



**Región de Murcia**  
Consejería de Sanidad y Política Social

Dirección General de Asuntos Sociales,  
Igualdad e Inmigración

# **MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**



## **ÍNDICE**

<b>A. FUNDAMENTACION</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>B. EL IMPACTO DE GÉNERO</b>	<b>Pág. 5</b>
<b>C. PRINCIPIOS BÁSICOS</b>	<b>Pág.7</b>
<b>D. MODELO DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO</b>	<b>Pág.8</b>
<b>E. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN Y MEJORA DE LOS INFORMES DE IMPACTO DE GENERO</b>	<b>Pág.15</b>
<b>F. FUENTES DOCUMENTALES</b>	<b>Pág.15</b>
<b>G. ANEXOS</b>	<b>Pág.16</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>Pág.17</b>
<b>CONCEPTOS CLAVES, ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	
<b>ANEXO 2</b>	<b>Pág.21</b>
<b>INDICADORES DE GÉNERO</b>	
<b>ANEXO 3</b>	<b>Pág.27</b>
<b>LISTAS DE COMPROBACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO</b>	
<b>ANEXO 4</b>	<b>Pág.30</b>
<b>ACTUACIONES PREVIAS</b>	
<b>ANEXO 5</b>	<b>Pág.30</b>
<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	
<b>ANEXO 6</b>	<b>Pág.31</b>
<b>LENGUAJE NO SEXISTA</b>	
<b>ANEXO 7</b>	<b>Pág.38</b>
<b>RECURSOS</b>	
<b>ANEXO 8</b>	<b>Pág.39</b>
<b>EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS PÚBLICOS</b>	



## A. FUNDAMENTACIÓN

Hay que tener presente que tanto las mujeres como los hombres desempeñan tradicionalmente roles sociales, distribuidos de forma desigual en función del sexo. Esto es precisamente lo que llamamos “género”. Las políticas pueden ser sensibles a las cuestiones de género, si toman en consideración las particularidades consustanciales a la vida de las mujeres y los hombres, al tiempo que buscan eliminar desigualdades y promover una distribución igualitaria de los recursos. Y no son sólo las mujeres, sino también los hombres y el conjunto de la sociedad, quienes saldrán ganando de la igualdad entre hombres y mujeres y de una distribución igualitaria de beneficios, tareas y responsabilidades.

Las decisiones políticas y en consecuencia, la normativa, planes y acciones que se deriven de ellas, pueden tener un diferente impacto en mujeres y hombres, aunque esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Se debe proceder por tanto, a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

La realización del informe de impacto de género y la consiguiente propuesta contribuirá a impedir que se refuercen las diferencias existentes en cuanto a: la participación, la distribución de los recursos, las normas y valores discriminatorios y la discriminación estructural directa o indirecta, favoreciendo el cambio hacia una igualdad efectiva.

La realización de informes de impacto de género precisa una formación previa a la que no siempre tienen acceso las personas que han de realizarlos. Por ello el extinto Instituto de la Mujer de la Región de Murcia elaboró este manual que retomamos desde la Dirección General de Asuntos Sociales, Igualdad e Inmigración, para facilitar la elaboración de los informes de impacto de género y poderse adaptar a las necesidades específicas de cada Organismo o Servicio.

### **FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA DONDE SE RECOGE EL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO (a nivel nacional y regional):**

**- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

#### **Artículo 19:**

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



**- Leyes específicas de evaluación de impacto de género como la Ley estatal 30/2003, de 13 de octubre.**

**- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de Protección Integral contra la Violencia de Género de la Región de Murcia.**

**Artículo 10:**

- 1- Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe de impacto de género de las medidas que se contemplen en las mismas, en los términos establecidos en la ley 6/2004, de 28 de diciembre, del estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.
- 2- Los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, así mismo, un informe sobre su impacto por razón de género.



## B. IMPACTO DE GÉNERO

### ¿Qué es?

Se trata de un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada.

Las diferentes posiciones de partida y realidades de mujeres y hombres dificultan que se produzca un igual aprovechamiento de los beneficios derivados de la actuación de las políticas públicas y las normas.

El estudio sobre **impacto de género** hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

### ¿Cómo se valora?

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

Para valorar el impacto, hay que analizar las diferencias sociales y las causas que las producen, indagar sobre las consecuencias y las oportunidades que hombres y mujeres tienen de obtener beneficios y disfrutar de derechos, en el ámbito de intervención que se está analizando.

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

### ¿Qué beneficios aporta su incorporación a la intervención pública?

Conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, deseos y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose de esta forma:

- una mayor **eficacia de la intervención pública**, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que las políticas pueden producir sobre mujeres y hombres.
- un **mejor gobierno**, gracias al mayor nivel de información y detalle que ofrece el conocimiento sobre las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- un **tratamiento justo y equitativo** para ambos sexos.



## LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO :

- Son una herramienta que ha sido concebida para promover la integración de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en toda la legislación.
- Su objetivo está relacionado con la generación de la información y análisis necesario para conseguir que se trabaje a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde las diferentes iniciativas legislativas, y evitar consecuencias negativas o contrarias a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades, derivadas de la aplicación de las normas
- Persiguen, como resultado, procesos de toma de decisiones que cuenten con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, facilitando, de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad.
- Colocan a los ciudadanos y a las ciudadanas en el centro del escenario de aplicación de las disposiciones normativas e incrementan el nivel de eficacia de las normas, al tener en cuenta aspectos relevantes de la vida de hombres y mujeres, y, a su vez, contribuyen a la consecución de los objetivos, en materia de igualdad de oportunidades, de las políticas públicas.

Los informes de impacto de género son una herramienta metodológica básica para la correcta aplicación de del principio de transversalidad de género.

## PREGUNTAS QUE CONVIENE HACERSE ANTES DE INICIAR UN INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:

¿Cuáles son, específicamente, los papeles que desempeñan mujeres y hombres en el contexto sobre el que se pretende regular o intervenir?

¿Existen, en este contexto, diferencias relevantes entre mujeres y hombres, en relación con el disfrute de los derechos, el acceso a los recursos, la participación y los valores vinculados a uno u otro sexo?

¿Enfrentan las mujeres y los hombres limitaciones distintas para participar u obtener beneficios de la propuesta que se está realizando, de acuerdo con las posiciones de partida identificadas?

¿De qué manera incide el proyecto en los papeles individuales de género?

¿Es consistente con el objetivo de una relación más equitativa entre ambos o refuerza papeles tradicionales negativos?



## C. PRINCIPIOS BÁSICOS

**1. Superar el espejismo de la igualdad.** Requiere partir de una posición personal favorable hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo conscientes de la existencia de las profundas desigualdades de género que aún perviven. Significa, por lo tanto, alejarse de las posiciones que consideran este tema como algo ya superado.

**2. Disponer de conocimientos teóricos y prácticos básicos** para comprender la realidad desde la óptica de género, saber detectar las discriminaciones indirectas, cada vez más sutiles, y poder integrar la igualdad en el quehacer cotidiano.

**3. Ser conscientes de la paradoja de lo neutro.** Toda la normativa, cuando se elabora desde una visión opaca, el género (o lo que es lo mismo, androcéntrica, en el sentido de que los valores y necesidades que imperan y se visualizan son los de los hombres) invisibiliza y no tiene en cuenta los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, por ello tiende claramente a aumentar las desigualdades entre ambos, o, en el mejor de los casos, a perpetuarlas. Esta realidad (la paradoja de lo neutro) responde, como se sabe, a las inercias sociales imperantes que facilitan la acumulación de recursos y de poder por parte de los grupos dominantes si no se establecen medidas correctoras.

**4. Tener claro que el logro de la igualdad es el resultado de un acto intencional** porque, como se ha dicho, la inercia social tiende a aumentar o perpetuar las desigualdades. Esto implica que toda intervención debe adoptar una posición claramente activa, dirigida al logro de la igualdad, introduciendo e incorporando los mecanismos y medidas necesarias para:

- ✚ **Compensar desigualdades.**
- ✚ **Prohibir prácticas discriminatorias.**
- ✚ **Evitar la generación de nuevas desigualdades.**

**5. Partir del presupuesto de que la práctica totalidad de la normativa es pertinente al género, salvo demostración contraria fehaciente,** ya que los contenidos que regula, en la mayor parte de los casos, tienen impacto directo o indirecto en personas. El análisis de la normativa muestra que ésta posee efectos directos indirectos en la población y, por tanto, en la vida de mujeres y de hombres, así como en las brechas de género existentes entre ambos sexos.

**6. Conocer y asumir la idea de que los poderes públicos son los encargados de introducir las medidas correctoras** para equilibrar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y esto afecta al conjunto del personal de la Administración Pública como encargado de llevar a la práctica las políticas públicas. Uno de los instrumentos con los que cuenta para ello es con la posibilidad de iniciar el procedimiento de elaboración de normativa, que será de



obligado cumplimiento por el conjunto de la ciudadanía y del funcionariado que ejecuta las políticas promovidas por los y las gobernantes.

7.

#### **D. MODELO DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EXPLICATIVO.**

Este modelo de informe recoge una serie de apartados de forma general, que serán adaptados en función de las características de la norma, planes o programas a evaluar, pudiéndose suprimir o añadir los puntos que sean necesarios para la elaboración del informe de impacto de género.

### **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**

Nº Informe : .../

#### **1. DATOS GENERALES:**

SOLICITADO POR:	
INFORME EMITIDO POR:	
REFERENTE A :	
ÁREA DE ACTUACIÓN:	
ORGANISMO O INSTITUCIÓN:	
FECHA :	
LUGAR :	

#### **2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE INTERVENCIÓN: (Adjuntar documento si fuera necesario)**

#### **3. JUSTIFICACIÓN DEL INFORME Y PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO (haciendo referencia al método SMART):**

La emisión del presente Informe viene exigida en la actualidad, en el ordenamiento jurídico regional, por la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, en su artículo 10.1, conforme al cual: *“Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas,*



*en los términos establecidos en la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia”.*

Por su parte, el artículo 53.1 de la citada Ley 6/2004, de 28 de diciembre, en la redacción dada al mismo por disposición final cuarta de la mencionada Ley 7/2007, de 4 de abril, determina que “En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos”.

### **Aplicación del SMART y resultados**

El método SMART consta de dos preguntas:

**¿La propuesta de política va dirigida a uno o más grupos objetivo?(como por ejemplo personas que trabajan en granjas, minorías étnicas, personas que conducen coches, personas con alguna minusvalía, etc.)**

Cuando una propuesta de política va dirigida a grupos objetivo, implicará siempre la (re)distribución de recursos y/o la aplicación de reglas o regulaciones. Como todavía existen muchos recursos que están repartidos de manera desigual entre mujeres y hombres y las reglas están a menudo relacionadas con las reglas de género, todas las políticas dirigidas a grupos objetivo serán consideradas pertinentes al género. Puede sustituirse para una mejor comprensión de la pregunta: “¿La política afectará a la vida diaria de una o varias partes de la población?”

**¿Existen en el ámbito de la propuesta de dicha política diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, las posiciones, la representación, las normas y los valores vinculados a la pertenencia a uno u otro sexo)?**

Las diferencias existentes entre los sexos están casi siempre enlazadas con las diferencias en los recursos o con las diferencias en los valores sobre la masculinidad y la feminidad. Por lo tanto, las diferencias entre los sexos en el ámbito de una política son un buen indicador de la pertinencia con respecto al género.

Si la respuesta a cualquiera de estas dos cuestiones es afirmativa, la propuesta de política es pertinente con respecto al género, es decir que se debería prestar atención a los aspectos de género.

## **4. MEDIOS UTILIZADOS PARA EL ANÁLISIS: (Anexo 2)**

Se adjuntarán como anexos el desarrollo de los medios utilizados: Reuniones, entrevistas, informes, datos estadísticos, cuestionarios y estadísticas propias, datos relativos a la observación, indicadores de género, etc.



## **5. ANÁLISIS PREVIO. (Anexo 3)**

**5.1. Legislación que ampara la igualdad de oportunidades según el área de actuación.** Ejemplo: Leyes de igualdad, carta europea, conferencias mundiales planes de igualdad de oportunidades, etc.

**5.2. Otras normas o textos relacionados con la disposición objeto de evaluación e impacto de éstas (referencia a anteriores estudios de impacto de género si los hubiere)**

### **5.3. Diagnóstico de la situación:**

- Qué tipo de diferencias se encuentran entre hombres y mujeres con respecto a:

- Desglose por sexo del grupo participante (Anexo 4)
- Representación de hombres y mujeres en la toma de decisiones
- El acceso a los recursos que establece la iniciativa: Tiempo, espacio, información transporte, recursos financieros....etc.
- Los valores que implica la aplicación de la acción: Ejemplo: Si influye los roles tradicionales en función del sexo..etc.
- Sobre los derechos para hacer frente a la discriminación.

**5.4. Objetivos específicos de igualdad de oportunidades y medidas concretas para promoverla en la disposición o norma objeto de evaluación (Anexo 5)**



## 6 VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Para valorar el informe de impacto de género se tendrá que contestar a las siguientes preguntas y valorar si el informe es positivo, negativo, si no tenemos datos al respecto o si no procede. Por último justificaremos el porqué de dicha valoración.

### PREGUNTAS:

1.- ¿Se prevé que se produzca una disminución en las desigualdades, en cuanto a la adopción de medidas y acciones y en cuanto al acceso, control y seguimiento de los recursos?

✚ VALORACIÓN. (\*Ver página siguiente)

✚ JUSTIFICACIÓN: ¿Por qué?

2.-¿Se prevé una disminución en las desigualdades en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en ese ámbito?

✚ VALORACIÓN (\*Ver página siguiente)

✚ JUSTIFICACIÓN: ¿Por qué?

3.-¿Se prevé una disminución en las desigualdades en cuanto a la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones?

✚ VALORACIÓN. (\*Ver página siguiente)

✚ JUSTIFICACIÓN: ¿Por qué?

4.-¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas así como los procedimientos establecidos contribuyan a una modificación de las normas sociales o valores de los que se atribuye a las mujeres o a los hombres?(anexo 5)

✚ VALORACIÓN. (\*Ver página siguiente)

✚ JUSTIFICACIÓN: ¿Por qué?

5.- ¿Se garantiza el ejercicio de los derechos y, en particular, el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad, y se prevé una mejora de las mismas?

✚ VALORACIÓN. (\*Ver página siguiente)

✚ JUSTIFICACIÓN: ¿Por qué?



**\*valoración tipo de impacto:**

**Positivo:**

Son normas o acciones que tienen como finalidad principal una transformación en las relaciones de género y las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

Desarrollan los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades que persiguen una redistribución equitativa del poder y un acceso equilibrado a los recursos, por parte de mujeres y hombres. Son normas o acciones que apoyan el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social y política y su presencia en los procesos de toma de decisiones.

**Negativo:**

Se trata de normas o acciones que, en el desarrollo de sus medidas, usan conceptos, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades.

Los resultados de estas normas o acciones no sólo están basados en la diferente posición social de mujeres y hombres, sino que profundiza e incrementa estas diferentes posiciones.

Produce resultados que contradicen los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

**No hay datos:**

Se considera que por falta de datos no se puede valorar el impacto.

**No procede:**

Cuando la pregunta no tiene que ver con los contenidos del documento en cuestión.



## 7. PROPUESTAS DE MEJORA

### Conclusiones de la valoración de impacto de género

A la vista de los comentarios anteriores recogidos, valorar el impacto previsto utilizando, por ejemplo, la escala siguiente:

Impacto	Efecto
Muy negativo	Acentúa desigualdades y/o situaciones de discriminación.
Negativo	Perpetúa (aunque no acentúa) desigualdades o situaciones de discriminación.
Sensible al género	Tiene en cuenta cuestiones de género pero incide escasamente en las situaciones de desigualdad y/o discriminación.
Positivo	Reduce desigualdades y/o situaciones de discriminación.
Transformador	Promueve cambios transformadores en cuanto a las relaciones de género, de mentalidad, etc.

### ASPECTOS A CONSIDERAR:

#### A) En referencia al texto: (Anexo 6).

El uso del lenguaje no sexista está contemplado por la ley y contribuye a visibilizar y a no discriminar a ninguna persona, especificando si estamos refiriéndonos a mujeres o a hombres, sin atentar contra la imagen y/o que esa persona represente.

Para ello nos preguntaremos:

¿El texto de la iniciativa presenta lenguaje y/o imagen sexista? Si es así, ¿en qué aspectos modificarías el texto y/o la imagen?

#### B) En referencia al contenido:

-¿Se complementa adecuadamente con las políticas de igualdad existentes?

-¿Debe modificarse el sistema de recogida de datos contempladas en la actuación? ¿Cómo?

-¿Debe modificarse las estructuras de funcionamiento contempladas en la iniciativa? ¿Cómo?

#### C Medios para garantizar la Igualdad de Oportunidades: (Anexos 7 y 8)



**Región de Murcia**  
Consejería de Sanidad y Política Social

Dirección General de Asuntos Sociales,  
Igualdad e Inmigración

- ✚ Recursos humanos:
- ✚ Recursos materiales:
- ✚ Recursos financieros:

**Firma, fecha y sello de la Institución**



## **E.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN Y MEJORA DE LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO**

Es necesario recordar que:

- La elaboración del informe de impacto de género es un proceso de reflexión que acompaña a la elaboración de las normas.
- Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la producción normativa.
- Resulta imprescindible, para la elaboración de los informes, tener conocimientos en materia de género y políticas de igualdad de oportunidades.

### **RECOMENDACIONES PARA RECOGER LA INFORMACIÓN**

- Protocolos de información y comunicación del programa a organizaciones e instituciones de Igualdad de Oportunidades.
  - Sobre las personas beneficiarias del programa o norma o acción.
  - En la composición del equipo técnico.
- Criterios generales claros de inclusión de Igualdad de Oportunidades en el sistema de gestión y control de la iniciativa.
- Sistema de seguimiento y evaluación de la Igualdad de Oportunidades.
- Indicadores de Género.

## **F.FUENTES DOCUMENTALES**

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de Protección Integral contra la Violencia de Género de la Región de Murcia.
- Instituto de la Mujer de la Región de Murcia Herramientas para la Igualdad Albant & Inedit S.L.Iniciativa Comunitaria eQual 2004-2007.
- Informes de impacto de género, Instituto de la Mujer (Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales).
- Guía metodológica para trabajar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde.(Instituto de la Mujer del País Vasco)
- Normativa con Impacto de Género Positivo en la Igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer. Cuaderno Nº 9.



**Región de Murcia**  
Consejería de Sanidad y Política Social  
Dirección General de Asuntos Sociales,  
Igualdad e Inmigración

# **G.ANEXOS**



## (ANEXO 1)

### CONCEPTOS CLAVES, ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Sabemos que existen grandes diferencias en relación a las condiciones sociales entre mujeres y hombres, para comprender adecuadamente las desigualdades que se producen, es importante conocer algunos conceptos que sirven para analizar estas diferencias

#### Sexo

Sexo se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer.

#### Género

Género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que se asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos.

DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO	
<b>El Sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hace referencia a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer.</li><li>• Son de carácter universal.</li></ul>
<b>El Género</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hace referencia a las características de las mujeres y los hombres que se construyen socialmente.</li><li>• Son aprendidas e interiorizadas a lo largo de los años.</li><li>• Son diferentes según las culturas y cambiantes en el tiempo.</li></ul>

#### Igualdad de Género

La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombre y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.



- **La igualdad formal:** Existe cuando hay un reconocimiento jurídico y expreso de la igualdad entre mujeres y hombres. Puede decirse que supone la ausencia de toda barrera visible y explícita a la plena participación de mujeres y hombres.
- **La igualdad real:** Existe cuando hay una ausencia efectiva de barreras que limiten las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que, de hecho (y no sólo de derecho), las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen, o sea, que tampoco haya barreras invisibles.

## **Equidad de Género**

La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

## **Análisis de Género**

El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

## **Brecha de Género**

Es la distancia que existe entre un sexo y otro en relación con el acceso o uso de un recurso; permite medir cuantitativamente el grado de desequilibrio y desigualdad existente.

## **Empoderamiento**

El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.



## **POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como objetivo desarrollar diferentes mecanismos para la erradicación de la discriminación por razón de sexo, y se concretan:

- **Desarrollo del principio de igualdad legal:** Consiste en la eliminación en el ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo.

Esta estrategia se dirige tanto a las **discriminaciones directas** (cuando una persona pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra, en situación comparable, por razón de sexo) como a las **discriminaciones indirectas** (una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular respecto a las personas del otro sexo).

### **FORMAS DE INTERVENCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- **Eliminación de las discriminaciones legislativas.**

Permiten asegurar la coherencia de los ordenamientos jurídicos y favorecer la igualdad real.

- **Las medidas de acción positiva**

Son medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tiene por objetivo equilibrar y compensar las diferencias que producen las discriminaciones.

- **Mainstreaming de género o la transversalidad**

Consiste en introducir la perspectiva de género en todas las acciones, planes, estrategias y políticas de cualquier ámbito competencial. Se concreta introduciendo la igualdad en todas las fases de la intervención pública, porque se entiende que los diferentes programas deben incorporar medidas a favor de la igualdad, al objeto de evitar sesgos o discriminaciones en las políticas generales que deban ser corregidos posteriormente.



### **Elementos necesarios para la aplicación del mainstreaming**

- Compromiso político.
- Políticas específicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Disponibilidad de datos desagregados por sexo.
- Capacitación técnica en materia de igualdad de oportunidades.
- Conocimiento del funcionamiento interno de la institución de partida.
- Participación de las mujeres en la vida política y pública.

### **Agentes implicados**

- Responsables políticos con capacidad para tomar decisiones.
- La administración con responsabilidad en desarrollar estrategias y elaborar herramientas para su óptimo desarrollo.
- Organismos de igualdad.
- Expertos/as en igualdad de género.
- ONGs y grupos de presión para orientar las políticas a las necesidades de la población.
- Medios de comunicación para la transmisión de valores que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.



## **(ANEXO 2)**

### **INDICADORES DE GÉNERO: HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS**

#### **Qué es un sistema de indicadores de género**

Los indicadores de género no son independientes entre sí sino que responden a una estrategia previamente definida de común acuerdo. La construcción de un sistema de indicadores implica la valoración y elección de aquellos que mejor se adecuen a las características de nuestra investigación. Asimismo se debe asignar un peso a cada indicador en relación con los otros indicadores del sistema.

En este sentido, se debe partir de un modelo en el cual se definan claramente los objetivos de la aplicación de los indicadores, así como la relación y la interdependencia de los variables que intervienen en la obtención de los indicadores y sobre las cuales se procederá a recoger información. Siempre se recomienda seleccionar un número reducido de indicadores, de forma que el sistema sea simple y comprensible para facilitar su manejo y posterior divulgación a las partes interesadas.

El proceso de selección de indicadores es, por tanto, un poco más complicado de lo que a simple vista parece ya que, aparte de su coherencia interna, se encuentra unido al mismo proceso de diagnóstico y planificación del proyecto y sus actuaciones. Una primera elección y definición de indicadores se debe producir en el mismo momento en el que se diseñó el marco global del proyecto e irá evolucionando en la medida en que se perfilen los objetivos y actuaciones en sus distintos niveles de concreción.

#### **Cómo se construyen y se ponen en marcha los indicadores de género**

Los indicadores de género asociados al proyecto se eligen y/o elaboran en la fase de planificación del mismo, de forma que el sistema debe ir adjunto al proyecto. Cuando se pongan en marcha las actuaciones y a medida que se desarrollen, se presentarán sucesivos informes en los que se compararán los progresos y evolución en contraste con esos indicadores.

Si en las fases de diagnóstico y diseño se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, todos los indicadores incluirán variables e integrarán datos que contemplen las desigualdades entre los sexos y las diferencias en las necesidades y el posible impacto de las actuaciones en hombres y mujeres. Partimos de la base de que cualquier intervención puede ser observada desde una perspectiva de género, por lo que los indicadores de seguimiento deberán, asimismo, contemplar esta perspectiva, aunque en casos especiales este proceso no sea pertinente.



Si medimos el rendimiento en la construcción de una carretera, es probable que no incluyamos ninguna variable de género, pero cuando se realizó el diagnóstico de necesidades de la construcción, cuando se diseñó su trazado, etc., tuvimos que utilizar la perspectiva de género para saber las necesidades de hombres y mujeres y el impacto y utilización de la misma por ambos sexos. El urbanismo, las infraestructuras, la salud, el desarrollo económico de un territorio... "tienen género" y también los indicadores que miden su planificación, desarrollo e impacto.

Desde el punto de vista metodológico, los indicadores deben ser definidos teóricamente, explicando la información que se quiere obtener de ellos y posteriormente la forma de medición de los mismos. Cuando los indicadores son de nueva creación se recomienda que, si es posible, sean sometidos a una prueba empírica; en general un sistema de indicadores debe ser mínimamente contrastado para comprobar su funcionamiento antes de ser puesto en marcha.

Como norma procuraremos que sean sencillos, fácilmente comprensibles y viables. No hay que olvidar que la información que se obtenga a través de estos instrumentos de evaluación deberá ser presentada y explicada a múltiples personas y agentes. También se tendrá en cuenta que para acceder y elaborar los datos e información disponibles, se tienen que poner en marcha recursos que deben estar disponibles; si el proceso es demasiado complicado es posible que no dispongamos de suficiente tiempo o fuerzas para ser llevado a cabo.

Para la elaboración y puesta en marcha de indicadores de género es imprescindible, en primer lugar, disponer de una recogida de datos fiable y apropiada y una desagregación sistemática de los datos por sexo. Estos datos pueden ser fáciles de obtener porque están disponibles, o por el contrario será necesario establecer unos dispositivos adecuados de recogida de los mismos.

Se deben confeccionar los instrumentos de recogida de datos (estadísticas disponibles, cuestionarios, encuestas...) y posteriormente diseñar las herramientas para el almacenamiento y tratamiento de la información recogida.

### **Propuesta de indicadores básicos de género en el empleo, la formación y la participación social y política**

Lo que a continuación se expone es un listado de indicadores básicos cuyo objetivo es analizar la situación de partida, así como la evolución de la participación de las mujeres en la sociedad a través de diversas áreas de estudio tales como el empleo, la formación y la educación, los usos del tiempo y la participación política y social.

Una vez seleccionados, estos indicadores pueden ser agrupados, jerarquizados o complementados de la manera que se crea conveniente según los objetivos y propuestas del proyecto de actuación en el que se diseñan o definen dichos indicadores.



Una vez establecidos los indicadores de carácter más cuantitativo, un siguiente paso para construir un sistema de indicadores apropiado, sería elaborar los indicadores de carácter cualitativo necesarios, para determinar por qué y cómo se están produciendo las situaciones de desigualdad en un contexto determinado, y cómo son interpretadas esas situaciones en las comunidades.

La elaboración de éste tipo de indicadores requiere del desarrollo de técnicas cualitativas tales como, entrevistas en profundidad, diseño de cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas, grupos de discusión, etc., que contribuyen a disponer de una información complementaria a la que ofrecen los indicadores cuantitativos, y más centrada en aspectos relativos a la percepción de la realidad, y la experiencia en términos de vida cotidiana por parte de los sujetos de la comunidad.

## **Indicadores relacionados con la situación de hombres y mujeres en el empleo**

### **1. Indicadores de actividad laboral:**

- Evolución de los tasas de actividad por sexo.
- Actividad por sexo y grupos de edad.
- Actividad por sexo y nivel de estudios terminados.
- Actividad por sexo y estado civil.

### **2. Indicadores de ocupación:**

- Evolución de las tasas de ocupación por sexo.
- Ocupación por sexo y grupos de edad.
- Ocupación por nivel de estudios terminados y sexo.
- Ocupación por sectores y sexo.
- Ocupación por situación profesional y sexo.
- Tipo de ocupación por sexo.
- Ocupación por tipo de jornada y sexo.
- Ocupación por motivo del tipo de jornada y sexo.
- Ocupación por tipo de jornada laboral y sexo.
- Ocupación por tipo de contrato y sexo.
- Ganancia en euros por grupos principales y sexo.
- Ganancia en euros por estudios realizados y sexo.
- Ganancia en euros por tipo de jornada laboral y sexo.

### **3. Indicadores de desempleo:**

- Evolución de las tasas desempleo por sexo.
- Desempleo por sexo y grupos de edad.
- Desempleo por sexo y nivel de estudios terminados.
- Desempleo de larga duración por edad y sexo.



#### **4. Indicadores de inactividad:**

- Situaciones de inactividad por sexo.
- Inactividad por grupos de edad y sexo.
- Inactividad por empleo anterior, causa de su finalización y sexo.

Conviene considerar también el establecimiento de indicadores que recojan aspectos relativos a: La pluriactividad por sexo y el trabajo sumergido por sexo

#### **Indicadores relacionados con la situación de hombres y mujeres en la formación**

##### **1 . Indicadores relacionados con la formación reglada:**

- Nivel de estudios de la población activa por sexo.
- Alumnado matriculado en estudios de formación profesional por sexo.
- Alumnado matriculado por rama y grado de formación profesional por sexo.
- Alumnado universitario matriculado por áreas de conocimiento y sexo.
- Alumnado universitario que terminó los estudios por áreas de conocimiento y sexo.

##### **2. Indicadores relacionados con la formación ocupacional:**

- Alumnado formado en cursos de formación ocupacional por sexo.
- Alumnado formado y posteriormente contratado por sexo.

##### **3. Indicadores relacionados con la formación continua:**

- Población ocupada que cursa estudios por objetivos de los mismos y sexo.
- Población ocupada que cursa estudios por duración de los mismos y sexo.
- Evolución de la participación de las mujeres en planes de formación continua.
- Participación de las mujeres en la formación continua según la categoría profesional.
- Participación de las mujeres en la formación continua según área funcional.



## **Indicadores relacionados con los usos del tiempo y del espacio de hombres y mujeres**

### **1. Diferencias en el uso del tiempo según sexo:**

- Distribución del tiempo dedicado a necesidades personales.
- Distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico.
- Distribución del tiempo dedicado a los cuidados de otras personas.
- Distribución del tiempo dedicado a la educación y/o formación.
- Distribución del tiempo dedicado al tiempo libre: cultura, ocio, etc.
- Distribución del tiempo dedicado a actividades de participación social.
- Distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado, tomando en consideración las diferencias semanales, derivadas de la importancia de la estacionalidad en el ámbito rural.
- La configuración de tiempos mixtos en los que se compatibilizan distintas actividades.

### **2. Indicadores espacio/temporales:**

- Distancias entre el lugar de residencia y el lugar del trabajo denominado productivo.
- Distancias entre el lugar de residencia y los servicios de proximidad (sanidad, colegios, etc. ).
- Motorización de las mujeres: número de mujeres con carnet y/o coche.
- Transportes públicos y frecuencias horarias de los mismos.
- Relación de estos transportes con los horarios escolares y las tareas que realizan hombres y mujeres.
- La organización, con carácter general, de los espacios y los tiempos a lo largo del día y según las estaciones de hombres y mujeres.

## **Indicadores relacionados con la participación social y política de hombres y mujeres**

### **1. Indicadores relacionados con el interés por la política:**

- Interés por la política.
- Participación e interés en debates políticos.
- Percepción de eficacia de la política.
- Participación, de carácter general, en actividades políticas: seminarios, reuniones, charlas, mítines, información, etc.



## **2. Indicadores relacionados con la participación en las organizaciones políticas:**

- Distribución de mujeres y hombres en los órganos de participación y de gobierno a nivel central.
- Distribución de alcaldías y concejalías por sexo.
- Distribución de mujeres y hombres en el gobierno autonómico.
- Representación de mujeres y hombres en el parlamento autonómico.
- Afiliación / participación a/en partidos políticos por sexo.
- Niveles de responsabilidad y tipo de participación.
- Participación/afiliación de hombres y mujeres en los sindicatos.
- Representación de las mujeres en cargos de responsabilidad en los sindicatos.
- Representación de las mujeres en los altos cargos de la Administración Central, Autonómica y/o Local.

## **3. Indicadores relacionados con el movimiento asociativo (asociaciones empresariales, redes territoriales, asociaciones de mujeres, fundaciones y ONG,S):**

- Número de asociaciones/organizaciones según la tipología de las mismas.
- Presupuesto con el que cuentan, según su tipología.
- Nivel de participación de las mujeres y de los hombres en las asociaciones /organizaciones, según el campo de actuación de las mismas.
- Nivel y tipo de responsabilidad adquirida en el marco de la asociación/ organización, representación de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad.
- Número y tipo de asociaciones de mujeres.

## **Indicadores relacionados con la percepción de los hombres y las mujeres sobre su propia realidad:**

- Grado o nivel de satisfacción sobre su trabajo, tanto en el ámbito doméstico como laboral.
- Grado o nivel de satisfacción respecto de su vida cotidiana: actividades que realiza, relaciones familiares y sociales que mantiene, etc.
- Grado o nivel de satisfacción en relación con su comunidad, su entorno y la cultura y formas de hacer de su territorio.



### (ANEXO 3)

## LISTAS DE COMPROBACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO

Las listas de comprobación son herramientas útiles y de fácil manejo para llevar a cabo un control de realización de la integración de la perspectiva de género en las distintas fases de las políticas públicas.

Pueden ser utilizadas por los distintos niveles competenciales de una entidad pública que las aplicarán a modo de guía básica de integración del género cada vez que se vaya a iniciar o se encuentre en proceso de realización la fase correspondiente de la política pública. Esta herramienta se puede entregar a todas aquellas personas que participan en la gestión de políticas públicas.

Lista de comprobación para la fase de decisión política		SÍ/ NO
¿La decisión se va a tomar en función de un análisis de la situación económica y social en el que se ha tenido en cuenta las necesidades y oportunidades, tanto de hombres como de mujeres?		
¿La toma de decisión dispone de una evaluación de impacto de género que informe sobre los efectos a corto y largo plazo de la intervención sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?		
¿Las personas que deciden están informadas y asesoradas sobre la igualdad de oportunidades?		
¿Las personas que deciden conocen las experiencias y resultados de otros programas con incidencia en la igualdad de oportunidades?		
¿La toma de decisión está siendo asesorada por departamentos o personas especializadas en igualdad de oportunidades?		
¿En la toma de decisión están participando los agentes sociales y especialmente aquellos que representan los intereses de las mujeres y sus problemáticas concretas?		
Lista de comprobación para la fase de planificación		SÍ/ NO
<b>Diagnóstico y justificación</b>	¿Se ha resaltado la dimensión de género? ¿Se incluyen argumentaciones convincentes a favor de la igualdad de oportunidades?	
<b>Objetivos</b>	¿El objetivo refleja las necesidades de mujeres y hombres? ¿Busca corregir los desequilibrios atendiendo a las necesidades prácticas de mujeres y hombres? ¿Busca transformar las instituciones que reproducen la desigualdad?	



<b>Población beneficiaria</b>	Excepto en medidas correctivas (dirigidas específicamente a mujeres y hombres), ¿hay un balance de género en la población beneficiaria?	
<b>Actividades</b>	¿Las actividades diseñadas incluyen a mujeres y hombres? ¿Se precisan actividades adicionales para explicitar la perspectiva de género?	
<b>Indicadores</b>	¿Se han desarrollado indicadores? ¿Miden los aspectos de género de cada objetivo? ¿Están desagregados por sexo? ¿Se introducen medios para garantizar un adecuado balance de género?	
<b>Puesta en marcha</b>	¿Las personas encargadas de implementar la intervención conocen la perspectiva de género? ¿Participarán mujeres y hombres?	
<b>Riesgos</b>	¿Se han considerado las fuertes desigualdades sociales entre mujeres y hombres como un riesgo potencial (barreras que pueden impedir la plena participación)? ¿Se ha considerado un posible impacto negativo?	
<b>Presupuesto</b>	¿Se han establecido medidas para asegurar que mujeres y hombres se beneficiarán de los recursos financieros? ¿Es fácilmente identificable la asignación de recursos a medidas en relación con los objetivos de igualdad? ¿Se ha previsto la necesidad de dar formación en género o de implicar a personal experto en género?	
<b>Anexos</b>	¿Se incluyen como anexos investigaciones relevantes?	
<b>Lista de comprobación para la fase de ejecución (I): coordinación y comunicación</b>		<b>SÍ/NO</b>
<b>Coordinación</b>	¿En las reuniones de coordinación se incluyen de forma regular los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades?	
<b>Colaboraciones externas</b>	¿Se prevén colaboraciones externas? ¿Con qué representación de mujeres y hombres?	
<b>Lenguaje</b>	¿Se ha establecido un procedimiento para evitar el sexismo en el lenguaje a nivel interno de la organización y en sus relaciones con el exterior?	
<b>Lista de comprobación para la fase de ejecución (II): competencias y gestión de los recursos humanos</b>		<b>SÍ/NO</b>
<b>Sensibilidad y conocimiento</b>	¿Las entidades y personas que colaboran en la ejecución son competentes en materia de igualdad de oportunidades? ¿Están motivadas para mantener la perspectiva de género (oportunidades para ampliar conocimientos, oportunidades para debatir en un entorno que no les juzgue...)? ¿Están previstos módulos de formación y sesiones técnicas?	
	¿Se prevén acciones de sensibilización y formación para el personal? ¿Quién las organiza? ¿Quién las imparte (mujeres y hombres)? ¿Con qué contenidos?	



<b>Documentación</b>	¿Se dispone de manuales, planes técnicos, documentos de procedimientos dirigidos al personal para integrar la igualdad de oportunidades en el desempeño de sus tareas?	
<b>Apoyo experto</b>	¿Asesoran y/o participan personas expertas en género? ¿Están bien definidas sus tareas y las fases en las que participan?	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	¿En la captación y selección de personas para el desarrollo de las actuaciones se incorporan mecanismos específicos para facilitar la participación de las mujeres?	
<b>Participación</b>	¿Mujeres y hombres participan por igual en las decisiones sobre la gestión? ¿Están recibiendo un trato igualitario por parte del personal que decide las acciones, el que las ejecuta y el que las recibe?	
<b>Lista de comprobación de integración de la perspectiva de género en la evaluación</b>		<b>SÍ/ NO</b>
<b>Criterios</b>	¿Quién los establece?	
	¿Qué grado de relevancia se concede a la igualdad de género?	
<b>Agentes</b>	¿Quiénes son? ¿Se les exige conocimientos de género?	
	¿Quién proporcionará la información?	
	¿Se considerará la opinión de todas las mujeres y los hombres que han intervenido en la actuación?	
	¿Quién se responsabilizará de determinar la validez y prioridad de las opiniones divergentes?	
<b>Proceso</b>	¿Se usarán métodos participativos?	
	¿Se dará la misma oportunidad a mujeres y hombres agentes de la intervención de mostrar formalmente sus comentarios o reservas sobre los resultados de la evaluación?	
<b>Utilidad</b>	¿Cómo encaja la iniciativa en el conjunto de políticas? ¿Qué puntos de entrada se ofrecen para darle continuidad o complementarla?	
	¿La evaluación incluye recomendaciones concretas para iniciativas que den seguimiento?	
	¿La evaluación señala implicaciones para otras intervenciones? ¿Cómo van a ser comunicadas? ¿Se harán sugerencias concretas?	
	¿Se está documentando el proceso de forma que se garantice la memoria institucional?	
	¿Cómo y a quién se comunican los resultados de la iniciativa?	



#### (ANEXO 4)

### **ACTUACIONES PREVIAS \***

#### **¿Posees datos desagregados por sexo?**

Si has respondido que “sí”, especifica el tipo de datos del que dispones.

Si has respondido que “no”, **¿Cómo se pueden obtener esos datos desagregados por sexo?**

#### **¿Conoces las diferentes necesidades tanto de hombres como de mujeres en relación a la propuesta que planteas?**

Si has respondido que Sí, especifica qué necesidades se han detectado y cómo se han detectado.

Si has respondido que NO, especifica qué mecanismos desarrollarías para el conocimiento de las necesidades tanto de hombres como de mujeres.

\*Fuente: Instituto de la Mujer de la Región de Murcia Herramientas para la Igualdad Albant & Inedit S.L.Iniciativa Comunitaria eQual 2004-2007

#### (ANEXO 5)

### **IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES\***

Hay que tener en cuenta que se debe incluir expresamente entre los objetivos o fines, el de corregir las desigualdades que existan entre hombres y mujeres en el contexto en cuestión y promover la igualdad.

Si no se han recogido los objetivos en el momento de la planificación o elaboración del tema que sea, se tendrá que incluir en el informe de impacto de género los objetivos de igualdad más acordes para dicha acción, programa, etc.

#### **Aspectos a tener en cuenta para la elaboración de los objetivos de igualdad de oportunidades:**

- Conocer en profundidad la realidad de la situación y de las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres.
- Facilitar la participación igualitaria de los hombres y las mujeres en la toma de decisiones sobre las intervenciones y las políticas públicas.
- Proporcionar medidas y servicios de apoyo (financieros, infraestructuras, apoyo comercial, formación, empleo.....) que sean igualmente accesibles para mujeres y hombres y que respondan a sus diferentes necesidades.
- Satisfacer las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres por igual a través del diseño y distribución de intervenciones que tengan en cuenta sus diferentes necesidades.

Fuente: Instituto de la Mujer de la Región de Murcia Herramientas para la Igualdad Albant & Inedit S.L.Iniciativa Comunitaria eQual 2004-2007



## (ANEXO 6)

### LENGUAJE NO SEXISTA

#### Introducción

El lenguaje es una herramienta que nos permite expresar nuestros sentimientos y las percepciones que nos produce todo lo que nos rodea. La lengua es un instrumento vivo y como tal tiene que ir modificándose a medida que avanzan los tiempos. El uso de un lenguaje que no discrimine a nadie, es avanzar hacia una sociedad igualitaria, hay que evitar reproducir los roles asignados y comportamientos muy diferenciados entre hombres y mujeres, algo que actualmente el lenguaje refleja e influye negativamente en la igualdad de oportunidades.

#### Propuesta para la utilización del lenguaje no sexista.

Sabemos que cuando proponemos la utilización del lenguaje no sexista, no surgen muchos comentarios, como..... “que todo el mundo ha utilizado el lenguaje de siempre y no tiene importancia, que es más trabajo, yo no creo en esas cosas, si casi nadie lo hace”...si como hemos expresado anteriormente el lenguaje es el instrumento que interpreta nuestra vida, es precisamente por esa razón por la que tendremos que pensar que esta utilización no es un bien menor, lo que no se nombra no existe, nuestra realidad es lingüística, hay que usar un lenguaje que ni oculte ni denigre a las mujeres, sirvámonos de la perspectiva de género y así será real que englobemos a todas las personas.

El uso sexista de la lengua es reflejo de una sociedad androcéntrica en la que se valoran las capacidades y funciones de los hombres y se oculta y no reconoce las atribuidas por las mujeres.

El mundo de la administración está muy masculinizado, no porque no existan mujeres, que en la administración hay gran mayoría de funcionarias, sino por el sesgo que venimos arrastrando de sociedades anteriores que las omitía. Los documentos que elabora la administración son reflejo de lo anteriormente indicado, tomándose como genérico lo masculino. Si bien es cierto que hasta que la mujer no se incorporó al mundo profesional y laboral fue invisible a la sociedad como protagonista. Hoy en día es impensable la desvalorización de uno de los sexos.

#### Utilización del lenguaje no sexista

Hay muchas posibilidades para utilizar el lenguaje no sexista en los documentos administrativos para ello seguidamente enunciaremos varios ejemplos.



### Uso de genéricos reales

Se designa de forma real tanto a mujeres como a hombres utilizando genéricos.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Los funcionarios	El funcionariado
Los alumnos	El alumnado
Los empresarios	El empresariado

### Uso de nombres abstractos de acciones o cualidades

Los nombres abstractos pueden tener dos acepciones: Por ejemplo tutoría puede referirse a la acción tutorial o las personas que ejercen dicha actividad. Pero en algunos casos, se puede poner estos nombres para generalizar. EJ. “Va a haber una promoción para cubrir tres jefaturas de servicio ..... se exige diplomatura en....” en vez de poner “se exige ser diplomado en.....”

Expresión sexista	Expresión no sexista
Tutor	Tutoría
Jefe	Jefatura
Diplomado	Diplomatura

Anteponer la palabra “persona” a la expresión sexista. Se pone la palabra “persona” delante de la particularidad evitando así un trato sexista o discriminatorio.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Minusválido	Persona discapacitada
Emprendedor	Persona emprendedora

### Uso de los dos géneros gramaticales

No duplicamos por el hecho de utilizar masculino y femenino pues duplicar es hacer una copia de otra. En el caso de aparecer con artículo este deberá también ponerse en su género correcto

Expresión sexista	Expresión no sexista
Trabajadores	Trabajadoras y Trabajadores
Adjudicatarios	Adjudicatarios y Adjudicatarias
Los Consumidores	Los Consumidores y las Consumidoras

Los nombres con género común no se duplican, aunque si deben de aparecer en las formas femenina y masculina los artículos que le acompañan

Expresión sexista	Expresión no sexista
El denunciante	El/la denunciante
El solicitante	El/la solicitante
El demandante	El/la demandante



### Uso de barras

Estas son muy utilizadas en la administración por ejemplo CIF/DNI etc., pero hay que tener en cuenta que no debe utilizarse en un texto amplio. Si hay artículos éstos también se pondrán en su género.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Don	D./Dña.
Hijo	Hijo/a
Candidato	Candidata/o
El niño	El/la niño/a

En los casos de sustantivos cuyo morfema de género es el artículo se incluirán las dos formas del artículo.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Del representante	Del/la representante
Del paciente	El/la paciente
Los componentes	Los/as componentes

### Uso de pronombres

Conviene evitar el uso de “el, los, aquellos” seguidos del relativo, para ello se puede utilizar quien o quienes.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Será el Juez el que determine	Quien juzgue será quien determine

### Uso del símbolo @

La @ no es un signo lingüístico, por lo que su uso no es recomendable, aunque es utilizado en muchas ocasiones en publicidad.

### Particularidades del lenguaje administrativo

Las personas que ocupan cargos pueden ser hombres o mujeres sin embargo seguimos utilizando el masculino para designar dichos cargos.

Ej. El Concejal

Fdo. Josefa González Cuesta

En el caso anterior estamos aludiendo a un error gramatical de concordancia. Ante estas situaciones puede haber varias opciones:

Ej. La Concejala

Fdo. Josefa González Cuesta

Expresión sexista	Expresión no sexista
Consejero	Consejería
Secretario	Secretaría
Interventor	Intervención



Puede darse el caso que por razones administrativas sea inadecuado este uso genérico, pasaríamos entonces a lo especificados anteriormente utilizando nombres abstractos, dobles formas, barras etc.

### **Normativa sobre el uso no sexista del lenguaje.**

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión, apartado 1 del párrafo 2. 1987.
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión, del párrafo 3. 1989.
- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de febrero de 1990.
- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo. 14 “Criterios generales de actuación de los poderes públicos”.....La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. Artc. 28. “Sociedad de la información”.....se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas. Artículo.37.”Corporación RTVE”.....utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de Protección Integral contra la Violencia de Género de la Región de Murcia. Art. 38 “Erradicación del uso sexista del lenguaje y código de buenas prácticas”

Fuente documental: Manual de Buenas Prácticas “Lenguaje Administrativo con Perspectiva de Género” – Ayuntamiento de Avilés e IMRM.



## BREVE DICCIONARIO DE GENÉRICOS

El uso abusivo de las barras “os/as” dificulta la lectura de algunos escritos, por lo tanto con este diccionario se pretende proporcionar ideas para agilizar la escritura/ lectura de los textos, de un modo esquemático y preciso

<b>A</b>	
Abogados/ as	La abogacía
Abonado/ a	Persona abonada
Administrativos/ as	La administración, personal administrativo
Afiliados/ as (los/ las)	Las personas afiliadas, la afiliación
Agredido/ a (El/ la)	La víctima
Alcalde/ alcaldesa	Alcaldía
Alumnos/ as	Alumnado
Ancianos/ as	Personas mayores
Aquellos/ as que....	Quienes
Artesanos/ as (los/ las)	El comercio artesano, la artesanía
Artistas (los/ las)	La comunidad artística
Asesores/ as	Asesoría
Asistentes (los/ las)	El público
<b>B</b>	
Beneficiarios/ as	Personas o población beneficiaria
<b>C</b>	
Campesinos/ as (los/ as)	El campesinado
Candidatos/ as	La candidatura
Concejales/ as	Concejalía, miembro de la corporación municipal
Coordinadores/ as (los/ as)	La coordinación
Creditor/ a	La parte creditora
<b>D</b>	
Director/a	La Dirección
<b>E</b>	
El que/la que...	Quien...
Electores/ as	El electorado
Empresarios/ as	El empresariado
Encargado/ a (el/ la)	La persona encargada
Enfermeros/ as (Los/ as)	El personal sanitario
Espanoles/ as (los/ as)	La población española, el pueblo español, la ciudadanía del Estado Español
Esposos/ as	Cónyuges
<b>F</b>	
Funcionario/ a	Funcionariado
<b>G</b>	
Gerentes/ as (los/ as)	La gerencia
<b>H</b>	
Hombres (si nos referimos a ambos sexos)	Las personas, los seres humanos, la humanidad



<b>I</b>	
Ingenieros/ as	Ingeniería
Inmigrantes (los/ as)	La inmigración
Inspectores/ as	Inspección municipal, el personal de inspección
Interesado/ a	La persona interesada
Interventor/ a	Intervención
<b>J</b>	
Jefe/ a de servicio	Jefatura de servicio
Jefes/ as	La jefatura
Jóvenes (los/ as)	La juventud
Jueces y juezas	La judicatura
<b>L</b>	
Licenciados/ as	Las personas licenciadas
Los/ las que...	Quienes...
<b>M</b>	
Madres y padres	Los progenitores
Marido	Cónyuge
Médicos/ as	El personal médico
Minusválidos/ as	Persona con discapacidad
Muchos/ as	La mayoría
Murcianos/ as (Los/ as)	La población murciana, la ciudadanía murciana
Minusválido/ a	Persona con discapacidad
<b>N</b>	
Niños/ as	Infancia, niñez
Notario/ a	La Notaría
<b>P</b>	
Padres y madres	Los progenitores
Parados/ as	La población en paro
Periodista	El gabinete de prensa, la profesión periodística
Pocos/ as	La minoría
Policía (el/ la)	El cuerpo de policía
Políticos/ as	La clase política, el grupo político
Presidentes/ as	La presidencia
Profesional (el/ la)	La persona especializada
Profesores/ as	El profesorado, el personal docente
Psicólogos/ as	El gabinete de psicología
<b>Q</b>	
El que.../La que	Quien
Los/ las que...	Quienes
<b>R</b>	
Redactores/ as (los/ las)	La redacción, el equipo de redacción
Representantes (el/ la)	La persona representante
<b>S</b>	
Secretarios/as	La secretaría
Soldados (los /as)	La tropa
Solicitante (el/ la)	La persona solicitante



<b>T</b>	
Técnico/ a (el /la)	El personal técnico
Tesorereros/ as	La tesorería
Todos/ as	Todas las personas
Trabajadores/ as (los/ as)	La plantilla, el personal
Tutores/ as (los/ as)	El personal de tutoría
<b>V</b>	
Vecinos/ as (los/ as)	El vecindario
Vicepresidentes/as (los/ as)	La vicepresidencia



## **(ANEXO 7)**

### **RECURSOS**

**¿Conoces el impacto de actuaciones similares anteriores a las que estás diseñando según si los destinatarios/as eran hombres o mujeres?**

Si has respondido que SÍ, especifica cuál ha sido el impacto de esas actuaciones desagregadas por sexo.

Si has respondido que NO, especifica qué mecanismos desarrollarías para conocer ese impacto.

Considerando los recursos financieros de los que precisarías:

**¿Necesita tu actuación de una dotación financiera específica para las mujeres?**

Si has respondido SÍ, especifica la entrada de gasto o partida asignada.

Si has respondido que NO, justifica por qué no es necesaria esa dotación financiera específica

Elaborando presupuestos con perspectiva de género:

**¿Se reflejan las diferentes necesidades de hombres y mujeres en el presupuesto?**

Si has respondido que SÍ, explica cómo se garantiza en el presupuesto.

Si has respondido que NO, especifica cómo lo reflejarías.



**(ANEXO 8)**

**PROPUESTA PARA INTRODUCIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS PÚBLICOS.**

Existen diversos instrumentos para facilitar la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género. Aquí ofrecemos un esquema basado en el propuesto por el Women Budgetary Group en el Reino Unido y utilizado por la Commonwealth en su sistema de implantación de Mainstreaming de Género.

	PREGUNTAS A EXPLORAR	REQUERIMIENTOS
1. Hacer visible el género	¿Quiénes se benefician?	Datos desagregados por sexo
2. Auditoria de los Ingresos y Gastos Públicos	¿Cómo se distribuyen los ingresos y los gastos entre hombres y mujeres?	Datos estadísticos de los gastos e ingresos desagregados por sexo
3. Evaluación del Impacto de Género	¿Cuáles son las implicaciones a corto y largo plazo de la distribución por género de los recursos (de dinero y tiempo)? ¿Trabajo retribuido y no retribuido? ¿Es adecuada la provisión para las necesidades de las mujeres y de los hombres? ¿Cómo afecta la política a las normas y roles de género?	-Datos sobre la economía de los cuidados no retribuidos, como por ejemplo una contabilidad paralela que incorpore datos sobre el uso del tiempo -Modelo microanalítico de la distribución de los ingresos, incorporando un modelo de comportamiento económico (por ejemplo, la de mano de obra) y otro (por ejemplo, la fertilidad) de comportamiento sensibles a las diferencias de género. -Sensibilidad a la segregación por género, prácticas culturales y normas de género y el impacto que la política tiene sobre el apoyo o la reconstrucción de éstas
4. Mainstreaming de género	¿Cómo se tiene en cuenta la formulación, diseño e implementación de la política? ¿Qué prioridades se dan para reducir la desigualdad de género?	-Cooperación a través de las instituciones públicas y en el proceso político -Concienciación del alcance de las cuestiones de género y capacidad para descubrir aspectos más ocultos de desigualdad de género Instrumentos para evaluar los objetivos y prioridades vinculadas a la política
5. Evaluación del Rendimiento	¿Se están afrontando los objetivos específicos para la igualdad de género?	-Concienciación de la complejidad de las desigualdades de género cuando se establecen los objetivos -Habilidad para localizar las políticas y otras influencias en el fenómeno social particular.

Iniciativa Comunitaria eQual 2004-2007 Fuente documental: PROPUESTA DE LA WBG – Women’s Budget Group- PARA EL REINO UNIDO)