

Jornadas Internacionales de la Unidad de Igualdad y Género

El Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección Gral. de Fondos Europeos de la Consejería de Economía y Hacienda han puesto en marcha una Unidad de Igualdad y Género, como estructura de apoyo estable para iniciar y consolidar el proceso de implantación del Mainstreaming de Género en la Junta de Andalucía.

Dentro de las líneas de acción de esta Unidad de Igualdad y Género se encuentra la difusión e intercambio de experiencias y metodologías sobre la aplicación del Enfoque Integrado de Género, tanto en España como en otros países y organizaciones internacionales.

Para ello, se ha organizado unas JORNADAS INTERNACIONALES que pretenden ser el marco que propicie este intercambio de experiencias y conocimientos, fundamentalmente aportados por los trabajos desarrollados tanto por organizaciones internacionales como Naciones Unidas o la Comisión Europea, como aquellos llevados a cabo en otros países tanto de Europa como de otros continentes.

Estas **JORNADAS** pretenden combinar presentaciones teóricas con talleres prácticos y participativos para un mayor conocimiento de herramientas y metodologías de aplicación del mainstreaming de género, que ya han sido aplicadas y evaluadas o que se encuentran en fases de adaptación.

**Jornadas Internacionales de la
Unidad de Igualdad y Género**

Día 8 de Octubre

10:00 Recogida de materiales y acreditaciones

10:30 Inauguración:

Excmo. Sr. D. Gaspar Zarrias

Consejero de la Presidencia. Junta de Andalucía.

Excmo. Sra. Dña. Magdalena Alvarez Arza

Consejera de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.

11:00 Pausa café

MARCO GENERAL

11:30 Concepto de Mainstreaming de Género en **Naciones Unidas** y su aplicación en la organización

Sra. Dña. Carolyn Hannan

Director – DAW- División on the Advancement of Women ONU

12:30 Concepto de Mainstreaming de Género en la **Comisión Europea** y su aplicación en la organización

Sra. Dña. Birgitta Aleskog

Inter-service Group on Gender – Comisión Europea - UE

13:30 Almuerzo

15:30 – 17:30 – **4 Talleres de Trabajo prácticos y simultáneos.**

TALLER 1.- Metodología GEM

Metodología para integrar el análisis de género en la evaluación de iniciativas que usan Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) .

Sra. Chat García Romilo Sra. Dafne Sabanes Plou, Sra. Assumpcio Guasch Petit - Association for Progressive Communications Women's Networking Support Programme

TALLER 2.- Mainstreaming de género y Fondos Europeos Herramientas desarrolladas en Escocia para la incorporación del mainstreaming de género en los programas financiados por Fondos Europeos

Sra. Muriel Mackenzie - Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Escocia

TALLER 3.- Metodología SMART y GIA

Métodos para Evaluar la relevancia del Género en las Políticas y sus efectos en mujeres y los hombres.

Sra. Conny Roggeband - Universidad Libre de Amsterdam - Facultad de Ciencias Sociales de Holanda

TALLER 4.- Metodología GEMS

Metodología para introducir la perspectiva de género en las estructuras de gestión y control de las organizaciones y las empresas - sistemas de gestión

Sra. Gunilla Sterner - County Administrative Board Stockholm

Día 9 de Octubre

EXPERIENCIAS

10:00 - **La Unidad de Igualdad y Género en Irlanda** Sra. Anne-Marie McGauran - Directora - Irlanda

11:00 Pausa café

11:30- **Proyecto Mainstreaming de Género –Bélgica** Sra. Ada García - Departamento de Ciencias Políticas y Sociales - Universidad Católica de Louvain - Miembro del Grupo de Expertas en Género del Gobierno Federal de Bélgica

12:30 - **Política local: mecanismos y estructuras para integrar la perspectiva de género en la gestión urbana**
Sra. Anne Michaud - Coordinadora del Programa Mujer y Ciudad del Ayuntamiento de Montreal – Canadá

13:30 - Almuerzo

15:30 – 17:30 – **4 Talleres de Trabajo prácticos y simultáneos.**

TALLER 1.- Metodología GEM

Metodología para integrar el análisis de género en la evaluación de iniciativas que usan Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) .

Sra.Chat García Romilo Sra. Dafne Sabanes Plou, Sra. Assumpcio Guasch Petit - Association for Progressive Communications Women's Networking Support Programme

TALLER 2.- Mainstreaming de género y Fondos Europeos Herramientas desarrolladas en Escocia para la incorporación del mainstreaming de género en los programas financiados por Fondos Europeos

Sra. Muriel Mackenzie - Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Escocia

TALLER 3.- Metodología SMART y GIA

Métodos para Evaluar la relevancia del Género en las Políticas y sus efectos en mujeres y los hombres.

Sra. Conny Roggeband - Universidad Libre de Amsterdam - Facultad de Ciencias Sociales de Holanda

TALLER 4.- Metodología GEMS

Metodología para introducir la perspectiva de género en las estructuras de gestión y control de las organizaciones y las empresas - sistemas de gestión

Sra. Gunilla Sterner - County Administrative Board Stockholm

17:30 - 18:00 - **CLAUSURA**

Ilma. Sra. Teresa Jiménez - Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

Ilmo. Sr. Antonio Valverde Ramos - Director Gral. de Fondos Europeos - Consejería de Economía y Hacienda

Sra. Dña. Carolyn Hannan Director – DAW- División on the Advancement of Women
ONU

**Promover la igualdad de género:
experiencias de la ONU en la implementación de la estrategia de mainstreaming
de género**

Me gustaría comenzar dando la enhorabuena al Instituto Andaluz de la Mujer por la organización de este importante seminario. Es un placer poder tener la oportunidad de compartir las experiencias de la ONU en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.

1. Introducción

La igualdad de género es un objetivo importante, un tema de derechos humanos y de justicia social. Los esfuerzos para promover una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres también contribuyen a la consecución de otros objetivos sociales y económicos. Los objetivos de desarrollo no se cumplirán si no se identifican y abordan las necesidades y prioridades de las mujeres, además de las de los hombres. Cada vez existen más datos que demuestran que las diferencias y desigualdades de género afectan directa e indirectamente al impacto de las estrategias de desarrollo y por tanto a la consecución de los objetivos de desarrollo generales. Incluso en áreas donde en un principio la perspectiva de género se consideraba irrelevante, como por ejemplo en el comercio y la macroeconomía, se reconoce cada vez más que el desarrollo sólido ha de estar basado en la evaluación de las contribuciones de las mujeres, además de las de los hombres, y en el impacto potencial del cambio económico sobre la productividad y las situaciones de vida tanto de las mujeres como de los hombres.

Las diferencias y disparidades persistentes entre las mujeres y los hombres pueden significar que las mujeres tengan que cargar con muchos más de los costes del subdesarrollo y que las mujeres puedan obtener menos beneficios que los hombres de las intervenciones para el desarrollo. Esto tiene implicaciones negativas, no sólo para las mujeres en sí, sino para la sociedad en su conjunto. Las mujeres representan la mitad de los recursos y la mitad del potencial de cualquier sociedad. Este potencial permanece sin desarrollar cuando las mujeres se encuentran limitadas a causa de la desigualdad y la discriminación.

El hecho de que la ONU se haya centrado en las tres últimas décadas en el avance de la mujer y en la igualdad de género ha causado un mayor reconocimiento internacional sobre la importancia de la perspectiva de género en relación con los objetivos generales de las Naciones Unidas, como la erradicación de la pobreza, los derechos humanos, la buena gobernabilidad, el desarrollo sostenible del medio ambiente, y con todas las áreas de trabajo de la ONU. Al elaborar y planificar las políticas, se deben tener en cuenta esta perspectiva de género para asegurar la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y un desarrollo sostenible centrado en las personas.

Enfoques y estrategias subyacentes en la promoción de la igualdad de género

El empoderamiento de la mujer y un enfoque basado en los derechos son centrales para la promoción de la igualdad de género dentro del trabajo fundamental de la ONU.

El empoderamiento de la mujer

El empoderamiento de la mujer implica que las mujeres consigan poder y control sobre sus propias vidas. Conlleva un aumento de la concienciación, un desarrollo de la confianza en sí mismas, una expansión de las posibilidades, un mayor acceso al control de los recursos y los procesos de toma de decisiones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y las desigualdades de género. El proceso de empoderamiento es tan importante como el objetivo en sí. El empoderamiento viene de dentro, las mujeres se dan más poder a ellas mismas. Las aportaciones para promover el empoderamiento de la mujer deberían hacer más fácil la expresión de las necesidades y prioridades de las mujeres y el desempeño de un papel más activo en la promoción de estos intereses y necesidades. El empoderamiento de la mujer no se puede conseguir aisladamente, los hombres han de estar presentes en el proceso de cambio. No hay que entender el empoderamiento como un proceso en el que las victorias para las mujeres impliquen derrotas para los hombres.

Enfoque basado en los derechos

La igualdad y la no discriminación basadas en el género están en el centro de los derechos humanos. Este enfoque para el desarrollo basado en los derechos refuerza las razones para un desarrollo sostenible participativo y centrado en las personas. Los estándares y las normas de derechos humanos incluidos en los tratados e instrumentos internacionales y regionales proporcionan el marco para el enfoque basado en los derechos para la promoción de la igualdad de género. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) elabora el derecho de la mujer a la no discriminación “en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La ONU lleva a cabo acciones para integrar los derechos humanos en todas sus actividades y programas, y para asegurar que la organización en sí misma y sus actividades promueven el pleno disfrute de todos los derechos humanos por parte de las mujeres.

Dos estrategias importantes guían la promoción de la igualdad de género en el trabajo fundamental de la ONU: las intervenciones específicas en apoyo del empoderamiento de la mujer y de la promoción de la igualdad de género, y la estrategia de mainstreaming de género. Estas dos estrategias, aunque estén separadas, son complementarias y están interrelacionadas. La adopción del mainstreaming de género por parte de una organización no implica que no se necesiten actividades con objetivos específicos.

Intervenciones con objetivos específicos

Las actividades dirigidas directamente a la consecución de las necesidades específicas de los diferentes grupos de mujeres fue una primera estrategia llevada a cabo para la promoción del avance de las mujeres y la igualdad de género en la ONU. Las actividades con objetivos específicos son aquellas donde *los principales objetivos son la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*, es decir, la actividad se lleva a cabo con el propósito principal de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El apoyo específico continúa jugando un papel importante en el trabajo de la ONU. Dichas actividades van específicamente dirigidas a las prioridades y necesidades de las mujeres, a través, por ejemplo, de la legislación, el desarrollo de políticas, la investigación, y los programas y proyectos en funcionamiento. Las iniciativas específicas que se centran expresamente en las mujeres, o en la promoción de la igualdad de género, son importantes para reducir las disparidades existentes, sirviendo como vehículo de promoción de la igualdad de género y para la creación de un entorno para cambiar el desarrollo establecido. Las iniciativas específicas

para las mujeres pueden crear un espacio para el empoderamiento de la mujer y pueden actuar como una importante incubadora de ideas y estrategias que se pueden transferir posteriormente al desarrollo establecido.

Mientras que el apoyo específico inicialmente se centraba exclusivamente en las mujeres, el reconocimiento de la importancia de las relaciones entre mujeres y hombres, así como el impacto de los valores, actitudes y comportamiento de los hombres sobre la situación de las mujeres, ha causado que se preste una mayor atención específica a los hombres. El apoyo específico para hacer que los hombres tomen parte cada vez más en la promoción de la igualdad de género es una aportación importante.

El mainstreaming de género

El mainstreaming de género es la estrategia utilizada para asegurar que la atención a la perspectiva de género y al objetivo de la igualdad de género sea parte integral del trabajo fundamental de la ONU (en políticas, legislación, investigación, así como en la planificación, implementación y seguimiento de los programas y proyectos). La estrategia de mainstreaming se utiliza donde *el objetivo principal no es promover la igualdad de género pero sí concierne a la consecución de otros fines*, como los de las áreas de educación, salud, agricultura, pobreza y buena gobernabilidad.

El mainstreaming de género fue establecido como estrategia para la promoción de la consecución de la igualdad de género debido a que las estrategias anteriores fallaron en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Las lecciones aprendidas de la implementación de actividades y proyectos especiales para las mujeres en los años 70 y 80, indicaron que aunque tales proyectos resulten esenciales, no pueden por sí mismos producir los cambios necesarios en el estatus de la mujer. Las actividades centradas en las mujeres tendían a ser dejadas al margen y el acceso de las mujeres a los recursos y al poder seguía siendo mínimo. La concienciación sobre estas limitaciones provocó la estrategia de integración que intentó abordar el tema de la marginalización mediante la incorporación de "perspectivas de mujeres" en el desarrollo de las políticas y el diseño de proyectos y su implementación. Sin embargo, las perspectivas de las mujeres eran vistas todavía como "complementos" y normalmente eran incorporadas en las etapas más avanzadas de los procesos de planificación, cuando ya se habían tomado todas las decisiones más importantes y se podía conseguir un impacto real mínimo. Los esfuerzos por corregir estos fallos llevaron hacia la estrategia de mainstreaming de género. El mainstreaming de género se basó en la necesidad de ir más allá del simple intento de integrar incuestionablemente a las mujeres en las agendas de desarrollo existentes, sino para cambiar o transformar las agendas de trabajo para que pudiesen responder más adecuadamente a las realidades y necesidades tanto de mujeres como de hombres.

El término "*mainstreaming*" proviene del objetivo de aumentar la atención prestada a la igualdad de género en las actividades de desarrollo establecidas. La estrategia está definida en las Conclusiones convenidas por el ECOSOC, 1997/2, como "*...el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros*".

El mainstreaming de género implica el llevar la perspectiva de género al centro de atención en todas las áreas de desarrollo de la sociedad (desarrollo económico y político, además de social) y en todos los tipos de actividades como la recopilación de datos y la investigación, el análisis, la legislación, el desarrollo de políticas, el desarrollo de

proyectos y programas, así como la formación y otras actividades de desarrollo institucionales. Se necesita incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas además de en el trabajo operacional. El objetivo es asegurar que se toman en cuenta las contribuciones, prioridades y necesidades tanto de mujeres como de hombres. El mainstreaming puede revelar que existe una necesidad de cambios en los objetivos, estrategias y actividades para asegurar que tanto las mujeres como los hombres puedan influenciar, participar y beneficiarse de los procesos de desarrollo. Se pueden necesitar cambios en las organizaciones (en las estructuras, los procedimientos y las culturas de organización) para crear entornos organizativos que vayan encaminados a la promoción de la igualdad de género. También es esencial el desarrollo de la concienciación, los conocimientos, los compromisos y las capacidades de todo el personal, todo ello promovido y facilitado por un fuerte compromiso de gestión.

El mainstreaming de género implica mucho más que el incremento de la participación de las mujeres, conlleva el identificar y abordar la perspectiva de género (los vínculos entre el género y las diferentes áreas del sector o los diferentes problemas) en el trabajo de una organización. El mainstreaming de género conlleva incluir las percepciones, los conocimientos, las contribuciones, las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres para así enriquecer el desarrollo. Las limitaciones de los enfoques de desarrollo que ignoran las perspectivas de género han llegado a estar cada vez más claras.

La implementación de la estrategia de mainstreaming dentro del sistema de la ONU en sí mismo, y el apoyo a la implementación de la estrategia por parte de los Estados miembros, es uno de los medios más importantes para progresar en el avance de la mujer y promover la igualdad de género por todo el mundo. A causa del papel central de la estrategia de mainstreaming de género en el trabajo de la ONU y de sus Estados miembros, basaré el resto de mi ponencia en la descripción de algunos de los logros, así como en las limitaciones y las lagunas en la implementación de la estrategia de mainstreaming de género.

2. La implementación del mainstreaming de género en la ONU

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, los Gobiernos y la ONU establecieron compromisos para considerar las realidades de las mujeres y los hombres y el impacto potencial de las actividades planeadas sobre las mujeres y los hombres, antes de que se tomen decisiones, se planifiquen acciones o se asignen recursos. La Plataforma de Acción hace un llamamiento para que se efectúe una evaluación o un análisis de la situación de las mujeres y los hombres (que incluya contribuciones hechas tanto por mujeres como por hombres, además de las necesidades específicas y los problemas encontrados) y el impacto potencial de las actividades planeadas sobre las mujeres con respecto a los hombres. El análisis de género se estableció como un instrumento crítico para el mainstreaming de género.

Se ha conseguido mucho desde que se comenzasen los esfuerzos firmes para implementar el mainstreaming de género a mediados de los 90, pero existen todavía grandes lagunas en la implementación. La evaluación del progreso de la implementación dentro de la ONU ha de centrarse en los esfuerzos de los Estados miembros a nivel intergubernamental, así como en los esfuerzos dentro de los organismos de la ONU en sí mismos. En mi ponencia de hoy, me centraré principalmente en el trabajo de los organismos de la ONU, pero comenzaré con algunos ejemplos breves sobre el progreso a nivel intergubernamental.

Nivel intergubernamental

Los logros a nivel intergubernamental al establecer las recomendaciones sobre mainstreaming de género proporcionan el marco para los esfuerzos a realizar a través del sistema de la ONU. Los compromisos hechos por los Gobiernos a nivel global sobre la integración de las perspectivas de género en las diferentes áreas de políticas apoyan los esfuerzos de mainstreaming de género en la ONU, además de a nivel nacional. Estos compromisos no aseguran un cambio por sí mismos. Se necesita mucho seguimiento para asegurar la implementación y se necesita desarrollar unos mecanismos y unos métodos más efectivos para hacer que los organismos de la ONU y los Gobiernos respondan de estos compromisos.

Un reciente e importante desarrollo avance del mainstreaming de género en los procesos intergubernamentales es el establecimiento de un fuerte entorno de acción para el mainstreaming de género entre los Estados miembros. En los últimos años, representantes de alrededor de 25 misiones permanentes de la ONU se han reunido regularmente en Nueva York para hablar sobre cómo se puede incorporar la perspectiva de género de manera más eficaz en los procesos intergubernamentales, en el trabajo del sistema de la ONU, además de dentro de sus propias misiones para la ONU.

La Comisión sobre la Condición de la Mujer es el principal organismo de elaboración de políticas sobre igualdad de género a nivel mundial, y el mainstreaming de género es un punto permanente en el orden del día de la Comisión. La Comisión pone cada vez más énfasis en la necesidad de centrarse con más fuerza en la implementación y el intercambio de buenas prácticas. Anteriormente, la Comisión sobre la Condición de la Mujer era el principal organismo intergubernamental que se hacía cargo sistemáticamente de la aplicación de la perspectiva de género, pero hoy en día otros organismos, como el Consejo Económico y Social (ECOSOC) y sus comisiones funcionales, así como algunos comités de la Asamblea General, prestan atención regularmente a los temas de igualdad de género. Aparte de los mandatos intergubernamentales contenidos en la Plataforma de Acción, existen muchos otros mandatos específicos sobre diferentes áreas de trabajo de la ONU, por ejemplo, sobre población, estadísticas, derechos humanos, gobernabilidad, reducción de la pobreza, delincuencia y droga, operaciones de apoyo a la paz, todos ellos contenidos en las resoluciones y en las conclusiones convenidas de diferentes organismos de la ONU, como la Asamblea General, y el ECOSOC y sus comisiones funcionales. El Consejo de Seguridad también ha incluido recientemente la perspectiva de género en los debates sobre la paz y la seguridad.

Al evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las cumbres y sesiones especiales recientes de la Asamblea General, como la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible y la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, quedaba claro que a las perspectiva de género no se le prestaba la atención adecuada en los resultados. Sin embargo, es importante reconocer lo que se ha conseguido, y desarrollar la sensibilización lograda en estos procesos y las acciones acordadas. Sigue siendo un desafío importante el asegurar la integración de las perspectivas de género en todos los procesos de implementación y seguimiento en relación con las cumbres mundiales y las sesiones especiales celebradas en la última década (sobre el desarrollo sostenible, la financiación para el desarrollo, desarrollo social, los derechos humanos, la población y el desarrollo, el envejecimiento, etc.).

Una de las áreas donde la aplicación de la perspectiva de género a través de los procesos intergubernamentales ha conducido a un progreso sustancial ha sido el ámbito de los derechos humanos. El trabajo de los organismos del Tratado de derechos

humanos, de los relatores especiales de cada país, así como de la Comisión de Derechos Humanos, toma en cuenta cada vez más el análisis de género. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer lleva a cabo un seguimiento específico de la implementación del mainstreaming de género en los Estados participantes. Los Estados participantes incluyen el progreso en mainstreaming de género en los informes para el Comité, el mainstreaming de género es mencionado en el dialogo constructivo, y el Comité resalta la estrategia como relevante en las Observaciones Finales preparadas.

Debido a las importantes iniciativas llevadas a cabo en los procesos intergubernamentales, también se puede observar un progreso en otras áreas donde con anterioridad se prestaba poca atención a la perspectiva de género. Por ejemplo, en el área de la paz y la seguridad, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad ha abierto nuevas posibilidades para abordar los temas críticos de género proporcionando sugerencias concretas sobre las acciones a llevar a cabo. Las conversaciones recientes en el Consejo de Seguridad concluyeron que no se ha hecho lo suficiente para implementar la resolución dentro de la ONU y por los Estados miembros. Una Declaración Presidencial sobre la mujer, la paz y la seguridad, adoptada por el Consejo el 31 de octubre de 2002, resalta qué se necesita hacer más. Es alentador que la Resolución 1325 se esté utilizando ampliamente y de manera innovadora por los grupos de mujeres a nivel de las bases para llevar hacia delante sus agendas de trabajo.

Dentro del sistema de la ONU

Los organismos del sistema de la ONU se han centrado cada vez más en la implementación del mainstreaming de género tanto a nivel de las políticas como de los programas. Se ha puesto un énfasis importante en el desarrollo de *políticas* para promover la igualdad de género con el mainstreaming de género como enfoque principal. Entre otras, se incluyen las políticas generales sobre igualdad de género de las organizaciones, como las desarrolladas recientemente en el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Urbanos (ONU-HÁBITAT), en el Banco Mundial y en el Programa Mundial de Alimentos. También han sido desarrolladas las políticas sobre igualdad de género en relación con sectores específicos; por ejemplo, sobre el trabajo decente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sobre la agricultura en la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Se ha hecho menos en términos de asegurar una adecuada atención respecto a la perspectiva de género en las políticas de sectores establecidos, es decir, en políticas existentes sobre el agua, la energía, el espíritu de empresa y la erradicación de la pobreza. Las experiencias han demostrado que las políticas de igualdad de género solamente son efectivas si se desarrollan estrategias de implementación o planes de acción, como el desarrollado recientemente en el Departamento de Asuntos de Desarme.

Los organismos de la ONU han continuado el trabajo a *nivel operacional* para asegurar que la perspectiva de género se integra en la recopilación de datos, la investigación, los análisis y los programas de formación, y en la planificación, implementación y seguimiento de los proyectos y los programas. Estos esfuerzos cubren todos los sectores y temas, incluyendo la prevención del delito, el control de drogas, la agricultura, la gestión de los recursos de agua, la educación, la salud, el HIV/SIDA, el desarrollo industrial, el comercio, el mantenimiento de la paz, las operaciones humanitarias y las elecciones y el desarrollo político. Se pueden encontrar algunos ejemplos en los kits sobre mainstreaming de género preparados por el Consejo Económico y Social en 2002. (http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm_facts/).

En la Secretaría, la incorporación de la atención al mainstreaming de género en las instrucciones para los *presupuestos de los programas* para el bienio 2000-2001 representa un paso adelante importante. La Organización Mundial de la Salud (OMS), el

Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (UNDP) y muchos otros organismos se han centrado en el mainstreaming de género en los procesos de los presupuestos de los programas, algo que ha causado que se preste una mayor atención a la perspectiva de género en los documentos de presupuesto más recientes.

Se ha llevado a cabo un trabajo considerable dentro de los organismos de la ONU sobre el *desarrollo institucional*, como es el desarrollo de las capacidades incluyendo la formación, el desarrollo de metodologías, y el desarrollo de mecanismos de seguimiento. Por ejemplo, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha desarrollado y llevado a cabo un programa de formación sobre mainstreaming de género para todo su personal. La formación en mainstreaming de género se ha llevado a cabo también en muchos otros organismos de la ONU, como el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, las comisiones regionales y la Oficina sobre Drogas y Delitos. La OIT ha llevado a cabo una auditoria de género para determinar los niveles de capacitación y de sensibilización con respecto al género, y el progreso conseguido para atraer la atención sobre los temas de género a algunas partes de la organización. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha llevado a cabo un proyecto piloto para facilitar el reforzamiento institucional para el mainstreaming de género.

También se han hecho progresos en reunir las *herramientas* para el mainstreaming de género, incluyendo pautas, manuales, y listas de control. Hoy en día existen manuales o pautas para casi todas las áreas de trabajo desarrolladas actualmente por el sistema de la ONU; por ejemplo, en las áreas sobre el desarme, desarrollo sostenible, desarrollo social, y prevención del delito y control de drogas, se han preparado resúmenes de cuatro páginas por cada una de las diferentes secciones de la Secretaría de la ONU. Estos resúmenes incluyen los vínculos entre los temas de género y el tema que se aborda, resaltan lo que habría que hacer de una manera diferente como resultado de la comprensión de estos vínculos, y proporcionan listas de recursos con referencias importantes, páginas web, etc. para ayudar al desarrollo de una mayor comprensión.

Casi todos los organismos de la ONU tienen *personas expertas en género o puntos focales de género* (personas a las que se les asigna invertir parte de su tiempo en la promoción y el seguimiento del progreso en el mainstreaming de género). Los mandatos, el acceso a los procesos de toma de decisiones, el apoyo de los niveles de gestión y la distribución de los recursos de estas personas expertas y de los puntos focales varían considerablemente en todo el sistema de la ONU y lo que tiene un impacto importante en su efectividad.

Se ha establecido en la ONU una importante *red de interagencias* de especialistas de género y puntos focales que reúne a representantes de más de 60 organismos de la ONU para compartir experiencias y buenas prácticas sobre el mainstreaming de género, y además, se organiza un taller anual sobre mainstreaming de género por la red para sus miembros. A través de un sistema de grupos de trabajo, la red ha podido contribuir de manera efectiva en la promoción del desarrollo de metodologías para el mainstreaming de género en áreas diferentes, como los presupuestos de los programas, la financiación para el desarrollo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), la paz y la seguridad, y más recientemente en el comercio y el agua. La red tiene una página web conjunta que proporciona acceso directo a la información sobre la promoción de la igualdad de género de todos los organismos del sistema de la ONU. (Véase <http://www.un.org/womenwatch>).

3. Las lagunas y los desafíos que aún quedan

A pesar de los conocimientos obtenidos y los esfuerzos puestos en la investigación, la recopilación de datos y el desarrollo de las políticas, la perspectiva de género todavía no se ve como una parte rutinaria integral de las actividades de desarrollo en todas las áreas. La perspectiva de género no es central en los análisis, la distribución de los presupuestos y los procesos de planificación, el análisis de género no se utiliza de manera sistemática y eficaz, y los estudios específicos llevados a cabo sobre temas de género no tienen todo el impacto esperado sobre las políticas y los programas.

El trabajo sobre mainstreaming de género en la ONU en la pasada década ha puesto de relieve muchos desafíos y lagunas que se necesitan abordar. Me gustaría resaltar una serie de desafíos fundamentales encontrados: conseguir una mayor comprensión de la estrategia, unir las políticas de igualdad de género con los objetivos más amplios de las organizaciones, utilizar el análisis de género de manera más sistemática, desarrollar enfoques efectivos en el desarrollo de competencias, dar papeles estratégicos a las personas especialistas en género y desarrollar mecanismos de responsabilidad.

Claridad de conceptos

Hay un número de ideas falsas sobre el mainstreaming de género que dificultan la implementación efectiva de la estrategia.

El mainstreaming de género es lo mismo que la estrategia de integración:

A veces se dice que en el mainstreaming de género la única diferencia es la denominación, es decir, que ha cambiado únicamente la terminología y que el mainstreaming es exactamente lo mismo que la estrategia de integración implementada en los años 70 y 80. Ciertamente, el mainstreaming se ha creado utilizando las lecciones aprendidas de la implementación de la estrategia de género (cuando se implementaba correctamente) pero es una estrategia muy diferente. El mainstreaming ha ido más allá del propósito de incrementar la participación de las mujeres para trabajar en asegurar que las decisiones centrales relacionadas con el análisis, el desarrollo de políticas, la planificación, la creación de programas, la elaboración de presupuestos, el seguimiento y la evaluación tomen en cuenta las realidades tanto de mujeres como de hombres, incluyendo sus contribuciones, experiencias, prioridades y necesidades en todas las áreas de desarrollo social. La perspectiva de género debe ser incorporada como una parte integrante de todas las actividades en las fases iniciales y no ser insertadas como una idea de último momento. Esta es una de las diferencias más importantes entre el mainstreaming de género y las estrategias anteriores para la promoción de la igualdad de género, donde la atención a la perspectiva de género se realizaba demasiado tarde.

La adopción de la estrategia de mainstreaming significa el fin de las intervenciones específicas:

La estrategia de mainstreaming de género **no** implica que no se necesite una investigación específica para las mujeres o centrada en las mujeres, esfuerzos de defensa, políticas y programas. Mientras existan lagunas y disparidades de género, y la estrategia de mainstreaming no esté implementada al completo, las actividades específicas seguirán siendo un complemento esencial a los esfuerzos del mainstreaming. Las iniciativas específicas pueden reducir las disparidades, crear un espacio de empoderamiento para la mujer y desarrollar ideas innovadoras que puedan ser aplicadas también en otros contextos. Sin embargo, como he mencionado antes, dichas intervenciones por sí mismas no pueden producir los cambios estructurales necesarios para la igualdad de género. El mainstreaming de género y las intervenciones específicas se deben utilizar como estrategias complementarias.

El Mainstreaming va en contra de la igualdad de género haciéndola invisible:

Un aspecto crucial en la consecución de un mayor progreso en la implementación del mainstreaming de género es el entender que el mainstreaming implica prestar atención a la perspectiva de género y al objetivo de igualdad de género que es *central y explícito* en los análisis, el desarrollo de las políticas y la creación de programas, y que el mainstreaming de género debería hacer que la perspectiva de género fuese cada vez más notable y no al contrario. Si la perspectiva de género no se pone en un lugar destacado, el mainstreaming de género no se estará utilizando correctamente.

La adopción de la estrategia de mainstreaming implica la aceptación del desarrollo establecido:

El mainstreaming no implica una aceptación incuestionable del desarrollo establecido, sino que busca cambiar o transformar los objetivos, las políticas, las estrategias y las acciones en el desarrollo establecido para que tanto las mujeres como los hombres puedan influir en la dirección del desarrollo social y participar activamente y beneficiarse de él. Un elemento importante en la estrategia de mainstreaming es que se ha de prestar atención a la igualdad de género desde las etapas iniciales de los procesos para que exista un potencial para influir sobre los objetivos, estrategias y distribución de recursos, produciendo de esta manera cambios en las políticas, en los programas y en otras actividades y generando una innovación real en la igualdad de género.

El Mainstreaming trata de asegurar un equilibrio de género en la ONU:

El mainstreaming de género no es la promoción de un equilibrio de género entre el personal de la ONU y conlleva mucho más que aumentar la representación de las mujeres en las actividades de la ONU. Es importante ir más allá del aumento del número de mujeres en las áreas diferentes y asegurar que las contribuciones de las mujeres, además de las de los hombres, junto con sus necesidades, intereses y prioridades aportan información a la toma de decisiones y a la distribución de recursos en todas las áreas.

Un buen ejemplo de practica de la ONU para mejorar la comprensión de los conceptos del mainstreaming de género es el desarrollo de hojas de datos sobre los conceptos (contemplando el género, la igualdad, el empoderamiento y el mainstreaming) elaboradas por la Oficina del Consejero Especial sobre Temas de Género y el Avance de la Mujer y la División para el Avance de la Mujer.

Políticas de igualdad de género

Las experiencias dentro de la ONU (así como en otras organizaciones internacionales y entre los Estados miembros) han demostrado que la existencia de una política específica sobre la igualdad de género facilita la atención prestada a las perspectivas de género en todo el trabajo de las organizaciones. Los esfuerzos para integrar las perspectivas de género en los procesos de preparación de los presupuestos para los programas han señalado que cuanto más explícito sea el compromiso de la organización en cuanto a la igualdad de género, mayor será el potencial para incluir las perspectivas de género en los planes y los presupuestos. Las políticas de igualdad de género resaltan los objetivos y finalidades, orientan y establecen medidas de buen desempeño, aportando un impulso importante para que el personal profesional asuma responsabilidades para incorporar las perspectivas de género en su trabajo diario.

Se han aprendido lecciones importantes de experiencias pasadas en el desarrollo de políticas de igualdad de género que facilitan el mainstreaming de género efectivo:

- En primer lugar, el *objetivo de la igualdad de género* ha de ser situado en el contexto de los objetivos generales de la organización, describiendo los vínculos entre los temas de género y el trabajo de la organización y las implicaciones para el desarrollo de las políticas y los programas;

- Se necesitan establecer *prioridades* y se debería exponer el *enfoque y la metodología* a utilizar para promover la igualdad de género como parte integrante del trabajo de la organización;
- Los *roles, responsabilidades y mecanismos para llevar a cabo y cumplir con esas responsabilidades* deberían ser descritos explícitamente, así como la *organización institucional*, incluyendo los recursos especializados de género y los enfoques de creación de capacidades;
- Se debería elaborar un esquema conciso para la igualdad de género en un plan de acción que describa *propósitos claros y apreciables* para todas las áreas de actividad con objetivos y períodos de ejecución, y que desarrolle los *indicadores* para el seguimiento y la evaluación.

Las políticas de igualdad de género y los planes de acción pueden ir por separado y llegar a ser puestos al margen dentro de una organización, sin ninguna relación clara con otros objetivos, políticas y estrategias importantes. Las interrelaciones entre los objetivos de igualdad de género y otros objetivos generales necesitan ser elaboradas y abordadas tanto a nivel de las políticas como de los programas. Como elemento importante en la consecución de la integración de una política de igualdad de género y un plan de acción dentro de la organización está el proceso de aprobación por el nivel más alto de la gestión. Para la aprobación se tiene que prestar atención adecuada al tema de las competencias necesarias y cómo se pueden adquirir éstas de la manera más correcta, así como al desarrollo institucional necesario para asegurar una implementación satisfactoria, particularmente en relación con los roles, responsabilidades y los mecanismos para llevar a cabo y cumplir con esas responsabilidades. El tema de los recursos ha de ser abordado directamente. Igualmente importante es el establecimiento de un proceso de seguimiento y evaluación, incluyendo indicadores notables, que involucren activamente al nivel más alto de la gestión. Algunas organizaciones han utilizado grupos de trabajo de alto nivel sobre el género o grupos de asesoramiento, para realizar seguimiento a la implementación de las políticas de igualdad de género y los planes de acción y al cumplimiento de las responsabilidades en las organizaciones, algo que ha sido particularmente efectivo.

Un buen ejemplo de práctica de la ONU para asegurar la implementación de las recomendaciones de las políticas sobre la igualdad de género es el proceso consultivo llevado a cabo por el Departamento de Asuntos de Desarme para asegurar la plena participación del personal en el desarrollo de un plan de acción con una descripción clara de los objetivos, los propósitos, los períodos de ejecución y las responsabilidades.

El análisis de género

El análisis de género es un requisito básico del mainstreaming de género. La situación actual de las mujeres y los hombres en relación con los diferentes problemas (sus responsabilidades respectivas, actividades, acceso a los recursos y control sobre éstos, así como el impacto de las políticas planificadas, la legislación, y los proyectos y programas sobre las mujeres con respecto a los hombres) debería analizarse antes de que se tomen decisiones o se emprendan acciones. El análisis de género implica mucho más que el catalogar las *diferencias* entre mujeres y hombres. También conlleva el identificar y documentar las *desigualdades* entre mujeres y hombres y el prestar atención a las *relaciones entre mujeres y hombres*, y cómo estas relaciones pueden impactar sobre las intervenciones planificadas o pueden verse afectadas por éstas. El análisis de género no ha de ser llevado a cabo siempre a través de un proceso de análisis separado. Las perspectivas de igualdad de género deberían ser *una parte integral de todos los análisis existentes* llevados a cabo como parte de la identificación, la preparación, la implementación y el seguimiento de las intervenciones.

El análisis de los temas y la formulación de las políticas en las organizaciones no toman siempre en consideración las diferencias de género y las desigualdades. Las oportunidades para acabar con las lagunas sobre el género y para ayudar a conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres no están aún identificadas consistentemente. Una de las limitaciones más críticas es el hecho de que la perspectiva de género no esté incluida como parte integral de los análisis iniciales de los problemas, en gran parte debido al fracaso en el reconocimiento del valor añadido que supondría para la consecución de todos los demás objetivos la consideración de la perspectiva de género. Si la perspectiva de género no se trata de manera explícita y adecuada en las etapas iniciales del análisis y la planificación, los intentos siguientes para incorporarla pueden provocar resistencia y “añadidos” artificiales. Otro problema es la falta de capacidad para llevar a cabo y utilizar de manera efectiva los análisis de género, que tiene implicaciones para los programas de desarrollo de competencias en las organizaciones.

No existe todavía mucho conocimiento entre el personal de muchas organizaciones de los importantes vínculos existentes entre la perspectiva de género y las diferentes áreas de sectores. La perspectiva de género no es vista como esencial para la consecución de los objetivos de todas las áreas de política. Algunas organizaciones continúan llevando adelante su trabajo asumiendo que algunas áreas de políticas, por ejemplo las áreas técnicas y las macroeconómicas, son en principio neutras respecto al género y por tanto no se lleva a cabo análisis de género. Los conocimientos resultantes de la investigación sobre los temas de género en los diferentes temas y sectores no se están difundiendo y utilizando de manera tan efectiva como se necesitaría. Si se aclarasen los vínculos entre los temas de género y todas las áreas de los sectores se podrían establecer cambios sustanciales en la forma en la que se lleva a cabo el trabajo.

Un buen ejemplo de práctica en la promoción más sistemática del uso del análisis de género son los esfuerzos entre agencias que utilizan el análisis de género en las Evaluaciones Comunes de los Países, los Documentos de Estrategia de Reducción de la Pobreza, los informes nacionales sobre los Objetivos de Desarrollo para el Milenio y otros instrumentos estratégicos de planificación. La publicación “Mainstreaming de Género: Una Perspectiva General”, preparada por la Oficina del Consejero Especial sobre Temas de Género y el Avance de la Mujer, también ha contribuido de manera importante, así como las instrucciones sobre análisis de género en el desarme, el desarrollo sostenible, el desarrollo social y la prevención del delito y el control de drogas, a las que he hecho referencia también anteriormente.

Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias sobre mainstreaming de género dentro de las organizaciones (sensibilización, conocimientos, compromiso y capacidad) es esencial para una implementación satisfactoria de la estrategia. Se espera que todo el personal de la ONU desarrolle las competencias necesarias para el mainstreaming de género.

Cualquier programa de desarrollo de competencias debería incluir lo siguiente:

- *comprensión de los conceptos básicos*, como la igualdad entre mujeres y hombres, el género, el empoderamiento y el mainstreaming, y las implicaciones operacionales de estos conceptos;
- *comprensión de los vínculos existentes entre la igualdad de género y los problemas* con los que se está trabajando, por ejemplo, entendiendo las razones por las que es importante utilizar una perspectiva de igualdad de género para conseguir los objetivos de los programas de prevención del delito, programas sobre drogas o programas sobre el comercio;
- un conocimiento básico de los *mandatos específicos* sobre mainstreaming de género, tales como la Plataforma de Acción, u otros *instrumentos* de apoyo al mainstreaming

- de género, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- algunas *destrezas básicas sobre el análisis de género*, y la capacidad para aplicar estas destrezas cuando se lleve a cabo un análisis (en análisis de macroeconomías, de la pobreza, los derechos humanos, el desarrollo sostenible del medio ambiente, o cuando se lleve a cabo como análisis independiente).
 - saber a dónde acudir para obtener ayuda experta en el caso de que se necesiten realizar análisis más profundos, es decir, el desarrollo de una *base de datos sobre especialistas de género* con competencia específica en áreas determinadas (como las drogas, la delincuencia, el comercio, el mantenimiento de la paz) que pueda ser utilizada para propósitos de identificación, valoraciones, procesos de seguimiento, evaluaciones, y programas de desarrollo de capacidades;
 - comprensión de las *implicaciones organizativas* (las limitaciones y/o los potenciales impuestos por las estructuras, los procedimientos y las culturas de la organización, y el reconocimiento de la necesidad de desarrollar entornos organizativos que lleven a la promoción de la igualdad de género);
 - *destrezas de defensa y dialogo* para promover que se preste una mayor atención a la igualdad de género entre colaboradores, incluyendo el conocimiento de los mandatos e instrumentos relevantes;
 - un conocimiento básico de la *situación de la igualdad de género en los países* donde se esté llevando a cabo trabajo al respecto, y los compromisos hechos para la promoción de la igualdad de género a nivel nacional, como los del contexto de la Plataforma de Acción y de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Las aportaciones al desarrollo de competencias deben estar adaptadas específicamente a los diferentes sectores y temas. Los programas de formación deberían estar mucho más *orientados hacia las acciones*, lo que implica más que dirigirse simplemente hacia los sectores específicos. La creación de capacidades debe estar centrada en lo que hacen los participantes día a día y en ayudarles a comprender porqué necesitan trabajar de forma diferente para prestar la atención adecuada a la perspectiva de género. Se ha de poner más énfasis en el desarrollo de la comprensión de cómo hay que utilizar el análisis de género de manera más efectiva para promover los cambios en las políticas y los programas. Muchos programas de formación incluyen excelentes metodologías de análisis de género pero no ayudan a las personas participantes a saber cómo pueden utilizar dichas metodologías de análisis en su trabajo diario.

Se pueden utilizar enfoques diferentes, aparte de los programas de formación tradicionales. Se pueden desarrollar, con la cooperación activa de las personas participantes siguiendo un enfoque más práctico, pautas, herramientas y planes de acción o estrategias para aumentar la atención prestada a las perspectivas de género en el trabajo diario. El desarrollo de competencias no debería percibirse como una panacea. Sólo puede tener éxito si se realiza el seguimiento adecuado.

Un buen ejemplo de práctica del desarrollo de competencias es el marco desarrollado por la Oficina del Consejero Especial sobre Temas de Género y el Avance de la Mujer y la División para el Avance de la Mujer, en colaboración con la Oficina de

Gestión de Recursos Humanos. El desarrollo de competencias se lleva a cabo a nivel de las unidades de trabajo individuales, para asegurar un enfoque adecuado sobre los programas de trabajo específicos del personal participante. En una reunión introductoria, conducida por el/la Director/a, se presentan los programas, los objetivos y los procesos, y el compromiso que se necesita por parte del personal. Como segundo paso, las sesiones de los grupos de trabajo se organizan en grupos más pequeños de profesionales que trabajan en los mismos temas, en las que se habla del programa de trabajo con más

detalle, así como de hasta dónde se ha tomado en cuenta la perspectiva de género en el trabajo. El tercer paso es llevar a cabo un taller de un día para grupos de entre 20-25 personas del equipo de profesionales donde existe la oportunidad de poder hablar sobre los conceptos y el análisis de los casos sometidos a estudio para conseguir una mayor comprensión de los vínculos entre el género y sus áreas de trabajo. A los participantes se les anima a que propongan acciones concretas que se podrían llevar a cabo en su trabajo diario para incorporar mejor la perspectiva de género. El marco también incluye una reunión para todo el personal al final del programa, conducida por la persona encargada del nivel más alto, donde se les pide a las personas encargadas de la gestión a medio nivel que presenten sus planes para aumentar la atención prestada a la perspectiva de género en sus programas de trabajo.

Especialistas en género y puntos focales de género

Aunque la estrategia de mainstreaming implica un cambio de responsabilidad en cuanto a la promoción de la igualdad de género de las personas especialistas a todo el personal, especialmente en los niveles de gestión, esto no quiere decir que ya no se vaya a necesitar a las personas especialistas en género. La necesidad de apoyo especializado puede aumentar con la implementación de la estrategia de mainstreaming, particularmente durante los períodos iniciales. Sin embargo, las personas especialistas en género deberían jugar nuevos papeles, difundiendo, aconsejando y apoyando los esfuerzos de las otras personas. Para llevar a cabo sus acciones de manera efectiva, las personas especialistas en género necesitan de una distribución de recursos adecuada, mandatos claros, localización estratégica dentro de las organizaciones y de un fuerte apoyo por parte de los niveles superiores de gestión, así como del acceso directo a éstos.

Las personas especialistas en género no deberían ser percibidas como las únicas responsables del mainstreaming de género. Su papel es el de ayudar a las personas en los niveles superiores de gestión en sus organismos a llevar a cabo sus responsabilidades de gestión sobre el mainstreaming de género. Como a las personas que ocupan los puestos superiores de gestión se les deberían pedir responsabilidades con respecto al progreso en el mainstreaming de género, éstas personas necesitarían tomar en consideración seriamente el mandato, la localización y los vínculos, los recursos y la ayuda que requieren las personas especialistas en género para asegurar que éstos a su vez pueden proporcionar la ayuda necesaria a las personas en los niveles superiores de gestión para llevar a cabo sus responsabilidades relacionadas con el mainstreaming de género.

En muchas organizaciones del sistema de la ONU, se han establecido redes de puntos focales de género para complementar el trabajo de las personas especialistas, ya que el número de especialistas en las organizaciones es limitado. Se han establecido redes de puntos focales de género en departamentos y divisiones a nivel de la sede central, así como en las delegaciones. Se ha obtenido mucha experiencia de los potenciales y limitaciones de la utilización de los puntos focales de género. Un inventario llevado a cabo por la Red de Interagencias mostró los problemas encontrados por el sistema de la ONU:

- En muchos casos las personas en los niveles de gestión más altos piensan que pueden delegar completamente su responsabilidad sobre el mainstreaming de género en los puntos focales de género;
- Muchos puntos focales de género no tienen mandatos claros, disponen de pocos recursos, reciben poco apoyo de gestión, y casi no se les supervisa ni se les premia en absoluto;
- Muchos puntos focales de género no han trabajado nunca con la igualdad de género antes de su nombramiento y la mayoría no reciben formación sobre género para desarrollar sus funciones de puntos focales, particularmente sobre cómo trabajar para ayudar al mainstreaming de género;

- Muchos de ellos ocupan puestos de responsabilidad muy bajos, lo que limita su acceso a los procesos estratégicos de toma de decisiones;
- La mayoría son mujeres, lo que da la falsa impresión de que la igualdad de género es un tema de mujeres;
- Muchas personas son designadas como puntos focales, en vez de ofrecerse ellas mismas y desempeñan muchas otras tareas de trabajo sin tener una asignación específica del tiempo a dedicar para el apoyo al mainstreaming de género;
- Muchos utilizan asesores/as para llevar a cabo la mayoría del trabajo en mainstreaming de género porque se sienten inseguros/as respecto a su propia capacidad; sin embargo, la utilización efectiva de la asesoría también requiere niveles adecuados de competencia sobre mainstreaming de género.
- La mayoría no recibe el apoyo adecuado, ya sea trabajando en las sedes centrales o en las delegaciones.

El estudio de la ONU resaltó que a pesar de las limitaciones identificadas, por ejemplo en relación con los puestos superiores, los recursos y las múltiples tareas asignadas, los puntos focales de género en el sistema de la ONU han llevado a cabo esfuerzos importantes y han reforzado la atención prestada al mainstreaming de género. Existe un potencial en los puntos focales de género para que puedan ser vehículos poderosos para la promoción del mainstreaming de género si se le presta la atención suficiente al mandato, a la localización y los vínculos, a los recursos, y a los mecanismos de apoyo en el establecimiento de los sistemas de puntos focales de género.

Aunque puede que no exista un programa institucional, hay un número de requisitos genéricos que se han de cumplir, basados en las lecciones aprendidas de las redes de puntos focales anteriores:

- Una clara *descripción del trabajo* de los puntos focales de género, describiendo los diferentes roles (de transmisión, de defensa, de apoyo consultivo, de apoyo técnico, de difusión de la información, de desarrollo de competencias, de alcance fuera de la organización, de seguimiento) y resaltando que los puntos focales de género no son responsables generales sino que las personas en los puestos superiores de gestión son los que tienen esa responsabilidad. También se ha de indicar claramente que el papel de los puntos focales de género no es el de promover el equilibrio de género dentro de la ONU;
- El desarrollo de un *perfil de destrezas* para la posición de los puntos focales de género, describiendo las cualificaciones necesarias, y los medios por los que se pueden adquirir en el trabajo las competencias adicionales necesarias en igualdad de género;
- Un *perfil organizativo* bien definido para la posición de los puntos focales de género informando a las estructuras, aclarando la localización, el acceso a los procesos de toma de decisiones, los vínculos con las estructuras y organismos importantes, incluyendo la gestión, el presupuesto y la incorporación de este trabajo en los procesos de valoración del desempeño;
- La incorporación de los puntos focales de género a una *red de puntos focales* que pueda proporcionar desarrollo de las competencias, apoyo consultivo, trabajo en grupo y de intercambio, y ayudar de manera general al desarrollo profesional de los puntos focales de género.

El compromiso de la gestión y las responsabilidades

Cada vez existen más experiencias prácticas que demuestran que el compromiso sostenible y explícito de los niveles más altos de gestión puede proporcionar un fuerte impulso al mainstreaming de género. Donde las personas que trabajan en los niveles superiores de gestión estén dispuestas a decir claramente que la igualdad de género (implementada a través del mainstreaming de género) es una prioridad, se puede conseguir un progreso real, como se demostró en la OIT y más recientemente en el

Programa Mundial de Alimentos. Por otra parte, en los organismos donde las políticas generales sean preparadas sin apoyo explícito de gestión aparte de la adopción oficial, es decir, donde no se desarrolle un plan de acción, no haya un mensaje claro para el personal de la importancia de la política, un desarrollo de las capacidades ligado a las políticas, una distribución de recursos y tampoco un seguimiento, se conseguirá progresar muy poco.

La gestión en los niveles más altos de las organizaciones ha asumido a menudo que el desarrollo de las políticas provocará automáticamente cambios, dándose cuenta después, cuando se lleva a cabo un seguimiento y una evaluación, de que no se produce un cambio real muy grande. Un factor crítico es asegurar el compromiso de gestión a nivel medio con los objetivos y finalidades, el reconocimiento de las implicaciones de las perspectivas de género en las áreas de trabajo y la necesidad de abordarlas de manera explícita. Las políticas y las estrategias sobre igualdad de género no pueden ser efectivas sin prestar una atención explícita a los mecanismos de responsabilidades (incluyendo la descripción específica de las responsabilidades, resaltando los requisitos específicos de información, y describiendo los requisitos para el desarrollo de las competencias necesarias para la implementación efectiva del mainstreaming de género, incluyendo la atención prestada a cómo se pueden adquirir estas competencias dentro de la organización).

El desafío es encontrar formas de conseguir que todas las categorías y todos los niveles de personal sean responsables de la consecución del objetivo de la igualdad de género y de la implementación efectiva de la estrategia de mainstreaming de género. Se necesita una descripción de las responsabilidades organizativas desde el nivel más alto de gestión. También se necesitan indicadores sobre los logros, así como procesos para hacer seguimiento al progreso. Los vínculos con los sistemas de valoración del desempeño también pueden resultar útiles, donde la promoción de la igualdad de género

a través del mainstreaming podría ser incluida en los “contratos de trabajo” negociados entre el equipo de gestión y el personal, estableciendo claramente objetivos, acciones, períodos de ejecución y requisitos en cuanto a la información sobre los resultados.

Un buen ejemplo de práctica en esta área se puede tomar de los esfuerzos del Banco Mundial en la implementación de su política de igualdad de género. El Banco Mundial está centrando su atención en el desarrollo de los cambios necesarios en la institución, incluyendo la determinación de responsabilidades en todas las categorías y niveles de personal y el desarrollo de mecanismos para llevar a cabo y cumplir con esas responsabilidades.

4. Conclusiones

Se han aprendido algunas lecciones importantes dentro de los organismos de la ONU en los diez años que se lleva intentando utilizar la estrategia de mainstreaming de género para promover la igualdad de género, complementada con intervenciones dirigidas específicamente hacia las mujeres y la igualdad de género. Estas lecciones se pueden reproducir en diferentes contextos, tanto dentro como fuera de la ONU. Estas son algunas de las lecciones más importantes que se han aprendido:

- El mainstreaming necesita un *enfoque activo*. El mainstreaming no funciona por sí solo. Se necesita un objetivo claro para centrar la atención en la igualdad de género en todas las intervenciones, y el desarrollo de un plan de acción concreto con objetivos, finalidades, responsabilidades y períodos de ejecución claros.
- La estrategia de mainstreaming de género necesita que la atención a la igualdad de género *sea explícita*. No se estará realizando mainstreaming si los temas de igualdad

de género no son claramente apreciables y no influyen en los procesos críticos de toma de decisiones;

- La atención prestada a la igualdad de género ha de ser *sistemática y permanente*. La estrategia de mainstreaming de género no debería limitarse a los sectores sociales donde las contribuciones y las necesidades de las mujeres estén bien establecidas, o a los componentes más “flexibles” de los programas y los proyectos. El mainstreaming debería aplicarse en todos los tipos de intervenciones y a todos los niveles.

Se pueden describir también un número de pasos básicos para asegurar la implementación del mainstreaming de género:

- El primer paso es una evaluación de los *vínculos entre la igualdad de género y el tema o sector sobre el que se trabaja* para identificar las implicaciones de género por ejemplo sobre el medio ambiente, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sanitario, y todas las demás áreas de desarrollo;
- En segundo lugar, se deben identificar las *oportunidades para la introducción de las perspectivas de género* en las tareas de trabajo llevadas a cabo. Estas oportunidades o puntos de entrada se pueden encontrar en la investigación y el análisis, el desarrollo de políticas, el uso de estadísticas, la formación y los talleres/conferencias, así como en la planificación y la implementación de proyectos y programas;
- En tercer lugar, se ha de identificar un *enfoque o metodología* para incorporar con éxito las perspectivas de género en estas tareas de trabajo de manera que se facilite la influencia sobre los objetivos, las estrategias, la distribución de recursos y los resultados. Se necesitan diferentes enfoques para los diferentes tipos de trabajo, como la investigación y el análisis, las estadísticas y el desarrollo de proyectos;
- En cuarto lugar, también se necesita para apoyar al mainstreaming de género el *desarrollo institucional*, en cuanto al desarrollo de pautas, la participación de las personas especialistas en género, la distribución de desarrollo de competencias a todo el personal, etc.

A modo de conclusión, me gustaría resaltar algunas de las oportunidades existentes para mejorar la implementación del mainstreaming de género en la ONU. Éstas incluyen el contexto de la implementación de la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la futura evaluación de la implementación de las conclusiones convenidas sobre mainstreaming de género adoptadas por el Consejo Económico y Social en 1997, y las recomendaciones sobre mainstreaming de género incluidas en la Resolución 47/2 de la Comisión sobre la Condición de la Mujer.

La *Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio* desarrollados para facilitar la implementación de los compromisos en la declaración, aportan tanto un gran desafío como oportunidades reales para el mainstreaming de género. En la Declaración del Milenio, la comunidad interna reiteró los compromisos hechos en las conferencias mundiales durante los años 90 y centró la atención en la implementación de dichos compromisos a través del establecimiento de objetivos notables. La Declaración del Milenio reconoció la necesidad de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, así como las formas efectivas para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y estimular un desarrollo sostenible real. También fue resaltada la importancia de asegurar los derechos humanos de las mujeres. Los octavos Objetivos de Desarrollo del Milenio se centraron en la erradicación del hambre y la pobreza extrema, conseguir educación primaria universal, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el HIV/SIDA, la malaria y otras enfermedades, asegurar el desarrollo sostenible del medio ambiente, y desarrollar una colaboración mundial para el desarrollo.

Se establecieron objetivos e indicadores para hacer seguimiento al progreso hacia la consecución de los compromisos hechos.

El Objetivo de Desarrollo del Milenio específico sobre la igualdad de género quiere promover la igualdad de género y otorgar más poder a las mujeres, con la finalidad concreta de eliminar la desigualdad de género en la educación primaria y secundaria, preferiblemente antes del año 2005, y a todos los niveles de la educación para el año 2015. Los cuatro indicadores para medir la consecución del objetivo se centran en la proporción de niñas con respecto a niños en educación primaria, secundaria y terciaria, la proporción de mujeres instruidas con respecto a los hombres de 15 a 24 años, la proporción de mujeres asalariadas fuera del sector de la agricultura, y la proporción de escaños ocupados por las mujeres asalariadas en los parlamentos nacionales.

Aunque es importante tener un objetivo separado sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el progreso hacia la consecución del objetivo de la igualdad de género se ha de evaluar en relación con cada uno de los restantes Objetivos de Desarrollo del Milenio. El éxito en la consecución del resto de los objetivos tendrá impactos positivos sobre la igualdad de género si las perspectivas de género se mantienen presentes en la implementación, de la misma manera que el progreso hacia la igualdad de género facilitará la consecución de todos los demás objetivos.

La Declaración del Milenio es percibida cada vez más como el marco idóneo para el desarrollo y supone una oportunidad excelente para resaltar la importancia del mainstreaming de género y promocionar una mayor implementación. Sin embargo, se necesita una implementación más efectiva del mainstreaming de género para facilitar la implementación de la Declaración del Milenio. Hasta ahora, en los informes de los países respecto a los Objetivos de Desarrollo del Milenio preparados por los Gobiernos con el apoyo de la ONU, las perspectivas de género no han sido incorporadas adecuadamente. El desafío será el asegurar que las perspectivas de género son descritas explícitamente en los debates sobre la pobreza y el hambre, la educación, la mortalidad materna e infantil, el HIV/SIDA y otras enfermedades, el desarrollo sostenible del medio ambiente y las colaboraciones para el desarrollo.

Las conclusiones convenidas sobre mainstreaming de género, adoptadas por el Consejo Económico y Social en 1997 (1997/2), han jugado un papel importante en demostrar más claramente lo que ha de llevar a cabo ONU para implementar el mainstreaming de género. Se proporcionaron pautas con respecto a aspectos institucionales y a temas operacionales y de programación. En el año 2004, el Consejo Económico y Social evaluará la implementación de las recomendaciones incluidas en las conclusiones convenidas durante su Segmento de Coordinación. Esto proporciona un excelente ejercicio de seguimiento y una oportunidad para identificar los logros y los impactos, además de resaltar las lagunas y los desafíos persistentes y hacer un llamamiento en pro de unos recursos y compromisos renovados.

En la Resolución 47/2 (2003), la Comisión sobre la Condición de las Mujer pidió al Secretario General de la ONU que elaborara un informe sobre el progreso conseguido en mainstreaming de género en el sistema de la ONU, incluyendo una evaluación de:

- a) las lagunas que quedaban en los *marcos estratégicos y de políticas* de la igualdad de género, así como las propuestas para hacer frente a esas lagunas;
- b) el papel y la efectividad de los *mecanismos institucionales* existentes para poder aumentar su efectividad para conseguir los resultados esperados sobre la igualdad de género;
- c) los *mecanismos de seguimiento* para el mainstreaming de género que existen actualmente;
- d) el *impacto de las políticas y las estrategias* diseñadas para aumentar la atención prestada a las perspectivas de género en las políticas y los programas;

- e) las lagunas más importantes en los *datos desglosados por género y en la información específica por género* en todas las áreas de políticas y de programas.

El Secretario General expondrá su informe a la Comisión durante su sesión anual en marzo de 2004.

El informe del Secretario General sobre esta evaluación que será enviado a la Comisión sobre la Condición de la Mujer en el año 2004, y el seguimiento de las conclusiones convenidas 1997/2 en el Consejo Económico y Social del año 2004, proporcionarán datos de valor para la revisión y la valoración de la implementación de la Plataforma de Acción (Beijing 1995) y para el resultado de la sesión especial de la Asamblea General (2000) en la Comisión de marzo de 2005. En la preparación de la revisión y la valoración también se pide a los Gobiernos que resalten los logros obtenidos sobre el mainstreaming de género a nivel nacional respondiendo a un cuestionario preparado por la División para el Avance de la Mujer. Por tanto, los próximos dos años proporcionarán amplias oportunidades para resaltar los logros, impactos, lagunas y limitaciones. Las lecciones aprendidas y los ejemplos de buenas prácticas deberían hacerse constar por escrito y difundirse para asegurar que el compromiso con el mainstreaming de género se puede renovar y que se pueden desarrollar mayores conocimientos y capacidades.

El mainstreaming de género seguirá siendo una estrategia importante durante el nuevo milenio. Sin embargo, como cualquier otra estrategia, el mainstreaming de género solo será tan bueno como lo sea su implementación. Se necesita invertir más recursos para asegurar un mejor conocimiento de la estrategia y las formas en las que se debería implementar, así como prestar más atención al progreso del seguimiento para poder resaltar los logros e identificar las lagunas y las limitaciones.

Sra. Dña Birgitta Aseskog - Inter-service Group on Gender Equality - Comisión Europea – UE

La igualdad entre mujeres y hombres: una labor fundamental para la Unión Europea

Un doble enfoque: el mainstreaming de género y las medidas específicas dirigidas al género menos privilegiado y representado

Muchas gracias por haberme invitado a este Seminario Internacional sobre Mainstreaming de Género, una herramienta importante para conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres. El seminario está centrado en las estrategias y herramientas para poner la igualdad de género en práctica y pienso que este evento es una buena oportunidad para compartir experiencias en este ámbito. Podemos aprender mucho los unos de los otros y es importante que todos los actores relevantes tomen parte para lograr un mayor desarrollo de las estrategias y las herramientas.

Como ustedes saben, la Unión Europea está atravesando cambios importantes con la ampliación y la preparación de un nuevo Tratado constitucional para el año próximo. La creación de una unión más estrecha entre la población europea y la inclusión de diez nuevos países en la Unión Europea conlleva una abundancia de experiencias y brinda la oportunidad de dar un nuevo enfoque a la igualdad de género en Europa, además de proporcionar un ímpetu nuevo y prometedor hacia una sociedad igualitaria en cuanto al género.

Contribuiré a este seminario compartiendo con ustedes algunas experiencias sobre la implementación del mainstreaming de género a nivel de la Unión Europea y daré también algunos ejemplos de las herramientas y actividades de la Comisión Europea.

Desde el comienzo, la igualdad de género ha sido un principio fundamental en la Unión Europea, consagrado en su tratado constitutivo con el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y trabajadoras. Desde entonces, la Unión Europea ha continuado con su esfuerzo por alcanzar la igualdad de género y por mejorar el estatus de las mujeres.

A través de los años, este principio se ha visto reforzado con la legislación. Las Directivas sobre igualdad de retribución, permiso por maternidad y permiso parental, igualdad de trato a las mujeres en el trabajo y en el área de seguridad social son sólo algunos de los ejemplos de normativas europeas que influyen directamente en nuestra vida diaria.

La política de mainstreaming de género fue introducida en los años 90, siguiendo la línea de las conclusiones de la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU celebrada en Beijing en 1995. El mainstreaming de género junto con las acciones específicas, que son los programas financieros y de legislación, constituyen el doble enfoque para conseguir la igualdad de género.

Este doble enfoque está incluido en un plan continuo de cinco años, la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que cubre la igualdad en la vida económica, social y civil, la representación y la participación igualitaria y el cambio de los papeles y los estereotipos del género.

Los programas de trabajo anuales sobre la igualdad de género son una piedra angular de la Estrategia Marco sobre la Igualdad entre hombres y mujeres ya que progresan en los temas de género en todas las políticas comunitarias notables y apreciables y son parte integral del programa de trabajo general de la Comisión. El programa de trabajo sobre

igualdad de género para el año 2003, utiliza los resultados y experiencias de los dos programas de trabajo anteriores y todos los servicios de la Comisión explican detalladamente sus compromisos y acciones concretas para integrar una perspectiva de género en todas las políticas específicas.

El programa de trabajo del año 2003 se centra en la ejecución de la evaluación del impacto en función del género en las áreas de política en las que no se había integrado aún la perspectiva de género y en la mejora de los esfuerzos para el desarrollo de estadísticas e indicadores de género.

Otra área importante del programa de trabajo sobre la igualdad de género de la Comisión es aumentar los esfuerzos para proporcionar formación al personal y aumentar la concienciación sobre la igualdad de género y el mainstreaming de género. La razón es que el éxito del mainstreaming no debería depender sólo de unas pocas personas comprometidas, sino que debería estar presente en toda la organización, ya sea en una unidad, en una Dirección General o en la Comisión.

El desarrollo de estadísticas, indicadores y parámetros de género es una parte importante del trabajo estratégico para la promoción de la igualdad de género. Va en conjunto con un mayor uso de los indicadores en otras áreas de políticas sociales como el empleo, la protección social y la inclusión social.

También se ha llevado a cabo un trabajo importante en las Presidencias para desarrollar indicadores para el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, por ejemplo indicadores sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones, indicadores sobre la conciliación del trabajo con la vida familiar e indicadores sobre la igualdad de retribución. La Presidencia danesa ha desarrollado indicadores sobre la violencia contra las mujeres y la Presidencia italiana está preparando en la actualidad indicadores sobre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones económicas.

La cooperación interdepartamental es un ingrediente vital en la receta del mainstreaming. Un grupo de Comisarios, cuyo responsable es el Presidente representa el nivel más alto de la coordinación. Sirve para asegurar el apoyo a alto nivel del mainstreaming y mantiene un diálogo con los organismos importantes a nivel europeo, como el Parlamento Europeo, la Presidencia, el Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades y el Lobby Europeo de Mujeres.

También existe un grupo de servicios interrelacionados sobre la igualdad de género para la coordinación de las políticas de mainstreaming de género en los servicios de la Comisión y para apoyar al grupo de Comisarios/as en el seguimiento del progreso y los logros.

Como era de esperar, el mainstreaming de género ha llegado más lejos en algunas áreas de políticas que en otras. Algunos ejemplos de buenas prácticas son la estrategia europea de empleo, el proceso de inclusión social, los Fondos Estructurales, la ciencia y la investigación, y las relaciones externas.

La Estrategia Europea de Empleo inició un nuevo procedimiento conocido como el método abierto de coordinación, donde los Estados miembros presentan sus Planes de acción nacionales para el empleo basados en una serie de pautas establecidas cada año. La igualdad de género está contemplada en la estrategia por ambas acciones específicas, y también por reivindicar la integración de las perspectivas de género en todas las áreas de políticas. Esto ha sido efectivo para dirigir la atención a las desigualdades persistentes en el mercado laboral europeo.

Como saben, las mujeres están bien formadas pero todavía están infrutilizadas en Europa. Es cierto que ahora trabajan más mujeres que antes. Sin embargo, todavía quedan lagunas importantes en cuanto al género. Para acabar con esas lagunas de género en el empleo necesitan entrar en el mercado laboral nada más y nada menos que 23 millones y medio de mujeres. Y para terminar con las diferencias en los salarios, las mujeres tendrán que ganar un 16% más de media, cifra que en el sector privado asciende hasta un 23%.

A esto, se podría añadir que las mujeres tienen más riesgo de caer en la pobreza que los hombres, en particular las mujeres más ancianas y las mujeres en familias monoparentales.

Además, sigue siendo un sueño para la mayoría de las mujeres y los hombres el conseguir un buen equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

La participación activa de las mujeres en el mercado laboral y la reducción de las lagunas de género en todas las esferas de la vida son importantes para la competitividad, el crecimiento económico y la cohesión social de la Unión Europea. El objetivo de Lisboa de conseguir una tasa de empleo de las mujeres de al menos un 60% para el año 2010 no será alcanzado sin poner un mayor esfuerzo en el ámbito de la igualdad de género. Si se quiere conseguir este objetivo han de entrar en el mercado laboral seis millones de mujeres para el año 2010.

Los Fondos Estructurales que apoyan la estrategia de empleo también son un buen ejemplo de mainstreaming. Existe en la actualidad un análisis más profundo de las desigualdades socioeconómicas entre las mujeres y los hombres, se han definido con mayor claridad los obstáculos que quedan para alcanzar la igualdad.

El 20 de diciembre de 2002 la Comisión adoptó una Comunicación¹ sobre la “integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006”. En esta Comunicación, la Comisión ofrece una visión general de la manera en la que se ha tomado en cuenta las perspectivas de género en la programación de los cuatro Fondos Estructurales.

Ofrece un inventario del progreso conseguido y presenta un cierto número de ejemplos, además de indicar las áreas en las que los cambios han sido muy lentos. La finalidad de la Comunicación es contribuir en la revisión de mitad del período de los Fondos Estructurales (del año 2003) que proporciona una oportunidad para examinar como se pueden hacer mejoras. Se pueden encontrar una serie de recomendaciones en el capítulo 4.

La Comisión va a establecer un Grupo de alto nivel para apoyar la implementación del mainstreaming de género en las intervenciones de los Fondos Estructurales. La finalidad de este Grupo de alto nivel es hacer que la igualdad de género sea una responsabilidad no solo para los departamentos de Igualdad de Oportunidades sino también para las autoridades de gestión. Esto pondría la situación en línea con el Reglamento de los Fondos Estructurales y el enfoque de mainstreaming de género.

Los aspectos de la igualdad de género también están integrados en el **proceso de inclusión social** de la Unión Europea. Sin embargo, los análisis de los Planes de acción nacionales del año 2001 muestran que los temas de género podrían desarrollarse más y estamos examinando actualmente los Planes de acción nacionales del año 2003 y esperamos que se produzca una mejora.

¹ COM(2002) 748 final

La Comisión también ha llevado a cabo esfuerzos para integrar la perspectiva de género a través de sus **políticas externas**. Dentro del marco del grupo de servicios interrelacionados sobre el género en las relaciones externas, se están realizando acciones para mejorar el papel de las mujeres en la prevención de conflictos y en el mainstreaming de género en la cooperación para el desarrollo.

Un buen ejemplo de cómo está mejorando el mainstreaming de género es un reglamento propuesto recientemente para fomentar la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo. Basado en una evaluación del impacto del primer reglamento, el nuevo da un paso adelante y define objetivos y se centra en el trabajo estratégico a largo plazo para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo la evaluación del impacto en función del género y la formación con respecto al género de todos los actores implicados (COM (2003) 465 final).

Finalmente, me gustaría mencionar que los Jefes de Gobierno de la Unión Europea, cuando se reunieron en el Consejo de primavera en Bruselas los días 20 y 21 de marzo de 2003, reconocieron la importancia del mainstreaming de género invitando a “la Comisión a que prepare, en colaboración con los Estados miembros, un informe anual para el Consejo Europeo de primavera sobre los avances realizados hacia la igualdad entre los sexos y las orientaciones para la integración del factor de la igualdad entre los sexos en las áreas políticas”.

La finalidad del informe anual es ratificar el compromiso político al nivel más alto y aumentar la notabilidad del progreso hecho hasta ahora en cuanto a la igualdad de género y el mainstreaming de género en la Unión Europea. Un aspecto importante será reforzar aun más el papel de todos los actores y hacer seguimiento y apoyar la implementación práctica de las políticas y medidas para el mainstreaming de género.

Conclusiones

En conclusión, me gustaría hacer hincapié en el hecho de que la igualdad entre mujeres y hombres debe continuar siendo una prioridad con el doble enfoque (el mainstreaming de género y las acciones específicas) que ha demostrado su efectividad en varios ámbitos de políticas. Queda claro que junto con la integración de una perspectiva de género en todas las acciones, se necesitan medidas específicas para beneficiar al género menos representado y así reducir la desigualdad. En particular, nos deberíamos asegurar de que se mantiene e incluso se aumenta la asignación de fondos para la igualdad de género en la mayoría de los programas.

El mainstreaming de género es una obligación según el marco del Tratado CE. Estamos constantemente buscando maneras para asegurar que se le presta la atención adecuada y que se le destinan recursos en todos los departamentos de la Comisión. En muchas áreas de políticas, el éxito de nuestros esfuerzos depende de un compromiso similar por parte de nuestros colaboradores (en las autoridades nacionales, regionales y locales, los colaboradores sociales y las ONGs) desde las bases hasta el nivel político más alto. Este compromiso puede tener formas diferentes, reflejando las diferencias de las culturas y las circunstancias.

No menos importante es la tarea de creación de herramientas, instrumentos y enfoques efectivos para convertir este compromiso en realidad. Por lo tanto, espero que los debates de estas jornadas sean fructíferos y útiles para todos nosotros y nosotras.

Muchas gracias por su atención.

Sra. Dña. Anne-Marie McGauran - NDP Gender Equality Unit, Dept of Justice, Equality and Law Reform. Unidad de Igualdad y Género del Plan de Desarrollo Nacional (NDP), Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma de Leyes

La Unidad de Igualdad y Género en Irlanda

Introducción

Buenos días señoras y señores. Es un placer para mí tener la oportunidad de poder dirigirme hoy a Ustedes. Me gustaría agradecer a la Unidad de Igualdad y Género de Andalucía el haberme invitado para hablar hoy aquí.

En mi presentación de esta mañana, trataré cuatro temas. Son los siguientes:

- el Mainstreaming de Género en el Plan de Desarrollo Nacional Irlandés (NDP)
- las ayudas proporcionadas para ello por la Unidad de Igualdad y Género del NDP
- temas de género en algunos ámbitos de políticas
- y cuándo y cómo considerar los temas de género al desarrollar una política, utilizando el ejemplo de la financiación de los servicios para la juventud del NDP.

El Mainstreaming de Género en el Plan de Desarrollo Nacional Irlandés (NDP)

El Mainstreaming de Género es la estrategia que ha sido adoptada por el Gobierno irlandés para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de Desarrollo Nacional 2000-2006 (conocido como NDP). Esta estrategia se basa en la legislación para promover la igualdad de género que ha estado en vigor en Irlanda en particular desde los años 70. También se basa en medidas de acción positiva para promover la igualdad para las mujeres, como el programa de Nuevas Oportunidades para las Mujeres financiado por la Unión Europea durante los años 90, y la medida sobre la Igualdad de la Mujer que está siendo financiada en la actualidad por el NDP.

¿Qué es el NDP? Es un plan con un valor de más de 51.000 millones de euros para el desarrollo regional en Irlanda. El plan se divide en seis Programas Operacionales. Estos programas cubren lo siguiente:

- Infraestructura Económica y Social (incluyendo transporte, agua, vivienda e infraestructura sanitaria)
- Desarrollo del Empleo y los Recursos Humanos (cubriendo el empleo, la empresa, la adaptabilidad a la plantilla laboral y la igualdad)
- Sector Productivo (financiando la investigación, el desarrollo industrial, el marketing, la pesca y la agricultura)
- Dos Programas Regionales: uno para la zona fronteriza, zona centro y región occidental, y otro para las regiones sur y oriental (financiando la inclusión social, la infraestructura, la agricultura y la empresa); y
- El Programa de Paz (para promover la paz y la reconciliación entre el Norte y el Sur)

El NDP está basado en los Fondos Estructurales que se reciben de la Unión Europea. Ésta es una de las razones por las que el NDP presta atención al Mainstreaming de Género, ya que las regulaciones del Fondo Estructural requieren que "exista coherencia entre la acción de los Fondos y otras políticas y programas comunitarios, en particular en ... la igualdad entre hombres y mujeres" (CE 1260/99, Artículo 2). El NDP está financiado en la actualidad en un 7% por la Unión Europea y en un 93% por el Tesoro Público irlandés. Sin embargo, el requisito del mainstreaming de género se adoptó en noviembre de 1999 en todas excepto en 6 de las 130 medidas que están financiadas por el NDP, no sólo en las que están financiadas por los Fondos Estructurales. (Las medidas exentas son el agua, las aguas residuales, la eliminación de residuos, la energía, la protección de costas

y las carreteras²). Esto significa que el mainstreaming de género es un requisito en ámbitos de políticas que van desde el desarrollo industrial a los deportes, desde las artes al desarrollo de comunidades o desde la infraestructura a la provisión de tecnologías de la información.

Los compromisos del NDP en mainstreaming de género

El NDP determina una serie de compromisos para implementar el requisito del mainstreaming de género en las políticas y medidas financiadas a través del plan. Estos compromisos ayudan a hacer operable dicho requisito, y son los siguientes:

- “Será obligatorio incluir ... la igualdad de oportunidades ... dentro de los criterios de selección de proyectos en todas las medidas” (párrafo 13.37). Esto está reforzado por el compromiso en el párrafo 12.14 que dice que los criterios de selección de proyectos deben incluir “el impacto sobre la igualdad de oportunidades, particularmente en la igualdad de género”;
- “Cuando sea apropiado y posible, se desarrollarán indicadores específicos para evaluar el impacto sobre [la igualdad de oportunidades] a nivel del programa y de las medidas” (13.37). Esto está reforzado por el compromiso en el párrafo 12.12 que dice que “donde la naturaleza de la asistencia lo permita, las estadísticas [de seguimiento] estarán desglosadas por género”;
- “[La igualdad de oportunidades] estará presente como [un] requisito en todas las evaluaciones que sean desarrolladas bajo el Plan” (13.37);
- “Todos los comités de seguimiento incluirán representantes de organismos apropiados responsables de ... la igualdad de oportunidades” (13.37);
- “El equilibrio entre el número de hombres y mujeres será promovido en todos los comités de seguimiento” (12.8);
- “Los comités coordinadores horizontales representantes de todas las autoridades de la gestión de los programas, los principales organismos de implementación y los organismos apropiados con respecto a la responsabilidad de las políticas generales para estas áreas se establecerán para promover y coordinar [la igualdad de oportunidades]” (13.37);
- “Cada uno de los capítulos relevantes del Plan sobre los Programas Operacionales y de los dos Programas Operacionales Regionales contendrán un análisis por sectores referente, cuando corresponda, [a la igualdad de oportunidades]. También contendrán resúmenes sobre cómo las diversas intervenciones en las políticas dispuestas por el Plan tendrán un impacto sobre ... la igualdad de oportunidades” (13.20);
- “Se establecerá una unidad de seguimiento bajo el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma de Leyes para controlar generalmente el mainstreaming de género y para aconsejar sobre el desarrollo de indicadores apropiados a este respecto” (13.37);
- “Una unidad comprometida en el Departamento de Educación y Ciencia llevará a cabo en cooperación con la unidad principal del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma de Leyes un trabajo similar en relación con el sector de la educación” (13.37);

² Las razones por las que estas medidas están exentas no están muy claras, pero es posible que aquellos que desarrollaron el NDP viesen que era difícil aplicar una perspectiva de género a estas medidas y, por tanto, no las incluyeron.

Además, en marzo de 2000, el Gobierno irlandés aprobó también unas "Pautas sobre la evaluación del impacto en función del género al aplicar el mainstreaming en la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en todas las áreas del Plan de Desarrollo Nacional 2000-2006" (Decisión del Gobierno S132/25/05/002). Estas pautas refuerzan y hacen operables los compromisos existentes del NDP de otras dos maneras:

1. requiriendo que los documentos del complemento del programa³ contengan "una breve descripción de la posición base en relación con la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres a nivel del subprograma y de las medidas y, cuando sea apropiado, se dirija hacia el impacto anticipado"; y
2. proporcionar un formulario de evaluación del impacto en función del género para ser rellenado en cada una de las medidas no exentas en el nivel del complemento del programa.

El formulario para la evaluación del impacto en función del género contiene las tres siguientes cuestiones:

1. Describir la posición actual de los hombres y las mujeres en el área a la cual los fondos irán dirigidos.
2. ¿Qué factores hacen que las mujeres y los hombres sean afectados de manera diferente en el área en la que se están empleando los fondos?
3. ¿Cómo se pueden abordar y cambiar los factores que hacen que las mujeres y los hombres sean afectados de manera diferente?

Estos formularios se rellenaron en casi todas las medidas en cinco de los seis Programas Operacionales (no se hace en el Programa Operacional del Sector Productivo).

Muchos de estos compromisos, particularmente las Pautas del Gobierno, están basados en el informe "Seguimiento del Género y los Fondos Estructurales Europeos: descripción de las directrices" que fue encargado por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma de Leyes en 1999, anteriormente a la finalización del NDP. Los compromisos van en línea con aquellos establecidos por otras organizaciones que han introducido el mainstreaming de género.

La Unidad de Igualdad de Género del NDP

La Unidad fue establecida en diciembre de 1999 en el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma de Leyes para apoyar y aconsejar a las personas implicadas en la elaboración e implementación de las políticas del NDP sobre el mainstreaming de género. En 1999/2000, se recibió una ayuda de 300.000 euros de los Fondos Estructurales Europeos, financiación disponible del Programa Operacional de Asistencia Técnica del período 1994-99 de los Fondos Estructurales. En el período 2000-2006 se han destinado 5.360.000 euros bajo el Programa Operacional para el Desarrollo del Empleo y los Recursos Humanos del NDP (financiados mitad por parte de los Fondos Estructurales Europeos y mitad por el Tesoro Público).

Actualmente, la Unidad cuenta con un equipo de 5 personas: una Directora de la Unidad, una persona experta en igualdad de género, otra encargada de las estadísticas, otra

³ Los documentos del Complemento del Programa describen para cada medida financiada a través de un Programa Operacional:

- las condiciones bajo las que la financiación será asignada
- el tipo de financiación disponible (es decir, subvención, préstamo o curso de formación)
- el plan de financiación para cada medida
- los criterios de selección de los proyectos bajo cada medida (cuando sea relevante), y la composición de las juntas de selección de proyectos
- las organizaciones que emplearán la financiación, y quién gestionará/controlará estos fondos.
- qué objetivos se quieren conseguir (controlados por los indicadores).

oficial ejecutiva (gestión de oficina) y otra oficial de oficina (para apoyo administrativo). Este equipo de personas al completo ha estado en la Unidad desde septiembre de 2002.

El complemento del programa de la Unidad describe sus áreas de trabajo (véase <http://www.esf.ie/ehrd/2000/31BESF.pdf>). Son las siguientes:

- proporcionar un servicio consultivo, de formación e información en temas relacionados con el mainstreaming de género en el NDP;
- asesorar sobre los indicadores y su desarrollo apropiado en apoyo del mainstreaming de género en el NDP;
- tomar parte en la recopilación de datos y en el análisis de los mismos en apoyo del mainstreaming de la igualdad de género;
- tomar parte en los programas de investigación para evaluar y apoyar al progreso en hacer realidad la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que surja del mainstreaming de la igualdad de géneros;
- asesorar en cuanto a la evaluación del impacto en función del género en las propuestas de políticas diseñadas en el contexto del NDP;
- proporcionar aportaciones expertas al Comité de Coordinación y de Inclusión Social de la Igualdad de Oportunidades, y al resumen de mitad del período de los Fondos Estructurales;
- apoyar la participación de grupos voluntarios y de la comunidad en el proceso del mainstreaming de género.

De estas áreas de trabajo señaladas y de los compromisos generales sobre mainstreaming de género del NDP surgen otras tareas de trabajo para la Unidad, incluyendo:

- informar y hacer seguimiento sobre el logro de los objetivos sobre igualdad de género en el NDP;
- asesorar sobre mainstreaming de género en los programas de políticas que estén relacionados con el NDP o cofinanciados por éste, como por ejemplo el Plan Nacional de Acción para el Empleo, el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social o la iniciativa del Grupo de Mujeres en la Ciencia de Helsinki;
- representar a la Unidad en los comités relevantes, incluyendo el Grupo de Trabajo de Colaboración 2000 sobre Seguimiento de la Igualdad, el Grupo Directivo del Plan Nacional para la Mujer, el Comité de Gestión de Estudios de Igualdad de las Autoridades de la Igualdad, el Grupo Directivo de las Estadísticas Sociales y de Igualdad, y la Red Informal sobre Mainstreaming de Género del Consejo de Europa;
- contribuir en las instrucciones, las preguntas parlamentarias y las puestas al día del Gobierno;
- desarrollar y gestionar el plan de trabajo estratégico y el presupuesto de la Unidad;
- trabajar en grupo;
- elaborar y poner al día la página web de la Unidad;
- preparar propuestas, establecer contratos y gestionar la formación, la investigación y los contratos de recopilación de datos;
- elaborar informes sobre el progreso financiero y físico de la Unidad para las reuniones del comité de seguimiento del NDP.

Algunas áreas de trabajo importantes incluyen:

1) Hacer un seguimiento de los compromisos con la igualdad de género. El personal de la Unidad asistirá a las reuniones del comité de seguimiento donde los diversos organismos a los que se les haya asignado cantidades de dinero bajo el NDP informen sobre el progreso en el empleo de este dinero, y el cumplimiento de los varios compromisos sobre igualdad de género que se hayan hecho. Esta es un área de trabajo importante para asegurar que la igualdad de género permanezca en los planes de trabajo.

2) Formación. La Unidad ha organizado 20 días de formación y ha formado a más de 700 personas implicadas en la elaboración e implementación de políticas en el NDP. En un principio, en el año 2000 se impartían cinco días de formación, explicando lo que es el mainstreaming de género, cómo fue adoptado en el NDP, los requisitos del NDP con respecto a él, así como sugerencias sobre cómo cumplir con esos requisitos. Sin embargo, las valoraciones de las personas que asistieron a esos períodos formativos nos hicieron saber que querían conocer cómo se aplicaba todo ello en su área de política en particular. Como resultado de esto, en los años 2001, 2002 y 2003 la formación sobre el mainstreaming de género y los temas de igualdad de género se ha impartido por el área de política específica⁴. La Unidad también impartió formación y elaboró instrucciones sobre temas de igualdad de género con la Oficina Central de Estadística, y con las juntas de desarrollo de los condados. Tanto la formación como las instrucciones parecen ser particularmente bien recibidas, posiblemente porque son específicas para la organización.

3) Investigación. La Unidad ha encargado investigación en una variedad de temas en apoyo al mainstreaming de género. Primero, como muchas de las personas implicadas en la elaboración de políticas señalaban en los primeros días de formación que querían saber cómo se aplicaban los temas de igualdad de género en su área de trabajo, la Unidad pidió a los formadores que realizasen durante los días de formación unas hojas de datos. Estas describen los principales temas de igualdad de género en esa área de política, con estadísticas relevantes, y con ejemplos de las formas en las que las desigualdades han sido abordadas por las personas implicadas en la elaboración de las políticas en Irlanda y/o en otros países. Hasta fecha de hoy se han producido 19 hojas de datos⁵. Además de estar disponibles en la página web de la Unidad (www.ndpgenderequality.ie), éstas han sido ampliamente circuladas a los organismos encargados de la implementación y a otras organizaciones que han expresado interés en las mismas.

La Unidad también proporcionó financiación a un consorcio de seis juntas de desarrollo de condados⁶ para llevar a cabo formación sobre temas de igualdad de género con miembros de la junta. Como parte de esto, se planteó el elaborar por los formadores un manual sobre temas de igualdad de género, y sobre cómo llevar a cabo formación en estos temas. El resultado fue el Manual de Seguimiento del Género, que es la publicación más popular financiada por la Unidad. Contiene información sobre por qué se necesita el seguimiento del género, de qué se trata, como encaja en el contexto de las políticas y cómo evaluar un programa de formación sobre el seguimiento del género. También contiene una plantilla de seguimiento del género (similar al formulario de evaluación del impacto en función del género del NDP), así como seis ejemplos de una plantilla rellena. Éstas fueron rellenas por personas que recibieron la formación, indicando claramente que es muy posible para las personas implicadas en la elaboración de las políticas el identificar las desigualdades de género y los mecanismos para abordar estas desigualdades en las diferentes áreas de políticas.

La Unidad también ha financiado la elaboración de informes sobre igualdad de género en varias áreas. Algunos de estos documentos son "La Guía para incorporar la Igualdad de Género en las evaluaciones del NDP", "Las desventajas en la adaptabilidad: Un estudio para identificar las experiencias de adaptabilidad de las Mujeres, recursos de datos útiles

⁴ Éstas eran la industria, la formación, el desarrollo rural, la vivienda, el transporte, el desarrollo urbanístico, los deportes y el ocio, el turismo y los servicios para la juventud.

⁵ Sobre temas de igualdad de género en: industria, formación, desarrollo rural, vivienda, desarrollo urbanístico, deportes y ocio, turismo, artes y cultura, cine y medios de comunicación, investigación y desarrollo, desarrollo de comunidades, prevención de delitos, tecnologías de la información y comercio por Internet, infraestructura, medio ambiente y eliminación de residuos, temas relacionados con los refugiados, servicios para la juventud y la aplicación del programa de paz II.

⁶ Son responsables del desarrollo social y cultural de las áreas de autoridad local – véase www.cdb.ie.

y los vacíos más importantes en la investigación” y “Modelo de la Mujer para la reforma del Bienestar Social”. La Unidad está estableciendo actualmente un

contrato para la investigación de la integración de la perspectiva de género en los presupuestos en Irlanda.

4) Estadísticas

En el año 2000 la Unidad encargó la elaboración de una base de datos de estadísticas desglosadas por género relevantes a áreas del NDP. Un informe adjunto identificó que había seis áreas principales que estaban faltas de datos desglosados. Éstas estaban relacionadas con la agricultura, la vivienda, el transporte y la empresa.

Desde entonces, la Unidad ha puesto al día y ha expandido la base de datos inicial de estadísticas desglosadas por género. También ha encargado y publicado un estudio sobre el uso de los transportes por mujeres y hombres, y de las condiciones de la vivienda; y un estudio sobre directoras/es y empresarias/os. También ha encargado una investigación sobre los vacíos en información del papel de la mujer en la agricultura. El informe completo contenía una valoración exhaustiva de los vacíos de género en los datos estadísticos nacionales sobre la agricultura. Actualmente la Unidad está proponiendo investigar la disponibilidad de indicadores desglosados por género que puedan medir el progreso de la igualdad de género en relación con las Doce Áreas Críticas de Preocupación identificadas por la ONU.

Al igual que esta investigación, todas las estadísticas de la Unidad están contenidas en su página web.

5) Trabajo en grupo

La Unidad también está financiando una red de personas que trabajan con la igualdad de oportunidades en los Fondos Estructurales en el Reino Unido y en Irlanda.

También está financiando varias ayudas para los grupos voluntarios y de comunidades para permitirles que puedan estar más involucrados en el mainstreaming de género.

Los temas de género en algunas áreas de políticas

Parte del trabajo de la Unidad es proporcionar asesoramiento sobre temas de igualdad de género en varias áreas de políticas. ¿Cuáles pueden ser? Seguidamente, se muestran ejemplos para Irlanda (las estadísticas provienen de la página web de la Unidad, www.ndpgenderequality.ie).

En términos de salud, los hombres tienen una menor esperanza de vida (73,5 años) que las mujeres (79 años). Si tomamos el porcentaje de adultos clasificados como personas con exceso de peso, el porcentaje es superior en los hombres. Un 40% de los hombres tiene sobrepeso en comparación con el 25% de las mujeres. El abuso de sustancias también es más elevado en los hombres: de las personas que asisten a centros de tratamiento por abuso de drogas, el 72% son hombres y solamente un 28% son mujeres (aunque esta diferencia de géneros en cuanto al tratamiento no refleja el abuso actual de sustancias por mujeres y hombres, un tema sobre el que no hay estadísticas disponibles). La muerte por suicidio también es más alta en los hombres (81% son hombres y 19% son mujeres). Y un dato interesante para las personas implicadas en la elaboración de las políticas en esta área, es que los hombres van mucho menos al médico que las mujeres.

Entre las personas que no tienen hogar en Irlanda, el 50% son hombres, mientras que el 27% son mujeres y el 23% son niños. Pero hay diferencias entre las mujeres y los hombres que no tienen hogar, ya que, a menudo los hombres están solos, y viven en la calle. Las mujeres tienen una mayor probabilidad de encontrarse sin hogar junto con sus

hijos, y trasladarse a vivir con amigos o parientes, sin tener un hogar propio. Estos modelos de género necesitan diferentes enfoques de políticas para ser abordados.

¿Y en cuanto a los delitos? Aquí los hombres cuentan con una mayor representación que aumenta con la edad. Las mujeres sí están más representadas entre las personas que llevan a cabo delitos menores como el hurto, mientras que los hombres es más probable que lleven a cabo delitos más graves como el asesinato. En Irlanda, el 91% de las personas convictas por delito son hombres. Sin embargo, también son víctimas de asesinato en un 74% y víctimas de asalto en un 80%. Las mujeres tienen una mayor probabilidad de ser víctimas de asaltos sexuales (el 74% del total de las personas asaltadas), o víctimas de violencia doméstica (el 86% de las quejas proviene de mujeres). Los hombres son la gran mayoría (el 89%) de los que llevan a cabo delitos de violencia doméstica. Estas estadísticas indican los modelos de género de quién comete el delito, quién es víctima de un delito y quién es condenado por un delito. Hacer frente a estos fuertes modelos de género requiere de políticas que reconozcan y aborden las diferencias de género.

En cuanto al transporte, hay menos mujeres que hombres en Irlanda que tienen coche, tienen carnet de conducir o tienen seguro. Las mujeres por tanto dependen más del transporte público. De todas las personas que fueron en autobús al trabajo en 1996, el 41% eran hombres y el 59% mujeres. Y el 63% de las personas que fueron al trabajo en coche eran hombres y el 37% mujeres. Pero los hombres conducen más peligrosamente (el 75% de las personas que murieron en las carreteras eran hombres y sólo un 25% eran mujeres). También los hombres son culpables en un 93% por conducir ebrios. De nuevo estas estadísticas indican los fuertes modelos de género que necesitan enfoques diferenciados de género para permitir a las personas implicadas en la elaboración de las políticas que puedan abordarlos.

Cuándo y cómo considerar los temas de género al desarrollar una política

Finalmente, consideraré cómo aplicar el mainstreaming de género en un área de política: ¿qué temas se han de tomar en consideración?, ¿cuándo y cómo alterarán al diseño de la política y a su implementación?

Utilizaré el ejemplo de la financiación dada a lo que recibe el nombre de “servicios para la juventud” en el NDP. Se proporciona financiación para un número de planes, incluyendo los centros de información para la juventud, las instalaciones deportivas para los jóvenes y la financiación para grupos de jóvenes.

¿Cuáles son los temas de igualdad de género para los jóvenes?

Estos temas incluyen (las estadísticas han sido extraídas de la página web de la Unidad, www.ndpgenderequality.ie):

- Jóvenes que dejan la escuela a edad temprana. En 1998 en Irlanda el 65% de estos jóvenes eran chicos y el 35% chicas. Sin embargo, las chicas tenían una mayor probabilidad de estar sin trabajo que los chicos.
- Abuso de sustancias. Hay un incremento en el consumo de drogas y alcohol entre los chicos y las chicas, pero hay un mayor número de chicos que abusan de las drogas y el alcohol. Las chicas se ven más fuertemente afectadas por el abuso de las drogas y el alcohol debido a su fisiología.
- El suicidio. En Irlanda, la tasa de suicidio entre los hombres jóvenes es de 30 por cada 100.000 habitantes (se ha multiplicado por siete en los últimos 20 años), mientras que para las mujeres jóvenes, la tasa es de 10 por cada 100.000 habitantes.
- Embarazo en la adolescencia. Obviamente en este tema son las chicas las afectadas. En un informe realizado en el Reino Unido, un tercio de las chicas decían que se arrepentían de tener relaciones sexuales pero que se sentían presionadas para tenerlas, y la mitad de las personas jóvenes estaban ebrias cuando realizaron el acto sexual por primera vez.

- Trastornos alimentarios. El 90% de los jóvenes que sufren trastornos alimentarios son chicas.
- Deportes. La participación de las chicas en los deportes va decayendo tremendamente con la edad, con las implicaciones que esto conlleva para su salud en el futuro.
- Delincuentes. El 80% de los delincuentes jóvenes son chicos; muchos de aquellos que son víctimas de asaltos [no sexuales] son hombres jóvenes.
- Comunicación/aislamiento. Las chicas son más propensas a utilizar los servicios para la juventud, así como a llamar a los teléfonos de ayuda. Su socialización pone énfasis en los vínculos y en el establecimiento de relaciones, mientras que la socialización de los chicos a menudo pone énfasis en relacionarse a través de "cosas y actividades de chicos".

¿Cuándo se deberían considerar estos temas en el desarrollo de las políticas y en su implementación?

Estos temas son importantes en los siguientes niveles:

- selección de proyectos
- indicadores
- evaluación del impacto en función del género
- consulta
- seguimiento
- evaluación
- toma de decisiones.

Selección de proyectos

En la etapa de selección de proyectos se deberían tomar en consideración los siguientes factores (algunos de estos temas son aplicables a todos los proyectos, no sólo a los dirigidos a los jóvenes):

- en primer lugar, ¿quién está en el comité de selección del proyecto? ¿Están representados los hombres y las mujeres? ¿De una gran variedad de organizaciones?
- en segundo lugar, ¿quién estableció los criterios de selección del proyecto? ¿El grupo encargado es representativo tanto de mujeres como de hombres, y de organizaciones establecidas y no establecidas por la ley?
- en tercer lugar, ¿cuáles son los criterios de selección de proyectos? ¿Consideran temas como los objetivos para los grupos poco representados (para asegurar que su representación aumente)? Siendo más importante para las mujeres que para los hombres, ya que dependen más de los transportes públicos y además es importante para todos los jóvenes, ¿se paga el transporte público a las instalaciones? ¿Qué ocurre con los costes/elección de los criterios? ¿Pueden todos los grupos hacer frente a estos costes/criterios? ¿Cuál es el horario de apertura? ¿Las organizaciones que quieren esa financiación tienen una política de igualdad de oportunidades? ¿Cómo se implementa o se controla? ¿Incluyen los formularios para la solicitud de proyectos una sección preguntando cómo se abordarán los temas de igualdad? ¿Proporcionan los proyectos formación en temas de igualdad para el personal? ¿Tienen indicadores desglosados por género? ¿Cómo informarán de los servicios que ofrecen? Ya que las mujeres son más propensas a escuchar información en la radio y los hombres a leerla en los periódicos, ¿esta información llegará tanto a las mujeres como a los hombres?

Indicadores

En cuanto a los indicadores, lo siguiente proporcionaría información sobre cómo se benefician las mujeres y hombres jóvenes de los servicios e instalaciones que se les proporcionan a través de la financiación de los servicios de la juventud:

- número de jóvenes que utilizan la instalación por género
- número de grupos financiados para uno de los géneros o para ambos
- número de chicas y chicos en grupos de jóvenes que reciben financiación

- número de instalaciones construidas por tipo (es decir, campos de fútbol, gimnasios, centros para la juventud).

Los indicadores necesitan un valor básico desde el que establecer objetivos, y en algunos casos los datos sobre la base no están desglosados por género. En este caso, se pueden dedicar proyectos a recopilar datos desglosados por género sobre cuántas mujeres y cuántos hombres se benefician de la instalación o del servicio ofrecido, y una vez que se haya realizado la base de esta manera, entonces se pueden establecer los indicadores y los objetivos. Los objetivos han de ser siempre realistas; no tiene sentido establecer como objetivo que la participación hombre-mujer cambiará de una proporción 80-20 a 50-50 en cinco años. En este caso, un cambio de 80-20 a 65-35 sería lo más realista para un período de cinco años.

La evaluación del impacto en función del género

La evaluación del impacto en función del género ayudaría en esta área a identificar las diferencias entre cómo los hombres y las mujeres jóvenes utilizan los servicios y las instalaciones, y saber a cuáles de los servicios e instalaciones que aún no se encuentran disponibles les gustaría tener acceso. Las fuentes para esta información incluyen las estadísticas desglosadas por género sobre las instalaciones/servicios para la juventud existentes, y los análisis que se hayan realizado sobre éstos. Otra manera de identificar los temas de género es a través de consultas. Para los jóvenes, esto se puede realizar en las escuelas locales, institutos, organizaciones de la juventud, y además si fuese necesario a través de "investigación de mercado".

Las clases de temas que es posible que surjan en esta área, y sus implicaciones en las políticas son las siguientes:

- existe la necesidad de proporcionar servicios en una gama de temas relevantes tanto para los hombres como para las mujeres jóvenes (no sólo en cuanto al empleo, los transportes, y los anticonceptivos por ejemplo, sino también en cuanto a los trastornos alimentarios, el suicidio y la depresión)
- existe la necesidad de anunciar servicios e instalaciones que ya se encuentren disponibles tanto en escuelas de chicas como de chicos (¡que todavía existen en Irlanda!)
- existe una necesidad de encontrar formas de incorporar grupos excluidos, por ejemplo, un programa para hacer que las chicas tomen parte en el fútbol, o que los chicos aprendan a realizar tareas domésticas
- existe una necesidad de construir instalaciones para ser utilizadas por chicas e instalaciones para ser utilizadas por chicos: por ejemplo, tanto campos de fútbol (para ser utilizados por chicos) y gimnasios (para ser utilizados por chicas).

Abordando estos temas se podría ayudar a cumplir los objetivos para hacer frente a cualquier desequilibrio de género existente.

Seguimiento y evaluación

Es primordial que a los compromisos para promover la igualdad de género se les realice un seguimiento regular para asegurar que se están cumpliendo. También hay que recopilar indicadores desglosados por género. Esto es vital para una evaluación posterior de la efectividad del mainstreaming de género en el área de política.

La Mujer en la toma de decisiones

Un tema final importante que hay que tomar en consideración es el número de mujeres y hombres en posición de toma de decisiones, que es relevante para los comités de selección de proyectos, los comités de seguimiento y las personas implicadas en la implementación de proyectos (¿quiénes son los directores?). En general, las mujeres no están bien representadas en estos puestos. ¿Cómo se puede aumentar el número?

Habría que considerar lo siguiente:

- ¿Quién puede solicitar los puestos? ¿Están anunciados públicamente?
- ¿Quién decide los candidatos? ¿Se puede pedir que se tenga en cuenta un equilibrio en cuanto al género cuando se decide quiénes van a ser los candidatos?
- ¿Se les paga por su tiempo a los representantes de organizaciones no establecidas por la ley?
- ¿Las reuniones son accesibles en cuanto a conexiones de transporte, hora en las que se realizan, cuidado de niños?
- ¿Qué cambios hay que hacer en lo expuesto para poder permitir una mayor participación de las mujeres?

Sra. Dña. Ada García - Departamento de Ciencias Políticas y Sociales - Universidad Católica de Louvain - Miembro del Grupo de Expertas en Género del Gobierno Federal de Bélgica

Proyecto Mainstreaming de Género –Bélgica

En el año 2001, a iniciativa de la Viceprimera Ministra y Ministra de Empleo y de la Política de Igualdad de Oportunidades, el Consejo de Ministros federales belgas decidió crear un dispositivo de acción concreta para integrar un enfoque de género y de igualdad en el conjunto de las políticas y las acciones del gobierno federal. El objetivo general del proyecto era asegurar un seguimiento óptimo de los compromisos hechos por el Gobierno en cuanto a la puesta en práctica de las resoluciones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer que se celebró en Pekín en 1995.

La estrategia del mainstreaming de género ha sido definida como:

- un proceso normativo justificado,
- de naturaleza global, ya que está relacionado con todas las áreas y niveles políticos y va dirigido a todos los actores generalmente implicados en las políticas,
- que tiene como finalidad hacer real la igualdad entre ambos sexos en términos de resultados,
- y que se integra en otro proceso, el proceso político habitual,
- teniendo en cuenta las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de los hombres y las mujeres,
- todo ello de manera sistemática.

La voluntad política de integrar un enfoque de género en las políticas públicas ha estado presente desde el principio del proceso. La estrategia del mainstreaming de género ha sido integrada en el proceso político y administrativo ya que se han asignado responsables en todos los gabinetes y en todas las administraciones. La cuestión de la igualdad de mujeres y hombres ha salido poco a poco del círculo restringido de los Ministerios o de las personas responsables encargadas de las políticas de igualdad.

Es un proceso a largo plazo que ha implicado numerosos momentos de sensibilización y de aprendizaje. Este proyecto ha permitido en el transcurso de sus dos años de existencia, el sensibilizar a un gran número de personas sobre los diferentes aspectos de la estrategia y desarrollar una red de actores sensibilizados por las cuestiones de género. La red también ha funcionado a veces de manera informal para desbloquear ciertas decisiones a nivel político.

Cada Ministro/a ha definido uno o más objetivos en materia de igualdad entre hombres y mujeres para el cual/los cuales el/ella se ha comprometido en asegurar el diseño, la puesta en marcha, el seguimiento y la evaluación. El/ella también ha asignado al menos a una persona de su gabinete y de la administración de su departamento para seguir este proyecto.

Mencionaré seguidamente ejemplos de objetivos: para la Viceprimera Ministra y Ministra de Movilidad y Transportes son la ayuda a la investigación y a la recopilación de datos que integran la dimensión de género en el área de los transportes y de la movilidad, así como una sensibilización sobre esta problemática; los objetivos estratégicos de la Ministra de la Protección sobre el Consumo, de la Salud Pública y del Medio Ambiente eran realizar estudios y difundir información sobre la salud de las mujeres, aumentar la presencia de las mujeres e integrar la perspectiva de género en dos propuestas de políticas (la propuesta de política federal sobre las drogas y la propuesta de política sobre "Cuidados de la salud mental" que fueron sometidas a la evaluación del impacto en función del género); el Ministro de Finanzas quería asegurarse de que los impuestos fuesen perfectamente neutros con respecto a la persona receptora de ingresos y sus

opciones de vida; el Ministro del Interior definió su objetivo en términos de la lucha contra la violencia hacia las mujeres en el marco de la política de prevención; la Viceprimera Ministra y Ministra de Empleo definió su objetivo en términos de la integración de la dimensión de género en las medidas destinadas al desarrollo del empleo en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), etc.

Los objetivos han sido definidos a veces de manera muy amplia (el Ministro de Finanzas quiso asegurarse por ejemplo, de que los impuestos fuesen neutros con respecto a la persona receptora de ingresos y sus opciones de vida) o a veces de manera muy precisa (la Ministra de la Protección sobre el Consumo, de la Salud Pública y del Medio Ambiente se comprometió a efectuar un estudio en cuanto al género en dos propuestas de políticas concretas: una sobre las drogas y otra respecto a los "Cuidados de la salud mental"). A veces, el objetivo iba destinado a una acción específica con respecto a las mujeres (por ejemplo, aumentar el número de mujeres en el ejército o en los puestos diplomáticos).

Se han previsto medios para llevar a cabo correctamente este proyecto y se ha creado una célula de expertas universitarias para realizar el proceso.

Antes de comenzar el trabajo de seguimiento de los objetivos, todas las personas implicadas han recibido una formación sobre el mainstreaming de género. Seguidamente, estas personas expertas han colaborado con cada uno de los departamentos en la puesta en marcha de sus objetivos estratégicos, repartiéndose la colaboración en los departamentos en función de su área de conocimiento. Los objetivos han sido centrados y definidos de nuevo como subobjetivos más operacionales. Se ha utilizado por el equipo universitario una metodología en ocho etapas. Esta metodología contenía listas de control, preguntas clave para la aclaración del objetivo definido, preguntas clave para la definición de resultados intermedios, un plan operacional para la realización de resultados intermedios, etc. El proyecto ha efectuado una evaluación continua, necesaria en un contexto donde la colaboración entre el mundo académico y el mundo político tomaba una forma particular y nueva para la mayoría de los actores implicados, ya fuesen responsables a nivel político, funcionarios, investigadores, profesores universitarios o incluso miembros de la coordinación a nivel de la política federal de igualdad.

Se realizó una evaluación a la experiencia piloto del año 2001. El proceso puesto en práctica ha resultado ser un proceso de aprendizaje más que un proceso destinado a logros concretos sobre el terreno. No obstante, se puede afirmar que el proceso de integración de la perspectiva de género en algunas políticas se inició durante el primer año de puesta en marcha del proyecto. Por otro lado, las expertas han mostrado varios problemas: el de la transversalidad, el de las competencias y el de las responsabilidades. Se quiere que el enfoque del mainstreaming de género sea transversal. Ahora bien, la lógica que prevalece en el campo de la política a menudo es aún sectorial. A nivel de las competencias, las expertas han demostrado que existían tres niveles de conocimiento importantes para poder llevar a cabo correctamente una estrategia de mainstreaming de género: un conocimiento pertinente del proceso de elaboración de las políticas, un conocimiento en profundidad de las relaciones entre sexos en las diferentes áreas de acción y un significado de la estrategia en sí misma y en lo que implica. El conocimiento de los procesos de los tres tipos citados no estaba siempre presente en la unión de los colaboradores. El proceso de decisión era a veces desconocido para algunas de las expertas universitarias. Por último, en un proyecto donde los múltiples actores están implicados a niveles diferentes (conceptuación, puesta en marcha), la definición de responsabilidades es primordial y se presenta difícil a veces cuando es necesario el paso por niveles intermedios y se sitúa entre la voluntad política y los responsables de la puesta en marcha concreta.

La experiencia se prosiguió en el año 2002 en una lógica de continuidad para mejorar y consolidar las modalidades de puesta en práctica del proyecto y de concretar o profundizar los compromisos (objetivos) hechos en el año 2001 por los diferentes ministros. Se ha iniciado en el año 2002 dentro de este proyecto una experiencia piloto en materia de integración de la perspectiva de género en los presupuestos.

TAREAS Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES IMPLICADOS

En este proyecto, los actores implicados pueden ser divididos en cuatro grupos. En primer lugar se encuentran los actores políticos, un grupo que incluye a los ministros respectivos y a sus colaboradores. En principio, se asignan dos colaboradores por Departamento Ministerial del marco de la célula de mainstreaming de género: una persona en el gabinete y otra en la administración. Un segundo grupo de actores asegura el seguimiento en nombre de la Ministra que financiará el proyecto. Un tercer grupo de actores estará constituido por expertas que, en el marco de la consecución de los objetivos estratégicos aseguren la colaboración en las tareas desarrolladas. Por último, un cuarto grupo incluirá a las expertas encargadas de la coordinación y evaluación del trabajo de la célula de mainstreaming de género.

Las diversas tareas de los diferentes tipos de actores están definidas de manera más detallada a continuación:

1. Tareas y responsabilidades de los actores políticos

A nivel del ministro:

- confirmar los nombres y los puestos de los responsables en el seno de los gabinetes y de las administraciones;
- proporcionar los medios necesarios (incluidos los medios financieros) de los que las personas han de disponer para poder llevar a cabo correctamente su cometido.

A nivel de la administración y del gabinete:

- definir un plan de acción operacional acorde con un calendario y un presupuesto;
- elaborar una lista de indicadores de resultados de las acciones llevadas a cabo;
- establecer un diagnóstico de los conocimientos externos necesarios para la buena realización del plan de acción: objetivo de los conocimientos, tipo de conocimientos, resultados esperados;
- definir un método de trabajo en colaboración con las expertas para la realización de las acciones y la evaluación de sus resultados;
- establecer un plan de trabajo que defina las tareas y responsabilidades de los actores: experta(s), gabinete, administración;
- informar regularmente al ministro competente del estado de progreso de los trabajos;
- participar en las reuniones de trabajo con la(s) experta(s);
- participar en las reuniones de coordinación y evaluación de la célula de mainstreaming de género;
- participar en la creación y el desarrollo de los grupos de trabajo temáticos;
- realizar las fichas resumen del estado de progreso de los trabajos;
- participar en la producción de los informes de actividades y de evaluación.

2. Tareas y responsabilidades de la persona responsable en el Gabinete de la Ministra a cargo de la Política de Igualdad de Oportunidades

- garantizar el seguimiento político y administrativo de la célula de mainstreaming de género;
- mantener la realización del proyecto, es decir, seguir las reuniones de coordinación de las expertas de la célula de mainstreaming de género, organizar las reuniones entre gabinetes, facilitar, si fuese necesario, los contactos entre las expertas y los actores políticos, y participar en la evaluación de lo llevado a cabo por la célula de mainstreaming de género.

3. Tareas y responsabilidades de las expertas encargadas de la colaboración

- establecer los contactos con los responsables de los gabinetes y las administraciones;
- participar en el establecimiento de un plan de trabajo acorde con un calendario que defina las tareas y las responsabilidades de cada persona (gabinete, administración, experta, coordinación);
- participar, en colaboración con los representantes de los gabinetes y las administraciones, en la definición de un método de trabajo para la realización de las acciones y la evaluación de sus resultados;
- contribuir, en colaboración con los representantes de los gabinetes y las administraciones, en la elaboración de una lista de indicadores de resultados de las acciones llevadas a cabo;
- organizar las reuniones de trabajo con los representantes de los gabinetes y las administraciones, redactar las actas de estas reuniones;
- contribuir, en colaboración con los representantes de los gabinetes y las administraciones, en la producción de fichas del estado de progreso de los trabajos;
- participar en la creación de una metodología de seguimiento de los departamentos ministeriales y en su transmisión a los representantes de los gabinetes y las administraciones;
- participar en la creación de un método de trabajo de producción de informes de actividades, de evaluación y de coordinación de la célula de mainstreaming de género;
- participar en la producción de fichas del estado de progreso de los trabajos en los departamentos ministeriales, de informes de actividades de la célula de mainstreaming de género y de informes de evaluación de dichas actividades;
- participar en las reuniones de coordinación y evaluación de la célula de mainstreaming de género.

4. Tareas y responsabilidades de las expertas encargadas de la coordinación

- establecer un plan de trabajo de la coordinación acorde con un calendario;
- organizar las reuniones de coordinación y de evaluación de las actividades de la célula de mainstreaming de género y redactar las actas de las reuniones;
- asegurar un seguimiento del trabajo de las expertas en su área (seguimiento del calendario, los consejos y la ayuda);
- contribuir en la definición de una metodología de seguimiento de los departamentos ministeriales y en su transmisión a los representantes de los gabinetes y las administraciones;
- asegurar la coherencia del método de trabajo y de la metodología de implementación del mainstreaming de género en los diferentes departamentos (presentación de las tablas de evaluación, lista de indicadores, etc.);
- recopilar los datos relativos al estado de progreso de los trabajos para cada objetivo estratégico, así como las diferentes contribuciones a los informes de actividades;
- establecer un método de coordinación de los trabajos de la célula de mainstreaming de género;
- establecer un método de trabajo de producción de los informes de actividades y de evaluación de la célula de mainstreaming de género y cuidar de que las versiones francesa y neerlandesa de estos informes sean coherentes;

- asegurar la entrega de los informes, en los plazos previstos, al Gabinete de la Ministra a cargo de la Política de Igualdad y a la Dirección de la Igualdad de Oportunidades;
- participar en las reuniones de seguimiento de la puesta en práctica de la célula de mainstreaming de género organizadas por el Gabinete de la Ministra a cargo de la Política de Igualdad.

METODOLOGÍA SEGUIDA CON OBJETO DE LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Tras los resultados obtenidos y las evaluaciones efectuadas en el marco del proyecto del año 2001, la colaboración con los responsables para la consecución del objetivo estratégico en el gabinete y en la administración ha continuado en el año 2002. Tras la primera fase del proyecto donde las reuniones han sido concebidas como un proceso de aprendizaje, el objetivo de la segunda fase era retomar los contactos y continuarlos según la metodología presentada. Dado que la colaboración no había conseguido todavía los resultados esperados en algunos de los casos, el proceso se ha retomado donde se dejó. Es importante señalar este hecho, porque del proceso se esperaba en cierta medida que tuviese una dinámica propia y éste debería haber sido lanzado con normalidad, incluso si hubiese dejado de existir un contacto regular entre las expertas y los responsables del gabinete y la administración.

Para que los procesos de mainstreaming puestos en marcha se puedan desarrollar con una cierta autonomía, es esencial que se verifique en el transcurso de la primera reunión lo que se ha llevado a cabo mientras tanto. ¿Los planes operacionales han sido desarrollados y/o seguidos? ¿Se han continuado las actividades empezadas? ¿Se ha hecho conocer el proyecto en el seno de los ministerios? Quizás habría que volver a revisar el papel de los diferentes participantes; los colaboradores del gabinete y de la administración son responsables de la realización de los objetivos estratégicos, los expertos les ayudan en calidad de asesores durante el proceso.

La continuidad del enfoque se ha mantenido durante el segundo año para permitir a los diferentes ministerios progresar y facilitar la coordinación, y también porque el ciclo de aplicación de la metodología, que había comenzado, no se había terminado completamente todavía.

Una vez hecho esto, no se puede interrumpir el proceso puesto en marcha para introducir una nueva metodología sin sacar conclusiones claras sobre la base de la metodología inicial. Visto el tiempo concedido al proyecto (desde abril hasta diciembre de 2002), ha sido necesario utilizar eficazmente el tiempo disponible.

Cada departamento se encontrará en un punto de este ciclo, más concretamente en una de las ocho etapas. Para poder establecer un vínculo con la evaluación realizada sobre la base de los resultados obtenidos el año pasado (en noviembre), se necesita ver de manera precisa en qué estado se encuentra. Para este fin, una ficha servirá como base de la evaluación. Esta ficha se refiere a las ocho etapas del enfoque. De hecho, este enfoque es puramente técnico e indica qué fases sucesivas hay que seguir para llegar a la consecución de los objetivos estratégicos definidos por los ministerios.

Esta metodología permitirá la consecución de los objetivos estratégicos o al menos contribuirá a ello. Es cierto que no se ha considerado como un hecho conseguido, dado que, en el transcurso del proyecto, se estudiará también la adecuación de este instrumento. Esta cuestión ha sido debatida en el transcurso de uno de los momentos de la evaluación. Por ello, desde el principio, hemos pedido a las expertas que estén atentas y que consideren la cuestión desde otro ángulo para poder hacer posteriormente sugerencias sobre la eficacia de la metodología utilizada.

Más concretamente, las ocho etapas constituyen provisionalmente una directiva para las expertas que pueden utilizar las listas de control adjuntas durante sus reuniones. Las lecciones eventuales que se han sacado ya de las experiencias del primer año de trabajo son incluidas en la nueva versión de la metodología.

La metodología tiene siempre dos fases, cada una de ellas dividida en cuatro etapas. El resultado de la primera fase se compone de un plan de acción en el que se retoman una serie de subobjetivos que deberán llegar al final a la consecución del objetivo estratégico. La primera fase tiene como objetivo delimitar la política a adoptar, mientras que en la segunda fase se ponen en marcha las acciones propuestas según el calendario del plan de acción.

Antes de que la política se pueda poner en marcha, primero hay que obtener la aprobación de los ministros respectivos, después de lo cual las diferentes partes participarán en la ejecución. En el transcurso del proceso de colaboración, se tiene en cuenta el seguimiento y la evaluación de los subobjetivos, de una parte para medir el estado en el que se encuentra y de otra para hacer corresponder eventualmente la política con el conocimiento ya adquirido. No obstante, será demasiado pronto en algunos casos para poder realizar una evaluación.

Para terminar, una evaluación del conjunto de la empresa proporciona una respuesta definitiva en cuanto a la eficacia de las medidas tomadas y se aprenden lecciones en la examinación del impacto de la nueva política.

La experiencia nos ha enseñado que todo este proceso dura más de un año. El conjunto de las ocho etapas está creado como sigue:

1. Desarrollar una estrategia común y un marco de referencia
2. Descomponer en subobjetivos
3. Determinar los medios a utilizar
4. Concebir un plan de acción
5. Formular recomendaciones para la puesta en marcha del plan de acción
6. Asegurarse de la aprobación por los responsables
7. Poner en marcha el plan de acción con la participación de las partes implicadas
8. Seguir y evaluar el impacto de las medidas tomadas

Si bien los resultados tangibles en cuanto al impacto sobre la vida de hombres y mujeres en el conjunto de la sociedad belga han sido bastante modestos, se ha iniciado un cambio de mentalidad en el seno de la autoridad federal y se han dado algunos pasos en numerosos departamentos en favor de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

En cuanto al proyecto, se han hecho algunas reflexiones:

- Vista la amplitud de la tarea a realizar para integrar verdaderamente la perspectiva de género en las políticas dadas, los objetivos estratégicos se pueden formular en el comienzo de la legislatura y se pueden poner en marcha con un programa en 4 años. La adopción de un plan de acción anual y de una evaluación a medio recorrido permitirá mantener el buen rumbo.
- Se deberá asignar a personas en el seno de cada Servicio Público Federal (SPF) como responsables de la coordinación de acciones basadas en una estrategia de mainstreaming de género. Para llegar a lograr la consecución de los objetivos estratégicos y en razón de la complementariedad de los papales, idealmente hay que asignar a dos personas: una a nivel político y la segunda a nivel de la administración. Estas personas no serán encargadas automáticamente de la puesta en marcha de los

- objetivos estratégicos, algo que se debe hacer por los actores que trabajan cotidianamente con materias relativas a los objetivos estratégicos, sino que serán encargadas de que las acciones se lleven a cabo correctamente.
- Como la voluntad política es esencial para el éxito de una estrategia de mainstreaming de género, conviene sensibilizar no sólo a los Ministros y a sus gabinetes, sino también a la alta jerarquía administrativa. La responsabilidad final de la puesta en marcha de las decisiones políticas relacionadas con los objetivos estratégicos en materia de mainstreaming de género podría ser responsabilidad del presidente del Comité de Dirección que decidirá, de acuerdo con el Ministro, las modalidades a poner en marcha para alcanzar el resultado esperado. Se debe realizar igualmente un trabajo de sensibilización a nivel de los jefes y directores administrativos.
 - Se deben prever explícitamente para acompañar al proceso medios financieros específicos en el seno de cada Servicio Público Federal.
 - Se ha de hacer hincapié sobre la formación en materia de mainstreaming de género, no sólo por parte de las personas encargadas de la coordinación de la política de igualdad, sino también por parte del conjunto de funcionarios encargados de los ámbitos de acción relacionados con los objetivos estratégicos.
 - El trabajo en grupo con personas que provengan de diferentes servicios públicos federales se ha de desarrollar bajo una perspectiva de intercambio de experiencias y de acciones llevadas a cabo.
 - La creación de las condiciones necesarias para la integración de una verdadera perspectiva de género en el conjunto de las políticas debe ser conseguida por el desarrollo de estudios en temas de género, de estadísticas por género, etc.
-
- Resultaría beneficiosa una formulación más clara del alcance de los objetivos estratégicos. Convendría terminar con la confusión entre el mainstreaming de género y la política de acciones positivas.
 - La formulación de objetivos estratégicos comunes a varios departamentos alentaría a los actores a trabajar de manera más transversal.
 - El Instituto para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres (institución nueva creada en el año 2002) tendrá un papel central en la puesta en marcha de una estrategia de mainstreaming de género. Podrá poner a disposición de los diferentes Servicios Públicos Federales sus conocimientos para ayudar al proceso de mainstreaming de género en el seno de los diferentes departamentos (consejos, difusión de información, de datos estadísticos por género, de estudios, desarrollo de formación, evaluación de las acciones llevadas a cabo, etc.)

Entre las recomendaciones destinadas a la institucionalización en el futuro de una verdadera estrategia de mainstreaming de género en el seno del gobierno federal mencionadas en el informe de evaluación, se pueden citar:

- Trabajar a largo plazo formulando los objetivos estratégicos al comienzo de la legislatura y la puesta en marcha en un programa de 4 años.
- Designar en el seno de cada Servicio Público Federal responsables de la coordinación de acciones basadas en una estrategia de mainstreaming de género, idealmente una persona a nivel político y la segunda a nivel de la administración. Por otro lado, la puesta en marcha se debe hacer a nivel de los actores que trabajan día a día con materias relativas a los objetivos estratégicos.
- Sensibilizar a la alta jerarquía administrativa.
- Formar en mainstreaming de género.
- Crear las condiciones necesarias para la integración de una verdadera perspectiva de género en el conjunto de las políticas para el desarrollo de estudios de género, de estadísticas de género, etc. y prever los recursos financieros necesarios.

- Dar un papel de colaborador por sus conocimientos al Instituto para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres en la puesta en marcha de una estrategia de mainstreaming de género.

Presentación utilizada en su intervención.-

**«MAINSTREAMING»
DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS
FEDERALES EN BÉLGICA**

2001

**INICIATIVA DE LA
MINISTRA DE LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**




**CREACIÓN DE UN
DISPOSITIVO DE ACCIÓN
PARA INTEGRAR LA
DIMENSIÓN DE GÉNERO EN
LAS POLÍTICAS Y ACCIONES
DEL GOBIERNO FEDERAL**

EL «MAINSTREAMING» DE GÉNERO

ES UN PROCESO NORMATIVO

- **GLOBAL**
 - RELACIONADO CON TODAS LAS AREAS
 - TODOS LOS NIVELES POLÍTICOS
 - CON TODOS LOS ACTORES

- **QUE TIENE POR OBJETO**
HACER REAL LA IGUALDAD
ENTRE AMBOS SEXOS EN
TERMINOS DE RESULTADOS

- 
- **QUE DEBE INTEGRARSE
EN EL PROCESO POLÍTICO DE
DECISIÓN**

 - **TENIENDO EN CUENTA**
 - LAS SITUACIONES
 - LAS PRIORIDADES
 - LAS NECESIDADES

**RESPECTIVAS
DE LAS MUJERES
Y DE LOS HOMBRES
DE MANERA SISTEMÁTICA**

CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO

VOLUNTAD POLÍTICA

**PROCEDIMIENTOS DE
CARACTER POLÍTICO**

**PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS**

DE LARGA DURACIÓN



DOS AÑOS DE TRABAJO

**OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS EN
CADA UNO LOS MINISTERIOS**



**ETAPAS
DISEÑO
PUESTA EN MARCHA
SEGUIMIENTO
EVALUACIÓN**

EJEMPLOS DE LOS OBJECTIVOS PROPUESTOS POR LOS MINISTROS

1. TRANSPORTES Y MOVILIDAD

- . INVESTIGACIÓN Y RECOPIACIÓN DE DATOS INTEGRANDO LA DIMENSIÓN DE GÉNERO
- . SENSIBILIZAR

2. PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES SALUD PÚBLICA Y MEDIO AMBIENTE

- . ENCUESTA SOBRE LA SALUD DE LAS MUJERES. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN
- . INTÉGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN DOS PROPOSICIONES DE POLÍTICAS RELATIVAS A LAS DROGAS Y A LA SALUD MENTAL

3. FINANZAS

- . **REFORMA FISCAL :**
GARANTIZAR LA NEUTRALIDAD DE LOS IMPUESTOS SOBRE LAS INGRESOS DE LOS HOMBRES Y DE LAS MUJERES
- . **NEUTRALIDAD CON RESPECTO A LAS DIFERENTES FORMAS DE VIDA (EN FAMILIA – EN PAREJA – CASADOS - EN UNION LIBRE – PERSONAS SOLAS ...)**

4. INTERIOR

- . **LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS EJERCIDAS CONTRA LAS MUJERES**

5. EMPLEO Y TRABAJO

- . **INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LAS MEDIDAS DESTINADAS AL DESARROLLO DEL EMPLEO EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS (TICs)**

MEDIOS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO

- **GRUPO DE EXPERTAS UNIVERSITARIAS CON MISION DE ACOMPAÑAR LOS MINISTERIOS.**
- **COMITÉ DE SEGUIMIENTO. REUNIONES FRECUENTES.**
- **FORMACIÓN PARA LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO.**
- **METODOLOGÍA ESPECÍFICA**
- **EVALUACIÓN PERMANENTE.**

MISION DEL GRUPO DE EXPERTAS

**EN COLABORACIÓN CON LOS
RESPONSABLES DE LA REALIZACIÓN
DEL PROYECTO :**

- **REDEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS.**
- **DEFINICIÓN DE SUBOBJETIVOS OPERACIONALES.**
- **DEFINICIÓN DE UNA METODOLOGÍA ESPECÍFICA EN OCHO ETAPAS.**
- **EVALUACIÓN CONTINUA**

COMITE DE SEGUIMIENTO

→ **SU COMPOSICIÓN**

- EXPERTAS UNIVERSITARIAS
- UNA REPRESENTANTE DE LA MINISTRA ENCARGADA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD
- UNA REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACIÓN «IGUALDAD DE OPORTUNIDADES»

→ **SU MISIÓN**

- ASEGURAR EL BUEN DESARROLLO DEL PROYECTO REALIZANDO UNA EVALUACIÓN PERMANENTE

→ **SU CALENDARIO**

- REUNIONES CADA MES


FORMACIÓN

FORMACIÓN SOBRE «GENDER MAINSTREAMING»

- **ORGANIZADA PARA LAS PERSONAS ENCARGADAS DEL PROYECTO**
- **REALIZADA POR LAS EXPERTAS ASOCIADAS AL PROYECTO**

METODOLOGÍA ESPECÍFICA

- . **UNA ESTRATEGIA COMÚN Y UN MARCO DE REFERENCIA**
- . **PREVER LA DIVISIÓN DE LOS OBJETIVOS EN SUB-OBJETIVOS**
- . **DETERMINAR LOS MEDIOS A UTILIZAR**
- . **PREPARAR UN PLAN DE ACCIÓN**
- . **PROPONER ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN**

- 
- **HACER APROBAR EL PLAN DE ACCIÓN POR LOS RESPONSABLES JERARQUÍCOS**
 - **DESARROLLAR EL PLAN DE ACCIÓN EN COLABORACIÓN CON LOS DIFERENTES ACTORES**
 - **ESTUDIAR Y EVALUAR EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS PUESTAS EN PRÁCTICA**



EVALUACIÓN

- **EVALUACIÓN PERMANENTE**
- **EVALUACIÓN AL TERMINO DE UN AÑO DE TRABAJO (2001)**
- **EVALUACIÓN FINAL (2002)**

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN AL FINAL DEL PRIMER AÑO (2001)

- **EL PROYECTO HA SIDO SOBRE TODO UN MOMENTO DE APRENDIZAJE. POCAS REALIZACIONES CONCRETAS EN EL TERRENO**

- **DIFERENTES PROBLEMAS HAN SIDO PUESTOS EN EVIDENCIA**
 - . *EL CÁRACTER TRANSVERSAL*
 - . *LAS COMPETENCIAS*
 - . *LAS RESPONSABILIDADES*

EL CÁRACTER TRANSVERSAL

- **EL «MAINSTREAMING»
DE GÉNERO TIENE UNA
LÓGICA TRANSVERSAL**

- **LA LÓGICA QUE PREVALECE
EN EL TERRENO POLÍTICO
ES SECTORIAL**

COMPETENCES

- **TRES ASPECTOS EN EL CURSO DE LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS**
 - **CONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE LAS POLÍTICAS**
 - **CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES ET LES HOMBRES**
 - **CONOCIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE «MAINSTREAMING» Y DE LO QUE ELLA IMPLIQUA**

RESPONSABILIDADES

- **IMPLICACIÓN DE ACTORES MÚLTIPLES SITUADOS EN DIFERENTES NIVELES**

- **ESTABLECER UNA DEFINICIÓN PRECISA DE LAS RESPONSABILIDADES DE CADA UNO DE LOS RESPONSABLES DEL PROYECTO**

- **ÉSTA DEFINICIÓN ES A MENUDO DIFÍCIL A ESTABLECER DEBIDO**
 - ***A LA EXISTENCIA DE INTERMEDIARIOS SITUADOS ENTRE LA VOLUNTAD POLÍTICA Y LA ACCIÓN CONCRETA***

SEGUNDO AÑO 2002


**EL PROYECTO CONTINÚA
CON EL OBJETIVO DE MEJORAR
SUS POSIBILIDADES DE DESARROLLO**

- **LOS OBJETIVOS PRINCIPALES
DE ÉSTA ETAPA SON:**
 - **CONSOLIDAR EL
FUNCIONAMIENTO DEL
PROYECTO**
 - **CONCRETIZAR Y AFINAR
LOS OBJETIVOS**
 - **LA DETERMINACIÓN DE UN
PRESUPUESTO RESERVADO
AL DESARROLLO DE
INICIATIVAS CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

OBSERVACIONES AL FINALIZAR EL PROYECTO


- **LA ENVERGADURA DE LA TAREA**
 - NECESIDAD DE DEFINIR LOS OBJETIVOS DESDE EL INICIO DE LA LEGISLATURA.
 - ESTABLECER UN PROGRAMA DE CUATRO AÑOS.
 - PLAN DE ACCIÓN ANUAL.
 - EVALUACIÓN A MITAD DE CADA PERÍODO DE ACTIVIDAD.

- **LA NECESIDAD DE DESIGNAR DOS PERSONAS EN CADA SERVICIO PÚBLICO FEDERAL**
 - UNA EN EL NIVEL POLÍTICO
 - UNA EN EL NIVEL ADMINISTRATIVOAMBAS ENCARGADAS DEL SEGUIMIENTO Y DE LA FINALIZACIÓN DE LAS ACCIONES

- 
- **LA EXISTENCIA DE UNA VOLUNTAD POLÍTICA ES ESENCIAL AL ÉXITO DEL PROYECTO.**
 - NECESIDAD DE SENSIBILIZAR
 - LOS MINISTROS Y SUS CONSEJEROS
 - LA JERARQUÍA ADMINISTRATIVA (EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN Y LOS JEFES Y DIRECTORES ADMINISTRATIVOS)

 - **LA NECESIDAD DE DISPONER DE MEDIOS ECONÓMICOS ESPECÍFICOS**
 - EN CADA SERVICIO PÚBLICO FEDERAL (MINISTERIO) DISPONER DE UN PRESUPUESTO ESPECÍFICO PARA EL PROYECTO

 - **IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN**
 - DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL PROYECTO
 - DE TODOS LOS FUNCIONARIOS

- 
- **LA NECESIDAD DE TRABAJAR DENTRO DEL MARCO**
 - DE UNA RED A CREAR CON LAS PERSONAS DE LOS DIFERENTES SERVICIOS FEDERALES

 - **LA CREACIÓN DE LAS CONDICIONES NECESARIAS AL ÉXITO DE LAS ACCIONES**
 - DESARROLLO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - ESTABLECIMIENTO DE ESTADÍSTICAS SEXUADAS

- **LA FORMULACIÓN CLARA DEL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**
 - LA ELIMINACIÓN DE LA CONFUSIÓN EXISTENTE ENTRE EL « MAINSTREAMING DE GÉNERO » Y LA POLÍTICA DE « ACCIONES POSITIVAS » O ACCIONES ESPECÍFICAS

- **LA FORMULACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COMUNES A VARIOS DEPARTAMENTOS LO QUE FAVORECERÍA EL CARACTER TRANSVERSAL**




**RECOMENDACIONES PARA LA
INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA
ESTRATEGIA DE
« MAINSTREAMING » DE GÉNERO**

- **TRABAJAR CON UNA
PERSPECTIVA DE LARGO PLAZO**
 - FORMULACIÓN DE OBJETIVOS
DESDE EL INICIO DE LA LEGISLATURA
Y ESTABLECIMIENTO DE UN
PROGRAMA DE CUATRO AÑOS

- **DESIGNAR LOS RESPONSABLES DE
LA COORDINACIÓN DE LA ACCIÓN**
 - EN EL NIVEL POLÍTICO Y
 - EN EL NIVEL ADMINISTRATIVO

- **CONFIAR EL DESARROLLO DEL
PROYECTO A ACTORES DE
TERRENO**

- 
- **SENSIBILIZAR LA JERARQUÍA ADMINISTRATIVA**
 - **FORMAR SOBRE EL «MAINSTREAMING» DE GÉNERO**
 - **CREAR LAS CONDICIONES FAVORABLES AL DESARROLLO DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y DE ESTADÍSTICAS SEXUADAS**
 - **PREVER UN PRESUPUESTO ESPECÍFICO PARA EL PROYECTO**
 - **CONFIRMAR EL PAPEL QUE DEBE JUGAR, EN EL FUTURO, EL INSTITUTO PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES**

Sra. Dña. Anne Michaud - Coordinadora del Programa “Mujer y Ciudad” del Ayuntamiento de Montreal – Canadá

Política local: mecanismos y estructuras para integrar la perspectiva de género en la gestión urbana

La Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, marcó el lanzamiento a nivel internacional del enfoque integrado de género (mainstreaming de género) como herramienta metodológica para ayudar a los países firmantes de la “Plataforma de Acción” a pasar de las palabras a los hechos en materia de igualdad de género. Desde entonces, la Comisión sobre la Condición de la Mujer, realiza anualmente un seguimiento de la implantación de las “Maquinarias Nacionales” puestas en marcha o no por los gobiernos nacionales. Para responder a estos compromisos, varios gobiernos han desarrollado herramientas y metodologías que serán el objeto de nuestro trabajo en los talleres en el transcurso de este seminario.

En Canadá, por ejemplo, se ha realizado un esfuerzo importante en la implantación del análisis basado en el género en las políticas gubernamentales y en las actividades de los ministerios federales. Este otoño, se impartirá formación para multiplicar el número de personas y recursos que puedan ayudar a las diversas instituciones del gobierno a utilizar esta herramienta en la ejecución de sus mandatos. El gobierno de Quebec, por su parte, ha incluido la aplicación del “enfoque diferenciado según el género” dentro de su política gubernamental en materia de la mujer desde 1997 y ha realizado diversos proyectos piloto para implementar sistemáticamente el enfoque dentro del sistema de Quebec. Desde el reciente cambio de gobierno en abril de 2003, el término europeo “enfoque integrado de género” es el que se utiliza en los discursos oficiales.

Se puede medir el progreso logrado a nivel de los gobiernos nacionales gracias a los compromisos hechos en los diversos foros internacionales, pero la aplicación del enfoque integrado de género a nivel de las ciudades y los gobiernos locales es lo que más a menudo se deja fuera de estos seguimientos. Por tanto, y cada vez mas, a las ciudades y las regiones se les delegan más responsabilidades por parte de los gobiernos. Las responsabilidades están descentralizadas y son atribuidas a los colectivos locales, pero los compromisos hechos en los foros internacionales no lo son. Por ello, durante la Cumbre de las Ciudades (Habitat II) celebrada en Estambul en 1996, las estrategias encaminadas a comprometer a las ciudades en sí respecto al objetivo de la igualdad de género se desarrollaron tanto a nivel global como local para asegurar la aplicación del enfoque de género a nivel de las administraciones locales. La elaboración, la difusión y la petición de ratificación por los gobiernos locales de la “*Declaración Mundial de IULA sobre las Mujeres en el Gobierno Local*”⁷ es una de las principales estrategias encaminadas al compromiso formal de los poderes locales en cuanto a:

- “intensificar nuestros esfuerzos para igualar el número de mujeres y de hombres en los organismos con poder de decisión a todos los niveles y en todos los sectores de la política pública;
- poner en marcha el principio de mainstreaming integrando sistemáticamente el tema de la igualdad de género en todas las políticas, programas y actividades de prestación de servicios en los gobiernos locales individuales y en sus asociaciones representativas a nivel nacional, regional e internacional, desarrollando los métodos para controlar y evaluar este trabajo de mainstreaming;

⁷ Véase la Déclaration en la página web de IULA : www.iula.org

- y reforzar la cooperación nacional e internacional entre los colectivos territoriales para facilitar los intercambios de experiencias, así como elaborar y desarrollar métodos, políticas y estrategias que ayuden a contrarrestar los obstáculos a la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones a nivel local”.

Desde el lanzamiento oficial de la Declaración en marzo de 1999, en el marco de los trabajos de la Comisión sobre la Condición de la Mujer de la ONU, se han empezado a establecer a nivel global alianzas entre asociaciones de poderes locales y grupos de mujeres como la Comisión Huairou. La demostración de los resultados “ganador/ganador” de estas alianzas estratégicas a nivel de las ciudades y la realización de diversas actividades para “participar de las buenas prácticas” de colaboración entre los elegidos y elegidas locales y los grupos de mujeres y ciudadanas han sido resaltadas en la evaluación de la Cumbre de las Ciudades (Estambul+5) en Nueva York en junio de 2001. Estas colaboraciones se verán reflejadas también en el lanzamiento de una publicación conjunta entre IULA y la Comisión Huairou sobre la colaboración de los poderes locales y los grupos de mujeres de París en el año 2004, en el marco del congreso de unificación de IULA y la FMCU (la nueva organización mundial tendrá como nombre *Ciudades unidas y los gobiernos locales*), así como en la organización de actividades sobre este tema durante el *Foro Urbano Mundial* que se celebrará en Barcelona en septiembre de 2004.

La aplicación del enfoque de género a nivel de las ciudades difiere en varios aspectos de la utilizada para evaluar el impacto de la adopción de las leyes y las políticas gubernamentales. Por una parte, ¿permite integrar el criterio de la igualdad de género en los servicios ofrecidos a la población? ¿Las actividades ofrecidas reúnen igualmente a las mujeres y a los hombres? ¿Toman en cuenta las necesidades diferentes en materia de tiempo disponible, de horarios de acceso a los servicios, de transporte, de alojamiento y de seguridad? ¿Se consulta a los grupos de mujeres y ciudadanas y contribuyen en función de sus conocimientos? Por otra parte, debe aplicarse a la gestión interna de las administraciones locales para la puesta en marcha de programas de acceso a la igualdad y de políticas contra el acoso sexual y moral para la promoción de la posición de la mujer en el seno de las instituciones políticas y administrativas con poder de decisión.

Por tanto, asistimos particularmente en el transcurso de los últimos años, al desarrollo de numerosas iniciativas encaminadas a la implementación de “maquinarias locales”, un conjunto de medidas destinadas a ser llevadas a cabo por los poderes locales para poner en práctica los principios de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de toma de decisiones y en el acceso a los recursos y los servicios. Ya se puede observar, gracias al desarrollo de los intercambios internacionales en este ámbito, que a pesar de los diversos contextos sociales, culturales y económicos de las ciudades del Norte y del Sur, se deben establecer a nivel local un cierto número de mecanismos, estructuras y políticas constituyendo los elementos básicos. Les voy a presentar seguidamente en forma de lista de control, los diferentes componentes que tiene que establecer todo gobierno local comprometido con los objetivos de la igualdad de género. Estos componentes están estrechamente vinculados los unos con los otros y constituyen un sistema global cuya eficacia subyace justamente en el establecimiento de cada uno de sus elementos. Les puede servir como herramienta de evaluación del estado de progreso de su ciudad en este ámbito y como base de dialogo con su administración para hacer que las cosas avancen. En el año 2004, se publicarán varios estudios documentando la aplicación de estos componentes en diversas ciudades con motivo de la puesta al día de la publicación “Una ciudad a la medida de las mujeres: el papel de los municipios en la consecución de la igualdad entre los hombres y las mujeres” producido conjuntamente por el programa “Mujer y Ciudad” del Ayuntamiento de Montreal y la Federación Canadiense de Municipios. Esta publicación estará disponible en francés, inglés y español, además de en Internet en la primavera de 2004.

Siendo la aplicación del enfoque de género como herramienta metodológica en la gestión de las ciudades un elemento central en el conjunto de medidas a establecer, la segunda parte de mi ponencia tratará sobre la presentación del método creado por el programa “Mujer y Ciudad” del Ayuntamiento de Montreal y estará aplicado a la problemática de la seguridad urbana. Servirá, espero, para alentar a que se produzcan intercambios sobre las metodologías que veremos durante estos dos días de trabajo.

¿Cuál es el estado de progreso de su ciudad en materia de igualdad de género?

De su propia ciudad, ¿cuántos elementos de esta lista puede señalar? ¿Su administración local está avanzada o retrasada en el establecimiento de estas medidas? ¿Qué queda por hacer para asegurar la participación plena e igualitaria de las mujeres y el acceso equitativo a los servicios y los recursos?

-Instituciones políticas: estructuras, mecanismos y recursos

- Leyes nacionales sobre los derechos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres.
- Leyes nacionales estableciendo porcentajes o paridad mujeres/hombres a nivel municipal.
- Programas de acciones positivas en el seno de los partidos políticos municipales.
- Equilibrio entre mujeres y hombres en los comités, comisiones y sociedades paramunicipales.
- Redes de personas elegidas por municipio.
- Adopción de una política municipal de igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo municipal (elaborada siguiendo consultas públicas e implantada gracias a un plan de acción anual).
- Políticas de consulta pública previendo mecanismos para favorecer la participación de las ciudadanas.
- Políticas y orientaciones municipales de lucha contra la violencia hacia las mujeres y para la promoción de su seguridad.
- Aplicación del enfoque de género en el conjunto de programas municipales (incluyendo la preparación del presupuesto anual y de los presupuestos sectoriales).
- Ayuda de las asociaciones nacionales e internacionales de los municipios (formación, ayuda a las redes de intercambios, etc.)

-Instituciones administrativas: estructuras, mecanismos y recursos

- Oficina de la igualdad entre mujeres y hombres (provista de los recursos humanos adecuados y de un presupuesto apropiado), vinculada a la administración central y encargada de la puesta en marcha, en el seno de la administración, de la política de igualdad.
- Plan de acción anual de la puesta en marcha de la política de igualdad entre mujeres y hombres (con objetivos precisos, indicadores y un presupuesto específico).
- Formación en la aplicación del enfoque de género en la gestión municipal (impartida al personal y a las personas elegidas).
- Acceso a los datos estadísticos desglosados por género para todas las actividades urbanas.
- Evaluación del impacto de las políticas, los programas y los servicios municipales en función del análisis de género.
- Programa de acceso a la igualdad en el empleo a nivel de la contratación (provisto de objetivos particulares para las diferentes categorías de personal).

- Servicios de información ofrecidos a nivel del distrito, del barrio o de la jurisdicción.
- Procedimientos de seguimiento de las peticiones y las quejas de las ciudadanas y los ciudadanos.

-Instituciones participativas: estructuras y mecanismos de participación y de colaboración

- Consejo consultivo, comisiones o comités de mujeres relacionados con el Consejo municipal teniendo por mandato el velar por la aplicación de la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Comisiones temáticas del Consejo del Ayuntamiento (con audiencias públicas).
- Mecanismos de consulta pública en el distrito, el barrio o la jurisdicción.
- Mecanismos de consulta pública previendo los medios para favorecer la participación de las ciudadanas.
- Comités consultivos de mujeres a nivel del distrito, del barrio o de la jurisdicción.
- Campaña de educación para la participación cívica a nivel municipal.
- Proyectos y actividades para promover el acceso de las mujeres a los servicios y los recursos (ejemplos: marchas urbanas de reconocimiento sobre la seguridad de las mujeres y diálogos locales entre los grupos de mujeres y las personas elegidas).
- Comités permanentes de colaboración sobre temas concretos (seguridad, transporte, vivienda) reuniendo grupos de mujeres, organismos comunitarios y otros actores implicados.
- Asambleas públicas regulares a nivel del centro de la ciudad y de los distritos, los barrios y las jurisdicciones.

Obstáculos a superar

A pesar del establecimiento de todas estas medidas, el buen funcionamiento de estos mecanismos requiere de otras medidas destinadas a superar los obstáculos existentes. Las desigualdades de género, la discriminación o los prejuicios contra las mujeres, la falta de recursos económicos, la violencia contra las mujeres y la inseguridad en la que viven, las responsabilidades familiares, etc., constituyen obstáculos para la plena participación de las mujeres en la vida local. Entre las acciones positivas que es necesario realizar podemos mencionar: las estrategias destinadas a ocuparse de las mujeres en los planos educativo, económico y social, las campañas públicas que tengan por finalidad aumentar la participación de las mujeres, la recaudación de fondos para financiar a las candidatas en el seno de los partidos políticos, la formación, y finalmente, la mejora de las redes de mujeres.

Como se ha visto anteriormente, la aplicación del enfoque de género en la gestión local es uno de los elementos clave para la consecución real de la igualdad de género. Este enfoque ha sido aplicado en el desarrollo de las actividades en Montreal en materia de seguridad urbana.

Aplicaciones a nivel urbano de la perspectiva de género: La seguridad de las mujeres y el transporte público en Montreal

Con el fin de aumentar la seguridad y la sensación de seguridad de las mujeres, particularmente durante sus desplazamientos en los transportes públicos, la perspectiva de género se aplicó al marco de las actividades realizadas por algunos colaboradores comunitarios y públicos de Montreal. El proceso que presentamos a continuación condujo a:

1. La puesta en marcha del servicio “Entre dos paradas” que permite a las mujeres de cualquier edad bajarse del autobús entre dos paradas en horas nocturnas con el fin de permitirles quedarse más cerca de su destino.
2. La integración de los criterios para la seguridad en el ordenamiento urbano desde el punto de vista de las mujeres durante los procesos recientes de renovación de varias bocas de metro de la ciudad de Montreal.

1. El servicio “Entre dos paradas”

Es el resultado de una colaboración entre grupos de mujeres y los poderes públicos locales del Comité de Acción sobre las Mujeres y la Seguridad Urbana (*Cafsu / Comité d'action femmes et sécurité urbaine*).

Problemática inicial

El impacto de la sensación de inseguridad en las personas con respecto a la movilidad urbana.

Datos desglosados por género

- El 60% de las mujeres, (en contraposición al 15% de los hombres en Montreal), afirma tener miedo a salir solas de su casa por la noche para dar un paseo por su barrio (encuesta Gallup).
- Los lugares donde las mujeres sienten mayor inseguridad (hasta en un 90%) son los aparcamientos y los transportes públicos.
- Las mujeres representan la mayoría de los usuarios de los transportes públicos (60% mujeres, 40% hombres).

Constatación de diferencias

- Las mujeres experimentan más miedo que los hombres (al menos 4 veces más) al andar solas por la noche por los lugares públicos.
- Las mujeres dependen más de los transportes públicos que los hombres.

Análisis

- Las causas de la inseguridad varían según el género.
- Las mujeres tienen miedo de las agresiones físicas y sexuales mientras que los hombres tienen miedo de ser víctimas de robos.
- El miedo a la agresión sexual actúa como factor de control social que fomenta las restricciones que las mujeres se imponen a sí mismas en sus desplazamientos nocturnos.
- Las causas de inseguridad de las mujeres están relacionadas con las diversas formas de violencia ejercidas sobre ellas (violencia conyugal, acoso y agresiones sexuales), así como con el conjunto de desigualdades socioeconómicas que subsisten entre los dos sexos.
- El alto índice de inseguridad experimentado por las mujeres en los transportes públicos disminuye su movilidad y constituye un obstáculo para alcanzar una participación total e igualitaria de las mujeres en la vida urbana.

Un contexto favorable: la colaboración entre grupos de mujeres y los poderes públicos

Todas estas constataciones y análisis han sido desarrollados en el marco de los trabajos de *Cafsu*, comité regional permanente que reúne desde 1992 a grupos de mujeres, organismos comunitarios y poderes públicos de la ciudad de Montreal: el

Ayuntamiento de Montreal, el servicio de policía, la Sociedad de transporte público de la Comunidad urbana de Montreal (*Stcum*), la Comunidad urbana de Montreal (*Cum*) y la Administración regional de la salud y de los servicios sociales (*Régie régionale de la santé et des services sociaux*).

Estrategias y medidas

- La asociación de Centros de Mujeres de Montreal (*Regroupement des Centres de femmes de Montreal*) ha ejercido el liderazgo dentro del Comité de acción sobre las Mujeres y la Seguridad Urbana (*Cafsu*) en cuanto a la definición de las medidas a tomar. Dicha asociación logró obtener de los demás miembros de *Cafsu* la integración del objetivo en el plan de acción anual para trabajar en la puesta en marcha del servicio

“Entre dos paradas” ya implantado en Toronto. Este servicio permite a las mujeres quedarse más cerca de su destino por la noche y aumentar así su movilidad.

- Este objetivo fue una de las prioridades de *Cafsu* entre 1994 y 1996.
- La puesta en marcha fue confiada a un subcomité de trabajo compuesto por representantes de los Centros de mujeres, de la Alianza Mundial de las Asociaciones Cristianas de Jóvenes (*Ymca*), del Ayuntamiento de Montreal (Mujer y ciudad) y de la Sociedad de transporte público de la Comunidad urbana de Montreal (*Stcum*).

Condiciones favorables

- La agrupación de los colaboradores en torno a un objetivo común con el fin de aumentar la movilidad, la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.
- El reconocimiento de la necesidad de actuar específicamente sobre la inseguridad de las mujeres.
- La complementariedad de las acciones de los diversos colaboradores comunitarios y públicos:
 - Los Centros de mujeres movilizan a sus usuarias para que apoyen la solicitud.
 - El Ayuntamiento de Montreal (con su programa Mujer y ciudad) participa en el proceso y ofrece su apoyo.
 - La Sociedad de transporte público de la Comunidad urbana de Montreal (*Stcum*) se muestra abierta al proceso en su conjunto y ofrece los recursos necesarios para la realización de las diversas etapas del proyecto (puesta en marcha de un proyecto piloto, producción de un folleto informativo, evaluación de resultados, encuesta de satisfacción de los usuarios, realización de un plan de comunicación, colocación de carteles en los autobuses, etc.).

Obstáculos y dificultades

- Existen dificultades por parte de ciertas personas de aceptar que el servicio sea ofrecido exclusivamente a las mujeres (para responder a la inseguridad de las mujeres y no para ofrecer un servicio de cortesía dirigido a todos).
- Envío, por parte de un usuario, de una denuncia por discriminación a la Comisión de derechos de la persona. La denuncia fue rechazada.
- La oposición del sindicato de chóferes de autobuses al establecer negociaciones para obtener beneficios a cambio del acuerdo de los chóferes de ofrecer el servicio.

Resultados e impactos

- Puesta en marcha del servicio “Entre dos paradas” de manera permanente en diciembre de 1996, después de una evaluación positiva del proyecto piloto (el servicio es accesible a partir de las 21:00 horas).
- Ampliación de las horas del servicio en 1999 (durante el invierno, a partir de las 19:30 horas).

- Implantación del servicio por parte de la Sociedad de transporte de Laval (*Stl*) en septiembre de 1999.
- La puesta en marcha del servicio constituye un mensaje claro dirigido a las mujeres en cuanto al reconocimiento de los poderes públicos de la ciudad de Montreal del impacto de la inseguridad en la calidad de vida de las ciudadanas, e ilustra la voluntad real de integrar esta realidad en la oferta de los servicios públicos.
- La existencia del servicio y la promoción llevada a cabo para los usuarios, sensibiliza a los hombres respecto a la realidad de la inseguridad de las mujeres y el impacto sobre su libertad de movimiento.
- El alcance del objetivo reforzó la confianza mutua de los colaboradores respecto al potencial que representa la dinámica de la cooperación entre los organismos comunitarios y los poderes públicos locales.
- El servicio y el proceso que condujo a su puesta en marcha, sirven a las redes internacionales de Mujer y Ciudad como modelo para promover las alianzas estratégicas entre grupos de mujeres y poderes locales (el proceso fue presentado en el marco de la Academia Internacional de Grupos de Mujeres, en Alemania en julio del 2000 y es uno de los 10 casos recogidos en "Los Gobiernos locales trabajando por la igualdad de género" de IULA, elaborado para Estambul+5).

Evaluación y seguimiento

- La Sociedad de transporte público de la Comunidad urbana de Montreal (*Stcum*) estima en cerca de un centenar el número de peticiones del servicio por noche.
- Los carteles no se encuentran disponibles en todos los autobuses y los grupos de mujeres piden con regularidad que se remedie esta situación.
- Será necesario hacer un esfuerzo continuo en materia de publicidad e información para que las mujeres y jóvenes sepan que pueden utilizar este servicio, particularmente las mujeres provenientes de las minorías culturales.
- La creación de la Comunidad metropolitana de Montreal constituye una buena ocasión para la ampliación del servicio a la nueva área metropolitana.

2. Problemática inicial

La incidencia del ordenamiento urbano en la reducción de las oportunidades de agresión y en la mejora de la sensación de seguridad de las ciudadanas y ciudadanos.

El desarrollo del concepto de "seguridad en el ordenamiento urbano desde el punto de vista de las mujeres" y su aplicación en la renovación de las bocas de metro de Montreal.

Datos desglosados por género

- El 60% de las mujeres, (en contraposición al 15% de los hombres en Montreal), afirma tener miedo a salir solas de su casa por la noche para dar un paseo por su barrio (encuesta Gallup).
- Los lugares donde las mujeres sienten mayor inseguridad (hasta en un 90%) son los aparcamientos y los transportes públicos (particularmente en el metro).
- Las mujeres representan la mayoría de los usuarios de los transportes públicos (60% mujeres, 40% hombres).

Constatación de diferencias

- Las mujeres experimentan más miedo que los hombres (al menos 4 veces más) al andar solas por la noche por los lugares públicos.
- Las mujeres son más dependientes del transporte público que los hombres.

Análisis

- Ciertos factores del ordenamiento urbano pueden ofrecer oportunidades para que se cometan agresiones en los lugares públicos y tienen un impacto importante en la sensación de inseguridad.
- Dado que son las mujeres quienes experimentan una mayor inseguridad, son ellas las personas más sensibles a estos factores del entorno urbano.
- La sensibilización de las mujeres hacia estos factores puede ser utilizada como aportación de conocimientos para identificar las mejoras que pueden ser implementadas en el entorno urbano.
- Una ciudad más segura para las mujeres y gracias a las mujeres es más segura para todos.

Un contexto favorable

- En el marco de su programa Mujer y Ciudad, el Ayuntamiento de Montreal desarrolló a comienzos de los años 90 el concepto de “seguridad en el ordenamiento urbano desde el punto de vista de las mujeres” y publicó varias guías y pautas para la seguridad en el ordenamiento urbano.
- La colaboración entre los grupos de mujeres y los poderes públicos, entre ellos la Sociedad de transporte público de la Comunidad urbana de Montreal (*Stcum*), permitió la adaptación del concepto a nivel regional por medio del Comité de Acción sobre las Mujeres y la Seguridad Urbana (*Cafsu*), y a escala local por medio de los comités locales para la seguridad de las mujeres.
- La decisión de la *Stcum* de reformar varias estaciones de metro ofreció la oportunidad de integrar a los nuevos proyectos los criterios de seguridad en el ordenamiento urbano desde el punto de vista de las mujeres.

Estrategias y medidas

- Los comités locales para la seguridad de las mujeres (de los barrios Petite Patrie y Plateau Mont-Royal) decidieron integrar en su plan de acción la participación en el proceso de reforma de las estaciones y de sus entornos inmediatos con el fin de asegurarse de que los criterios de seguridad en el ordenamiento urbano fuesen integrados.
- En el caso del barrio Petite Patrie, el comité local animó a tomar parte a los asociados al plan de viviendas de alquiler a precio módico *Hlm* (*Habitations à loyer modique*) que viven justo en frente del metro, con el fin de asegurar la participación de los residentes.

Condiciones favorables

- La existencia de guías y herramientas útiles para el análisis de los planes de la Sociedad de transporte público de la Comunidad urbana de Montreal (*Stcum*) y del Ayuntamiento de Montreal.
- El ofrecimiento de la *Stcum* a tomar en consideración las peticiones de las ciudadanas.

Obstáculos y dificultades

- La dificultad de ciertos profesionales de reconocer los conocimientos de las ciudadanas.
- La necesidad de arbitraje entre intereses y visiones divergentes.

Proceso

- Con el fin de tener en cuenta los puntos de vista, realizar las modificaciones necesarias a los planes previstos y llegar a algunos acuerdos, se llevaron a cabo numerosas reuniones de consulta pública.

- La totalidad del proceso del Comité mujeres y seguridad (*Comité femmes et sécurité*) del barrio Petite Patrie se hizo constar por escrito en el documento “Por un barrio más seguro” (*Pour un quartier plus sûr*).

Resultados e impactos

- Los principales criterios para la seguridad en el ordenamiento urbano desde el punto de vista de las mujeres fueron implementados en las nuevas bocas de metro.
- Por ejemplo, para responder al criterio de visibilidad “Ver y ser visto”, los nuevos accesos a las estaciones cuentan con amplias fachadas de vidrio y una iluminación óptima.
- Para responder al criterio “Obtener auxilio”, se han instalado un número considerable de teléfonos.
- Para responder al criterio “Saber dónde se está y hacia dónde se va”, se ha hecho un gran esfuerzo para asegurar una adecuada señalización.
- Gracias a las mujeres ha sido posible llevar a cabo estas mejoras para el beneficio de todos los usuarios de los transportes públicos.

Evaluación y seguimiento

- La magnitud financiera del proyecto de renovación (60 millones de dólares canadienses) y la publicidad que lo acompaña, contribuyeron al compromiso con el proceso por parte de los colaboradores activos en materia de seguridad de las mujeres.
- Es necesaria cierta “observación urbana” para señalar todas aquellas ocasiones de intervención en los procesos de ordenamiento urbano con el fin de asegurar que las mujeres puedan ofrecer su contribución y su punto de vista.
- En la medida en que las mujeres participen más en la definición de las opciones de ordenamiento y desarrollo de su barrio y su ciudad, las ciudades constituirán un mejor reflejo del conjunto de las personas que la componen y las mujeres experimentarán una mayor sensación de seguridad en su ciudad.

info: anmicho@ville.montreal.qc.ca