágenes que reproducen roles masculinos entre los hombres y roles de cuidado, domésticos o de ciertas profesiones entre las mujeres o los contenidos que visibilizan aportaciones masculinas o invisibilizan las femeninas son elementos clave para el análisis de la pertinencia de género.
- Observando la proporción de mujeres y hombres que elaboran plataformas digitales.

Aun cuando el uso de internet por mujeres y hombres tiende a igualarse, no ocurre lo mismo con el control del recurso, ya que hay muchos más hombres que mujeres formándose y empleados en los temas tecnológicos ligados al diseño de plataformas, de hardware y de programas informáticos.

¿Qué es preciso conocer por parte de la Administración?

Es preciso saber:

- Cuántas mujeres y cuántos hombres disponen de medios informáticos, para que éste sea un mecanismo real de información sin sesgos de género.
- Cuántas mujeres y cuántos hombres acceden a Internet (bien en casa, bien en lugares públicos) y para qué lo usan.
- Qué tipo de imágenes se ofrecen. ¿Son éstas sexistas?
- Qué modelos se reproducen en la web (si se condiciona la no presencia de imágenes sexistas).
- Qué contenidos se transmiten (si se promueven contenidos de género o se perpetúa el rol de género, si se discrimina a las mujeres).
- Si existe lenguaje no sexista en la web (si se condiciona que no exista lenguaje sexista).
- Cuántas mujeres y cuántos hombres están empleados y en qué en esta actividad.



¿Por qué es pertinente el análisis de género?

Es pertinente porque disponer de una herramienta de comunicación y de información es importante, pero puede que con el uso exclusivo o principal de esta vía no se llegue a toda la ciudadanía como se pretende. Estamos hablando de mujeres y de hombres, pero esta brecha se abre más cuando hablamos, por ejemplo, de mujeres del ámbito rural que, en gran medida, no disponen de herramientas informáticas, ni de formación en TIC ni de acceso gratuito a servicios informáticos. ¿Es mala la herramienta? Por supuesto que no, sin embargo, sí es pertinente el análisis de género por la **distinta accesibilidad que tienen mujeres y hombres** y el **distinto uso** que hacen de la herramienta ellas y ellos.

Es pertinente porque las **imágenes y contenidos** de una herramienta tan potente como la página web de organismos públicos:

- ❑ Deben favorecer la **ruptura de imágenes** preconcebidas de mujeres y hombres (con adecuación de imágenes no sexistas, hombres de secretarios, mujeres electricistas...).
- ❑ Deben utilizar **lenguaje no sexista** (con la adecuación del masculino y femenino, o el uso de palabras neutras: las personas trabajadoras, las personas egresadas, la ciudadanía...).
- ❑ Deben fomentar la difusión de **información favorable a la igualdad** (programas de igualdad de oportunidades, videos de corresponsabilidad...).
- ❑ Pueden fomentar la **imagen de otro tipo de mujeres y de hombres** (colgar información de mujeres directivas, de mujeres que hayan alcanzado niveles altos de responsabilidad política...).
- ❑ Pueden proporcionar información concreta para **favorecer el acceso de las mujeres a los recursos** (pluses financieros para la creación de empresas de mujeres, ayudas económicas a mujeres cabeza de familia monomarental...).
- ❑ Pueden **equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la actividad económica** de elaboración de plataformas digitales.

O, por el contrario, puede no tener en cuenta estos aspectos y favorecer el mantenimiento de brechas de género (la reproducción del rol de género de mujeres y hombres).

PREGUNTAS A PLANTEARSE	No considerar la pertinencia ¿Qué efectos sobre la igualdad podría tener?
<p>❏ ¿Hay distinta accesibilidad de recursos que limiten la participación de mujeres u hombres?</p> <p>❏ ¿Hay imágenes, contenidos o lenguaje que reproducen o transforman el rol de género?</p>	<p>Que no se favorezca un uso o acceso igualitario a mujeres y hombres al recurso.</p> <p>Que se favorezca la reproducción del rol de género.</p> <p>Que no se compensen las desigualdades de partida.</p>

### 3.2. Cómo identificar si las actuaciones tienen repercusión positiva o negativa sobre la igualdad.

El rol de cuidado y la asunción de las tareas domésticas han estado tradicionalmente adjudicados a las mujeres. La ejecución de medidas que apoyen o liberen a las mujeres (bien beneficiarias directas, bien indirectas) de estas cargas o que ajusten las mismas entre mujeres y hombres, se convierten en medidas correctoras de las brechas de género que favorecerían el principio de igualdad de oportunidades.

*Por ejemplo: La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social se dispone a incrementar la dotación de recursos económicos (y por ende, de plazas) de **Centros de Día** en la Comunidad Autónoma. A priori, se ha establecido que existe pertinencia de género, puesto que la medida afecta directamente a personas.*

Pertinencia de género. La pertinencia de género es observable en este caso porque:

- ❏ La intervención afecta a personas: personas directamente beneficiarias (población mayor, mujeres y hombres mayores) y personas indirectamente beneficiarias (mujeres cuidadoras u hombres cuidadores).
- ❏ La dotación pública de servicios puede afectar al ámbito privado, disminuyendo el número de horas de cuidado dentro de los hogares por sustitución de un servicio público. Como las tareas de cuidado las realizan mayoritariamente mujeres, estas medidas van a incidir positivamente sobre la igualdad

de oportunidades, al aumentar la disponibilidad para el empleo de éstas y reducir su dedicación al cuidado.

¿Qué es preciso conocer por parte de la Administración?

Es preciso saber:

- ▣ Cuántas mujeres y cuántos hombres son potencialmente personas beneficiarias.
- ▣ Cuántas mujeres y cuántos hombres (qué ratio) están accediendo al recurso en la actualidad. ¿Se ajusta esto a un reparto equitativo en función de las necesidades de mujeres y hombres de estas edades?
- ▣ Cuántas mujeres y cuántos hombres son en la actualidad cuidadoras y cuidadores de estas personas en el hogar.

¿Por qué es pertinente el género?

Efectivamente, la pertinencia de género ya viene marcada porque existen **personas directamente afectadas**. No obstante, el hecho de que potencialmente haya más mujeres que pudieran acceder al servicio no garantiza que sea así, bien porque a ellas les resulte más complejo acceder a la información, bien porque no realicen la demanda explícita, debido a que consideran (ellas, sus hijas o sus hermanas) que es preferible el cuidado en casa, bien porque se esté beneficiando la entrada de hombres frente a mujeres al servicio. Por lo tanto, esta observación marca la necesidad de llevar a cabo una intervención que garantice un **acceso equitativo al recurso** (plazas en Centros de Día, horas medias de cuidado, etc.).

Pero la pertinencia de género no se agotaría únicamente en este aspecto. El hecho de que las cuidadoras sean mayoritariamente mujeres hace que este servicio tenga un **doble efecto: uno sobre las personas beneficiarias directas**, otro sobre **las personas cuidadoras** por la **reducción de tiempo de cuidado** a partir de la dotación del servicio público para la persona mayor. En este sentido, es pertinente al género y probablemente provocará una mejoría en la igualdad de oportunidades, específicamente en el destino de horas que las mujeres cuidadoras destinan a las tareas de cuidado, disminuyendo éstas y posibilitándoles más acceso al tiempo de ocio o al tiempo para el empleo remunerado.

PREGUNTAS A PLANTEARSE	No considerar la pertinencia ¿Qué efectos sobre la igualdad podría tener?
<ul style="list-style-type: none"> <li>❏ <i>¿Cuál es la situación de mujeres y hombres dependientes?</i></li> <li>❏ <i>¿Existe un reparto desigual de responsabilidades familiares o domésticas que condicionen la participación de unos u otras? ¿Quiénes las sustentan, mujeres u hombres?</i></li> <li>❏ <i>¿Pueden terceras personas aumentar o disminuir la carga de trabajo doméstico como consecuencia de la intervención pública?</i></li> </ul>	<p>Que aumenten las horas de trabajo doméstico de mujeres. Aumente la diferencia de tiempos de mujeres y hombres dedicados al trabajo dentro del hogar.</p> <p>Que se favorezca la reproducción del rol de género.</p> <p>Que se potencie el acceso de los hombres por su menor autonomía personal cuando las mujeres están en peores condiciones.</p>

En resumen, analizar la pertinencia de género es un paso previo –necesario– para poner de manifiesto la necesidad de actuar a favor de la igualdad de oportunidades, para compensar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de que se trate: proyecto, programa, intervención, acción, etc. Darse cuenta de la pertinencia de género implica analizar y ver la vida y el trabajo (remunerado y no remunerado) de mujeres y hombres. Es ponerse en el momento de iniciar la actuación que tengamos entre manos, lo que coloquialmente se ha venido llamando “las gafas de género”. Es, pues, un proceso de reflexión, análisis y concienciación previo a la actuación.

## PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO:

Antes de la puesta en marcha del proyecto o programa, es preciso determinar si éste es ***pertinente al género***:

### 1.- ¿A QUIÉN AFECTA?

- ❖ Identificar si **va dirigido a personas**: a mujeres y hombres **directamente** y si, además, influye en **terceras personas**, visibilizando en qué medida éstas son mujeres.
- ❖ Identificar si **va dirigido a personas, mujeres y hombres indirectamente**, bien sea porque se gestiona un recurso, se regula la composición de una comisión o un procedimiento.

### 2.- ¿CÓMO ESTÁN?

- ❖ **Condiciones de la participación.** Identificar si las diferencias que existen entre mujeres y hombres en lo relativo a normas sociales, derechos, recursos, valores... condicionan que participen en igualdad de condiciones, o lo que es lo mismo, si unos parten con ventaja respecto a otras.
- ❖ **Desequilibrios.** Conocer las brechas de género entre mujeres y hombres en el ámbito de la intervención.

### 3.- ¿QUÉ OCURRIRÁ?

- ❖ **Efectos sobre la presencia** de mujeres y hombres, en el acceso y control del recurso, en el uso del servicio, equipamiento, etc.
- ❖ **Efectos sobre el rol de género.** Identificar si las medidas, órdenes, normativas, etc. tienen un impacto sobre la disponibilidad pública de las mujeres y la doméstica de los hombres. En definitiva, si perpetúan las funciones del rol de género o las transforman y si inciden sobre la posición subordinada de las mujeres.
- ❖ **Efectos sobre el control del recurso.** Identificar si varía o no el sistema de propiedad, el grado de conocimientos que posibilitan no sólo el uso de recursos, sino su concepción, creación y control, por parte de las mujeres.
- ❖ **Efectos sobre la igualdad.** Identificar si la aplicación del programa, plan, etc. logrará disminuir, aumentar o perpetuar los desequilibrios que sostienen la desigualdad entre mujeres y hombres.

### 4.3 ELEMENTOS BÁSICOS PARA EL ANÁLISIS

Este análisis previo que nos sitúe en condiciones de identificar la pertinencia de género y de planificar las actuaciones desde una perspectiva de género debe hacerse con rigor, procurando contrastar la información sobre cifras, datos o aspectos objetivos. La escasa tradición de analizar las medidas de otro modo diferente al habitual, aproximándose al tema con una mirada y sensibilidad que enfoque directamente a las personas, a los colectivos que sufren discriminaciones y desventajas sociales, dificulta ver que éstas son pertinentes al género.

La fórmula para poder sistematizar la pertinencia de género, basándola en información veraz y objetiva, pasa por llevar a cabo algunos cambios en la recogida de información. Tres elementos constituyen la base para poder realizar un análisis de pertinencia de género:

1. **Desagregación de datos por sexo.** Es preciso disponer de bases de datos en los servicios que desagreguen la información por sexo. Aunque esta demanda no es nueva, son muchas las bases de datos que todavía no recopilan información con este nivel de desagregación (por ejemplo: no se dispone de datos de empresas de mujeres, no es fácil disponer de datos desagregados por tipología de discapacidad, de uso de TIC, de propietarias y propietarios de tierras, etc.). Esto provoca que tenga que acudir a estudios cualitativos, en algunos casos, y en otros a informes o estudios de caso, para afirmar la posible presencia de mujeres u hombres en los programas, proyectos, áreas, sectores, etc., pero impide conocer con exactitud desequilibrios cuantitativos entre sexos.
2. **Indicadores de género.** En algunos casos es preciso, no sólo desagregar la información por sexo, sino construir nuevos indicadores que muestren las realidades de mujeres y hombres, ya que los indicadores tradicionales, opacos al género, no pueden dar respuesta a esa carestía de información. Esta creación de indicadores **requiere de un análisis de género** de los datos desagregados previamente. Por ejemplo, en el caso mostrado del transporte público es preciso crear indicadores capaces de captar las necesidades de itinerarios, rutas, frecuencias, dotación de autobuses, etc. Igualmente, en la cuantificación y ponderación del trabajo doméstico y de cuidado, frente al trabajo remunerado, es necesario construir indicadores precisos que identifiquen distribuciones de tiempos, necesidades generadas y contribución de mujeres y hombres.

3. **Conocimientos de género.** Como ya se ha mencionado, identificar la pertinencia de género supone realizar una mirada distinta a la habitual sobre nuestro trabajo cotidiano. Esto difícilmente se hace de manera automática, sino que precisa de una cierta formación que facilite comenzar a identificar a las personas en las actuaciones que se lleven a cabo. Por ello, una manera de apostar porque los análisis de pertinencia no ofrezcan siempre una falsa mirada de neutralidad, requiere que el personal tenga conocimientos sobre teoría de género. Por ello, se debe fomentar la formación en género del personal trabajador de la Administración. Esta formación tendrá el objetivo de traducirse en conocimiento sobre género.

#### CONDICIONES BÁSICAS PARA IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO

- ❏ **Desagregación de datos por sexo.** Se constituye como el elemento central para identificar cuántas mujeres y cuántos hombres hay y en qué condiciones se encuentran respecto al objeto de intervención.
- ❏ **Indicadores de género.** La opacidad de ciertos indicadores tradicionales hace necesario crear nuevos indicadores que muestren los desequilibrios entre mujeres y hombres y permitan medir los avances.
- ❏ **Conocimientos de género.** La observación de las desigualdades y desequilibrios requiere un cierto grado de conocimiento y formación en género por parte del personal técnico.

## 5. CASOS PRÁCTICOS DE PERTINENCIA

A continuación se presentan algunos casos prácticos para identificar la pertinencia de género en distintos ámbitos de estudio. Para ello, se estructura el análisis en:

- ❑ Incidencia en mujeres y hombres (determinar quiénes son y sus posiciones de partida).
- ❑ Previsión del impacto sobre mujeres y hombres o sobre la igualdad (determinar efectos).

### 5.1 EJEMPLO 1: PROGRAMA SOCIAL DE CHEQUES DE OCIO CULTURAL

La Comunidad Foral de Navarra decide promover un programa social de cheques de ocio cultural para personas mayores con el objetivo de facilitar la incorporación de este colectivo a actividades culturales. Para ello se ofrece una ayuda de 150 Euros por persona y año para asistencia a conciertos, danza, teatro, ópera o cine.

*La oferta pública se concreta en los siguientes términos:*

ASPECTOS CONSIDERADOS	CRITERIOS
Población objetivo	Mínimo 65 años cumplidos.
Requisitos de acceso	Edad / pensionistas / presentación solicitud.
Características programa	Ayudas económicas para financiar parcialmente eventos culturales. Cheques 50% descuento sobre entrada con máximo superior de ayuda.
Ayuda ofrecida	150 Euros por persona / año.
Publicidad de la medida	prensa local y regional.

Inicialmente el programa no se plantea la pertinencia o no de género puesto que se considera que la medida es neutra, debido a que no discrimina el acceso de mujeres ni de hombres al programa. No obstante, la medida influye directamente



en personas aunque sea la creación de una línea de financiación del ocio, con unas características determinadas y unas posiciones de partida que no son similares según sean mujeres u hombres.

En el momento de aproximación desde la perspectiva de género se observa que el programa está en la siguiente situación:

- ❏ Número de ayudas ofrecidas: 52.699
- ❏ Ayuda media ofrecida: 150 Euros

A través del análisis previo se intenta determinar la relevancia de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de la medida. El objetivo final del análisis es comprobar si el punto de partida es similar para mujeres y hombres y prever los efectos que podrá tener para ellas y ellos.

## **LA IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS Y SU POSICIÓN RELATIVA**

49

Si el programa es o no pertinente al género podrá observarse siguiendo las pautas mencionadas en el capítulo de "Pertinencia de género" de esta guía. Recordándolo se podrían plantear algunas preguntas que permitieran dar respuesta por sí mismo.

1. *¿Hay mujeres y hombres en el programa?*
2. *¿Qué condiciones de partida tienen unas y otros para participar?*
3. *¿Qué efectos puede tener sobre mujeres y hombres el introducir un mecanismo de financiación que ayude a que accedan a actividades de ocio?*

Para dar respuesta a todas estas preguntas hay una condición mínima imprescindible que posibilita el análisis más básico y es la disponibilidad de información desagregada por sexo.

**Presencia de población objetivo. ¿Quién hay?**

La población objetivo con la que se trabaja en el programa: población mayor de 65 años, no está igualmente distribuida entre mujeres y hombres en el territorio navarro. Como se observa a través de los datos del Censo de Población y Viviendas del año 2001, la presencia de mujeres de esta edad en Navarra es sustancialmente superior a la de hombres (Tabla 1). El que las ayudas estén repartidas al cincuenta por ciento entre mujeres y hombres estaría, por lo tanto, discriminando a las mujeres, puesto que cuantitativamente ellas son más como población potencialmente beneficiaria. La aplicación de una medida no discriminatoria debería suponer, en este sentido, un reparto, tanto en número de ayudas como en presupuesto, proporcionalmente superior para las mujeres ya que son un colectivo mayoritario entre la población a la que va dirigida la ayuda.

Tabla 1. Población > 65 años en Navarra por sexo.

HOMBRES		MUJERES	
MILES	44.713	MILES	60.274
%	<b>42,58</b>	%	<b>57,41</b>

Fuente: INE. Población 1 enero 2006.  
Resultados Definitivos.

**Rentas medias ¿Qué colectivos? ¿Qué condiciones de partida?**

El programa no menciona restricciones en función de la renta de las personas; es decir, a priori entiende que las posiciones de partida de mujeres y hombres para acceder al ocio son similares para ambos sexos. No obstante, como término medio, la renta de las mujeres es menor a la de los hombres. Las razones vienen ligadas a la mayor presencia de ellas entre el grupo de trabajadoras no remuneradas (trabajo doméstico o del cuidado de familiares), el menor tiempo de cotización (las mujeres entran más tardíamente en el mercado y salen con mayor rapidez) y/o las menores pensiones por menor cotización (la diferencia salarial entre sexos en España continúa siendo de aproximadamente un 30% a favor de ellos).

En la actualidad no se ofrecen datos desagregados por sexo de la pensión media en la Comunidad Foral de Navarra. Sin embargo, se dispone de información general de pensiones en Navarra y en el territorio nacional. Como se observa en la Tabla 2, las pensiones medias en la Comunidad Foral superan en, aproximadamente, un 12% las pensiones medias en España, si bien, los diferenciales entre pensiones regional y nacional difieren en función del tipo de pensión. Las mayores diferencias se encuentran entre las pensiones por jubilación y por incapacidad permanente, habitualmente copadas por los hombres (11% y 20% de diferencia respectivamente) y las menores en aquellas de viudedad (5%) más propias de mujeres. En definitiva, las pensionistas navarras y españolas no perciben pensiones tan diferentes, como ocurre entre sus homónimos varones.

*Tabla 2. Pensión media mensual por tipo de pensión. España y Navarra. Año 2004*

<b>PENSIÓN MEDIA</b>				
	<b>Total</b>	<b>Incapacidad permanente</b>	<b>Jubilación</b>	<b>Viudedad</b>
España	644,08	733,44	725,45	477,58
Navarra	721,65	884,03	805,84	505,09
% Navarra	112,0	120,5	111,1	105,8

*Fuente: INSS. Subdirección General del Sistema Económico  
Evolución mensual de las pensiones del sistema de la Seguridad Social. Septiembre 2006*

La pensión anual media de las mujeres mayores, suponiendo una edad superior a los 65 años es, para España, de 8.484 Euros anuales (si su edad no supera los 75 años. Cuando la edad supera esta cifra, la pensión media se reduce a 7.913 Euros). Esta cifra es sustancialmente menor a la pensión media anual percibida por los hombres en el mismo tramo de edad. Las mujeres perciben de media un 67,1% de la pensión masculina; es decir, tienen un 33% menos de poder adquisitivo que ellos (ver Tabla 3).

Tabla 3. Pensión anual media para personas de 66 o más años, por sexo en España. Año 2005

	MUJERES		HOMBRES	
	Pensión media	Nº pensiones	Pensión media	Nº pensiones
66 a 75 años	8.584	1,11	12.792	1,15
%	67,1		100	
Más de 75 años	7.913	1,17	10.731	1,18
%	73,3		100	

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias

En definitiva, los desequilibrios detectados requieren dotar la intervención de un presupuesto superior para mujeres por dos razones: primera, porque representan un colectivo numéricamente superior; segundo, porque tienen rentas sustancialmente menores a las de los varones de la misma edad. En este sentido, **es pertinente observar** las ayudas económicas desde una perspectiva de género puesto que inciden sobre personas y la posición de uno de los sexos (en este caso de las mujeres), con menores ingresos; las sitúa en una posición de acceso al recurso más lejana. En definitiva, las aleja de la posibilidad de disfrute de ocio en condiciones similares a la de los varones de su misma edad.

## EL ANÁLISIS PREVIO DE LOS EFECTOS

En el análisis previo se trata de hacer una proyección sobre el resultado futuro que tendrá la intervención si se implementa sin medidas correctoras o compensatorias de las desigualdades detectadas.

Los impactos no pueden determinarse, a priori, con exactitud puesto que no se ha llevado a cabo acción alguna. No obstante, sí es factible prever posibles efectos que, con las condiciones de partida de mujeres y hombres, puedan tener las acciones propuestas. Estos efectos pueden ser directos o indirectos, en la medida que la repercusión de las acciones va a abordar ámbitos públicos y privados de la vida de las personas, y mujeres y hombres desarrollan roles diferentes en ambas áreas.

## 1. Sobre personas

- **Efectos directos.** Son efectos o impactos sobre las personas beneficiarias del programa o proyecto.

Un primer paso de análisis de los posibles efectos se centra en la participación y uso de los recursos. El conjunto de acciones financiables (acceso a ópera, cine, teatro, etc.) puede mostrar diferencias de participación global en el sentido que unos son más costosos que otros, pero también de distinto reparto de participación por sexo. En la medida que las mujeres son relativamente más pobres que los hombres, el esfuerzo para acudir a ocio-cultura más costoso será superior para ellas (recuérdese que el proyecto es de financiación parcial del ocio). Ellas son más (numéricamente) y más pobres; su disponibilidad para la mejora de las condiciones de vida (entendido aquí como posibilidades de disfrute de ocio) es más escasa. Por lo tanto, si no se actúa tendrán menos oportunidades de acceder al recurso.

- **Efectos indirectos.** Los efectos indirectos son aquellos que el programa tiene sobre colectivos no beneficiarios. Se identifica como el *Efecto sobre proveedoras y proveedores del servicio*. Los proyectos llevados a cabo pueden influir positivamente en un incremento de la actividad económica (supongamos que las ayudas económicas al ocio de personas mayores se traduzcan en un incremento de actividades de ocio en un X% en la ciudad). Esta actividad económica tiene trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto, su fomento puede suponer efectos multiplicadores sobre la contratación de mujeres u hombres (sectores feminizados tirarán al alza de la tasa de ocupación femenina y viceversa).

## 2. Sobre la igualdad

Conociendo las desigualdades de partida (mayor número de mujeres y más pobres), la intervención tendrá un impacto positivo sobre la igualdad, en la medida en que haya propiciado un acceso porcentual mayor de mujeres que de hombres al disfrute y uso del recurso.

Si, por el contrario, no se interviene y accede un número similar de mujeres y hombres o mayor de hombres, se consigue un impacto negativo en la igualdad.

En definitiva, puede determinarse que, tanto por la presencia de mujeres y hombres detrás de las subvenciones al ocio, como por la distinta capacidad adquisitiva (recursos) de mujeres y hombres mayores, como por los efectos sobre la calidad de vida de potenciales beneficiarios y beneficiarias, **es pertinente** revisar la acción desde una perspectiva de género.

## 5.2 EJEMPLO 2: REALIZACIÓN DE CAMINOS RURALES

### **LA IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS Y SU POSICIÓN RELATIVA**

Las infraestructuras han sido tradicionalmente consideradas neutras al género. A la hora de planificar su creación o puesta en marcha, el foco de atención se centra en los recursos económicos necesarios para ello o el impacto para mejora de comunicaciones o de condiciones de algún sector económico. No obstante, el centro del análisis no ha estado puesto en las personas, es decir, raramente se ha preguntado:

- 1. ¿Hay mujeres y hombres en la creación de esas infraestructuras?*
- 2. ¿Hay mujeres y hombres en el uso de esas infraestructuras?*
- 3. ¿Qué condiciones de partida tienen mujeres y hombres para utilizar o crear infraestructura? ¿Son estas similares?*

Intente pensar en alguna infraestructura y encontrar dónde están los hombres y las mujeres en ese contexto:



Para el análisis de la pertinencia, en este caso, es preciso disponer:

- ❏ Por una parte, y como ya se ha mostrado en las condiciones básicas para llevar a cabo el análisis de pertinencia, de información desagregada por sexo, tanto de *quién* realiza la producción (empresas de mujeres o de hombres, trabajadoras o trabajadores), como de quién demanda y utiliza estas infraestructuras.
- ❏ Por otra, analizar las condiciones de vida que tienen mujeres y hombres y que determinan el uso o la demanda de estas infraestructuras.

En el ejemplo que se desarrolla a continuación se va a incorporar otro tipo de infraestructuras al análisis. El ejemplo se centra en la creación de un camino que comunique dos entornos rurales. Al igual que se presentaba en el caso anterior, se siguen algunas claves de observación de la pertinencia de género y del análisis previo de género (participación, brecha diferencial, uso de los recursos o efectos), aunque en este caso se añade una doble perspectiva: la de la creación de la infraestructura y la del uso de la misma.

La oferta de la infraestructura se presenta a continuación:

ASPECTOS CONSIDERADOS	CRITERIOS
Proyecto aprobado	Creación de un camino entre dos localidades.
Presupuesto destinado	30.000 Euros para la construcción y 6.000 Euros anuales en concepto de mantenimiento.
Población comunicada	300 personas.
Empresas contratadas	2 empresas: 1 de construcción y 1 de mantenimiento.
Tiempo de realización	1 año.

### **Presencia de población objetivo** ¿Quién hay? ¿Qué condiciones de partida?

La pertinencia de género se presenta, en este caso, intentando dar respuesta a quién está y quién debería de estar en la participación. El primer paso es desagregar por sexo la información de quién participa. Habitualmente esta información es escasa o nula y deben buscarse mecanismos para su construcción y sistematización. En el ejemplo que nos ocupa la pertinencia del proyecto puede observarse desde dos puntos de vista:

- Propiedad de empresas de mujeres y hombres contratadas para la construcción. Se entienden como empresas de mujeres aquellas cuyo control está en manos de mujeres (más del 50% de acciones). En la tabla 3 se observa el peso de las empresas de mujeres en el conjunto de la economía Navarra, manteniendo éstas una relación, respecto a las masculinas, de una a cuatro. Es decir, hay una autónoma, empresaria o cooperativista por cada cuatro hombres (ver Tabla 4).



Tabla 4. Empresarias y empresarios\* Total de sectores económicos Navarra.

HOMBRES		MUJERES	
TOTAL (miles)	57,1	TOTAL (miles)	19,0
Porcentaje	<b>75%</b>	Porcentaje	<b>25%</b>

Fuente: EPA; INE, II Trimestre 2006

\*Se incluye: persona empresario/a con personal asalariado, autónomos y autónomas, y socios y socias de cooperativas

Esta ratio contempla la presencia de mujeres empresarias en el conjunto de actividades económicas de la Comunidad Foral. En la actualidad no se puede ofrecer una cifra de la presencia de mujeres empresarias navarras en el sector de la Construcción. Sin embargo, es probable que la presencia de mujeres empresarias en este sector, tradicionalmente masculino, siga una línea similar a la española (ver Tabla 5), con una presencia marginal de mujeres que no supera el cinco por ciento (4,5%, exactamente, en el segundo trimestre del año 2006).

Tabla 5. Empresarios/as en el sector de la Construcción en España

HOMBRES		MUJERES	
TOTAL (miles)	470,6	TOTAL (miles)	22,3
Porcentaje	<b>95,5%</b>	Porcentaje	<b>4,5%</b>

Fuente: EPA; INE, II Trimestre 2006

\*Se incluye: persona empresario/a con personal asalariado, autónomos y autónomas, y socios y socias de cooperativas

- **Trabajadores y trabajadoras** del sector de la construcción. Al igual que ocurre en las empresas, la presencia de mujeres entre personas trabajadoras

del sector es especialmente minoritaria. Por una parte, el 94,5% de los puestos están copados por hombres; por otra, la Construcción representa para los hombres el 17,8% de toda la ocupación, mientras que para las mujeres esta ocupación no alcanza más que a una de cada cien mujeres (1,4%) (ver Tabla 6). En este sentido, la posibilidad de beneficiarse de la financiación pública en la Construcción de infraestructuras es relativamente menor, no ya en los fondos dirigidos a empresas, sino en los salarios finales percibidos por la puesta en marcha de la actividad.

Tabla 6. Trabajadoras y trabajadores del Sector de la Construcción en Navarra

HOMBRES		MUJERES	
Trabajadores (en miles) en la Construcción	28,9	Trabajadoras (en miles) en la Construcción	1,6
% hombres	94,8	% mujeres	5,2
% hombres en Construcción / hombres ocupados	17,8	% mujeres en Construcción / mujeres ocupadas	1,4

Fuente: EPA; INE, II Trimestre 2006

- Propiedad de la tierra.** La realización del camino que comunica a las dos localidades requiere un paso previo de expropiación de terrenos por el que éste va a pasar. Estas expropiaciones se realizan como compensación económica del uso alternativo que las tierras podrían tener si no fueran utilizadas para un objetivo público (la creación de la vía de comunicación). Habrá que analizar de quiénes son las tierras que se expropián (proporción de mujeres y de hombres) y de quiénes las colindantes, en la medida en que incrementan su valor, para saber si el beneficio o perjuicio tiene sexo.

La pertinencia de género en la participación cabe analizarse, por lo tanto, visibilizando qué personas resultan potencialmente beneficiadas o perjudicadas por las expropiaciones de terrenos y qué empresas son potencialmente beneficiarias de la dotación pública para la contratación, especificando si los recursos finalizan en manos de mujeres o de hombres.

## EL ANÁLISIS PREVIO DE LOS EFECTOS

De manera idéntica puede observarse la pertinencia de género en lo que pueden ser los efectos o el impacto de la aplicación del proyecto:

- ❖ En cuanto a la producción. Las empresas del sector de la Construcción son mayoritariamente masculinas; la ausencia de medidas correctoras significará un mantenimiento de la brecha de género en la participación de mujeres empresarias y hombres empresarios con financiación pública, es decir, en el mayor enriquecimiento de hombres frente a mujeres. La pertinencia de género se observa, por lo tanto, en el sentido de que la ausencia de intervención supone el mantenimiento de desequilibrios entre sexos.
- ❖ En cuanto al consumo. Las comunicaciones entre dos núcleos de población distintas o entre núcleos de población y centros de trabajo suponen una apertura de posibilidades para mujeres y hombres en cuanto a mejoras en el acceso a colegios, ocio, compras, instituciones públicas, etc. o de acceso a posibles empleos. No obstante, los hombres y las mujeres van a tener distintas posibilidades de uso de las infraestructuras, derivado de su capacidad de acceso al automóvil o al transporte público. Las posibilidades de comunicación con coche son menores para las mujeres por su menor acceso a este recurso. Sin embargo, su necesidad de comunicación entre los dos núcleos es idéntica o superior (en muchos casos, sus responsabilidades familiares de cuidado de niños y niñas o de personas mayores hace que tengan que hacer constantes movimientos).

En este sentido, la generación de la infraestructura es preciso vincularla con la existencia o promoción de los *servicios de transporte público* pensados para la comunicación de las poblaciones. La ausencia de este medio puede traducirse en un efecto negativo sobre la movilidad de las mujeres (especialmente de mujeres de cierta edad). El uso de medios de transportes públicos, más frecuente entre las mujeres, puede valorarse como el instrumento de efecto multiplicador de las infraestructuras rurales desde una óptica de género.

*Modificación de hábitos.* La creación de las infraestructuras y el acondicionamiento de éstas como lugares de paseo seguro (arcenes, iluminación, etc.) puede, igualmente, ser pertinente observarlo desde una perspectiva de género en cuanto se convierte en una zona de uso y disfrute (tiempo libre y actividad de paseo) para el grupo de mujeres o de hombres.

Igualmente, la infraestructura creada (o mejorada) puede suponer una oportunidad para las posibilidades de trabajo mercantil (en cuanto permite la comunicación) de mujeres (especialmente jóvenes) a lugares cercanos con mayores oportunidades laborales. Pero no sólo de esto, sino de la modificación de los hábitos de consumo y de ocio, de chicas y chicos.

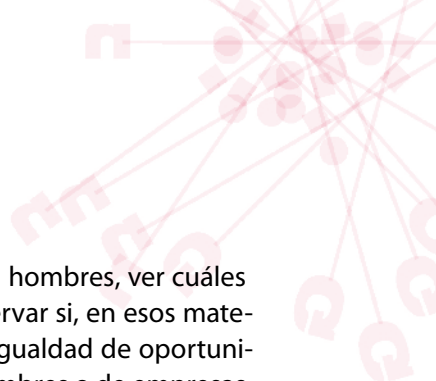
En definitiva, también en este segundo ejemplo, se observa la pertinencia de género, en cuanto a las posibilidades que mujeres propietarias y hombres propietarios de tierra o empresarias y empresarios tienen de obtener recursos públicos, y en el uso diferente que mujeres y hombres pueden hacer de diversos recursos como consecuencia de la creación de esa infraestructura o en las necesidades específicas demandadas por mujeres y hombres a la infraestructura en sí.

### 5.3 EJEMPLO 3: SUBVENCIÓN PARA LA COMPRA DE MATERIALES DE BIBLIOTECAS Y LUDOTECAS

Se presenta la siguiente orden de subvención:

ASPECTOS CONSIDERADOS	CRITERIOS
Proyecto en discusión para su aprobación	Orden de subvención para la dotación de fondos para las bibliotecas y ludotecas públicas de Estella
Población afectada	Estella
Entidades solicitantes	Bibliotecas y ludotecas ubicadas en la Comunidad Foral de Navarra y de titularidad pública: Ayuntamientos, Universidades, Centros de Enseñanza Secundaria y Primaria y de la propia Comunidad Foral
Criterios adicionales	Solicitar en forma y plazo

A simple vista, pudiera parecer que se trata de una orden de subvención no pertinente al género, pues la subvención no va dirigida directamente a las personas. Esta explicación puede estar basada en que el objetivo inmediato es dotar de materiales y libros a bibliotecas y ludotecas pero, como ya se ha determinado en el



capítulo anterior, es preciso ver dónde están las mujeres y los hombres, ver cuáles son sus intereses y necesidades. Será también necesario observar si, en esos materiales, hay componentes, imágenes, ideas que favorezcan la igualdad de oportunidades, si la compra tiene en cuenta la autoría de mujeres y hombres o de empresas distribuidoras o productoras de mujeres y hombres. La pertinencia de género se determina traspasando el análisis de los recursos a las personas y haciendo visibles a éstas (mujeres y hombres), sus posiciones y sus intereses.

## **LA IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS Y SU POSICIÓN RELATIVA**

Si se profundiza o revisan las cuestiones clave para ver la pertinencia de género, se llega a la conclusión de que, efectivamente, la orden va a afectar a mujeres y hombres de manera desigual, con lo que su revisión es pertinente desde la perspectiva de género.

*1. ¿Hay mujeres y hombres que pueden verse afectados y afectadas? ¿Tienen características distintas?*

Frecuentemente nos encontramos con personas (mujeres y hombres) mayores, pequeñas..., de todas las edades, y con toda serie de características colectivas o individuales (solteras, casadas, con o sin hijas/os, analfabetas, homosexuales, enfermas, sanas, dependientes, negras, blancas...). Es importante tratar de identificar con más detalle al o a los colectivos potenciales, pues sus necesidades o intereses variarán en función de los rasgos comunes que compartan. Por ejemplo, no encontraremos los mismos intereses de lectura en un municipio rural muy envejecido que un municipio urbano con población muy joven.

*2. ¿Qué condiciones de partida tienen unas y otros para participar?. ¿Qué uso hacen mujeres y hombres de ellas?. ¿Tienen intereses y/o necesidades distintas?. ¿Cuánto están sesgados por el género?*

Una vez hemos llegado a este punto, habrá que valorar si hay algún tipo de relación entre la materia que se está tratando y las personas que la van a disfrutar, emplear... Esto es, entre los libros, novelas, ensayos, revistas, publicaciones periódicas, que son el grueso de materiales de una biblioteca, y por otra parte los de la ludoteca: juegos, juguetes, cintas de video y audio, libros, tebeos y comics, ya que son el tema que aborda esta subvención.



En muchas ocasiones, los intereses y las necesidades de mujeres y hombres no son idénticas. Las razones históricas y culturales sitúan a chicas y chicos con intereses en juegos y lecturas bien distintos. En general, tienden a reproducir el rol de género o los estereotipos de género. A modo de ejemplo, se exponen a continuación algunos temas que, en términos generales, están más asociados a intereses masculinos o femeninos:

*Cuadro 6. Estereotipos de intereses masculinos y femeninos*

HOMBRES	MUJERES
Ebanistería	Decoración
El motor	La cocina
Culturismo	Cuidados del bebé
Informática	Ciencias Sociales
Novela de terror	Novela romántica
Deportes	Dietas milagrosas

### Imágenes de ruptura de estereotipos



Si bien las materias pueden ser más demandadas por hombres o por mujeres, es determinante considerar la necesidad de no perpetuar estos roles. En este sentido, y a pesar de ofrecer materias de interés más o menos masculinas o femeninas, es necesario observar la pertinencia de género en las imágenes, los contenidos o las ideas que transmiten estas obras para limitar la perpetuación de roles y trabajar en pro de la igualdad de oportunidades.

#### **Presencia de población objetivo** *¿Quién hay? ¿Qué condiciones de partida?*

La presencia de mujeres y hombres detrás del recurso (ludotecas y bibliotecas) puede, por lo tanto, ser observada como:

- ❖ **La participación de uso**, que en este caso sería el del uso o disfrute de los bienes subvencionados. En este sentido, la participación se observaría como consecuencia de la adquisición de materiales que fueran usados por hombres o por mujeres en función de las áreas temáticas de interés de ellas y ellos.
- ❖ **La participación de compra**. Las subvenciones están dadas para la compra de bienes (libros, revistas, juegos, etc.) pero estos bienes son creados por personas, mujeres u hombres.

- **Peso de *empresas sectoriales de mujeres*.** Es preciso analizar de quién leemos o quién produce el bien final que se compra a través de la subvención a bibliotecas y ludotecas.
- **Peso de *autoras o autores (autoría)*.** Las mujeres, en general, tienen menos oportunidades de que les publiquen una obra que los hombres. Por lo tanto, es el sexo infrarrepresentado en el mundo editorial y, por ende, en los fondos bibliográficos de las bibliotecas.

## EL ANÁLISIS PREVIO DE LOS EFECTOS

De manera idéntica puede observarse la pertinencia de género en lo que pueden ser efectos del proyecto:

- **Desde la producción.** Como se planteara ya en el caso de caminos rurales (ejemplo 2), los efectos de la medida pueden vislumbrarse diferenciales desde el momento en que las empresas son propiedad de mujeres u hombres (propietarios o propietarias de editoriales) o desde el momento que los materiales son producidos por mujeres u hombres (autoras u autores). Los fondos públicos en adquisición de material fomentarán el enriquecimiento de mujeres u hombres incrementando la brecha de género (ingresos medio) o reduciéndolo. En definitiva, incide en la situación relativa de mujeres frente a hombres.
- **Desde el consumo.** Es posible analizar la trascendencia de los contenidos y mensajes de éstos hacia la equidad de género. En el mercado se pueden encontrar libros que aun abordando una misma temática, lo hagan desde una óptica igualitaria o no.

Para llevar a cabo este análisis debe realizarse un análisis previo cualitativo de los contenidos de los materiales que se están adquiriendo. Por ejemplo, cabe preguntarse:

- ***¿Devuelven, su uso o disfrute, valores equitativos entre mujeres y hombres?***

Para ello, pongamos el ejemplo de un material que aborde las técnicas deportivas y muestre indistintamente en sus ilustraciones (ejemplos, dibujos o fotografías) a mujeres y hombres realizando deportes que, tradicionalmente por el rol de género, no se le han asignado a unas y otros o le han



sido vetados: mujeres practicando tiro de jabalina, tiro al plato, fútbol, etc., u hombres practicando gimnasia rítmica, ballet, etc.

■ *¿Se incluyen temas de género?*

En el apartado de presencia de mujeres y hombres ya se menciona el uso de materiales temáticos que interesan más a mujeres y hombres, pero no únicamente puede observarse el efecto de la subvención desde este punto de vista, sino que puede observarse en qué medida los criterios de selección de material pueden modificar o incrementar el tipo de publicaciones (juegos, materiales) que abordan intereses de género.

Por ejemplo, manteniendo la línea de publicaciones de deportes, podrían adquirirse publicaciones sobre temas como el sexismo en el mundo deportivo (la violencia en las gradas de los campos de fútbol, las discriminaciones económicas que sufren las mujeres en la asignación de premios en las competiciones, los deportes desde una óptica coeducativa...).

Este tipo de publicaciones contribuirá a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, pues nos muestra referentes abiertos, no encasillados por el rol de género. Son materiales definidos como coeducativos.

■ *¿Se incluyen contenidos discriminatorios?*

Los fondos bibliográficos pueden disponer de obras de personas que han contribuido a avances técnicos o sociales desde una perspectiva misógina. Esto no es más que el manifiesto escrito de la sociedad patriarcal, centrada en el hombre y que discriminaba a las mujeres, sus intereses y sus aportaciones por el hecho de serlo. La presencia de estas obras sirve para mostrar esa realidad; no obstante, la dotación de obras que respondan a esta visión androcéntrica del mundo debe de equilibrarse con aquellas que le han dado respuesta y que muestren las nuevas visiones no discriminatorias. La pertinencia de género se muestra, por lo tanto, también en la detección de contenidos de materiales.

Se trata, en definitiva, de que, en la medida de lo posible, los libros, materiales, etc. que se adquieran contribuyan, por una parte, a cubrir las **necesidades prácticas** de la población, esto es: cultura, alfabetización, información sobre un tema concreto (deportes, informática, ciencias sociales etc.), pero que a su vez también cubran los **intereses estratégicos**, esto es: presentar modelos con el rol de género contrapuesto al tradicional que resulta limitador tanto para mujeres como para hombres.

## 5.4 EJEMPLO 4: CREACIÓN DE COMISIONES CONSULTIVAS DEL ÁREA DE EMPLEO

En la Comunidad Foral de Navarra se está llevando a cabo un proyecto de Decreto de creación de Comisiones Consultivas en el área de empleo (órganos colegiados de participación de Administración Pública –en las áreas de formación y empleo–, sindicatos, organizaciones empresariales, miembros de corporaciones locales, universidades y otras entidades ligadas a la inserción y mantenimiento del empleo).

ASPECTOS CONSIDERADOS	CRITERIOS
Comisión	Comisión Consultiva
Área afectada	Área de empleo
Entidades participantes	AAPP de la Comunidad Foral de Navarra, Sindicatos, Corporaciones Locales, Universidades, Organizaciones Empresariales, otros externos expertos en la materia
Criterios adicionales	La Comisión estará compuesta por Presidencia, Secretaría, Vocalías y miembros permanentes

El área de empleo en el que se crean las comisiones consultivas se dispone a redactar un informe de impacto de género. El proyecto que se desarrolla es de carácter normativo donde se especifican la representación que las entidades participantes tendrán en dicha Comisión, las funciones de cada participante y las funciones de la propia Comisión, la formulación del modo de operar de dicha Comisión y/o los derechos y obligaciones de cada representante.

A priori, el informe determina que no hay impacto de género puesto que el proyecto de Decreto supone una regulación técnica y que, por ello, no tiene efectos ni positivos ni negativos en la igualdad de oportunidades. Se entiende, pues, que no es pertinente al análisis de género. A continuación se ofrecen algunas claves que identifican la pertinencia.

## LA IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS Y SU POSICIÓN RELATIVA

Como se ha visto en el capítulo anterior, el análisis de género pasa, en primer lugar, por identificar si hay personas detrás de la norma, de la acción o del proyecto. Igualmente por detectar aspectos que puedan discriminar, excluir o desincentivar la participación de uno de los sexos.

Algunas cuestiones clave ya se vislumbran desde la perspectiva de quién está afectada, o afectado por la normativa presente. Así, cabe poner en evidencia algunas preguntas que pueden ayudar a hacer visibles a mujeres y hombres.

1. *¿En la Comisión, quiénes son mujeres y hombres? ¿Hay mecanismos que garanticen la paridad entre sexos?*
2. *¿Tienen intereses y/o necesidades distintas mujeres y hombres? ¿Cuáles son sus posiciones de partida?*
3. *¿Existen aspectos de la norma que, de forma o fondo, discriminen?*

### **Presencia de población objetivo** *¿Quién hay? ¿Qué condiciones de partida?*

- ❏ **Representación de mujeres y hombres en la Comisión.** La norma que regula la representación de personas en la Comisión invisibiliza, tras las entidades (sindicatos, organizaciones empresariales, Administración, etc.), a las mujeres y hombres que estarán emitiendo opiniones, consejos o análisis de política de empleo. La identificación de la pertinencia de género es automática puesto que afecta a personas (mujeres y hombres).
- ❏ **Representación de mujeres y hombres en las organizaciones.** La no recogida de datos desagregados por sexo puede, ya en un principio, invisibilizar la posición de las mujeres en órganos directivos.

El análisis de pertinencia pone en evidencia la presencia equilibrada o no de los órganos consultivos de mujeres y hombres.

## EL ANÁLISIS PREVIO DE LOS EFECTOS

La previsión de efectos sobre la igualdad de oportunidades o sobre la realidad de mujeres y hombres con el mantenimiento de criterios actuales (donde no han sido consideradas las realidades de género) puede suponer:

- ❑ Perpetuación de la brecha de género en los órganos de decisión.

Igualmente, en la medida que las entidades representantes tienen mayor presencia masculina, el mantener una representación similar en la Comisión va a suponer mantener a mayor número de hombres en lugares de toma de decisiones. Es decir, mantener que, como las entidades son mayoritariamente masculinas, éstas van a estar representadas mayoritariamente por hombres; va a ser un impedimento claro para el cumplimiento de la paridad.

- ❑ Desequilibrios en las decisiones adoptadas al no introducir medidas compensatorias de las desigualdades de partida. Por ejemplo, si se estuviese regulando la creación de una Comisión consultiva sobre diseño, ejecución y evaluación de proyectos europeos de empleo, podría suceder, si no se tiene en cuenta la dimensión de género:

- ❑ Efectos sobre *decisiones en empleo*. Las realidades y necesidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral son diferentes (ellas tienen más tasa de desempleo, más de la llamada “inactividad”, menores salarios, menor promoción y puestos de responsabilidad. Existe igualmente segregación horizontal, etc.). Las Comisiones, organismos o programas planteados para la promoción o mejora de su situación en el empleo pueden o no favorecer el conocimiento de estas diferencias y la promoción de medidas específicas que ayuden a disminuir la brecha de género en el empleo entre mujeres y hombres.

- ❑ *Presupuesto destinado a la empleabilidad de las mujeres*. Igualmente, la Comisión suele tener como función la de conocer e informar sobre previsiones presupuestarias del Área de Empleo. Es pertinente el análisis de género desde el momento en que las situaciones de partida son desiguales (tasas de ocupación, paro o actividad que sitúan permanentemente a las mujeres en situaciones peores) y la búsqueda de igualdad de oportunidades necesita programas, políticas o acciones y discriminaciones positivas en las políticas generales para promocionar al sexo discriminado (mujer, en la mayor parte de los casos).

## 6. CLAVES Y RECOMENDACIONES FINALES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

### 6.1 PRINCIPALES PAUTAS

A continuación se presenta una serie de **preguntas** que facilitan el análisis de la **pertinencia de género**.

- ❏ *¿El proyecto, ley, intervención etc. tiene beneficiarios directos o beneficiarias directas? Sí/no*

Personas desempleadas, personas que realizan trabajo mercantil, inmigrantes, pacientes, jóvenes, estudiantes, personas mayores, etc.

- ❏ *En el colectivo con el que se quiere actuar ¿Están en el mismo punto de partida mujeres y hombres? Sí/no*

Personas con paro de larga duración, inmigrantes, portadoras de VIH, jóvenes con fracaso escolar, alumnado universitario, personas con dependientes a su cargo, etc.

- ❏ *¿El proyecto, ley, intervención etc. puede afectar a personas aunque éstas no sean beneficiarias directas? Sí/no*

Piense si la realización de la acción puede afectar a otras personas o colectivos de personas. Piense si éstas son mujeres u hombres.

- ❏ *¿El proyecto puede tener repercusiones sobre el ámbito doméstico (y/o del cuidado), disminuyendo o aumentando la cantidad o calidad del mismo? Sí/no*

Piense si la aplicación del programa o proyecto alivia las cargas de cuidado de niñas y niños o de personas ancianas (se dotan servicios o bienes que “sustituyan”, al menos parcialmente, los tiempos de cuidado), o si se crean mecanismos para que las tareas realizadas en el hogar se repartan entre mujeres y hombres.

- ❏ *¿Cuál es la situación de las mujeres y de los hombres ante el tema que trate el proyecto, ley, intervención etc.? ¿Hay desigualdades entre las mujeres y los hombres? Sí/no*

Piense si los roles asociados a mujeres y a hombres (los estereotipos donde ellos tienen la “obligación” de realizar el trabajo remunerado, donde deben de ser fuertes,... y ellas deben de llevar su casa, cuidar a los hijos e hijas y a sus familiares mayores, deben de ser cuidadosas...) pueden limitar o condicionar la participación de mujeres o de hombres en el proyecto.

- ❏ *¿Existen necesidades potenciales distintas entre mujeres y hombres debido a los roles asumidos por unas y otros? Sí/no*

Piense si los derechos, los recursos o los valores de partida de las mujeres (o de los hombres) hace que éstas (o éstos) necesiten resolver problemas cotidianos diferentes. Piense si la posesión de bienes o la capacidad de acceso diferenciada entre mujeres y hombres sitúa a éstas y éstos en posición de demandar distintos servicios públicos (o servicios con características algo diferenciadas) por la presencia de la desigualdad.

- ❏ *¿Los recursos (económicos, sociales, políticos) de los que disponen las personas afectadas por el proyecto, por la normativa... son distintos para hombres y para mujeres? ¿Puede afectar esto a su vez a los derechos económicos a los que pueden acceder? Sí/no*

Piense si la propiedad de los recursos económicos (o la apropiación de los espacios públicos) es favorable para uno de los sexos. Piense igualmente si las acciones que se desarrollan a través de la Administración están favoreciendo el acceso a fondos públicos de forma desigual entre sexos (porque vengan ligados a la propiedad del recurso).

Piense si, por razones sociales, culturales o normativas, los hombres y las mujeres disponen del recurso del que se trata de forma desigual. Se está hablando de salarios desiguales, de propiedades que nominalmente están en manos de uno de los sexos de forma mayoritaria (tierra, empresa, montes,...).

- *¿Se generan herramientas visuales o escritas que puedan transmitir o reproducir desigualdades o roles tradicionales de género? Sí/no*

Párese a pensar si las herramientas de difusión de su programa o proyecto reproducen imágenes sexistas, si utilizan el lenguaje adecuado o éste es sexista, o si fomenta o no contenidos donde se sitúe a las mujeres en posiciones equilibradas con los hombres.

- *¿Los proyectos, programas, normas... tienen resultados directos sobre personas? ¿Hombres o mujeres? ¿El resultado ha supuesto disminuir la brecha de género inicial; la mantiene o la incrementa? Sí/no*

Piense usted a quién beneficia la actuación que está llevando o va a llevar a cabo. A partir de las posibilidades de acceso, de las necesidades de uno u otro sexo y de las condicionantes expuestas para la participación de mujeres y hombres, piense si finalmente va a beneficiarse en mayor medida el grupo de personas con mejor situación inicial. Piense si, por el contrario, favorece que los beneficios recaigan de manera más importante sobre el grupo de personas discriminadas.

Mire a ver si:

- la intervención puede incrementar o perpetuar las diferentes posiciones de mujeres y hombres.
  - la intervención ya incorpora acciones o medidas para que se disminuyan las distancias entre mujeres y hombres (en este caso, la pertinencia del análisis de género no sería necesaria puesto que ya está incorporada)
- *¿Los proyectos, programas, normativas, etc. afectan indirectamente a personas? ¿Hombres o mujeres? ¿Les afecta de manera desigual? Sí/no*

Párese a pensar un momento, aunque aparentemente no parezca dirigido a personas, el fin último, la utilidad práctica del proyecto, ley, intervención etc. ¿Cuál es? Piense si afecta o puede llegar a afectar a las personas en algún momento, etapa, fase. Piense si se crea para mejorar la calidad de vida de las personas o para mejorar los recursos que, finalmente, son para las personas. Piense, por último, quiénes son esas personas; si son mujeres u hombres.

**Si cualquiera de estas respuestas es afirmativa, la intervención es pertinente al género.**

De manera sintética se estructuran estas preguntas en la siguiente tabla donde puede identificarse si, efectivamente, es pertinente el análisis de género.

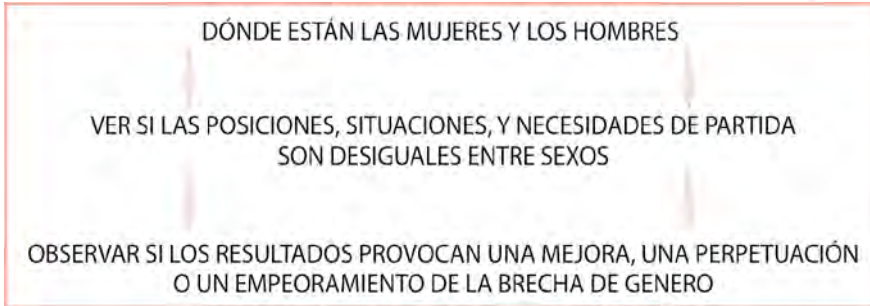
*Esquema de Análisis de la Pertinencia de Género*

<b>PROGRAMA, PROYECTO, LEY, NORMA</b>	
<b>PERSONAS</b>	
<i>¿Hay personas beneficiarias directas?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Promueve normas o modelos donde se excluya a uno de los sexos?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Hay personas beneficiarias indirectas?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<b>POSICIONES DE PARTIDA</b>	
<i>¿Los recursos –salarios, propiedad, empresas, etc.– están en manos mayoritariamente de uno de los sexos?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Puede esto suponer que el grupo con más recursos se vea favorecido por ayudas, subvenciones, etc.?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Existen necesidades distintas entre sexos debido al rol de género?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Hay desigualdades entre las mujeres y los hombres en el área de intervención?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<b>EFFECTOS SOBRE PERSONAS Y SOBRE LA IGUALDAD</b>	
<i>¿El resultado de las acciones o proyectos recae sobre mujeres y hombres?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Puede tener repercusiones sobre el ámbito doméstico y/o del cuidado?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>¿Existen imágenes, contenidos o lenguaje que puedan transmitir desigualdades o roles tradicionales de género?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>Los resultados previstos, ¿disminuyen, perpetúan o incrementan las diferencias entre mujeres y hombres?</i>	SÍ ( ) NO ( )
<i>Los resultados previstos tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad</i>	SÍ ( ) NO ( )

**Si alguna respuesta es positiva es pertinente realizar un análisis de género.**



En definitiva se trata de averiguar:



## 6.2 APUNTES FINALES

Para dar respuesta a estas preguntas puede ser preciso saber si:

- ❑ *¿Tenemos datos estadísticos desagregados por sexo?*
- ❑ *¿Tenemos indicadores de género?*
- ❑ *¿De dónde podemos obtener información?:*

Para la búsqueda de información desagregada por sexos sobre el tema que estamos abordando podemos encontrar una rápida respuesta a través de Internet y las páginas oficiales de determinados organismos:

- Estadísticas oficiales (INE, INEM, Instituto de la Mujer, MTAS...)<sup>9</sup>.
- A través de la página Web del Instituto de Estadística de Navarra <http://www.cfnavarra.es/estadistica/>, que dispone ya de algunos indicadores desagregados por sexo (denominados a lo largo de la web como *indicadores de género*).

A veces no siempre vamos a encontrar información detallada y, en este caso, se puede echar mano de:

- ❑ Mujeres y hombres informantes clave relacionadas y relacionados con el tema (personas que trabajan en ese ámbito y que están sensibilizadas con el tema de la igualdad o muestran una actitud receptiva)

<sup>9</sup> Ver anexos

- ❑ Mujeres y hombres que usan o se benefician de ese servicio, recurso, etc.
- ❑ Especialistas y personas expertas en género que nos puedan aportar su opinión al respecto.
- ❑ Estudios, investigaciones, publicaciones, informes...

El análisis de la pertinencia de género es un instrumento más de trabajo en las fases de gestión, administración e implementación de políticas públicas, y no un fin en sí mismo. Implica un análisis previo del impacto que tendrá cualquier tipo de intervención (una política, ley, programa, proyecto, actividad, etc.) en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, detectando y deteniéndose, sobre todo, en aquellas que pueden generar nuevas desigualdades o acentuar las ya existentes.

El siguiente paso será instrumentalizar cómo se deberán llevar a cabo esas actuaciones correctoras antes de actuar. El hecho de comprobar la pertinencia de género debe valer para replantearse las estrategias de trabajo, prioridades, metas, y la consecución coherente de los objetivos planteados en relación con el principio transversal de la igualdad de oportunidades. Dar con esta primera clave, identificar la pertinencia de género, facilitará el cambio en relación con el trabajo de la Administración pública, a favor del principio transversal de la igualdad real de mujeres y hombres.

Cuando en una acción, ley, programa, etc. sea pertinente tener en cuenta la dimensión de género, el siguiente paso a dar será rediseñar la actuación, ley, programa, para que contribuya a reducir las desigualdades debidas al género.

## 6.3 PERTINENCIA DE GÉNERO Y SU PUESTO DE TRABAJO

A modo de práctica en sus tareas cotidianas:

<b>PÁRESE UN MOMENTO A PENSAR EN SU SERVICIO, E IDENTIFIQUE:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Misión del Servicio</li> <li><input type="checkbox"/> Misión de su puesto de trabajo</li> <li><input type="checkbox"/> Objetivos</li> <li><input type="checkbox"/> Funciones y tareas</li> <li><input type="checkbox"/> Acciones concretas que realiza</li> </ul>	     
<b>Y AHORA PIENSE</b>	
¿Ve a personas como beneficiarias (inmediatas o finales) de lo que se hace desde su servicio o desde su trabajo? ¿Ve cuáles son mujeres y hombres?	SÍ ( ) NO ( )
¿Ve a grupos específicos a los que vaya dirigido algún proyecto? ¿Puede pensar en cuáles son hombres y cuáles mujeres?	SÍ ( ) NO ( )
¿Hay desigualdades entre las mujeres y los hombres en el área de intervención?	SÍ ( ) NO ( )
¿Los trabajos de su servicio tienen efectos en personas, aunque éstas no sean beneficiarias directas?	SÍ ( ) NO ( )
¿Algunos de los programas, proyectos o normas pueden tener repercusiones sobre el ámbito doméstico (y/o del cuidado)?	SÍ ( ) NO ( )
¿Existen necesidades (demandas explícitas o implícitas) distintas entre sexos, debido al rol de género o a los recursos de los que disponen mujeres y hombres?	SÍ ( ) NO ( )
¿Los recursos de las personas afectadas son distintos por sexo? ¿Puede afectar esto a los derechos a los que pueden acceder unos y otras?	SÍ ( ) NO ( )

¿Se generan herramientas visuales o escritas que puedan transmitir desigualdades o roles tradicionales de género?		SÍ ( ) NO ( )
<b>Y AHORA PIENSE USTED EN UN PROGRAMA O ACCIÓN CONCRETA DE SU SERVICIO E INTENTE RESPONDER A ESTAS CONDICIONES BÁSICAS:</b>		
¿Existen datos desagregados por sexo?		SÍ ( ) NO ( )
¿Qué datos hay desagregados por sexo?		
¿Cuáles cree que necesitaría que se desagregaran?		
¿Existe algún indicador de género que sea preciso construir para analizar la pertinencia de género con rigor?		SÍ ( ) NO ( )
¿Cree usted que necesitaría formación específica en género para realizar un análisis de pertinencia en su trabajo (para esta acción que está analizando)?		SÍ ( ) NO ( )

## 7. BIBLIOGRAFÍA

**Autoras Varias.** 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino. 1998.

**Autoras Varias.** Sociología de las relaciones de género. Instituto de la Mujer. Serie Debate. Madrid. 1996.

**Autores/as Varios/as.** Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Instituto de la Mujer. Madrid. 1999.

**Comisión Europea.** 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos sociales. Dirección General V. 1998.

**Comisión Europea.** Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas. D.G. V. Bruselas. 1996.

**Comisión Europea.** Evaluación de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos Estructurales. D.G.XVI. Cuadernos MEANS. Bruselas. 1998.

**Comisión Europea.** Evaluating Socio-Economic. Programmes. Collection Means. 1999, V.1-6.

**Comisión Europea.** Guía para evaluar el impacto de género. D.G. V. Bruselas 1997.

**De la Cruz, Carmen.** Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde. Vitoria. 1998.

**Diputación Foral de Bizkaia.** ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género? 2003. [www.bizkaia.net/ahaldun\\_nagusia/pdf/ca\\_evaluacion.pdf](http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/pdf/ca_evaluacion.pdf)

**Engender.** Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. Emakunde. Vitoria. 1997.

**Fundación Mujeres.** Aplicación del mainstreaming en el ámbito local. Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid. 1998.

**Gálvez Pérez, Thelma.** Indicadores de Género para el seguimiento del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. CEPAL, Santiago de Chile, 1999.

**Gil Ruiz, Juana María.** Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos. Universidad de Granada. Granada. 1996.

**Instituto de la Mujer.** Serie de Indicadores sobre la Situación Social de la Mujer. Instituto de la Mujer. Madrid, 1990.

**Junta de Andalucía.** Guía de Conceptos sobre Indicadores en Fondos Europeos. Consejería de Economía y Empleo, Junta de Andalucía, 2000.

**Likadi.** Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Madrid. 2003.

**Quesada Segura, Rosa.** Los Principios de Igualdad de Trato y de Oportunidades en la Negociación Colectiva. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 1991.

**Simón Rodríguez, Elena.** Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Editorial Narcea. 1999.

## 8. ANEXOS

### **TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA. Diario Oficial n°C 325 de 24 de diciembre de 2002**

#### Artículo 2

**La Comunidad tendrá por misión promover**, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, **la igualdad entre el hombre y la mujer**, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

#### Artículo 3

**1. Para alcanzar los fines enunciados en el artículo 2, la acción de la Comunidad implicará, en las condiciones y según el ritmo previstos en el presente Tratado:**

- a) *la prohibición, entre los Estados miembros, de derechos de aduana y de restricciones cuantitativas a la entrada y salida de las mercancías, así como de cualesquiera otras medidas de efecto equivalente;*
- b) *una política comercial común;*
- c) *un mercado interior caracterizado por la supresión, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales*
- d) *medidas relativas a la entrada y circulación de personas, conforme a las disposiciones del título IV;*
- e) *una política común en los ámbitos de la agricultura y de la pesca*
- f) *una política común en el ámbito de los transportes*
- g) *un régimen que garantice que la competencia no será falseada en el mercado interior*
- h) *la aproximación de las legislaciones nacionales en la medida necesaria para el funcionamiento del mercado común*

- i) *el fomento de la coordinación entre las políticas en materia de empleo de los Estados miembros, con vistas a aumentar su eficacia mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo*
- j) *una política en el ámbito social que incluya un Fondo Social Europeo*
- k) *el fortalecimiento de la cohesión económica y social*
- l) *una política en el ámbito del medio ambiente*
- m) *el fortalecimiento de la competitividad de la industria de la Comunidad*
- n) *el fomento de la investigación y del desarrollo tecnológico*
- o) *el fomento de la creación y del desarrollo de redes transeuropeas*
- p) *una contribución al logro de un alto nivel de protección de la salud*
- q) *una contribución a una enseñanza y a una formación de calidad, así como al desarrollo de las culturas de los Estados miembros;*
- r) *una política en el ámbito de la cooperación al desarrollo*
- s) *la asociación de los países y territorios de ultramar, a fin de incrementar los intercambios y continuar en común el esfuerzo por el desarrollo económico y social*
- t) *una contribución al fortalecimiento de la protección de los consumidores*
- u) *medidas en los ámbitos de la energía, de la protección civil y del turismo*

**2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.**



***Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.***

***Artículo primero. Modificación del artículo 22.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.***

Se modifica el apartado 2 del **artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno**, que quedará redactado de la siguiente forma:

*2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley [...] se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. En todo caso, los anteproyectos de ley habrán de ser informados por la Secretaría General Técnica.*

***Artículo segundo. Modificación del artículo 24.1.b de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.***

Se añade un segundo párrafo en el apartado 1.b del **artículo 24 de la Ley 50/1997, del Gobierno**, con la siguiente redacción:

*En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.*

***Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.***

**TÍTULO IV.  
DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA Y LA POTESTAD NORMATIVA DEL  
GOBIERNO DE NAVARRA.**

**CAPÍTULO I.  
DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.**

***Artículo 52. Elaboración de los proyectos de Ley Foral.***

1. El procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley Foral, sin perjuicio de los trámites que legalmente tienen carácter preceptivo, se inicia en el Departamento competente por razón de la materia mediante la redacción de un anteproyecto, acompañado de la memoria o memorias y de los estudios, informes y documentación que sean preceptivos legalmente, incluidos los relativos a su necesidad u oportunidad de promulgación, un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo, y a la estimación del coste al que dará lugar.

**CAPÍTULO II.  
DE LOS DECRETOS FORALES LEGISLATIVOS.**

***Artículo 53. Decretos Forales Legislativos.***

2. Para elaborar los Decretos Forales Legislativos se seguirán, como mínimo, los trámites previstos en los apartados 1, 2 y 3 del **artículo 52 de esta Ley Foral**.

**CAPÍTULO IV.  
PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LAS DISPOSICIONES  
REGLAMENTARIAS.**

***Artículo 62. Informes y dictámenes.***

1. Los proyectos de disposiciones reglamentarias deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establecen en el mismo.

## 9. RECURSOS EN INTERNET

### Instituciones y Organismos internacionales

- ❏ ONU <http://www.un.org/>
- ❏ Mainstreaming de Género en Naciones Unidas (inglés)  
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>
- ❏ CEDAW <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- ❏ CEPAL - Unidad Mujer y Desarrollo – Comisión Económica para América Latina y el Caribe <http://www.cepal.org/mujer/>
- ❏ Unión Europea [http://europa.eu.int/index\\_es.htm](http://europa.eu.int/index_es.htm)
- ❏ Igualdad de Género Comisión Europea [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)
- ❏ Web de las estadísticas sensibles al género para Europa y Norte América (inglés) <http://www.unecce.org/stats/gender/web/genstats.htm>

### Instituciones y Organismos de igualdad

- ❏ Dirección General de la Mujer de Cantabria <http://www.mujerdecantabria.com>
- ❏ Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha <http://www.jccm.es>
- ❏ Dirección General de la Mujer de Castilla y León <http://www.jcyl.es>
- ❏ Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid <http://www.madrid.org>
- ❏ Institut Balear de la Dona <http://caib.es>
- ❏ Instituto Andaluz de la Mujer <http://www.juntadeandalucia.es/institutodela-mujer>
- ❏ Instituto Aragonés de la Mujer <http://portal.aragob.es>
- ❏ Instituto Asturiano de la Mujer <http://tematico.asturias.es/imujer>

- Instituto Canario de la Mujer <http://www.icmujer.org>
- Instituto Catalán de la Mujer / Institut Català de la Dona <http://www.gencat.net/icdona>
- Instituto de la Mujer <http://www.mtas.es/mujer/>
- Instituto de la Mujer de Extremadura <http://www.mujerextremadura.com>
- Instituto de la Mujer de la Región de Murcia <http://www.imrm.es>
- **Instituto Navarro para la Igualdad** <http://www.cfnavarra.es/inam>
- Instituto Vasco de la Mujer <http://www.emakunde.es>
- Servicio Galego de Igualdade <http://sgi.xunta.es>

### **Instituciones y organismos de la Comunidad Foral de Navarra**

- Gobierno de Navarra <http://www.navarra.es>
- Instituto de Estadística de Navarra <http://www.cfnavarra.es/estadistica/>
- Boletín Oficial de Navarra <http://www.cfnavarra.es/bon/bonidx.htm>

### **Universidades de Navarra**

- Universidad Pública de Navarra <http://www.unavarra.es/>
- Universidad de Navarra <http://www.unav.es/>
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (Centros Asociados: Pamplona y Tudela) <http://www.uned.es>