

GUÍA EQUAL SOBRE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

NOVIEMBRE DE 2004

ÍNDICE

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 COMPRENDER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 3 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – ALGUNOS PORMENORES RELATIVOS AL CONCEPTO Y A LOS TÉRMINOS
- 4 DEFINICIONES FORMALES
- 5 BREVE REPASO DE LA POLÍTICA DE LA UNIÓN EUROPEA Y DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 6 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – ALGUNAS CIFRAS.
- 7 EJERCICIO PRÁCTICO. COMPRENDER EL CONCEPTO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 8 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, UNA NORMA DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL.
- 9 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CICLO DE VIDA DE LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO
- 10 ANÁLISIS DE IMPACTO SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. DESCRIPCIÓN PASO A PASO PARA LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO.
- 11 EJERCICIO PRÁCTICO PARA LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO. PASOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 12 PUNTOS A CONSIDERAR. CÓMO TENER EN CUENTA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO.
- 13 CUESTIONES RELATIVAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE UN PROGRAMA EQUAL.
- 14 EJERCICIO PRÁCTICO. CUESTIONES RELATIVAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE UN PROGRAMA EQUAL.
- 15 PUNTOS A CONSIDERAR. CONSIDERACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PROGRAMA.
- 16 MODELO DE EVALUACIÓN RELATIVO A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS SOLICITUDES EQUAL, UN EJEMPLO.
- 17 PANORAMA DE AGRUPACIONES DE DESARROLLO EQUAL.
- 18 RECURSOS.

© Comisión Europea, 2004. Reproducción autorizada siempre que se reconozca la fuente. El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Comisión Europea.

Puede acceder a una versión electrónica de esta Guía en el sitio Internet EQUAL <http://europa.eu.int/comm/equal>

1 INTRODUCCIÓN

El porqué de esta guía

La integración de la perspectiva de género es una herramienta para comprender mejor las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en nuestras sociedades y para presentar estrategias apropiadas que permitan afrontarlas. El objetivo es lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Pero la expresión "gender mainstreaming" (perspectiva de género) ha creado mucha confusión. Se ha criticado por ser demasiado abstracta y difícil comprender, especialmente entre aquellas personas no anglófonas.

¿Qué significa realmente? ¿Cómo me beneficiaré como organización o incluso como persona?
¿Es sólo otro requisito administrativo que debo cumplir?

Esta guía pretende proporcionar algunas respuestas. Explica la integración de la perspectiva de género en términos simples y muestra los beneficios que puede proporcionar. También resalta que la integración de la perspectiva de género es un proceso.

El vínculo con la iniciativa comunitaria EQUAL

Esta guía se ha escrito teniendo en mente la iniciativa comunitaria EQUAL. Esto se debe a que la integración de la perspectiva de género es una parte integrante de EQUAL, que está explorando nuevas formas de abordar los problemas comunes a diversos tipos de discriminación y desigualdad.

En el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la integración de la perspectiva de género no es una opción. No es algo que se añada para que su solicitud sea más aceptable, diciendo por ejemplo "no discriminamos" o "tratamos a todos por igual" o "el nuestro es un proyecto de igualdad, por lo cual esto no puede aplicarse a nuestro caso" o que "hombres y mujeres trabajan juntos, por lo que no hay ninguna necesidad de abordar por separado sus necesidades respectivas".

Debería ser un principio rector para todos los socios de una Agrupación de Desarrollo, con independencia de la prioridad temática que hayan elegido, así como para los gestores del programa EQUAL.

La integración de la perspectiva de género no es un elemento adicional a otros factores que se deben tener en cuenta al planificar o ejecutar su Agrupación de Desarrollo como los relativos a la eficiencia financiera, la contabilidad, la transnacionalidad, la capacitación, la coordinación, etc. La guía ilustra cómo la integración de la perspectiva de género es una parte esencial de todos estos aspectos de la Agrupación de Desarrollo.

No puede afrontar las desigualdades sin tener en cuenta el concepto de integración de la perspectiva de género. Tanto en calidad de coordinador o de socio, deberá comprender de manera adecuada en qué consiste la integración de la perspectiva de género.

Esto le permitirá ganar tiempo y mejorar la calidad, pues podrá centrar mejor su Agrupación de Desarrollo, así como sus actividades y resultados.

¿Para quién es la guía?

La guía está destinada fundamentalmente a todos los participantes en programas nacionales EQUAL, ya sean Agrupaciones de Desarrollo, Estructuras de Apoyo Nacionales, Autoridades de Gestión, evaluadores nacionales y de Agrupación de Desarrollo, así como Comités de seguimiento y selección.

Por otra parte, puede ser útil a todos los/as particulares u organizaciones con interés en aprender más sobre la integración de la perspectiva de género y cómo aplicarla a efectos de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto.

¿Cómo utilizar esta guía?

Esta guía se ha diseñado para proporcionarle la máxima flexibilidad. Contiene una serie de notas informativas. Puede escoger y elegir las notas que considere necesarias. No tendrá que seguir las por orden o leerlas íntegramente.

Pueden agruparse del siguiente modo:

- Notas de información dirigidas a todos los lectores con información teórica y fáctica sobre la integración de la perspectiva de género, así como ejercicios prácticos para aumentar la comprensión de su organización y de su agrupación sobre la integración de la perspectiva de género.
- Notas de información específicamente relacionadas con las Agrupaciones de Desarrollo.
- Notas de información específicamente destinadas a las Estructuras de Apoyo Nacionales y a las Autoridades de Gestión.
- Notas de información con ejemplos de Agrupaciones de Desarrollo EQUAL y una lista de recursos.

No se desanime con esta tarea en cuestión. La integración de la perspectiva de género es un proceso. La guía puede ayudarle como punto de partida y le puede acompañar a medida que se vaya familiarizando con la integración de la perspectiva de género y el potencial enorme que tiene para que su Agrupación de Desarrollo sea más efectiva.

Los autores

La guía es el resultado de la labor del grupo de trabajo sobre integración de la perspectiva de género de la Comisión Europea creado en el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL que incluye a representantes de las Autoridades de Gestión y de las Estructuras de Apoyo Nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Un seminario de aprendizaje celebrado en Budapest en julio de 2004, organizado por la Comisión Europea, por el grupo de trabajo de integración de la perspectiva de género, acogido por la Autoridad de Gestión húngara, también proporcionó abundante material para la guía. La guía ha sido recopilada y redactada por Rebecca Franceskides.

2

COMPRENDER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los aspectos de la sociedad es crucial para un crecimiento y una democracia perdurables. También simboliza el nivel de madurez política alcanzado por una sociedad.

No obstante, este objetivo ambicioso está lejos de ser una realidad a pesar de los progresos sustanciales realizados durante los últimos 40 años impulsados por la Unión Europea.

La relación de las mujeres con el mercado laboral sigue dependiendo en gran parte de los hombres, ya sea como miembros de la familia, empleadores o incluso proveedores de crédito.

El mercado laboral sigue favoreciendo a los hombres frente a las mujeres y refleja y refuerza los papeles atribuidos a hombres y mujeres en el hogar, polarizando las divisiones existentes a pesar de que existen pruebas claras de que el modo de vida de la mayoría de las mujeres, y también de muchos hombres, ya no encaja con estos rígidos estereotipos.

Por ejemplo, la demanda de más equilibrio entre el trabajo y la vida familiar la formulan mujeres y hombres, pero sin embargo las políticas para conciliar estas dos áreas siguen centrándose, en gran parte, en las madres.

El fracaso a la hora de transformar la posición de las mujeres (y, por lo tanto, también de los hombres) ha conducido a los responsables políticos y en el ámbito de la igualdad a cuestionar el impacto de las políticas de igualdad de género. Se han dado cuenta de que las estructuras y prácticas de la sociedad y la relación entre mujeres y hombres exigen un replanteamiento radical para combatir las causas profundamente arraigadas y, a menudo, ocultas de la desigualdad. Esta herramienta se denomina la metodología de la integración de la perspectiva de género.

Desafiar la corriente principal

La integración de la perspectiva de género reconoce que las iniciativas dirigidas específicamente a las mujeres, que actúan a menudo en los ámbitos marginales de la sociedad, aunque necesarias, son insuficientes por sí mismas para desencadenar un cambio importante. Aunque muchas son innovadoras y benefician a las mujeres que participan directamente, no afectan de forma adecuada a la distribución de servicios o recursos de las políticas y proyectos generales, de modo que apenas inciden en la reducción o eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

La integración de la perspectiva de género cuestiona estas políticas y asignación de recursos generales. Reconoce una fuerte conexión entre la desventaja relativa de las mujeres y la ventaja relativa de los hombres. Se centra en las diferencias sociales entre mujeres y hombres: diferencias que son detectadas, que pueden cambiarse con el tiempo y que varían en cada cultura y entre diversas culturas.

Por ejemplo, el uso desigual del tiempo entre mujeres y hombres tiene un impacto directo en los modelos de trabajo y, en última instancia, en sus opciones de vida. El modelo típico retributivo del trabajo del hombre – empleo continuo a tiempo completo durante todo el ciclo de vida – impone una restricción en el presupuesto de tiempo familiar. Las mujeres aportan la flexibilidad.

Son las mujeres quienes reducen su horario de trabajo o abandonan sus carreras a tiempo completo en función de las necesidades familiares.

El resultado es que las mujeres siguen engrosando mayoritariamente las listas de personas desempleadas, mal pagadas, dedicadas a labores asistenciales, etc.

Valoración de la diferencia

La causa subyacente del problema radica en las estructuras sociales, las instituciones, los valores y las creencias que forjan y perpetúan el desequilibrio entre mujeres y hombres. No se trata de "añadir" a las mujeres a los diversos procesos, sino de remodelar estos procesos y así crear el espacio adecuado para la implicación de mujeres y hombres.

La integración de la perspectiva de género comienza con un análisis de la situación cotidiana de mujeres y hombres. Pone de manifiesto sus diferentes necesidades y problemas, asegurando que las políticas y las prácticas no estén basadas en suposiciones y estereotipos incorrectos.

También muestra que las mujeres y los hombres no son un grupo homogéneo. Además de su sexo, también su religión, su origen étnico, su educación, su incapacidad, su orientación sexual, su clase social, etc. les caracterizan, reforzando o dando lugar a otras desigualdades que deben abordarse en el marco de EQUAL.

Por ejemplo, una mujer con educación universitaria de clase media no comienza en la misma posición que una mujer de clase obrera con escasa preparación, especialmente si es además miembro de un grupo étnico minoritario. Aunque ambas puedan enfrentarse a la discriminación en el mundo laboral, sus necesidades son diferentes.

Los responsables políticos y los gestores de programas pueden asegurar mejores objetivos políticos, una aplicación más efectiva y mayor igualdad si tienen en cuenta las diversas situaciones de mujeres y hombres.

La igualdad puede equivaler a tratar a todas las categorías en los mismos términos (por ejemplo, cuando se trata de salarios) o de tratar a las categorías de modo diverso en reconocimiento de sus diferencias (maternidad).

Puede conducir a la introducción de acciones específicas dirigidas a mujeres o a hombres para afrontar desigualdades persistentes o cambiar políticas generales para acomodarse a diversas circunstancias.

La integración de la perspectiva de género puede abrir el camino hacia la búsqueda de un terreno común y satisfacer las necesidades de cada persona, como grupo y como individuo, evitando una visión del mundo definida única y exclusivamente por la cultura unilateral dominante.

Una parte del problema es que la igualdad se percibe a menudo como lucha entre un grupo, en este caso los hombres, que renuncia al poder y a las ventajas en favor de otro grupo, en este caso las mujeres.

El desafío real es mostrar que todos pueden beneficiarse de una sociedad más igualitaria basada en el reconocimiento de las diferencias, que aborde y valore las necesidades individuales y de grupo.

Análisis de dos enfoques

Un enfoque basado en la mujer considera que el problema es la falta de participación de las mujeres

Centro de atención: las mujeres.

Problema: la exclusión de mujeres.

Objetivo: un desarrollo más eficiente y efectivo.

Solución: Integrar a las mujeres en las estructuras existentes.

Estrategias: proyectos limitados a las mujeres, aumento en la productividad de las mujeres, ingresos y capacidad de gestionar la economía doméstica.

Un enfoque entre hombres y mujeres centrado en las personas

Centro de atención: relaciones entre mujeres y hombres.

Problema: relaciones desiguales que impiden el desarrollo equitativo y la plena participación de mujeres y hombres.

Objetivo: desarrollo equitativo en el que mujeres y hombres compartan la toma de decisiones y el poder, las oportunidades y recursos.

Solución: transformación de relaciones y estructuras desiguales; capacitación de las personas con desventajas y de las mujeres.

Estrategias: identificar y abordar las necesidades prácticas y estratégicas determinadas por hombres y mujeres para mejorar sus condiciones.

Fuente: Módulo formativo de análisis y planificación sobre integración de la perspectiva de género entre el personal del PNUD.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

- Comprender la integración de la perspectiva de género 2.3 -

3

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – ALGUNOS PORMENORES RELATIVOS AL CONCEPTO Y A LOS TÉRMINOS

Concepto

La integración de la perspectiva de género:

- No es una cuestión limitada a las mujeres.
- No se limita a mejorar el acceso o a equilibrar las estadísticas.
- No se refiere a obtener declaraciones bien redactadas.
- No pretende buscar a los culpables de las desigualdades existentes.
- No se limita a la adopción de medidas por parte de las mujeres.
- No se limita a que sólo las mujeres se beneficien de ello.
- No pone fin o reemplaza a las políticas de integración de la perspectiva de género y a los proyectos específicos dirigidos a mujeres u hombres.

La integración de la perspectiva de género:

- Se orienta a la reducción de la pobreza, al impulso del crecimiento económico y a la consolidación de la ciudadanía.
- Es un proceso dinámico diseñado para abordar las desigualdades potenciales y las prácticas de discriminación en contra de cualquier sexo.
- Se orienta hacia políticas económicas y sociales importantes que proporcionan recursos importantes.
- Es económicamente razonable, asegurando la actividad de mujeres y de hombres, utilizando el 100% de los recursos humanos productivos.
- Representa un paso adicional en la búsqueda de la igualdad.
- Reconoce que el género es una de las características más fundamentales de organización en la sociedad y afecta a nuestras vidas desde el momento de nuestro nacimiento.
- Presupone un reconocimiento de las identidades masculina y femenina.
- Reconoce la existencia de diferencias en las vidas de los hombres y de las mujeres y, por lo tanto, la diversidad de nuestras necesidades, experiencias y prioridades.
- Implica una voluntad de establecer una distribución equilibrada de las responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Necesita una acción política determinada y apoyo con indicadores y objetivos claros.
- No se produce de la noche a la mañana, es un proceso continuo.

La integración de la perspectiva de género implica:

- Que las diferencias entre mujeres y hombres nunca deben utilizarse como factor de discriminación.
- Un replanteamiento radical del funcionamiento de los mercados laborales y de su impacto en el empleo de mujeres y hombres.
- Cambios duraderos en la sociedad, transformando los papeles de los padres, las estructuras familiares y la organización del trabajo, la distribución del tiempo e incluso las prácticas institucionales.
- Remodelar la transferencia a políticas generales en lugar de añadir actividades para las mujeres marginadas.
- Una asociación entre mujeres y hombres para asegurar que ambos participen íntegramente en el desarrollo de la sociedad y se beneficien igualmente de los recursos de la sociedad.
- Responder a las causas profundas de la desigualdad y establecer acciones correctivas.
- Asegurar que las iniciativas no solamente respondan a las diferencias entre los sexos, sino que también intenten reducir las desigualdades entre los mismos.

- Conceptos y términos 3.1 -

- Plantear la pregunta correcta para determinar hacia dónde deben desviarse los recursos limitados.
- Prestar más atención a los hombres y a su papel en la creación de una sociedad más igualitaria.

La integración de la perspectiva de género comprende:

- diseño político;
- toma de decisiones;
- acceso a recursos;
- procedimientos y prácticas;
- metodología;
- aplicación;
- seguimiento y evaluación.

Los términos

Sexo: la diferencia biológica de carácter universal entre mujeres y hombres.

Género: las diferencias sociales o los diversos roles asignados a mujeres y hombres, roles que se aprenden a medida que crecemos, que cambian con el paso del tiempo y que dependen de nuestra cultura, origen étnico, religión, educación, clase social y el entorno geográfico, económico y político en que vivimos. Estos modelos de comportamiento establecen las pautas e influyen en quienes somos aparte de nuestro sexo. Por ejemplo, mientras que solamente las mujeres pueden generar el nacimiento (determinación biológica), la biología no determina quién educará a los niños (comportamiento de género) ni las tareas domésticas. Así pues, el género describe el conjunto de calidades y comportamientos esperados de los hombres y de las mujeres por sus sociedades y forma su identidad social. Una identidad que difiere de una cultura a otra y según los diferentes períodos de la historia.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: los diversos comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se valoran y favorecen igualmente y no dan lugar a consecuencias de distinta índole que refuerzan las desigualdades.

Correlaciones de género: las relaciones interdependientes entre mujeres y hombres. Esto implica que los cambios en las mujeres exigirán cambios en los hombres y viceversa.

Transferencia a políticas generales: las ideas, actitudes, prácticas o tendencias principales y dominantes. En este contexto, se consideran las opciones y se adoptan las decisiones que condicionan las opciones económicas, sociales y políticas. Es aquí donde se producen las realizaciones prácticas. La transferencia a políticas generales determina lo que obtienen unos y otros y proporciona un análisis razonado en cuanto a la asignación de recursos y oportunidades.

Integración de la perspectiva de género: lograr que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres forme parte de esta tendencia dominante (transferencia a políticas generales) en la sociedad de modo que las mujeres y los hombres se beneficien por igual. Significa analizar cada etapa de la política - diseño, ejecución, seguimiento y evaluación - con el objeto de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Análisis/ evaluación de impacto en la integración de la perspectiva de género: examina las políticas y las prácticas para garantizar que produzcan efectos igualmente beneficiosos para las mujeres y los hombres. Identifica la existencia y el alcance de las diferencias entre mujeres y hombres y las implicaciones de estas diferencias en áreas políticas específicas. Evalúa las políticas y prácticas para determinar si afectarán de modo diferente a mujeres y hombres con el fin de neutralizar la discriminación y generar igualdad. Para llevar a cabo este análisis se necesitan estadísticas e indicadores separados por sexo.

Acción específica/ positiva: favorece a grupos particulares de mujeres o de hombres y es necesaria como complemento de las políticas de integración de la perspectiva de género para suprimir las desigualdades identificadas o para afrontar problemas persistentes.

4 DEFINICIONES FORMALES

"La integración de la perspectiva de género no implica restringir los esfuerzos de fomento de la igualdad en la ejecución de las medidas específicas de ayuda a las mujeres, sino movilizar todas las políticas generales y las medidas específicamente destinadas a lograr la igualdad teniendo en cuenta, de forma activa y abierta en la etapa de planificación, sus posibles efectos en la situación respectiva de hombres y mujeres (perspectiva de género). Esto supone el examen sistemático de medidas y políticas, además de tener en cuenta sus posibles efectos a la hora de definir y ejecutar tales medidas y políticas".

"La consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en todas las políticas y acciones comunitarias: ésta es la característica básica del principio de "mainstreaming" que la Comisión ha adoptado. Esto no significa simplemente hacer que los programas o recursos comunitarios sean más accesibles para las mujeres, sino más bien la movilización simultánea de instrumentos jurídicos, recursos financieros y capacidades analíticas y organizativas de la Comunidad para introducir en todos los ámbitos el deseo de forjar relaciones equilibradas entre mujeres y hombres. A este respecto, es necesario e importante basar la política de igualdad entre mujeres y hombres en los análisis estadísticos adecuados sobre la situación de mujeres y hombres en las diversas áreas de la vida y en los cambios que se producen en las sociedades".

Comisión Europea. Comunicación: "Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actividades comunitarias" (COM (96) 67 final). En formato electrónico, solamente en francés.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

"La integración de la perspectiva de género es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de elaboración de políticas, de modo que la perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos niveles y en todas las etapas, por los agentes que participan normalmente en la formulación de normas".

Consejo de Europa, integración de la perspectiva de género: marco, metodología y presentación conceptuales de buenas prácticas. Estrasburgo. 1998.

http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-s-mS_2rev.asp#TopOfPage (1998)

La integración de la perspectiva de género es "... el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción prevista, incluida la legislación, las políticas o los programas, en cualquier ámbito y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres formen parte integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien de ellas por igual, evitando perpetuar la desigualdad. El objetivo último es lograr la igualdad de género.

Naciones Unidas. Comité Económico y Social, 1997.
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

5

BREVE REPASO DE LA POLÍTICA DE LA UNIÓN EUROPEA Y DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Durante muchos años se ha considerado que la igualdad es una cuestión que incumbe principalmente a las mujeres. Esta suposición parte de los políticos, los responsables de la toma de decisiones e incluso de las propias mujeres.

Años 70 – El período de los derechos individuales

La Unión Europea (UE) comenzó el largo camino del logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los años 70, aunque la norma de igualdad salarial ya se había adoptado en el Tratado de Roma de 1957.

La demanda de igualdad de trato dominó esta época que abordó el derecho del individuo a la igualdad.

En 1975, se adoptó la primera directiva europea de igualdad que comprendía la igualdad salarial.

A esto le siguió poco después, en el año 1976, una directiva sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. En 2002, esta ley de 1976 se consolidó y amplió para incluir una prohibición formal contra el acoso sexual.

Le siguieron otras directivas: igualdad de trato en los sistemas estatutarios de la seguridad social (1978); en los sistemas profesionales de la seguridad social (1986); para los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores (1986); en la baja por maternidad y las condiciones de salud y seguridad de las mujeres embarazadas y las madres lactantes (1992); en la organización de la jornada laboral (1993); en la baja parental y la baja por razones familiares (1996); en la carga de la prueba en asuntos ante los tribunales para facilitar la prueba de discriminación (1997); y en el trabajo a tiempo parcial (1997).

Las leyes de igualdad de trato fueron eficaces en la lucha contra la discriminación manifiesta, pero no suficientes para asegurar la igualdad. Su punto de partida era que las mujeres y los hombres deberían ser tratados en los mismos términos. Pero ya que las mujeres y los hombres no empiezan desde la misma posición, la igualdad de trato no condujo siempre a igual resultado. Las políticas aparentemente neutras produjeron resultados diversos.

Años 80 – El período de acción específica

En los años 80, se adoptaron las primeras acciones específicas/ positivas relacionadas con las desventajas experimentadas por las mujeres. Fue el comienzo de las políticas orientadas hacia las mujeres, en situación de marginación. Se centraron en las “carencias” de las mujeres, suponiendo implícitamente que el problema residía en las mujeres y que las mujeres debían cambiar.

La UE, reconociendo los defectos de la legislación en materia de igualdad de trato para abordar las diferencias entre mujeres y hombres, cofinanció acciones específicas para las mujeres, especialmente en el ámbito de la formación.

También adoptó una serie de recomendaciones y códigos de la UE de buenas prácticas en áreas como la educación y la formación; el cuidado de niños; la lucha contra el acoso sexual; la acción positiva; la discriminación en los medios de comunicación; y la mejora del acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Años 90 – El período de integración

Las acciones específicas en favor de las mujeres también demostraron ser una solución parcial. Prepararon a las mujeres para actuar en una cultura dominada por los hombres pero no la cuestionaron.

Esto condujo a un nuevo período, el de integración de la perspectiva de género, donde el centro de atención se desplazó a los propios sistemas y estructuras, a la relación entre mujeres y hombres y a sus necesidades individuales. Este planteamiento logró aceptación internacional durante la **IV** Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer celebrada en 1995 en Pekín.

La integración de la perspectiva de género reconoce que las estructuras existentes no son neutras, sino que favorecen a uno u otro sexo de diversos modos, unos más sutiles que otros. El resultado es que las políticas aparentemente no sexistas pueden, de hecho, reforzar las divisiones y, por lo tanto, generar mayores desventajas para las mujeres o los hombres.

Con la integración de la perspectiva de género se hizo un llamamiento para la adopción de políticas que se adaptasen a diversas circunstancias, aceptando que la edad, el origen étnico, la incapacidad o la orientación sexual, por ejemplo, también tienen implicaciones en la capacidad de una persona para competir en igualdad de condiciones.

La UE adoptó su planteamiento de integración de la perspectiva de género en 1996.

Al introducir este cambio, la Comisión Europea manifestó su deseo de aplicar un planteamiento de integrar la perspectiva de género en la planificación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y acciones de la UE para evaluar su impacto en mujeres y hombres.

En 1997, el Tratado de Ámsterdam confirmó la importancia de promover la igualdad de género y formalizó el compromiso respecto a la integración de la perspectiva de género.

6 INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – ALGUNAS CIFRAS

Está generalmente aceptado que las mujeres han experimentado una discriminación sistemática y permanente que se reproduce a sí misma, dando lugar a diferencias en el acceso de mujeres y hombres a los puestos de trabajo, a los recursos y al poder.

Esto se puede ver claramente en los progresos del mercado laboral durante las últimas dos décadas.

En la UE de los 15, desde los años 80 e incluso anteriormente, se ha producido una incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, que sin embargo no ha venido acompañada de una eliminación de la segregación sectorial, profesional o laboral. La mayor parte de las mujeres aún trabaja en un conjunto limitado de sectores y empleos, tiene una representación predominante en los trabajos a tiempo parcial, experimenta una exclusión importante de los cargos directivos, recibe una retribución inferior a la de los hombres, registra mayor índice de paro y está más expuesta al riesgo de la pobreza que los hombres.

La participación activa de las mujeres en el mercado laboral y la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida son claves para la competitividad, el crecimiento económico y la cohesión social de la UE. El objetivo de Lisboa de alcanzar un nivel de empleo femenino del 60% antes de 2010 sólo se alcanzará con más esfuerzos en el campo de la igualdad de género. Al menos 6 millones de mujeres deben incorporarse al mercado laboral antes de 2010 para satisfacer este objetivo.

Algunos datos:

Empleo

- Los índices de empleo de las mujeres han aumentado más que los de los hombres. Actualmente se sitúan en un 55,6% en comparación con la cifra inferior al 50% en la primera mitad de los años 90. No obstante, la diferencia con los hombres sigue siendo elevada: 17,2 puntos porcentuales por debajo del índice masculino en la UE-15 y 16,3 puntos porcentuales por debajo en la UE-25.
- La segregación profesional y sectorial por razón de género sigue siendo estable, pero alta. Existe un predominio de la mujer en la asistencia sanitaria y los servicios sociales, la educación, la administración pública y la venta minorista, mientras que hay un número desproporcionado de trabajadores masculinos dedicados a labores de técnicos, ingenieros, profesionales de las finanzas y directores. Aunque hay más mujeres que se incorporan a trabajos de alto nivel, los hombres todavía tienen el doble de posibilidades de ocupar posiciones directivas en comparación con las mujeres y más del triple de posibilidades de que sean directivos de alto rango. Un dato significativo es que hay un número menor de mujeres que hombres que asuman en su trabajo responsabilidades de supervisión y la diferencia es mayor entre los trabajadores de mayor edad.

Desempleo

- En la mayor parte de los Estados miembros, la tasa de desempleo sigue siendo más alta entre las mujeres que entre los hombres (1,8% más que el desempleo masculino en la UE-15 y 1,9% más en la UE-25) y las mujeres continúan siendo más vulnerables ante el desempleo y la inactividad económica que los hombres.

Salario

- Sigue existiendo una diferencia de retribución entre hombres y mujeres, sin duda una de las desigualdades más visibles a la que deben enfrentarse las mujeres en su puesto de trabajo. Por término medio, las mujeres en la UE perciben tan sólo un 84% del salario masculino: el 89% en el sector público y el 76% en el sector privado.
- A escala de la UE, las mujeres constituyen el 77% de los trabajadores peor pagados y los hombres el 23%. El riesgo de pobreza es un 3% superior en las mujeres que en los hombres.

Trabajo a tiempo parcial

- En el trabajo a tiempo parcial el nivel de participación de las mujeres es muy superior al de los hombres. En la UE-15, el 34% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, en la UE-25 es el 30%. En cambio, solamente el 7% de los hombres trabaja a tiempo parcial en la UE-15 y en la UE-25.

Trabajo y vida familiar

- Las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y familiar. Esto tiene un impacto en sus modelos de trabajo y limita sus oportunidades de desarrollar profesiones comparables a las profesiones medias de los hombres.
- Las mujeres con hijos trabajan 12 horas menos que los hombres con hijos en la UE-15 y 11 horas menos en la UE-25. También tienen un nivel de empleo 12,7 puntos porcentuales más bajo que las mujeres sin hijos.
- Los hombres con hijos tienen unos niveles de empleo 9,5 puntos porcentuales por encima de los hombres sin hijos.

Educación

- Las mujeres tienen más formación que los hombres. La diferencia entre mujeres y hombres con edades comprendidas entre 20 y 24 años que llegan al nivel de enseñanza secundaria es de 6 puntos porcentuales en la UE-15 y de 5 puntos porcentuales en la UE-25. Representan la mayoría de licenciados en la UE (55%) aunque sus opciones de estudio sigan aún modelos tradicionales estereotipados; en 2001, las mujeres representaban el 36% de los titulados en los campos de las Ciencias, las Matemáticas y la Informática y el 21% en los campos de la ingeniería.

Fuente: Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, Comisión Europea, 2004.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

7

EJERCICIO PRÁCTICO. COMPRENDER EL CONCEPTO DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es importante que su organización y todos sus socios entiendan de igual modo la integración de la perspectiva de género y tengan una visión común de lo que quieren lograr en su Agrupación de Desarrollo. Uno de los primeros pasos cruciales es definir lo que significa para ustedes.

Podría realizar este sencillo ejercicio para iniciar el debate en su organización y en su asociación.

Tenga en cuenta tres normas básicas de formación que deben contar con el acuerdo y apoyo de todos los participantes antes de empezar.

- Confidencialidad – Todo lo dicho durante las sesiones de grupo se mantiene en el grupo y no se debate fuera del mismo ni se permite que interfiera en la relación laboral normal.
- Un planteamiento no crítico – Se pueden realizar juicios de valor, pero no deben interferir con el proceso del grupo. Así, en caso de desacuerdo, escuche todos los puntos de vista sin cuestionarlos de inmediato. También significa que debe evitar interrumpir a un participante que esté hablando y que debe esperar a comprender lo que están diciendo.
- La responsabilidad compartida – el éxito de la sesión dependerá de la implicación activa todos los participantes; no pueden ser observadores pasivos.

En este ejercicio es importante mostrar la importancia de la integración de la perspectiva de género a los hombres, así como a las mujeres.

La desigualdad de oportunidades afecta de una manera más perceptible a las mujeres que a los hombres. Esto puede dar la impresión de que las mujeres serán el único sexo favorecido por la inversión en la integración de la perspectiva de género. No obstante, las desigualdades de género también tienen un efecto adverso – aunque diferente– en los hombres. La integración de la perspectiva de género nos permite centrarnos en estos efectos además de afrontar los efectos de la desigualdad de las mujeres. El hecho de que todos los participantes presten atención a esta cuestión es crucial para que su equipo esté dispuesto a llegar a un compromiso respecto a la igualdad. Incluya información sobre el modo de estructuración de la sociedad que conlleve resultados menos favorables para los hombres y ponga de relieve de qué modo la integración de la perspectiva de género puede dar lugar a acciones para remediar esta situación.

Por ejemplo:

- Muchos servicios de apoyo se adaptan a las mujeres y no hay alternativas u otro apoyo dirigido a los hombres.
- Podría ser más fácil para las mujeres asumir papeles en sectores tradicionales masculinos que para los hombres asumir papeles de mujeres, por ejemplo, en el sector asistencial.
- Inexistencia de baja de paternidad retribuida.
- Las exigencias de los puestos de trabajo continúan planteando dificultades a los hombres que desean asumir papeles parentales más activos y asistenciales.

- EJERCICIO PRÁCTICO –Contemplar la integración de la perspectiva de género 7.1 -

Paso 1

Para empezar el ejercicio, el moderador puede sugerir un tema (prohibición de fumar en los edificios públicos, huelgas de tren, etc.) y pedir al grupo que considere si tiene distinto impacto sobre las mujeres y los hombres y sobre diversos grupos de mujeres u hombres. Éste es un ejercicio preparatorio y debería ser rápido y divertido. Se puede pedir al grupo que discuta este tema en grupos de dos y que luego informen al respecto. ¿Podrían presentar una perspectiva de consideración de las diferencias de trato por razón de género en cualquier tema o aspecto de la vida?

Paso 2

Luego cada persona completará las siguientes tres declaraciones en tres hojitas adhesivas independientes:

1. Para mí, la integración de la perspectiva de género significa.....
2. No significa.....
3. Es necesaria porque....

Dedique un minuto a esta parte del ejercicio. Anote las primeras definiciones que lleguen a su mente. No se trata de una prueba ni de un concurso, sino de una ocasión para reflexionar.

Cuando todos hayan terminado, cada persona pegará su hojita adhesiva en la pared y la presentará al grupo. A medida que cada persona añada sus ideas, intente agruparlas. Se procederá luego a un debate completo para lograr una visión compartida y una comprensión común. Si el grupo es grande (más de 12 personas), puede mantenerse un primer debate en grupos más pequeños.

Otros puntos que se pueden considerar:

¿Pueden tratarse de igual manera a grupos diferentes con necesidades diferentes?

¿La igualdad significa tratar a todos por igual solamente cuando las demás cosas sean iguales?

¿Debería la igualdad reconocer y afirmar las diferencias entre mujeres y hombres?

¿Puede asumirse que las mujeres o los hombres son grupos homogéneos con idénticas necesidades?

¿Qué ocurre con el impacto de otros factores, como la edad, el origen étnico, la discapacidad o la orientación sexual, en las posibilidades que tienen mujeres y hombres de competir en igualdad de condiciones?

8

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, UNA NORMA DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

Como toda política de la Unión Europea (EU) en este ámbito, EQUAL también ha optado por una estrategia dual para abordar las desigualdades que afrontan las mujeres y los hombres.

- Los solicitantes de Agrupaciones de Desarrollo EQUAL deben cumplir con el requisito de integración de la perspectiva de género con independencia de la prioridad temática que hayan elegido. Es un ingrediente esencial de cada Agrupación de Desarrollo.
- Es también una prioridad específica del programa que fomenta acciones específicas para grupos de mujeres u hombres con objeto de combatir desigualdades persistentes.

La integración de la perspectiva de género es una herramienta, una estrategia de mejora de la calidad. Aumenta la calidad de su Agrupación de Desarrollo y le permite llegar con más facilidad a sus destinatarios previstos, abordando sus necesidades y expectativas.

Implica desde el primer momento un análisis del modo en que se están abordando las necesidades de todas las capas de población para asegurar que las Agrupaciones de Desarrollo no solamente eviten que se reproduzca la discriminación por razones de género, sino también que contribuyan activamente al objetivo general de igualdad entre mujeres y hombres.

La consideración de las diferencias de trato por razón de género se aplica incluso si su grupo destinatario estuviera dominado por un sexo, como en el caso de los trabajadores sanitarios o de los ingenieros. Su análisis puede abordar por qué las mujeres o los hombres dominan el sector y tratar las barreras que impiden a mujeres u hombres, o a grupos de mujeres u hombres, participar de forma igualitaria.

Tanto si está ofreciendo subvenciones a nuevos negocios, se dedica a la formación continua, a la rehabilitación, a la asistencia a exdelincuentes o a minorías étnicas, es aplicable la integración de la perspectiva de género. Esto se debe a que los interesados y participantes no son un grupo homogéneo. Incluye a hombres y mujeres con necesidades y expectativas diferentes. Puede orientar mejor sus servicios si analiza primero estas necesidades y el mejor modo de satisfacerlas.

ALGUNOS EJEMPLOS

Fondos de puesta en marcha empresarial para personas en paro o inactivas

Hay pruebas evidentes de que las finanzas empresariales no llegan a los grupos y ámbitos vulnerables. ¿Cómo puede generar la misma capacidad financiera entre las mujeres y los hombres de los diversos grupos con los que está tratando? ¿Se enfrentan a las mismas barreras a la hora de acceder a los fondos? ¿Cuál es su actitud respecto al riesgo? Por ejemplo, las subvenciones mínimas ofrecidas no pueden ser demasiado altas si quieren atraer a las mujeres. Esto se debe a que muchas mujeres buscan cantidades más pequeñas para la puesta en marcha, lo que podría estar relacionado con su actitud respecto al riesgo y su tendencia de infrafinanciar la puesta en marcha de sus empresas. Pero podría también explicarse por su situación familiar, el número de hijos o parientes de más edad que dependan de ellas.

Mantener a los trabajadores más tiempo en el empleo

La gestión de la edad se ha convertido en un problema candente en los ámbitos nacional y europeo. Puede que desee abordar las barreras inmediatas y actuales de los trabajadores de mayor edad: motivación, formación, nuevas modalidades de trabajo o bien considerar estrategias de recursos humanos a más largo plazo y prácticas de gestión relativas a la edad. Hay muchas diferencias entre mujeres y hombres de más edad, su antigüedad al final de su carrera, niveles de formación diferentes, pensiones y rentas más bajas. ¿Cómo tomará esto en consideración al desarrollar su Agrupación de Desarrollo? ¿Cómo apoyará a mujeres y hombres y aprovechará al máximo sus opciones?

Facilitar el acceso al mercado laboral de las personas desfavorecidas

Desea preparar a mujeres y hombres desfavorecidos para el mundo del trabajo. ¿Ha pensado cómo atraerá su sistema de inserción a mujeres y hombres por lo menos en la misma proporción que la presencia de los mismos en el grupo destinatario total? ¿Cómo dirigirá su publicidad a mujeres y hombres? ¿Cómo asegurará un afianzamiento similar de mujeres y hombres en el empleo una vez que hayan superado el proceso de inserción? ¿Debe tomar medidas específicas con los empleadores para asegurarse de que las mujeres y los hombres encuentren los trabajos adaptados a sus cualificaciones? ¿Deberá adoptar diversas medidas de apoyo para acompañar a mujeres y hombres en este proceso?

Suprimir la segregación en el trabajo

Usted desea influir en los sectores de la construcción y de la ingeniería, vetados a menudo a las mujeres. ¿Cómo preparará a las mujeres para incorporarse a estos sectores? ¿Qué hará con respecto a los empleadores? ¿Son todos hombres? ¿Cómo se acercará a ellos? ¿Cómo abordará la cultura de trabajo en estos sectores para asegurar su apertura a mujeres y hombres? ¿Cómo actuará en cuanto a la orientación de su carrera? ¿Necesitan mujeres y hombres las mismas medidas de apoyo? ¿Cómo hará esta profesión más atractiva para las mujeres?

Regeneración de zonas urbanas

Su Agrupación de Desarrollo está tratando problemas de desempleo en las áreas de centro urbano: desempleo, pobreza, falta de servicios, inseguridad. Desea crear puestos de trabajo mediante instalaciones asistenciales dirigidas a los parados de larga duración. Se espera que la mayoría de sus candidatos sean mujeres. ¿Cómo accederá a los hombres y les animará a implicarse? ¿Qué estructuras de apoyo debe establecer para cubrir sus necesidades? ¿Cómo asegurará que la prestación de servicios alcance a las mujeres así como a los hombres?

Ayuda a agricultores en peligro

Desea proporcionar ayuda a agricultores y formarlos en nuevas cualificaciones. Un análisis de diferencias de trato por razón de género muestra que la mayor parte de los agricultores profesionales son hombres y la mayor parte de las mujeres son cónyuges colaboradores. Los papeles que desempeñan son diferentes, así como su situación y su implicación en la comunidad. Sin este análisis, las mujeres de los agricultores habrían sido invisibles. ¿Cómo abordará las necesidades de hombres y mujeres para asegurar que se benefician por igual de su Agrupación de Desarrollo?

Creación de actividad por cuenta propia o empresarial para los parados

¿Considera un hombre en paro la creación de una empresa con el mismo carácter y confianza en sí mismo que una mujer en paro? ¿Tienen las mismas necesidades de apoyo y la misma disponibilidad en términos de jornada laboral? ¿Cómo abordar el cuidado de los hijos u otras responsabilidades? ¿El mundo empresarial los contempla de igual modo? ¿Cómo atenderán sus servicios a estas diversas necesidades?

Fomento de las oportunidades de trabajo para solicitantes de asilo

¿Cuál es el porcentaje de mujeres en el grupo destinatario de solicitantes de asilo? Detecte las posibles barreras a la participación de mujeres en acciones de formación y acompañamiento. ¿Siguen las mujeres solicitantes de asilo los mismos cursos de formación que los hombres? Si no es así, ¿por qué?

Mejora de la posibilidad de empleo de inmigrantes y grupos étnicos

La situación de las mujeres inmigrantes o de grupos minoritarios étnicos tales como los gitanos puede ser muy diferente a la de sus hombres. Pueden estar situadas en la parte inferior de la escala de desventajas y tener que afrontar dificultades múltiples. ¿Cómo se acercará a estos grupos? ¿Cómo aumentará la conciencia de los empleadores respecto a sus diferentes necesidades?

Discapacidad

Desea aumentar las posibilidades de empleo de personas discapacitadas. ¿Se ha planteado si las mujeres y los hombres discapacitados tienen las mismas necesidades y expectativas? ¿Debe introducir diversas estrategias para mujeres y hombres en su Agrupación de Desarrollo cuando se trata de la contratación y selección de personal, de la sensibilización ante la discapacidad y de la evaluación ambiental?

Responsabilidad social corporativa

Puede buscar nuevas maneras de motivar a las pequeñas empresas para desempeñar un papel activo en la integración de grupos desfavorecidos. De nuevo, ¿ha considerado el perfil de género de estos empleadores y de sus empleados actuales? ¿Cuántos son hombres y cuántos mujeres? ¿Qué clase de trabajos están ofreciendo? ¿Todas las personas desfavorecidas necesitan el mismo nivel de apoyo? Si hay diferencias, ¿cómo las ha afrontado su Agrupación de Desarrollo?

Promover una mano de obra más diversificada

Desea la apertura del mundo laboral haciendo que los empleadores sean conscientes de los efectos positivos de las estrategias de diversidad en su actividad empresarial. Por ejemplo, reducción del estrés, menor fluctuación del personal y reducción del absentismo, mejor imagen corporativa y diversificación de los servicios. ¿Son tales políticas no sexistas? ¿Hay diferencias entre mujeres y hombres? ¿Cómo pueden aprender los empleadores a valorar la diferencia? ¿Qué puede hacer para que estas nuevas prácticas de trabajo tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y de los hombres?

Orientación sexual

¿Ha contemplado cómo influye la orientación sexual en las opiniones de lo que es femenino y lo que es masculino en el entorno laboral? ¿Hay ciertos trabajos vetados a las mujeres o a los hombres a causa de su orientación sexual? ¿Las mujeres y los hombres se enfrentan a la discriminación laboral por causa de su orientación sexual? ¿Afrontan los mismos niveles de discriminación?

INFORMACIÓN SOBRE EQUAL

El sitio web EQUAL y la base de datos común EQUAL (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL relativo a CIRCA:

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

9

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CICLO DE VIDA DE LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO

La integración de la perspectiva de género consolidará la eficacia de su Agrupación de Desarrollo. Deberá descubrir el impacto de su Agrupación de Desarrollo en diversos grupos para poder determinar si produce un efecto nocivo, incluso involuntario. No es una cuestión de "cuántas mujeres deben participar" sino de determinar "de qué modo el nuevo planteamiento probado con la iniciativa comunitaria EQUAL reduce las disparidades entre mujeres y hombres".

Recuerde que la integración de la perspectiva de género implica la inclusión de las mujeres, pero no implica excluir a los hombres. Por el contrario, significa que deben participar más hombres en la búsqueda de soluciones.

Como Agrupación de Desarrollo EQUAL, se espera que alcance el máximo nivel de igualdad en toda su labor. Deberá mostrar cómo se ha planteado la igualdad en:

- el establecimiento del equipo de su Agrupación de Desarrollo;
- su diseño y aplicación de la Agrupación de Desarrollo;
- sus métodos de trabajo, como empleador y también como proveedor de servicios;
- y en los objetivos e indicadores que haya establecido para saber si se han cumplido sus previsiones en cuanto a igualdad de oportunidades.

Integración de la perspectiva de género en su agrupación

Una voluntad política al máximo nivel

El nivel máximo de todas las organizaciones de su Agrupación de Desarrollo debe estar comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres. Esto puede plasmarse en una declaración incluida en el acuerdo de la agrupación.

Compromiso de todos los socios

Todos los socios deben dar su apoyo a la igualdad de género incluso si una organización asume el liderazgo. Demuestre de qué modo su Agrupación de Desarrollo está comprometida con la igualdad en todas las áreas de su trabajo. Explique las implicaciones de este compromiso con todo su personal incluidos los voluntarios, sus socios, partes interesadas y participantes. Asegúrese de que la igualdad de género figura de forma prominente en todas sus reuniones de socios para supervisar los progresos e introducir los cambios oportunos.

Definición compartida de la igualdad de género

Deberá explorar en el contexto de su agrupación lo que se entiende por igualdad de género y por integración de la perspectiva de género. Hay mucho material que puede ayudarle a comprender mejor los términos. Puede realizar el ejercicio de esta guía (véase la nota 11) y consultar la lista de control de los puntos que deben tenerse en cuenta (véase la sección 12). Deberá lograr una visión compartida antes de iniciar su Agrupación de Desarrollo.

Desarrollo de capacidades

Todas sus organizaciones asociadas deben tener conocimientos básicos sobre la integración de la perspectiva de género y un plan de cómo aplicarla en su trabajo diario. Tal es el caso incluso si confía la capacitación sobre integración de la igualdad de género a especialistas externos o al conocimiento de un socio de la Agrupación de Desarrollo. Podría introducir elementos de formación y desarrollo profesional para mejorar el conocimiento, la comprensión y el comportamiento de su Agrupación de Desarrollo.

Métodos de trabajo

Sus métodos de trabajo tendrán que mostrar una sensibilización ante la igualdad de género.

Para cada organización de su Agrupación de Desarrollo, esto significa:

- Estudiar la composición de su personal. ¿Cuántas mujeres y hombres hay, en qué niveles y áreas de la responsabilidad? Podría plantear objetivos relacionados con la igualdad para la integración y distribución de personal y la pertenencia a la asociación.
- ¿La capacidad para comprender las cuestiones de igualdad de género constituye un requisito de empleo? ¿Proporciona formación relativa a la igualdad de género al personal recientemente incorporado carente de tales conocimientos?
- ¿Ofrece unas condiciones laborales flexibles a las mujeres y hombres del personal? ¿Cuántos se han acogido a esta flexibilidad laboral? ¿Existe un patrón de género?
- ¿Se asegura la igualdad salarial entre el personal y la igualdad de oportunidades para recibir formación y acceder a la promoción profesional en la organización?
- ¿Evalúa las cualificaciones y los conocimientos del personal para determinar las necesidades de formación? ¿Se proporciona formación sobre igualdad de género a todo el personal?
- ¿Los objetivos de control del factor de igualdad de género se incluyen en las valoraciones generales del rendimiento del personal?
- ¿Cómo organiza las reuniones de su Agrupación de Desarrollo? (composición, tiempo de intervención y niveles de responsabilidad, cuándo se celebran, etc.)
- ¿Las cuestiones de igualdad de género se tienen en cuenta en sus licitaciones de bienes y servicios? Por ejemplo, puede garantizar que sólo compra a empresas que practican la igualdad de género.
- ¿Ha desarrollado asociaciones con organismos de igualdad para aumentar el conocimiento y la experiencia sobre las estrategias de igualdad?

En su prestación de servicios, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- ¿Ha analizado cuántas mujeres y cuántos hombres tienen acceso a sus servicios o han participado en sus actividades a cada nivel? ¿Existe un patrón establecido?
- ¿Sus procedimientos de contratación de personal tienen en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres? (campañas de publicidad, folletos de información, procedimientos de selección)
- ¿Aplica medidas que reconocen, respetan y cubren las diversas necesidades de sus grupos destinatarios? ¿Cómo detecta sus necesidades específicas y cómo satisface tales necesidades?

Implicación de organismos de igualdad y de otros grupos representativos en su trabajo

Los organismos nacionales y regionales de igualdad son recursos valiosos. Pueden asesorar de forma útil y oportuna en todas las etapas de su Agrupación de Desarrollo. Asimismo, consulte y fomente la participación de organizaciones representativas de diversos grupos destinatarios, lo cual requerirá una política dinámica. Examine sus mecanismos de consulta para asegurar que puedan participar.

Gestión de la igualdad en su Agrupación de Desarrollo

Podría designar a un "referente" de igualdad para ayudarle a gestionar la igualdad en el contexto de su Agrupación de Desarrollo y para proveer a otros miembros la información pertinente procedente de artículos, progresos políticos, guías, etc. Integre sistemáticamente el tema de la igualdad de género en todas las reuniones de su Agrupación de Desarrollo para evaluar los progresos. También puede crear un grupo de trabajo en la Agrupación para desarrollar y supervisar la igualdad. Invite a organizaciones externas a hacer aportaciones a este grupo.

Presupuesto adecuado

Tendrá que establecer un presupuesto adecuado para cubrir los costes de la integración de la perspectiva de género en su organización y sus servicios. Por ejemplo, puede que necesite adquirir servicios de expertos externos, organizar la toma de conciencia y la formación relativa a la igualdad de género, desarrollar herramientas de análisis sobre igualdad de género adaptadas a su Agrupación de Desarrollo, organizar la consulta y la participación de las partes interesadas, asegurar el seguimiento y la evaluación y medir los resultados del impacto.

Integración de la perspectiva de género en su Agrupación de Desarrollo

Los siguientes pasos son elementos esenciales de cualquier herramienta eficaz de planificación. Son compatibles con el módulo de herramientas sobre planificación, seguimiento y evaluación de la agrupación, basadas en la Metodología del Marco Lógico, disponible en el sitio web de EQUAL.

Análisis del contexto

Cualquiera que sea su tema prioritario, deberá examinar los problemas específicos con que se enfrentan las mujeres y aquellos con que se enfrentan los hombres en:

- el grupo destinatario pertinente;
- la zona geográfica;
- el sector.

Esto se denomina análisis o evaluación de impacto en la integración de la igualdad de género. Si desea cumplir las normas sobre igualdad de EQUAL, deberá emprender este análisis antes de incorporarse a la fase de planificación de su Agrupación de Desarrollo.

Para ayudarle en esta tarea, se incluye aquí una guía paso a paso (véase la nota 10) donde se sugiere la clase de preguntas que deberá formular para identificar y responder a las diversas situaciones y necesidades de mujeres y hombres.

Cuidese de evitar las generalizaciones. Por ejemplo, que las mujeres se beneficiarán automáticamente de una intervención propuesta, que los datos y estadísticas globales plantean un panorama exacto de la vida de las mujeres o que lo que funciona para los hombres funcionará automáticamente para las mujeres.

Podría establecer un pequeño grupo de mujeres y hombres que cuenten tanto con cualificaciones sobre la integración de la perspectiva de género como con otras cualificaciones pertinentes con el área temática de su Agrupación de Desarrollo. Podría identificar con ellos dónde encontrar los datos para hacer su análisis y cómo recopilarlos.

Para el análisis, primero tendrá que identificar y recopilar las estadísticas desglosadas por sexo disponibles. A la vista de las mismas, dispondrá de los conocimientos más tangible y menos discutibles que puede obtener sobre la situación de mujeres y hombres.

Además, indague otros hechos e informaciones sobre el asunto abordado. Puede utilizar estadísticas locales y nacionales o informes de investigación. Intente detectar cualquier patrón de desigualdad.

Deberá disponer de este material de base para asegurarse de no depender en exceso de opiniones y especulaciones. Si no consigue encontrar la información, puede elaborar sus propios cuestionarios para identificar los patrones de participación y discriminación. Puede describir las limitaciones de datos que afronta en su solicitud y, cuando sea posible, asignar financiación para lograr soluciones prácticas.

Consulte a las mujeres y hombres que sean participantes potenciales de su Agrupación de Desarrollo para saber aquello que consideran como problemas más apremiantes.

Identifique otras partes interesadas tales como instructores, organismos de apoyo, organismos oficiales de igualdad, empleadores, sindicatos, organizaciones de investigación y ONG que trabajen en su área temática elegida. Considere cómo valoran la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Pueden ayudar a lograr el objetivo de igualdad de su Agrupación de Desarrollo?

Consulte a todas las partes interesadas que pueda y considere necesario. Consulte siempre a los organismos oficiales de igualdad y a las ONG que trabajen en el área temática elegida.

La apertura de la consulta le ayudará a obtener un panorama exacto y a asegurar el apoyo a su Agrupación de Desarrollo por un público más amplio que el de sus socios. Puede incluso que algunas de estas organizaciones puedan desempeñar un papel clave en el logro del cambio y en difundir los resultados de su Agrupación de Desarrollo.

También identifica a las organizaciones que pueden tener una posición clave en su área de intervención pero que no están convencidas de los argumentos de la integración de la perspectiva de género. Puede decidir incluir la sensibilización dirigida a las mismas en su Agrupación de Desarrollo o incluso atraerlas a su asociación atribuyéndoles un papel en alguno de sus comités, por ejemplo.

Planificación de su Agrupación de Desarrollo

Una vez finalizado su análisis, estará en condiciones de iniciar la fase de planificación de su Agrupación de Desarrollo. Tendrá que observar las características y forma de su acción y tomar decisiones sobre:

- la zona geográfica;
- el campo sectorial y temático;
- los objetivos específicos de la Agrupación de Desarrollo;
- las soluciones y los resultados previstos. ¿Qué mejoras desea llevar a cabo? ¿Cuáles son los beneficios esperados para sus grupos destinatarios? ¿Qué resultados prácticos pretende obtener?;
- las actividades previstas y su calendario;
- las funciones y las responsabilidades de cada socio en su Agrupación de Desarrollo y de otras partes interesadas identificadas;
- los recursos: humanos, financieros, logísticos y organizativos.

Defina claramente sus objetivos específicos de género y fije los objetivos e indicadores .

Los objetivos plantean lo que desea lograr. Recuerde que deben ser específicos, mensurables, alcanzables, realistas y tener un calendario claro (SMART). Establezca sus objetivos a un nivel que considere accesible pero al mismo tiempo sea ambicioso.

Los indicadores miden las realizaciones que ha previsto para la Agrupación de Desarrollo. Pueden ser cuantitativos (cifras totales, porcentajes, etc.) y cualitativos (basado en juicios y opiniones personales).

Puede encontrar los datos cuantitativos necesarios en las estadísticas oficiales y en los expedientes administrativos. Por lo que respecta a los datos cualitativos, deberá recabar opiniones personales, por ejemplo, a través de grupos de debate y de la evaluación, así como de la simple observación.

Para desarrollar sus indicadores, deberá decidir:

- lo que quiere que mida el indicador;
- la información que necesitará para poder realizar esta medición;
- dónde y cómo puede recopilar esta información.

Por ejemplo, si el objetivo específico de la Agrupación de Desarrollo es facilitar el acceso al empleo de personas excluidas del mercado laboral, el objetivo específico de género podría ser garantizar la igualdad de acceso entre mujeres y hombres excluidos del mercado laboral. Uno de los objetivos podría ser aumentar el nivel de concienciación del 70% de los empleadores clave de su localidad respecto a la importancia de disponer de una mano de obra equilibrada en términos de género en el plazo de los primeros cinco meses de la Agrupación de Desarrollo. El indicador podría ser las tasas masculinas y femeninas de inserción y retención laboral en estas empresas.

Formule sus objetivos como situación deseada y futura. Por ejemplo, "facilitación de la igualdad de acceso de mujeres y hombres".

Sea realista al fijar estos objetivos. Hablar de "igualdad de acceso garantizada para mujeres y hombres" sería exagerar lo que la Agrupación de Desarrollo puede lograr.

Considere cada una de sus actividades previstas desde un ángulo igualitario. Asegúrese de que, ya sean específicas o generales, todas las actividades reduzcan las desigualdades y promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Al elaborar su presupuesto, asegúrese de que ha asignado suficientes recursos para su trabajo sobre igualdad. Los asesores se plantearán si su presupuesto es realista para resolver las promesas de igualdad formuladas. Esto podría implicar costes de atención infantil, formación relativa a la igualdad de género para su personal y el personal de sus organizaciones asociadas, apoyo a los costes de transporte de su grupo destinatario, prestación de servicios de apoyo adicionales, actividades de sensibilización, etc.

Realización de su Agrupación de Desarrollo

Al llevar a cabo su Agrupación de Desarrollo, asegúrese de que todos sus socios tengan conocimientos adecuados sobre integración de la igualdad de género para comprender y ejecutar este aspecto de su asociación. ¿Puede organizar una jornada de formación utilizando parte de los ejercicios de esta guía? ¿Puede contar con instructores externos? Incluya este coste en su presupuesto.

Sin una comprensión compartida de la integración de la perspectiva de género, le resultará difícil mantener la perspectiva de igualdad de género en su Agrupación de Desarrollo.

Seguimiento de su Agrupación de Desarrollo

El seguimiento le permitirá comparar los progresos de la Agrupación de Desarrollo y el grado de cumplimiento de los objetivos, así como orientar las decisiones sobre los elementos que deban cambiarse o mejorarse.

Recuerde identificar los datos que le ayuden a medir aspectos de su Agrupación de Desarrollo que puedan revisarse mientras dure la misma y ajustarse en caso de necesidad. En caso contrario, es una pérdida de tiempo y de recursos.

Deberá prever personal y sistemas para analizar los datos e incorporar los resultados en sus procesos de toma de decisiones.

Puede supervisar, por ejemplo:

- ¿Cuántas mujeres y hombres han participado hasta la fecha en las diversas actividades de la Agrupación de Desarrollo?.
- Si participa un número de mujeres (u hombres) inferior a lo previsto, ¿cuáles son las causas?
- ¿Qué medidas de rectificación puede tomar?
- ¿Hay diferencias en los resultados de las mujeres y de los hombres participantes? En caso afirmativo, ¿por qué? ¿Qué medidas de rectificación puede tomar?
- ¿Se han beneficiado igualmente las mujeres y los hombres participantes? En caso negativo, ¿por qué no? ¿Qué medidas de rectificación puede tomar?
- ¿Cómo ha desarrollado y consolidado de manera eficaz la capacidad de integración de la perspectiva de género en su asociación?

Evaluación de su Agrupación de Desarrollo

La evaluación le ofrece una oportunidad de mejora. Le ayuda a comprobar si ha realizado un buen trabajo y ha logrado las diferencias esperadas.

Su evaluación debe cubrir:

- **La pertinencia:** ¿En qué medida la Agrupación de Desarrollo ha satisfecho las necesidades y expectativas de las mujeres y de los hombres participantes?
- **La eficacia:** ¿Quién se ha beneficiado de la Agrupación de Desarrollo? ¿Se trata de un grupo distinto a los beneficiarios originales? En caso afirmativo, ¿cómo y por qué? ¿Ha cambiado la proporción de mujeres y hombres entre los beneficiarios? ¿Las mujeres y los hombres se han beneficiado por igual? ¿Ha habido efectos negativos no deliberados? En caso afirmativo, ¿en qué medida han afectado a las mujeres y a los hombres?

- **El impacto:** Como consecuencia de la Agrupación de Desarrollo, ¿qué cambios pueden observarse en la situación de mujeres y hombres?
- **La eficiencia:** ¿Ha aprovechado plenamente la Agrupación de Desarrollo el potencial de las mujeres y de los hombres? ¿Se han distribuido equitativamente entre mujeres y hombres los medios y resultados?
- **La continuidad:** ¿Se mantendrán los resultados una vez que haya finalizado la Agrupación de Desarrollo?

Tanto para el seguimiento como para la evaluación, una fuente importante de información son sus participantes, que pueden:

- supervisar la participación y los niveles absentismo, así como cualquier queja o agravio;
- organizar entrevistas y testimonios de sus experiencias, debates en grupo, encuestas, cuestionarios y sesiones informativas confidenciales;
- realizar visitas e inspecciones in situ.

Es importante también organizar entrevistas y grupos de debate con personas clave identificadas en el análisis de su Agrupación de Desarrollo.

Difusión e integración

En el contexto de la iniciativa comunitaria EQUAL, deberá identificar, difundir e integrar las buenas prácticas de su Agrupación de Desarrollo. Esto significa que su difusión debe mostrar las nuevas ideas y los planteamientos desarrollados por su Agrupación de Desarrollo y sus implicaciones para la política y la práctica general.

Considere cómo resaltar los éxitos de su Agrupación de Desarrollo en el ámbito de la integración de la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Cómo mostrará lo que funcionó y lo que no funcionó para usted? ¿Cómo presentará las pruebas de las buenas prácticas relativas a la integración de la perspectiva de género?

Planifique sus actividades de difusión e integración desde un principio. Examine si las mujeres y los hombres a los que quiere dirigirse responden de distintas maneras al mismo mensaje. ¿Leen diversas publicaciones o miran o escuchan medios de comunicación diferentes?

Recuerde que todas sus actividades de difusión deben respetar, promover y contribuir activamente a la igualdad de género. Asegúrese de que tanto las mujeres como los hombres sean los protagonistas de sus actividades de difusión e integración. Utilice un lenguaje e imágenes positivas que combatan los estereotipos por razón de sexo.

Asegúrese de que tanto las mujeres como los hombres estén representados por igual en los papeles activos de sus publicaciones (boletines, folletos sobre buenas prácticas, informes/ estudios, página web) y en entrevistas, documentales, editoriales, artículos de opinión, etc. Incluya siempre apartados de noticias sobre igualdad de oportunidades en sus diversas publicaciones y sitios web.

10

ANÁLISIS DE IMPACTO SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. DESCRIPCIÓN PASO A PASO PARA LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO

Paso 1 - Considere la representación y la participación

Esto implica una descripción cuantitativa. La cuestión es: cuántas mujeres y cuántos hombres.

- ¿Cómo afecta mi propuesta a la vida cotidiana de mujeres y hombres en general o a los grupos definidos por su edad, discapacidad, origen étnico, etc.?
- ¿Hay una proporción distinta de mujeres y hombres en el grupo destinatario?
- ¿Cuáles son sus características?
- ¿Cuál es la representación de mujeres y hombres en los organismos de toma de decisiones a diversos niveles? ¿Qué efectos produce esto?

Paso 2 - Considere el acceso a recursos

Examine cómo se distribuyen los recursos clave entre mujeres y hombres para considerar si hay diferencias significativas. Los recursos no se limitan al dinero. Incluyen:

- Tiempo: el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a actividades productivas (tales como trabajo remunerado y no remunerado, interrupciones en la carrera profesional), actividades reproductivas (tareas de atención a los niños y domésticas), labores comunitarias (asociaciones, trabajo de tipo político) y tiempo individual (deporte, ocio, realización personal).
- Información: relativa a trabajos, formación, posibilidades de financiación, creación de empresa, trabajo y legislación sobre igualdad.
- Dinero y poder económico: dependencia e independencia financieras, ingresos privados.
- Educación y formación: niveles y sectores y su incidencia en las tendencias del mercado laboral.
- Trabajo y carrera profesional: la distribución de mujeres y hombres por sector, cargo, nivel, posición de responsabilidad y tipo de empleo (contrato definido, por horas, a tiempo completo), el porcentaje de mujeres y de hombres desempleados, de desempleados de larga duración y de interrupciones en la carrera profesional, de buscadores de trabajo, de trabajadores autónomos y de gerentes de empresa.
- TI y comunicación: acceso a internet, formación en procesos informatizados, porcentaje de mujeres y hombres en negocios informatizados y el impacto respectivo de estas tecnologías en negocios y profesiones tradicionalmente masculinos o femeninos.
- Servicios sociales: acceso y uso por mujeres y hombres de servicios sociales, incluyendo atención sanitaria, vivienda, cuidado de niños, servicios de apoyo familiares y el cuidado de personas a cargo. La adecuación de estos servicios a las necesidades.
- Movilidad: porcentaje de mujeres y de hombres que utilizan transporte público, acceso a coches privados, adecuación de los servicios a las necesidades.

Paso 3 – Considere los derechos y las normas y los valores sociales

En cuanto a los derechos, compruebe leyes, reglamentos y normas vigentes. ¿Discriminan directa o indirectamente a mujeres u hombres?

En cuanto al impacto de las normas y los valores sociales, considere:

- ¿Hay generalizaciones de lo que hacen mujeres y hombres en el área en cuestión? ¿Cómo influyen éstas en los papeles tradicionales del hombre y la mujer, la división del trabajo, las actitudes y los comportamientos respectivos?
- ¿Se atribuyen valores diferentes a las mujeres y a los hombres o a las características femeninas y masculinas? ¿Dan lugar éstos a desigualdades?

Paso 4 - Considere las influencias externas

Considere factores tales como el entorno económico y social general, las tendencias demográficas y las leyes generales que pueden influir negativa o positivamente en lo que pretende lograr.

Paso 5 - Considere las necesidades

De acuerdo con todos los datos anteriormente mencionados, debería poder determinar las necesidades específicas de las mujeres y de los hombres por lo que se refiere a su área temática y cómo puede satisfacerlas. También puede realizar encuestas y cuestionarios destinados al grupo destinatario.

Ahora está en condiciones de entrar en la fase de planificación de su Agrupación de Desarrollo donde definirá sus objetivos específicos que indicarán lo que quiere lograr y cuáles serán las prioridades.

Ejemplos

Movilidad

Participación: Las mujeres tienen menos acceso a un coche de uso privado, son usuarias más frecuentes del transporte público y tienden a hacer viajes múltiples a diario. También viajan regularmente con niños y utilizan cochecitos para niños. Están infrarrepresentadas en los órganos que toman decisiones sobre el transporte y serían las más indicadas para sacar partido de las mejoras en el sector. En el marco de EQUAL, puede que esto signifique que deba incluir los viajes entre los costes de la Agrupación de Desarrollo.

Recursos: Hay una diferencia de género en la distribución de los recursos (tales como la disponibilidad de un coche de uso privado) que refuerza las desigualdades existentes por lo que se refiere a problemas de tiempo (en tanto en cuanto un coche de uso privado represente un ahorro de tiempo).

Normas y valores: Se da mayor importancia a las necesidades del hombre a la hora de compartir recursos limitados (un coche familiar).

Tiempo de trabajo - División de la jornada

Participación: La gran mayoría de los trabajadores por horas son mujeres. Además, las mujeres dedican un promedio de dos tercios de su jornada laboral a actividades no remuneradas; los hombres sólo dedican un tercio.

Recursos: Estas diferencias de participación por razón de género inciden en la distribución de recursos (tiempo, renta, oportunidades profesionales).

Normas y valores: contribuyen a distribuir por género las opciones educativas y profesionales, así como a la distribución interna de las tareas y responsabilidades domésticas.

Derechos: la diferencia de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y por horas afectarán de modo diferente a mujeres y hombres.

Segregación laboral

Participación: Los hombres están en gran parte ausentes en las profesiones "asistenciales" (segregación horizontal por razón de género). Pocas mujeres tienen acceso a puestos de alto nivel (segregación vertical por razón de género). Con la tendencia demográfica actual de envejecimiento de la población y de participación cada vez mayor de mano de obra femenina, es probable que aumenten las posibilidades de empleo en el sector asistencial (niños, ancianos y demás asistencia para personas a cargo).

Recursos: El problema de la escasa remuneración, una característica de las profesiones "de cuidados personales" dominadas por la mujer, podría ser una barrera para la contratación de hombres. El acceso de un número mayor de hombres a estos trabajos podría tener un impacto positivo en los niveles salariales.

Normas y valores: Los nuevos modelos de papel masculino afectarán positivamente en la socialización del género de los chicos y las chicas, suprimiendo la rigidez laboral.

Derechos: Las medidas para promover la participación masculina en el sector de los cuidados personales podrían ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a hombres no cualificados y semicualificados, promoviendo al mismo tiempo un modelo laboral más igualitario en la distribución del trabajo entre mujeres y hombres.

11

EJERCICIO PRÁCTICO PARA LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO. PASOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Debe adentrarse en el mundo de la integración de la perspectiva de género con ideas claras. Asegúrese de no basar su análisis en cómo imagina una situación, pues ello puede corresponderse más o menos con la realidad.

Éstos son algunos indicios de cómo agudizar sus capacidades analíticas:

- Examine el ámbito y no confíe en una única fuente de información.
- Mantenga una apertura de miras. Sea consciente del "etcétera" oculto que acompaña a cada información obtenida.
- Evite la excesiva generalización. Declaraciones tales como "las mujeres consideran...." o "las mujeres necesitan...." crean estereotipos según los cuales todas las mujeres tienen un solo conjunto de valores u objetivos.
- Describa los problemas en términos de grado. No clasifique los problemas en términos extremos, como incorrecto o correcto, igual o desigual, el explotador y explotado. La realidad es más compleja, así que aborde la "zona gris" que debe tenerse en cuenta.
- Examine diversos puntos de vista. Considere las diversas fuentes de información. La información no es necesariamente neutra. Refleja los objetivos del autor, las intenciones, las limitaciones personales, la historia, las actitudes, etc., y puede que ni siquiera se corresponda exactamente con los hechos.
- Feche los acontecimientos que denoten cambios en la información a lo largo del tiempo. La información medioambiental, económica y social es raramente estable: saber cuándo se recopiló puede suponer una gran diferencia en su análisis.
- Piense políticamente. Cabe obtener soluciones a través de negociaciones y transacciones libres y equitativas entre diversas personas y sus diferentes opiniones y modos de entender.
- Piense de manera compleja. Identifique y tenga en cuenta las interconexiones y las relaciones con otras áreas políticas.
- Asegure el presente pero planifique el futuro. Sea práctico y estratégico.
- Trabaje en cooperación. Para abordar las desigualdades, debe desarrollar un sentido de la solidaridad que agrupe a mujeres y hombres.

Fuente: Integración de la perspectiva de género, aprendizaje y módulo de información, 2000, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la integración de la perspectiva de género en el programa de desarrollo.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Elija una de las prioridades temáticas de la iniciativa comunitaria EQUAL además de la igualdad de oportunidades y realice este ejercicio en pequeños grupos. Puede ser la situación real con la que quiere trabajar.

Recuerde que es crucial mantener de forma generalizada la atención sobre la integración de la perspectiva de género. En cada paso, plantéese si existe una desigualdad real o potencial entre mujeres y hombres y diferentes grupos de mujeres y hombres y lo que puede hacer al respecto.

Intente presentar, por lo menos, un punto en cada paso. Evite complejidades.

En cuanto a su área elegida de intervención, estudie:

- ¿Esta cuestión afecta a mujeres y hombres de diferente manera? Y recuerde que no son grupos homogéneos. ¿Cómo afecta esto a sus vidas cotidianas? Utilice el documento de recursos sobre análisis de impacto de la integración de la igualdad de género de la guía (véase la nota 10) para ayudarle a encontrar algunas respuestas.

Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género

- Si hay diferencias significativas entre mujeres y hombres (lo que ocurre casi siempre), ¿cuáles son las implicaciones de estas diferencias en mi propuesta? ¿Darán lugar a una distribución desigual de recursos, servicios o influencia entre mujeres y hombres? ¿Mantendrá la desigualdad o conducirá al aumento de la desigualdad?
- ¿Qué tengo que hacer para asegurar la igualdad del resultado entre mujeres y hombres? Recorra a personas expertas externas y grupos locales de igualdad que pueda consultar para ayudarle en su estrategia. Vea cómo pueden expresarse los grupos desfavorecidos en su Agrupación de Desarrollo.
- ¿Cómo mediré el éxito en este ámbito (indicadores, objetivos) y cómo sabré que he logrado una diferencia?
- ¿Cuáles podrían ser las consecuencias más amplias de no adoptar un planteamiento que tenga en cuenta el factor de igualdad de género?
- ¿Tiene mi organización la capacidad de brindar igualdad? Si no es así, ¿qué puedo hacer al respecto?

- EJERCICIO PRÁCTICO – pasos para la integración de la perspectiva de género 11.2 -

12

PUNTOS A CONSIDERAR.

CÓMO TENER EN CUENTA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO

Al analizar el contexto

- ¿Concuerdan los objetivos globales con las obligaciones y las prioridades de igualdad establecidas en la iniciativa comunitaria EQUAL?
- Antes de planificar su Agrupación de Desarrollo, ¿ha llevado a cabo un análisis de la situación que identifique la existencia y el nivel de diferencias entre mujeres y hombres y las implicaciones de tales diferencias?
- ¿En qué medida las personas expertas y las ONG con conocimiento y experiencia sobre integración de la perspectiva de género han participado en la identificación, formulación y valoración de su Agrupación de Desarrollo?
- ¿Cómo perciben las partes interesadas, tanto mujeres como hombres, su Agrupación de Desarrollo en términos de costes, beneficios, aceptación y sentido práctico?

Al establecer los objetivos específicos

- ¿Ha decidido cómo abordar las necesidades de las mujeres y de los hombres según lo expresado en su análisis?
- ¿Cómo contribuirá su Agrupación de Desarrollo a la reducción de prejuicios y estereotipos?
- ¿Cómo promoverá la igualdad?
- ¿Qué beneficios reportará la Agrupación de Desarrollo a las mujeres y a los hombres?
- ¿Cómo afrontará las barreras actuales para la igualdad de género?
- ¿Cómo capacitará tanto a mujeres como a hombres en su grupo destinatario?
- ¿Son apropiados y realistas los indicadores cuantitativos y cualitativos de igualdad?
- ¿Se han identificado y tenido en cuenta los posibles obstáculos que podrían impedir las acciones y el logro de objetivos?

Al definir, consultar e implicar a los grupos destinatarios

- ¿Cómo ha guiado el análisis de situación su elección de grupos destinatarios?
- Excepto en acciones específicas, ¿cómo se asegurará de que tanto las mujeres como los hombres participen por igual en la Agrupación de Desarrollo y se beneficien equitativamente?
- ¿Cómo se asegurará de que tanto las mujeres como los hombres expresen sus necesidades durante la implantación de la Agrupación de Desarrollo y participen en los procesos de toma de decisiones para influir en el cambio?
- ¿Cómo ha implicado a organismos de igualdad de su zona y a organizaciones representantes de sus grupos destinatarios?
- ¿Fomentan la participación sus mecanismos de consulta?

Al organizar su Agrupación de Desarrollo y elaborar el plan de trabajo

- ¿En qué medida se ha informado su personal de las diferencias de trato por razón de género en el contexto del área temática de su Agrupación de Desarrollo?
- ¿Ha identificado las necesidades de formación o información de los miembros del comité y del personal sobre la integración de la perspectiva de género y la manera más efectiva de satisfacerlas (formación, sesiones informativas, consulta semanal, debate unívoco, etc.)?
- ¿Ha proporcionado formación o desarrollo de capacidades para satisfacer estas necesidades?
- ¿Ha establecido mecanismos apropiados de seguimiento para medir el impacto de la formación en el rendimiento en materia de igualdad de su Agrupación de Desarrollo?
- ¿Las condiciones de acceso a todos los puestos requieren sensibilidad de género y/o competencias en la integración de la igualdad de género?
- ¿Está asegurada la igualdad salarial?
- ¿Ofrece condiciones laborales flexibles al personal femenino y masculino? ¿Cuántos se han acogido a esta flexibilidad laboral? ¿Existe un patrón de género?
- ¿Aseguran los procedimientos de promoción y revisión el desarrollo y la promoción profesional de las mujeres y de los hombres miembros del personal?
- ¿Se tienen en cuenta las cuestiones de igualdad de género en las licitaciones de bienes y servicios que debe adquirir?

Al elaborar el plan financiero

- ¿Ha incluido en el presupuesto el coste de la integración de la perspectiva de género?
- ¿Su presupuesto ha sido "verificado en términos de género" para asegurarse de que tanto las mujeres como los hombres se beneficien de la intervención prevista?
- ¿Es su presupuesto adecuado para ejecutar las acciones de igualdad?

Al ejecutar el plan de trabajo, incluida la cooperación transnacional

- ¿Se han tomado todas las medidas posibles para asegurar el equilibrio de trato entre hombres y mujeres en los Comités de la Agrupación de Desarrollo?
- ¿Cómo se asegurará de que todos los socios de la Agrupación de Desarrollo estén familiarizados con la dimensión de integración de la igualdad de género en la agrupación y tengan la capacidad de aplicarla de manera efectiva?
- ¿Ha establecido suficientes procedimientos de información para detectar las insuficiencias en la agrupación a la hora de ejecutar los aspectos de integración de la perspectiva de género en la Agrupación de Desarrollo?
- ¿Ha establecido medidas de apoyo, incluida la utilización de personal experto, para tratar tales situaciones?
- ¿Cómo se asegurará de que su Agrupación de Desarrollo reconozca, respete y satisfaga las diferentes necesidades de su grupo destinatario durante la aplicación?

Al organizar el seguimiento y la autoevaluación

- ¿Cómo asegurará que se hayan cumplido los objetivos de igualdad de género?
- ¿Son adecuados los indicadores cuantitativos y cualitativos para medir la distribución de los resultados entre mujeres y hombres?
- ¿Cómo supervisará el contenido, los servicios y el proceso administrativo de su Agrupación de Desarrollo?

Al evaluar el impacto de su Agrupación de Desarrollo en la igualdad de género

- ¿Cómo realizará el seguimiento y la evaluación de su Agrupación de Desarrollo para asegurar la igualdad de resultados tanto para las mujeres como para los hombres participantes?
- ¿Se ha desarrollado una estrategia adecuada de comunicación para informar a las organizaciones pertinentes y a los responsables políticos sobre la existencia, los progresos y los resultados de la Agrupación de Desarrollo desde la perspectiva de la integración de la igualdad de género?

A la hora de la difusión e integración

- ¿Quiénes son los destinatarios a los que se dirige? ¿A quiénes desea llegar y con qué mensajes?

Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género

- ¿Son sus estrategias apropiadas para lograr esto?
- ¿Cómo resaltarán los éxitos de su Agrupación de Desarrollo en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres?

- PUNTOS A CONSIDERAR. Cómo tener en cuenta la integración de la perspectiva de género en su Agrupación de Desarrollo 12.3 -

13

CUESTIONES RELATIVAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE UN PROGRAMA EQUAL

La integración de la perspectiva de género afecta a todos los niveles de gestión de los programas nacionales EQUAL y a los servicios que prestan a las Agrupaciones de Desarrollo, así como a los trabajos de los Comités de seguimiento y de selección.

En calidad de Autoridad de Gestión o de Estructura de Apoyo Nacional, no podrá pedir a las Agrupaciones de Desarrollo que sean modelos de integración de la perspectiva de género sin asegurarse también de que usted pueda pasar la prueba.

La integración de la perspectiva de género produce consecuencias diarias en la manera en que organiza su trabajo y su prestación de servicios.

Integración de la perspectiva de género en las prácticas y los procedimientos de trabajo de la Autoridad de Gestión / Estructura de Apoyo Nacional

Compromiso al máximo nivel de la Autoridad de Gestión/ Estructura de Apoyo Nacional

El personal de más alto rango debe convencerse de que la atención a diferencias por razón de género aumentará la calidad de las Agrupaciones de Desarrollo y garantizará mayor efectividad en la realización de EQUAL.

Es difícil persuadir a las Agrupaciones de Desarrollo de la importancia de la integración de la perspectiva de género si la Autoridad de Gestión o la Estructura de Apoyo Nacional lo considera como un asunto marginal que debe abordar la persona experta sobre "igualdad" en su organización o que incumbe sólo a las Agrupaciones de Desarrollo que presenten propuestas en el marco de la prioridad temática de igualdad de género.

Debe mostrar que está poniendo en práctica la teoría de la integración de la perspectiva de género con un apoyo al máximo nivel.

Objetivos claros

Establezca objetivos claros acerca de lo que quiere obtener en su organización y cómo pretende alcanzarlo. Por ejemplo, cómo se propone potenciar la capacidad en materia de igualdad de género de su personal.

Asegúrese de que los objetivos sean específicos, mensurables, alcanzables, realistas y que tengan un calendario claro. Por ejemplo, procedimientos de contratación de personal examinados en el primer mes; todos los miembros directivos tomarán conciencia de la integración de la perspectiva de género en talleres de sensibilización en el tercer mes; etc.

Coopere y aclare quién realiza cada labor

Debe implicar a un amplio abanico de personas en la organización para asegurar la aplicación efectiva de la integración de la perspectiva de género. Considere cómo puede establecer un marco de cooperación sobre la integración de la perspectiva de género implicando al personal de todas las prioridades temáticas de EQUAL.

Disponibilidad de especialización en la integración de la igualdad de género

Esto no debería concentrarse en un o dos miembros del personal, sino estar integrada en la organización de la Autoridad de Gestión/ Estructura de Apoyo Nacional. Prevea el tiempo necesario para forjar la capacidad de integración de la perspectiva de género a todos niveles mediante formación y debates apropiados. Cuenten con especialistas del exterior a la AD, pero no se centre exclusivamente en ellas/os.

Puede invitar a una persona experta en integración de la perspectiva de género para evaluar un número aleatorio de solicitudes EQUAL previas no relacionadas con la prioridad temática de la igualdad de oportunidades. Esto puede utilizarse como proceso de aprendizaje para todo el personal. La persona experta puede examinar las solicitudes y formular preguntas pertinentes sobre el impacto en mujeres y hombres y sugerir dónde pueden realizarse mejoras a fin de ayudar a las Agrupaciones de Desarrollo en este trabajo.

Reconocer el proceso

La integración de la perspectiva de género es un proceso. Cuando se lleva a cabo de forma efectiva, se convierte en parte del trabajo y del pensamiento cotidianos.

Contratación del personal y organización del trabajo

- Analice la composición de su personal. ¿Cuántas mujeres y hombres hay, en qué niveles y áreas de responsabilidad? ¿Dispone de objetivos relacionados con la igualdad para seleccionar y contratar al personal?
- ¿La capacidad para comprender problemas sobre igualdad de género es un requisito para el empleo? ¿Proporciona formación relativa a la igualdad de género al personal incorporado recientemente que carece de estos conocimientos?
- ¿Ofrecen condiciones laborales flexibles a las mujeres y hombres del personal? ¿Cuántos se han acogido a esta flexibilidad laboral? ¿Existe un patrón de género?
- ¿Se asegura de que existe igualdad salarial entre el personal e igualdad de oportunidades para recibir formación y acceso a las oportunidades de promoción profesional en la organización?
- ¿Evalúa las cualificaciones y conocimientos del personal para determinar las necesidades de formación? ¿Se proporciona formación sobre igualdad de género a todo el personal?
- ¿Cómo organiza sus reuniones internas? (tiempo de intervención, cuándo se celebran, etc.)
- ¿Se incluyen los objetivos de control del factor de la igualdad de género en la valoración general del rendimiento del personal?
- ¿Se tienen en cuenta las cuestiones de igualdad de género en sus licitaciones de bienes y servicios? Por ejemplo, puede garantizar que sólo compra a empresas que practican la igualdad de género.

Comités de seguimiento/ selección – composición y organización

Deberá realizar una búsqueda activa de mujeres y hombres cualificadas/os para asegurar una representación equilibrada en sus comités, a todos los niveles y en todos los puestos. Algunos países favorecen un sistema de cuotas para garantizar este equilibrio.

Los representantes de organismos de igualdad podrían participar en los comités de seguimiento para consolidar la experiencia disponible entre los miembros.

De nuevo en este ámbito, el tiempo dedicado a sus reuniones y la manera de organizarlas influirá en los índices de participación.

Puede crear momentos de debate sobre la integración de la perspectiva de género en todas las áreas temáticas EQUAL. Podría ser un asunto permanente en cada reunión que debería estar preparado de antemano para fomentar un debate productivo y bien documentado.

Puede identificar las necesidades de formación sobre igualdad de género de los miembros del Comité. ¿Comprenden la integración de la perspectiva de género? ¿Querrían conocer con más detalle la evaluación del impacto por razón de género? Proponga y organice la formación apropiada para satisfacer estas necesidades.

Seguimiento y evaluación

Proceda al seguimiento y a la evaluación de sus progresos para comprobar hasta qué punto está cumpliendo sus objetivos de igualdad y proceda a cualquier ajuste necesario.

Disponibilidad de recursos y herramientas

Establezca los costes de la integración de la perspectiva de género en su organización en el marco de su política normal de gastos.

Responsabilidad de informar

Promueva el mensaje de igualdad de género en todas sus actividades de información y al poner en marcha la convocatoria de propuestas. Recuerde que una imagen vale más que mil palabras y asegúrese, por lo tanto, de que sus imágenes transmitan el mensaje correcto.

Puede recopilar y difundir información sobre herramientas y recursos de integración de la perspectiva de género y ponerlas a disposición a través de su sitio web.

Puede identificar y poner a disposición la información pertinente de alcance europeo, nacional, regional y local sobre la posición relativa de mujeres y hombres entre diversas áreas de todas las prioridades temáticas de EQUAL.

Orientación y asesoramiento de candidatos potenciales – puesta en marcha del programa

Informe a los candidatos sobre el énfasis de EQUAL en la integración de la perspectiva de género. Destaque que es una parte integrante de EQUAL y no un elemento opcional que puede añadirse o incorporarse marcando una cruz en "la casilla adecuada".

Explique que los candidatos que demuestren haber tenido en cuenta la igualdad en su Agrupación de Desarrollo tendrán mayores posibilidades de éxito.

Proporcione información sobre la integración de la perspectiva de género a todos los candidatos y especialmente a los que no formulen tal petición.

Ponga en marcha teléfonos de ayuda para los candidatos con dudas acerca de la integración de la perspectiva de género. Respalde este servicio con sesiones de información individuales donde se pueda debatir cómo incorporar la igualdad en el planteamiento de la Agrupación de Desarrollo. Invite a los candidatos interesados a un taller introductorio general de formación sobre EQUAL y la integración de la perspectiva de género.

Venda los beneficios del proceso de integración de la perspectiva de género a ambos sexos. Los promotores de la Agrupación de Desarrollo tienen que ver su importancia y apostar por el concepto.

Deje claro que los costes adicionales vinculados con la integración de la perspectiva de género son costes subvencionables.

Ponga de relieve la necesidad de llevar a cabo un análisis del impacto sobre la integración de la igualdad de género en la etapa de planificación de su Agrupación de Desarrollo. Explique que, salvo que identifiquen el impacto de su Agrupación de Desarrollo en diversos grupos, no podrán estar seguros de ejercer un efecto nocivo, incluso si es involuntario.

Ayúdeles a establecer claramente las fuentes pertinentes de información, incluidas las estadísticas desglosadas por sexo para su análisis.

Puede compilar una base de datos de personas expertas en igualdad de género que los candidatos puedan consultar a través de su sitio web.

Aconséjeles que se pongan en contacto con organizaciones de igualdad y con las ONG pertinentes para ayudarles a establecer un panorama exacto de las diferentes necesidades, experiencias y aspiraciones de mujeres y hombres.

Por su parte, demuestre que está aplicando sus propias políticas de igualdad como empleador y en su prestación de servicios.

Valoración y selección de la Agrupación de Desarrollo

Incluya criterios para evaluar las diferencias de trato por razón de género de las solicitudes. Esto le permitirá dar preeminencia a las Agrupaciones de Desarrollo que demuestren claramente haber tenido en cuenta la igualdad en la solicitud.

Podría establecer una puntuación mínima por tener en cuenta los aspectos relativos a la igualdad de género abordados por las Agrupaciones de Desarrollo. Esta guía incluye un modelo de evaluación para ayudarle a tal efecto (véase la nota 16).

Las solicitudes que no cumplan con este requisito de igualdad de género deberían rechazarse o remitirse a los promotores con recomendaciones de mejoras. La aprobación de la Agrupación de Desarrollo puede condicionarse a la introducción de los cambios sugeridos. Esta regla debe aplicarse a todas las solicitudes con independencia de la prioridad temática EQUAL.

En su papel de apoyo y seguimiento

Debería haber un diálogo continuo con las Agrupaciones de Desarrollo para evaluar en qué medida se están cumpliendo sus objetivos de igualdad de género.

Como la integración de la perspectiva de género es un proceso, habrá muchas curvas de aprendizaje.

Pregunte a las Agrupaciones de Desarrollo si tienen necesidades de formación específicas para consolidar su capacidad de integración de la perspectiva de género. Puede proporcionarles formación para cubrir estas necesidades o acceso a especialistas en integración de la perspectiva de género que puedan consultar en momentos cruciales de la aplicación de la Agrupación de Desarrollo.

Esté atento a cualquier deficiencia de información que pueda identificar. Podría encargar estudios de género, por ejemplo, para hacer frente a estas deficiencias de conocimiento.

Deje claro a los promotores de la Agrupación de Desarrollo que hará un seguimiento periódico del impacto de la igualdad en todas las Agrupaciones de Desarrollo.

En sus informes provisionales, tendrán que proporcionar la información pertinente para permitir que usted lleve a cabo esta evaluación. Habrá que desglosar por sexo todos los datos referentes a su Agrupación de Desarrollo, pero también según otros criterios tales como edad, origen étnico y religión cuando se conozca esta información. Su análisis debe ir más allá del recuento de cifras.

Cuando detecte deficiencias, formule las recomendaciones que deban seguirse. Si una Agrupación de Desarrollo expresa dificultades para cumplir sus objetivos de igualdad, acuda en su ayuda para encontrar soluciones.

Las visitas a la Agrupación de Desarrollo son también un momento oportuno para considerar los logros en cuanto a la integración de la perspectiva de género y para debatir con los socios de la Agrupación de Desarrollo y, si fuese posible, con algunos de sus participantes, las realizaciones, así como las dificultades de mantener el enfoque en las cuestiones de género.

Actividades de difusión e integración

No pierda de vista el objetivo último de la integración de la perspectiva de género: la reducción cuantificada de la desigualdad entre mujeres y hombres y la mejora de la igualdad de oportunidades en cada ámbito político.

Todas sus actividades de difusión e integración deberían resaltar este punto. Recuerde también que las Agrupaciones de Desarrollo tienen mucho que ofrecerse mutuamente y que pueden ser una fuente importante de información. Podría organizar reuniones periódicas relativas a una o varias prioridades temáticas para dar a las Agrupaciones de Desarrollo una oportunidad de intercambio de información y experiencias sobre la integración de la perspectiva de género.

El establecimiento de una red temática nacional y regional sobre la integración de la perspectiva de género puede ser una herramienta útil para difundir los resultados e integrar las actividades.

Otras posibilidades son el hermanamiento entre Agrupaciones de Desarrollo que trabajen con la prioridad temática de la igualdad de género y Agrupaciones de Desarrollo que trabajen con otras prioridades para intercambiar información y proporcionar apoyo y experiencia.

14

EJERCICIO PRÁCTICO. CUESTIONES RELATIVAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE UN PROGRAMA EQUAL

Explore el acierto con el que su organización - Autoridad de Gestión o Estructura de Apoyo Nacional – puntúa los aspectos relativos a la igualdad de género y negocia el cambio.

Trabajando en pequeños grupos de tres personas, identifique las cuestiones de igualdad en su organización: el número de mujeres y hombres, los niveles de estudios, los niveles salariales, los procedimientos de contratación de personal y promoción.

¿Cómo puede mejorar la igualdad de género? Elabore un plan que comprenda un máximo de cinco acciones que desearía ver ejecutadas. Puede ser todo lo imaginativas que quiera.

Los grupos pequeños se informarán mutuamente y debatirán las acciones propuestas.

Como paso adicional, puede utilizar un juego de simulación para negociar la ejecución de parte de las acciones.

Tendrá que trabajar de nuevo en grupos de tres, cada uno de los cuales asumirá un papel diferente.

"A" es el negociador en busca de cambio;

"B" es el director que habrá que convencer;

"C" es el observador.

El negociador explica los detalles de la situación, el contexto de la negociación y la etapa del proceso de negociación, incluida la posición del papel de director desempeñado por "B". Desde esta posición, negocia el director en el juego de simulación.

El juego de simulación dura cinco minutos y el negociador y el director informan sobre el modo en que han representado sus papeles. Entonces, el observador aporta información sobre la negociación, el lenguaje corporal, las preguntas abiertas y cerradas, etc. Cada participante asume por turno los papeles de negociador, director y observador.

Informe al grupo en general cómo se sentía al representar cada papel. ¿Cuáles fueron sus logros en el proceso de negociación? ¿Cuáles fueron los obstáculos percibidos?

Recuerde que buena parte de la habilidad en la negociación es la capacidad de asegurarse de que ambas partes apoyen el resultado. Todas las negociaciones de éxito siguen un proceso inequívoco:

- Preparación: identifique lo que quiere obtener de la negociación y cuál es la posición probable de la otra parte.
- Invitación a negociar: es la declaración inicial donde plantea el resultado que espera de la negociación y parte de las cuestiones clave que desea debatir y aclarar.
- Negociación: debate de las diversas necesidades y obstáculos y exploración de los posibles acuerdos.
- Cierre del trato: se acuerdan todas las condiciones y se alcanza una solución común. Si ambas partes quedan satisfechas, la negociación se dará por terminada.

El secreto de la negociación de éxito es seguir estos pasos al mismo tiempo que la otra persona. Esto requiere:

- Demostración de empatía
- Escucha activa
- Claridad en la comunicación
- Plantear preguntas estratégicas abiertas

Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género

- Capacidad para establecer límites y objetivos a fin de llegar a una toma de decisiones eficaz
- Saber cerrar el trato
- Capacidad para forjar relaciones a largo plazo.

- EJERCICIO PRÁCTICO. Integración de la perspectiva de género y gestión del programa EQUAL 14.2 -

15

PUNTOS A CONSIDERAR.

CONSIDERACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PROGRAMA

Al componer el Comité de seguimiento/ Comité de selección

- ¿Ha tomado todas las medidas posibles para asegurar el equilibrio de trato entre hombres y mujeres en los Comités?
- ¿Ha identificado las necesidades de formación e información de los miembros del comité en relación con la integración de la perspectiva de género?
- ¿Ha analizado estas necesidades a fin de identificar la manera más efectiva de satisfacerlas?
- ¿Ha proporcionado formación o desarrollo de capacidades para satisfacer estas necesidades?
- ¿Ha identificado y proporcionado materiales pertinentes de documentación y formación?
- ¿Se ha informado a los miembros de comité de los aspectos relativos a la igualdad de género?
- ¿Prepara sistemáticamente información sobre igualdad de género y la presenta en reuniones para asegurar el debate de los aspectos relativos a la igualdad de género?

Al planificar el lanzamiento y al poner en marcha el programa

- ¿Ha establecido con claridad el énfasis de la iniciativa comunitaria EQUAL en la integración de la perspectiva de género y qué significa para los candidatos en todo su material informativo?
- ¿Ha identificado y cotejado la información pertinente de género, en especial, la información socioeconómica y datos desglosados por género, a fin de ayudar en su análisis a los promotores de la Agrupación de Desarrollo?
- ¿Ha consultado a especialistas de género y representantes de mujeres a todos niveles para sopesar sus opiniones y evaluar cómo pueden integrarse en el programa?
- ¿Cómo ha informado a todo el personal sobre los aspectos relativos a la igualdad de género?

Al poner en marcha la convocatoria de propuestas

- ¿Ha proporcionado suficiente información a los candidatos potenciales sobre la integración de la perspectiva de género y qué significa para una Agrupación de Desarrollo?
- ¿Ha puesto de relieve la importancia de llevar a cabo un análisis del impacto sobre la integración de la igualdad de género en la fase de planificación?
- ¿Ha proporcionado a los candidatos una lista de expertos en igualdad que pueda ayudarles en esta tarea?

Al proporcionar ayuda y asesoramiento a los candidatos potenciales

- ¿Su personal está suficientemente preparado para proporcionar información y apoyo a los candidatos sobre la integración de la perspectiva de género?
- En caso contrario, ¿qué medidas ha adoptado para cubrir esta necesidad?

Al analizar las solicitudes y seleccionar las Agrupaciones de Desarrollo

- ¿Han demostrado los candidatos el impacto probable entre mujeres y hombres?
- ¿Es adecuado el análisis de la situación relativa de mujeres y hombres?
- ¿Se han proporcionado datos desglosados por género?
- ¿Ha participado en el diseño de la acción el grupo destinatario de la Agrupación de Desarrollo?
- ¿Son suficientes las actividades previstas para lograr los objetivos de igualdad?
- ¿Cómo contribuirá positivamente la propuesta a la igualdad de género?
- ¿Cómo se asegurará en cada fase de la Agrupación de Desarrollo de que se estén satisfaciendo las diferentes necesidades de mujeres y hombres?

- ¿Qué medidas se aplican para recibir las reacciones del grupo destinatario e incidir en la aplicación de la Agrupación de Desarrollo?
- ¿Cuáles serán los beneficios que obtengan las mujeres y los hombres?
- ¿Han demostrado su compromiso claro con respecto a la igualdad de género?
- ¿Tienen capacidad de aplicación?
- ¿Es su presupuesto suficiente y realista para cumplir las promesas de igualdad formuladas?

Al apoyar la aplicación de las Agrupaciones de Desarrollo

- ¿Tiene su personal las cualificaciones y la experiencia necesarias para considerar el posible impacto en la integración de la perspectiva de género que ejercerá una Agrupación de Desarrollo durante su aplicación?
- En caso negativo, ¿cómo se desarrollará o adquirirá la experiencia necesaria?
- ¿Cómo garantizará que sus servicios de apoyo sean suficientes para cubrir las necesidades de las Agrupaciones de Desarrollo en cuanto a información y orientación sobre igualdad de género?

Al supervisar y evaluar el programa

- ¿Ha informado claramente a las Agrupaciones de Desarrollo sobre los datos que usted deberá supervisar y evaluar el programa para asegurar que se cumplan los objetivos de igualdad de género?
- ¿Ha establecido un sistema de comprobación que le permita detectar las insuficiencias relativas a la igualdad de género e introducir acciones correctoras siempre que sea posible?
- ¿Ha informado a su equipo de evaluación sobre los aspectos pertinentes relativos a la igualdad de género?

Al organizar la difusión e integrar las actividades

- ¿Se asegura sistemáticamente de que toda información sobre EQUAL abarque la cuestión de las diferencias de trato por razón de género?
- ¿Cómo asegura que las prioridades de la igualdad de género se reflejen en la selección de temas y órdenes del día de todos los actos EQUAL?
- ¿Cómo garantiza que mujeres y hombres participen por igual en todos los actos como oradores, presidentes, responsables de la toma de decisiones, etc., y sean consultados en los mismos términos durante los preparativos y el seguimiento?
- ¿Cómo logra que los participantes en estos actos sean conscientes de la integración de la perspectiva de género en los debates EQUAL? (documentación de base, presentaciones, determinación del orden del día)
- ¿Cómo garantizará que las buenas prácticas de integración de la perspectiva de género se incorporen sistemáticamente en las políticas de empleo y de inclusión social?
- ¿Cómo planea construir las redes y los canales de comunicación necesarios en distintas regiones y entre organizaciones y responsables políticos para facilitar este proceso?

16

MODELO DE EVALUACIÓN RELATIVO A LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS SOLICITUDES DE EQUAL, UN EJEMPLO

Aplique una de estas apreciaciones a cada una de las preguntas siguientes:

Excelente
Bueno
Normal
Suficiente
Deficiente

1. Análisis del contexto

¿Tiene pruebas la Agrupación de Desarrollo de haber examinado las distintas situaciones, necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres?

Pruebas

Referencia a estudios, datos desglosados por género, aportaciones de grupos locales sobre igualdad.

2. Los objetivos específicos y el grupo destinatario

¿Abordan los objetivos específicos las necesidades de las mujeres y de los hombres según lo expresado en el análisis? ¿Los objetivos específicos abordan de manera adecuada las desigualdades identificadas y promueven la igualdad?

Pruebas

Por lo menos un objetivo específico relativo a la igualdad de género entre mujeres y hombres.

3. Presentación de la Agrupación de Desarrollo

¿Explican cómo integrarán la igualdad de género en la ejecución de la Agrupación de Desarrollo? ¿Es viable su planteamiento? ¿Son suficientes las actividades previstas para satisfacer los objetivos?

Pruebas

Existencia de una estrategia clara de igualdad de género integrada en todas las actividades de la Agrupación de Desarrollo.
Número de acciones específicamente relacionadas con la igualdad de género entre mujeres y hombres.

4. Implementación de la Agrupación de Desarrollo - métodos y recursos

¿Demuestran comprender los aspectos relativos a la igualdad de género de su Agrupación de Desarrollo y que pueden llevarlos a la práctica? ¿Son suficientes y apropiados los métodos y los recursos humanos para realizar las actividades previstas sobre igualdad? ¿Es su presupuesto suficiente y realista para resolver los objetivos de igualdad?

Pruebas

Existencia de una estrategia clara para desarrollar la capacidad y la experiencia sobre integración de la igualdad de género en la agrupación y respaldarla con suficientes recursos (personal, presupuesto, apoyo externo, herramientas, etc.).
Compromiso claro de los socios de la Agrupación de Desarrollo respecto a la igualdad de género y pruebas de su trato igualitario en calidad de empleadores.

5. Aplicación de la Agrupación de Desarrollo - evaluación

¿Hay prevista una evaluación de género relativa a todas las actividades para asegurar que la Agrupación de Desarrollo afronta las desigualdades y promueve la igualdad entre mujeres y hombres?

Pruebas

Indicadores cuantitativos y cualitativos pertinentes que midan el impacto en mujeres y en hombres.

NOTAS

Excelente	= 4
Bueno	= 3
Normal	= 2
Suficiente	= 1
Deficiente	= 0

Cálculo:

Si se obtienen 2 "excelentes", 1 "bueno" y 2 "suficientes" el cómputo total será:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

La puntuación máxima es 20.

Su estimación global

En conjunto, ¿piensa que la Agrupación de Desarrollo tiene en cuenta en todos sus aspectos el objetivo general de igualdad entre mujeres y hombres y contribuye activamente al mismo? Explique.

Si su estimación global es "suficiente" o "deficiente", ¿qué recomendaciones haría a los candidatos para consolidar el factor de igualdad de género en su Agrupación de Desarrollo?

Nota:

Una Agrupación de Desarrollo que reciba menos de 10 puntos o una estimación global de "suficiente" o "deficiente" no podrá financiarse. Si se considera apropiado, la solicitud podrá enviarse de nuevo a los promotores con las recomendaciones pertinentes sobre igualdad, las cuales deberán aplicarse antes de que pueda reconsiderarse la Agrupación de Desarrollo.

(Basado en un modelo elaborado para asesores de solicitudes de Agrupación de Desarrollo en el marco del Objetivo 3 de los FEE en Francia. "FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur", Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/RACINE de la cohésion, Juin 2004)

17

PANORAMA DE LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO EQUAL

Estos ejemplos han sido proporcionados por los Estados miembro que han participado en el grupo de trabajo sobre integración de la perspectiva de género. Sólo se incluye un ejemplo por país. Hay muchos otros no descritos aquí.

E - QUALITY, the Development of a Quality System for Counselling Support and Employment Services, Grecia

(Tema 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY está desarrollando sistemas de calidad para mejorar la estructura, los servicios y las cualificaciones del personal de organizaciones que proporcionan orientación laboral, apoyo y asesoría a los grupos sociales que se enfrentan con obstáculos múltiples y cada vez mayores para incorporarse o reincorporarse al mercado laboral. Desde un principio, los socios de la Agrupación de Desarrollo recibieron formación relativa a la igualdad de género con objeto de incluir este aspecto en su trabajo y en sus propias políticas de personal. Para su investigación, incorporaron cuestiones en materia de género en las guías de entrevista y en todos los cuestionarios. La igualdad de género fue también uno de los factores integrantes de las herramientas metodológicas utilizadas para desarrollar los procedimientos de calidad y forma parte de la formación y del apoyo ofrecidos a los orientadores. Además, de la red entre agencias, orientadores, empleadores y el grupo destinatario surgieron interesantes resultados relacionados con el género.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, Francia

(Tema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Esta Agrupación de Desarrollo se centró en la ayuda a agricultores en situación de riesgo. En su análisis de las necesidades, examinaron los diversos desafíos con que se enfrentan tanto los hombres como las mujeres. Esto puso de manifiesto el papel importante desempeñado por las mujeres en la agricultura a pesar de la falta de reconocimiento y de estatus profesional. Las mujeres son activas en todos los ámbitos de la vida rural - vida profesional, familiar y local - pero a veces carecen de confianza en sus cualificaciones profesionales. Como consecuencia, incorporaron los innumerables papeles desempeñados por las mujeres y por los hombres en la explotación agrícola en el diseño y en los cursos de formación de su Agrupación de Desarrollo. Además, se creó un grupo de formación integrado sólo por mujeres para aumentar su confianza.

JIVE Partners, Reino Unido

(Tema 4H, UKgb-35)

Los socios de JIVE centraron su atención en los sectores de la ingeniería, la construcción y la tecnología donde las mujeres se encuentran en minoría: el 10% de las mujeres en la construcción, el 1% y el 4% de las mujeres en períodos de aprendizaje en los sectores de la construcción y la ingeniería, y el 7% de las mujeres dedicadas a la ingeniería tecnológica. Como primer paso, incorporó a su agrupación dos organizaciones de formación nacionales (una en ingeniería y construcción y la otra en servicios de propiedad) interesadas en abrir sus sectores a las mujeres. Ayuda a mujeres que trabajan, estudian y se plantean el acceso a los sectores de la ingeniería, la construcción y la tecnología. Pero también se plantea cómo fomentar un cambio significativo de actitudes y un cambio cultural en la práctica de la orientación profesional, en la formación impartida y en las prácticas de empleo y en el trabajo de las empresas en estos sectores.

RepaNet - Reparaturnetzwerk Österreich
(Tema 2D, AT-3-08/135)

Repanet promueve empresas sociales en el sector de las reparaciones. Forma a los parados de larga duración para reparar electrodomésticos y otros artículos utilizados en la vida cotidiana. Como los hombres dominan este sector, Repanet propuso atraer a mujeres al sistema. Ha hecho esto a través de labores de sensibilización, formación y adaptación del marco de trabajo para adaptarse mejor a las necesidades de las mujeres en paro de larga duración, así como de los hombres. Además, ha creado un grupo de trabajo de integración de la perspectiva de género que se reúne regularmente para intercambiar experiencias en el contexto de la Agrupación de Desarrollo y para hacer recomendaciones, y ha designado a una persona responsable de la integración de la perspectiva de género con poder para vetar las decisiones de la Agrupación de Desarrollo que no fomenten la igualdad.

Gender Equality Developers (GED), Suecia
(Tema 4H, SE-59)

Los agentes de la igualdad de género (GED) se centran en organizaciones interesadas en aplicar planes de igualdad de género con objeto de crear entornos de trabajo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y de los hombres. Para hacer esto, trabaja en labores de sensibilización en las esferas individual, colectiva y organizativa sobre lo que significa ser una mujer o un hombre en la vida laboral y cómo los métodos y las actitudes de la empresa pueden mejorar tanto la eficacia organizativa como promover la igualdad entre mujeres y hombres. Ha formado a agentes de igualdad de género (GED) y ha organizado sesiones de sensibilización para empleadores y empleados.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Alemania
(Tema 4H, DE-EA - 31910)

Una asociación amplia de empresas, organizaciones, autoridades locales, entidades de formación, oficinas de empleo, además de empleadores y sindicatos, se ha incorporado a esta Agrupación de Desarrollo con el objetivo de establecer un equilibrio en el trato dispensado a hombres y mujeres en el sector de las TIC y de aumentar la influencia de las mujeres en la creación de la sociedad de la información y los conocimientos. El trabajo de las Agrupaciones de Desarrollo empieza en las escuelas, los servicios de orientación profesional y las entidades de formación general, para asegurarse de que las chicas tengan más oportunidades de aprender o de poner en práctica capacidades relacionadas con las TI. En el otro extremo del espectro, coopera con empresas para desarrollar prácticas que tengan en cuenta el factor de igualdad de género en los ámbitos de la contratación de personal y las condiciones laborales. Telekom, uno de los empleadores principales en el sector de las TIC en Alemania y socio de esta Agrupación de Desarrollo, encabeza el trabajo sobre integración de la perspectiva de género y gestión de la diversidad. Esto incluye la oferta de fórmulas de equilibrio trabajo-vida privada a mujeres y hombres y la introducción de sistemas de acompañamiento para ayudar a las mujeres gerentes a progresar en la escala corporativa.

The National Flexi-Work Partnership, Irlanda
(Tema 4g, IE-19)

La asociación nacional del trabajo Flexi (parte de la red transnacional FAIR) aspira a promover el equilibrio trabajo/ vida privada de los padres y cuidadores, personas mayores y personas con problemas mentales. Una parte de su trabajo consiste en contratar a lo que describe como "personas no estereotipadas", es decir, hombres más jóvenes y mujeres de más edad, para trabajar in situ en centros de cuidado de niños en el lugar de trabajo. Pretende introducir un equilibrio de género y de edad entre el personal, considerando que incide en las etapas tempranas y formativas de la vida infantil ya que proporciona modelos tanto masculinos como femeninos.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italia
(Tema 4H,IT-G-VEN-003)

Esta Agrupación de Desarrollo ha desarrollado una red de cooperación arraigada en centros de recursos de igualdad de género especialmente creados para ofrecer información, apoyo, formación y herramientas a las organizaciones de los sectores público y privado de modo que puedan promover mejor la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Está trabajando en estrecha colaboración con los municipios, autoridades regionales y organismos administrativos para desarrollar modelos de cómo las organizaciones del sector público y privado en una localidad pueden trabajar juntas para consolidar la integración de la perspectiva de género en sus políticas locales de desarrollo. La Agrupación de Desarrollo ha creado una plataforma de acción para la igualdad de género (<http://www.gender-platform.net>) que incluye asimismo a agrupaciones de desarrollo de Austria y Suecia. Está produciendo un módulo de herramientas que explica las herramientas y los servicios que pueden promover la igualdad de género en el mercado laboral en el contexto del desarrollo local y cómo introducir trayectorias de igualdad de género en organizaciones que abordan asuntos como el cambio cultural.

Multiculturalism as a resource in a working community, Finlandia
(Tema 1B, FI-13)

En las comunidades de trabajo que reúnen a empleadores y a empleados, así como a miembros de comunidades inmigrantes y trabajadores finlandeses, esta Agrupación de Desarrollo espera crear nuevas ideas, desarrollar, producir y probar métodos de buenas prácticas para promover la tolerancia y el multiculturalismo en el trabajo y en la formación con objeto de mejorar la posibilidad de empleo de los inmigrantes. Los finlandeses y los inmigrantes, tanto mujeres como hombres, aprenden mutuamente a mirar con los ojos de la otra cultura y a eliminar el perjuicio causado por la ignorancia. Aspira a crear 16 comunidades de trabajo de ese tipo, en donde la diversidad se considere como un recurso más. Además, se crean clubes de cultura laboral para proporcionar apoyo, asesoría, material y orientación a los miembros de las comunidades de inmigrantes.

Emprego Apoiado, Portugal
(Tema 1 A, PT-2001-070)

Esta Agrupación de Desarrollo pretende consolidar las comunidades locales. Ha desarrollado una asociación amplia que reúne a asociaciones locales, poderes públicos y asociaciones de empresas con grupos que se enfrentaban a la discriminación, tales como las personas discapacitadas, los enfermos mentales, los gitanos, los emigrantes y las mujeres víctimas de la violencia en el hogar. Se hace énfasis en la capacitación y en la promoción de una sólida relación con las empresas a través de lo que describen como una metodología de "empleo apoyado". Se organizan "foros para la diversidad" por los propios grupos destinatarios. Implican a las comunidades locales y permiten el debate sobre preocupaciones comunes, tales como la inclusión social y profesional, el fomento del cambio, la lucha contra las desigualdades de género y la construcción de un "poder comunitario". Se forma a las mujeres sobre capacidades de liderazgo para que adquieran más fuerza y, de este modo, poder apoyar mejor a sus comunidades a través de estos foros.

Para más detalles sobre las Agrupaciones de Desarrollo anteriormente mencionadas y sobre el trabajo de otras Agrupaciones de Desarrollo EQUAL, consulte la Base de Datos Común (ECDB) EQUAL <http://europa.eu.int/comm/equal>

18

RECURSOS

INFORMACIÓN SOBRE EQUAL

El sitio web EQUAL y la base de datos común EQUAL (ECDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL sobre CIRCA
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

PUBLICACIONES NACIONALES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EQUAL Y LOS FONDOS ESTRUCTURALES EUROPEOS

BÉLGICA

CÓMO LLEVAR A CABO LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS EQUAL: GUÍA PRÁCTICA PARA LOS PROMOTORES.
AGENCIA DE FEE DE LA COMUNIDAD FRANCÓFONA (2003)
www.fse.be

ALEMANIA

INTEGRACIÓN DEL FACTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO. *GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM EQUAL RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE.*
BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT.
www.equal-de.de

GRECIA

GUÍA PARA APLICAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TERCER PROGRAMA MARCO COMUNITARIO.
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. 2003.
<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

ESPAÑA

GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
www.mtas.es/UAFSE

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS EQUAL.
EMAKUNDE/ INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

FRANCIA

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: SU INTEGRACIÓN EN LAS ACCIONES EUROPEAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE EMPLEO.

RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCIA. INTEGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HOMBRES-MUJERES EN SU PROYECTO: ¿CÓMO HACERLO?

MINISTERIO DE EMPLEO, TRABAJO Y COHESIÓN SOCIAL/RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCIA. 18 PREGUNTAS PARA EVALUAR LA ATENCIÓN PRESTADA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HOMBRE-MUJER EN SU PROYECTO.

MINISTERIO DE EMPLEO, TRABAJO Y COHESIÓN SOCIAL/RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIA

INSTRUCCIONES OPERATIVAS PARA EJECUTAR LAS INDICACIONES VISPO PARA LA REPROGRAMACIÓN DEL FSE. ISFOL.

www.equalitalia.it

HUNGRÍA

DIRECTRICES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS CANDIDATOS Y LOS EVALUADORES. 2004

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

Reino Unido

INGLATERRA

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES – GUÍA PARA AGRUPACIONES DE DESARROLLO. UNIDAD DE APOYO EQUAL.

www.equal.ecotec.co.uk

CAPACITACIÓN – GUÍA PARA AGRUPACIONES DE DESARROLLO. UNIDAD DE APOYO EQUAL.

ESCOCIA

MÓDULO DE HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES EUROPEOS. CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE POLÍTICA EUROPEA. UNIVERSIDAD DE STRATHCLYDE.

www.eprc.strath.ac.uk

PAÍS DE GALES

DIRECTRICES SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PROGRAMAS EUROPEOS EN PAÍS DE GALES. ASOCIACIÓN EUROPEA DE IGUALDAD.

www.wefo.wales.gov.uk

SOLICITUD DE FONDOS ESTRUCTURALES EUROPEOS EN PAÍS DE GALES - LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ORIENTACIÓN ADICIONAL PARA CANDIDATOS Y ASESORES. CHWARAE TEG. ASOCIACIÓN EUROPEA DE IGUALDAD.

PUBLICACIONES DE LA COMISIÓN EUROPEA

EUROPEAN COMMISSION. INFORMATION ON GENDER MAINSTREAMING - *an overview, the legal base, the Commission method, the tools*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EUROPEAN COMMISSION. EU STATISTICS ON GENDER – *labour market, education, earnings, daily life, retirement, pensions*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

EUROPEAN COMMISSION. COMMUNICATION: "INCORPORATING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN INTO ALL COMMUNITY POLICIES AND ACTIVITIES" (COM(96)67FINAL). En versión electrónica, sólo en francés.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

TOWARDS A COMMUNITY FRAMEWORK STRATEGY ON GENDER EQUALITY (2001-2005). 2000. EUROPEAN COMMISSION; _ *Communication from the Commission to the Council, the European parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf
REPORT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN, 2004. EUROPEAN COMMISSION. – *Report from the Commission to the Council, the European parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

GENDER EQUALITY IN THE AMSTERDAM TREATY – *articles 3, 13, 136, 137, 141 and 251*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

THE EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT. THE SOURCEBOOK ON THEMES AND POLICY AREAS; December 2003. – *One of the themes: Equality between women and men*

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN STRUCTURAL FUND PROGRAMMES AND PROJECTS - *checklist, concept and objectives, integrating equal opportunities in the development plans and documents, managing the programmes*

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

OTROS SITIOS WEB DE INTERÉS:

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> – *Summaries of legislation – Equality between men and women: incorporation of equal opportunities into Community policies*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> - *Summaries of legislation – Equality between men and women: introduction*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> - *Summaries of legislation – Employment and social policy: job creation measures*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm en el sitio web de la DG Empleo y Asuntos Sociales– *página de inicio de la Unidad de igualdad de oportunidades (DG EMPL/G1)*

PUBLICACIONES DE NACIONES UNIDAS

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK, 2000, UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP), GENDER IN DEVELOPMENT PROGRAMME.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

GENDER ANALYSIS AND GENDER PLANNING. TRAINING MODULE FOR UNDP STAFF.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

GENDER IN DEVELOPMENT: TOOLS FOR GENDER ANALYSIS AND MAINSTREAMING.

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

GENDER MAINSTREAMING IN PRACTICE. A HANDBOOK. REGIONAL GENDER PROGRAMME OF THE UNDP'S REGIONAL BUREAU FOR EUROPE AND THE CIS.

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

UNITED NATIONS. PLATFORM FOR ACTION ADOPTED AT THE FOURTH WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING 1995. TEXT AND SELECTED NATIONAL ACTION PLANS. <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

UN STATISTICS

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

UNITED NATIONS. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

PUBLICACIONES DEL CONSEJO DE EUROPA

COUNCIL OF EUROPE, GENDER MAINSTREAMING: CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES. STRASBOURG. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)