

AVANZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO: CLAVES PARA UN COMPROMISO

ROSA PERIS
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LA MUJER

ÍNDICE

1. De las políticas específicas de igualdad al mainstreaming de género.
2. El gran reto de las políticas públicas de igualdad: la aplicación práctica del mainstreaming.
3. Mecanismos nacionales para trabajar por la igualdad de género.
4. Bibliografía.

1. DE LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD AL MAINSTREAMING DE GÉNERO

Durante más de un siglo, el movimiento feminista ha luchado por eliminar las desigualdades existentes en todos los ámbitos. La gran aportación del feminismo ha sido el concepto de *género* como construcción cultural de lo femenino y lo masculino. La teoría feminista ha partido del género para analizar y explicar las desigualdad entre mujeres y hombres.

Organismos internacionales, como la ONU, han hecho suya la dimensión del género, que ha pasado a ser un elemento clave en sus políticas. Así, en la *IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres* (Beijing, 1995), se definió el género como herramienta de análisis de la realidad. La Unión Europea se ha basado, asimismo, en el género como instrumento de intervención en las políticas sociales.

La igualdad de género¹ "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 hombres 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 es un valor constitucional, recogido en la Constitución Española de 1978, que establece el principio de igualdad

y no-discriminación e insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política.

Por ello, en toda sociedad democrática, la igualdad debe ser un valor fundamental y un derecho para toda la ciudadanía. Una de las metas sociales es, por tanto, alcanzar la **igualdad de género**.

El imparable avance hacia la igualdad ha sido posible gracias, entre otras cosas, a la introducción de los temas de género en la agenda social y a su rápida intervención en la formulación de nuevas políticas públicas, a todos los niveles.

Desde mediados de los 80, las políticas de igualdad han pasado, gradualmente, de ser un medio para eliminar la discriminación que sufrían las mujeres, por su desventaja "natural" respecto a los hombres, a convertirse en acciones integradoras que van más allá de la consideración aislada del problema, para pasar a considerarlo como un problema social que exige la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

El concepto de igualdad ha ido transformándose, como, asimismo, han ido cambiando las estrategias para alcanzarla.

La posición inferior de las mujeres en la sociedad se ha evidenciado especialmente en el empleo, la educación la política y la economía, pero gracias a legislaciones más avanzadas y a la incorporación de **medidas de acción positiva**, impulsadas desde las instituciones europeas, se ha logrado alcanzar la igualdad formal, aunque no así la igualdad real.

Las **acciones positivas** son aquellas medidas dirigidas a un grupo determinado con el fin de suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de

¹ *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*, Geneva: ILO, 2000.

actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Son medidas dirigidas específicamente a las mujeres y dirigidas a la eliminación de las brechas de género existentes en un determinado ámbito de actuación. En este punto, nos encontramos con el término *brecha de género*, que es sumamente preciso y frecuentemente empleado, para referirse a las distintas formas en que se manifiesta la desigualdad en nuestra sociedad.

Brecha de género. Diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en cuanto a valores, actitudes y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros².

El compromiso con la igualdad por parte de las instituciones europeas ha estado presente desde la firma del *Tratado de Roma* (1957), hasta convertirse en uno de los pilares más importantes de la política social comunitaria. Hasta el *Tratado de Amsterdam* (1997), la política comunitaria en materia de igualdad se centró en impulsar acciones que acabaran con la desigualdad jurídica de las mujeres y eliminaran las discriminaciones directas.

Las políticas europeas de igualdad han sido un referente en todos los países de la Unión. La Unión Europea elaboró, entre 1983 y el 2000, cuatro *Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, que tuvieron una influencia muy directa en los Planes de Igualdad españoles, tanto a nivel estatal como autonómico.

Pero los resultados obtenidos, durante estos años, no cubrieron los objetivos esperados, ya que, si bien se derribaron muchos obstáculos, la igualdad *de facto* no se alcanzó. La incapacidad para profundizar en las causas de la desigualdad posibilitó una cierta mejora de la situación de las

mujeres, pero no se llegó a la verdadera raíz del problema. Se hacía evidente la necesidad de cambiar el discurso y desarrollar nuevas vías.

En nuestro país, hasta mediados de los 90, los Planes y Programas de Igualdad de Oportunidades se basaron en la aplicación de medidas específicas de **Acción Positiva**, destinadas a corregir y remover los obstáculos que, producto de prácticas o sistemas sociales arraigados en el patriarcado, impedían la igualdad real. A partir de la **Conferencia de Beijing** (1995) hay un cambio en el enfoque de estas políticas, al entrar en juego una nueva estrategia: el *Mainstreaming*, también conocido en castellano por el término *Transversalidad de género*.

El **mainstreaming de género** es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los/las actores/as normalmente involucrados/as en la adopción de medidas políticas. (Consejo de Europa, 1998).

Se trata pues, de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, de forma transversal, contemplando, desde un análisis interdisciplinar, las distintas necesidades y situaciones de mujeres y hombres.

Hay que estudiar la incidencia de la desigualdad en las oportunidades de unos y otras, yendo más allá de la inclusión de la variable "mujer" y de la desagregación por sexo de las estadísticas, para pasar a cuestionar la diferente posición de hombres y mujeres en la sociedad. La perspectiva de género nos ayuda a *visibilizar* las diferencias y sus consecuencias.

En el ámbito europeo, la *Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)* proponía la "estrategia dual", integrando el *mainstreaming* de género, junto a las acciones específicas a favor de las mujeres. Esta estrategia se mantiene

² Glosario del SERNAM. Servicio Nacional de la Mujer de Chile (www.sernam.cl/basemujer/cap9)

Avanzar en igualdad de género: Claves para un compromiso

actualmente y es de aplicación en todos los programas comunitarios.

El siguiente cuadro resumen nos ayudará a entender las características de ambas políticas:

ESTRATEGIA DUAL
ACCIONES POSITIVAS
<ul style="list-style-type: none">• Básicas en diseño políticas de igualdad (Planes de Igualdad).• Corrigen desigualdades e igualan condiciones de partida.• Medidas temporales.• Parten de la desigualdad para llegar a la igualdad.• Desarrolladas por Organismos de Igualdad en los 80 y 90.• Introducen cambios funcionales.
TRANSVERSALIDAD
<ul style="list-style-type: none">• Medidas con carácter definitivo.• Herramientas de trabajo y metodología propias.• Se apoya en la perspectiva de género.• Presente en todas las decisiones políticas que afectan a hombres y mujeres.• Define responsables de ejecución.• Efecto multiplicador (todas las instituciones).• Introduce cambios estructurales.

Actualmente, la acción europea a favor de la igualdad se encuadra en tres marcos:

1. Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010 (Hoja de ruta).
2. Pacto Europeo por la Igualdad.

3. Creación del Instituto Europeo del Género.

El primero está contenido en la *Hoja de ruta para la igualdad entre hombres y mujeres*, que ha sido adoptada por la Comisión Europea. Esta "Hoja de Ruta" cubre el conjunto de las políticas externas e internas de la Unión Europea para el período 2006- 2010. Propone concentrar los esfuerzos sobre 6 objetivos prioritarios:

PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES 2006-2010
<ul style="list-style-type: none">• La misma independencia económica para las mujeres y los hombres.• La conciliación de la vida privada y la actividad profesional.• La misma representación en la toma de decisiones.• La erradicación todas las formas de violencia de género.• La eliminación de los estereotipos sexistas.• La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo más allá de las fronteras de la Unión Europea.

Tal como se expone en el mismo, este documento de trabajo representa el compromiso de la Comisión para hacer avanzar el programa de la igualdad de género, reforzando la cooperación con los Estados miembros y otros organismos. Se basa en la experiencia de la *Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, adoptando el lanzamiento de nuevas medidas con el refuerzo de las actividades actuales que consiguen buenos resultados. Se reafirma así el enfoque dual de la igualdad, basada en la complementariedad entre la perspectiva de género (promover la igualdad de género en todas las áreas y actividades políticas) y las acciones específicas.

El segundo marco de acción comunitario es el **Pacto Europeo por la igualdad de género**, que el Consejo Europeo adoptó en marzo de 2006 y que fue impulsado por Suecia, España, República Checa, Francia, Finlandia y Dinamarca, con los objetivos de:

PACTO EUROPEO POR LA IGUALDAD, MARZO 2006

- Contribuir a hacer realidad las aspiraciones de la UE en materia de igualdad de género.
- Reducir las diferencias por razón de género en el empleo y la protección social.
- Aprovechar plenamente el potencial productivo de la población activa europea.
- Contribuir a hacer frente a los desafíos demográficos mediante el fomento de un mejor equilibrio entre vida y trabajo para mujeres y hombres.

El tercer marco de acción se apoya en la creación de un **Instituto Europeo del Género**, que estará radicado en Vilna. Dicho Instituto está concebido para dar soporte técnico a los estados miembros y a las instituciones de la Unión Europea, en especial a la Comisión.

2. EL GRAN RETO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD: LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL MAINSTREAMING

La igualdad de género no ha sido hasta hace bien poco una cuestión prioritaria en la agenda política, por lo tanto hace falta un gran esfuerzo para romper con una cultura que, en todas sus manifestaciones, no ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

Partiendo de la exigencia de un fuerte compromiso político para su implantación, la transversalidad de género requiere no solo buena voluntad, sino la capacidad para adaptarse a cambios y para manejar una nueva metodología de trabajo. Su aplicación choca con dos inconvenientes fundamentales:

- la falta de experiencia,
- la escasez de recursos.

La práctica nos demuestra que no basta solo con integrar los temas de género en la política, sino que es necesario adaptar las estructuras políticas y redefinir el papel, la estructura organizativa y los procedimientos de las instituciones. En definitiva, hay que optar por estrategias que lleven a un cambio estructural en las organizaciones y que propicien cambios en la cultura organizativa, favoreciendo, con todo ello, que la perspectiva de género esté presente en todos procesos como objetivo prioritario a alcanzar.

Actualmente, en nuestro país, los Organismos de Igualdad están centrando su trabajo en tres frentes fundamentales:

1. La formación y sensibilización de los/las profesionales de las distintas áreas en cuestiones relativas al género.
2. La creación de infraestructuras básicas de Igualdad: Unidades de género en todos los departamentos de las Administraciones Públicas.
3. La elaboración de todo un "cuerpo" metodológico.

1. LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LOS/ LAS PROFESIONALES DE LAS DISTINTAS ÁREAS EN CUESTIONES RELATIVAS AL GÉNERO.

Se hace necesaria la formación de las personas implicadas en los procesos, así como la promoción de los valores de la igualdad a toda la ciudadanía y, en especial, a todos/as los/las agentes sociales. Los conocimientos sobre género no son únicamente patrimonio del feminismo ni de las personas expertas en este tema, sino que deben pasar a formar parte de todas las personas responsables de la gestión en los procesos políticos.

En este sentido, la acción política ha ido dirigida, en los dos últimos años, al impulso de varias medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración. Estas medidas integran el Acuerdo del Consejo de Ministros del 7 de marzo de 2005, de **Medidas para avanzar en eliminación de la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana (BOE 8/03/05³)**.

Se han llevado a cabo actividades formativas para dar cumplimiento a dichas medidas:

- Módulo formativo sobre *Políticas de Igualdad*, en el marco de los cursos selectivos de acceso a la función pública.
- Promoción del valor de la igualdad de género en la Administración, por medio de la inclusión de temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género, en los procesos selectivos de acceso al empleo público.
- Realización de cursos de formación dirigidos a profesionales sanitarios para mejorar sus

recursos profesionales, en las consultas de atención primaria: curso on line sobre "atención sociosanitaria ante la violencia contra las mujeres", con metodología e-learning.

La transversalidad requiere el intercambio de información y experiencias. En este sentido, es importante la creación de **redes de expertas y expertos** en todas las disciplinas. Actualmente, existe un buen número de redes, a nivel estatal, que integran la perspectiva de género en ámbitos como los indicadores y las estadísticas, del desarrollo local y el planeamiento urbano, educación, salud, medio ambiente, violencia de género, redes sobre género y medios de comunicación, gestión del conocimiento, etc.

La sensibilización es otra cuestión importante a la hora de transversalizar los temas relativos al género. Es necesario insistir en que esta nueva metodología de trabajo requiere también cambios de tipo cultural, cambios en las mentalidades, uno de cuyos efectos se centra en el cuestionamiento social de ciertos comportamientos y estereotipos.

Derribar estereotipos ha sido y es todavía el gran caballo de batalla en la lucha por la igualdad, tanto en los foros feministas como en las instituciones, insistiéndose siempre en el gran daño que hacen a mujeres y hombres, por la limitación que ejercen en sus decisiones vitales y profesionales⁴. Pavan-Woolfe, en esta misma alocución, subrayaba cómo, durante años, se ha estado animando a las mujeres para que sus elecciones educativas y de carrera se ampliaran a aquellos campos considerados masculinos y, en estos momentos, el trabajo se centra en convencer a los hombres para seguir carreras y profesiones feminizadas. La gran dificultad no estriba únicamente en los estereotipos, sino en la menor retribución de

3 Consultar texto de las Medidas del Gobierno e informe de implementación en: <http://www.mtas.es/igualdad/transversalidad.htm>

4 Pavan-Woolfe, Luisela, *Comisaria de Igualdad. En: Men and Gender Equality Conference (discurso de inauguración). Helsinki, octubre 2006. Comisión Europea*

los empleos *típicamente femeninos* y su escasa valoración social.

No sólo a través de los medios de comunicación y la publicidad se transmiten estereotipos, sino también a través de la educación. En este sentido, desde el Instituto de la Mujer se impulsan acciones, cuyos objetivos son:

- Realizar investigaciones para difundir experiencias educativas innovadoras y actividades en relación con la promoción de una educación igualitaria.
- Erradicación de las formas sexistas en el lenguaje.
- Impulsar la presencia de mujeres y una imagen igualitaria de las mismas en los medios de comunicación.

2. LA CREACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS BÁSICAS DE IGUALDAD: UNIDADES DE GÉNERO EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Retomando el tema de los cambios que se hacen necesarios en la cultura de las organizaciones, es imprescindible que tanto las empresas como los organismos de la Administración se conviertan en promotores de los mismos. Para ello, es necesaria una amplia dotación de recursos humanos y materiales.

La integración de la perspectiva de género debe estar presente en su propia organización interna y en su campo o áreas de actuación externas.

En el caso de los organismos públicos, la meta es que la transversalidad sea realmente aplicada e institucionalizada por los ministerios,

por los ejecutivos de los Gobiernos autónomos y por las corporaciones locales. Para ello, se requiere:

- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos técnicos.
- Mecanismos para su implantación.
- Desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones.

La esencia misma de la transversalidad exige que mujeres y hombres estén representados en todos los proyectos programas o intervenciones, desde su diseño hasta su conclusión.

La coordinación interdepartamental y el trabajo en equipo son factores que contribuyen positivamente a la consecución de la igualdad. La transversalidad propone la horizontalidad frente a la verticalidad, potenciando la participación al mismo nivel.

El compromiso, a nivel político, implica también la creación de mecanismos para materializarlo. Para ello, la *Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres*, recientemente aprobada, señala que: "*En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia*". Se configura así una estructura administrativa nueva: las **Unidades de género**. Sus funciones serán:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

En el marco de las actividades a favor de la igualdad de género que impulsan las Administraciones Públicas, la integración de la perspectiva de género ha de hacerse en todas sus fases: planificación, diseño, desarrollo y gestión, seguimiento y evaluación. Aunque este orden no es preceptivo y, partiendo de la base de que *el mainstreaming no es un estrategia para ser puesta en funcionamiento una vez, sino que debe ser algo que permanezca a lo largo de todo el proceso político [...]*⁵, el proceso de evaluación de la actividad es decisivo, ya que proporciona información sobre cómo se ha incorporado la perspectiva de género y cuáles han sido sus efectos.

3. LA ELABORACIÓN DE TODO UN “CUERPO” METODOLÓGICO

Para una correcta incorporación de la perspectiva de género, además de conocer y manejar los conceptos básicos en torno a la igualdad y las políticas de género, es necesario desarrollar documentos formativos como guías, manuales, etc.

Transversalización y mainstreaming son conceptos nuevos que se corresponden con estrategias para institucionalizar la equidad de género. No son únicamente objetivos a conseguir sino herramientas metodológicas para lograrlo.

Integrar la variable *género* en todas las políticas supone la realización de investigaciones sobre la situación de las mujeres y los hombres, en las que se empleen **estadísticas** desagregadas por sexo. Todo ello nos permitirá tener un diagnóstico fiable de la situación de partida de mujeres y hombres en

un ámbito concreto de actuación.

Uno de los acuerdos de las **Medidas para avanzar en la eliminación de la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana** es que *las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad*. En este sentido, la casi totalidad de las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales están desagregadas por sexo. Asimismo, el Instituto de la Mujer tiene abierta una línea de colaboración con el Instituto Nacional de Estadística para elaborar estadísticas periódicas⁶.

En este sentido, el Instituto de la Mujer viene alimentando y perfeccionando, desde hace años, la base de datos **Mujeres en cifras**. En los últimos dos años se ha ampliado el número de indicadores recogidos, incorporando todos ellos la variable sexo⁷.

Perfeccionar el sistema de **indicadores** de género utilizado para medir la situación de las mujeres es una labor imprescindible para la integración de la perspectiva de género. En su *Informe sobre Desarrollo Humano*, Naciones Unidas viene, desde hace unos años, incorporando dos indicadores:

1. *Indicador de desarrollo relativo al género* (IDG), que refleja las desigualdades en relación con el nivel educativo, la renta y la esperanza de vida.
2. *Índice de potenciación de género* (IPG), que indica el nivel de penetración de la igualdad en los ámbitos considerados.

Es importante que cualquier intervención política o administrativa vaya acompañada de

⁶ *Hombres y Mujeres en España*. INE, Instituto de la Mujer, 2006

⁷ Consultar en: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

⁵ *Guía para la incorporación de la perspectiva de género* (2004)

su correspondiente informe de **impacto de género**, para identificar y valorar los efectos de la misma sobre ambos sexos. Los informes de impacto son un instrumento útil para una adecuada integración de la perspectiva de género y, en definitiva, para la aplicación de la igualdad de género. Cualquier actuación dirigida o en la que participen mujeres y hombres que, en apariencia, sea neutral al género, puede provocar impactos diferentes en uno u otro sexo y puede incluir acciones o contenidos que permitan reproducir roles tradicionales.

¿Es necesario el informe de impacto de género?

La respuesta es positiva, puesto que el informe de impacto es un documento que, preceptivamente, ha de acompañar a cualquier norma o reglamento que tenga una incidencia sobre uno u otro sexo. Así lo establece la *Ley 30/2003 sobre Medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.

También La *Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres* se refiere a los Informes de impacto de género en los siguientes términos:

1. *Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.*
2. *En los términos y por el órgano de la Administración General del Estado que reglamentariamente se determinen, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta al Congreso de los Diputados.*

Desde el Instituto de la Mujer se viene trabajando en la elaboración de Informes de

impacto de género. Se han realizado informes sobre algunos proyectos normativos, entre los que cabe destacar:

- *Real Decreto por el que se desarrolla la creación de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.*
- *Real Decreto que establecía la nueva regulación del Instituto de la Mujer.*
- *Real Decreto por el que se regula el Observatorio Estatal de la Violencia.*
- *Ley Orgánica de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

¿Para qué sirve el informe de impacto de género?

- Para detectar desigualdades implícitas en el texto de la norma.
- Para prevenir los posibles efectos negativos en la igualdad de oportunidades.
- Para posibilitar mayor eficacia en la aplicación de la norma.
- Para facilitar el seguimiento y evaluación de la norma.
- Para evitar efectos negativos o contrarios al principio de igualdad en la aplicación de la norma.

3. MECANISMOS NACIONALES PARA TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La necesidad de hacer desaparecer todo tipo de conductas y actitudes sexistas pasa necesariamente por hacer una continua labor de documentación, formación y sensibilización de la sociedad, y es aquí donde los **Observatorios de igualdad** juegan un papel esencial.

La finalidad de los Observatorios pasa por

velar por la aplicación del principio de igualdad de género en el conjunto de las políticas y acciones a nivel estatal, autonómico y local para alcanzar una igualdad real y efectiva. En el proceso de consolidación de una sociedad más justa, solidaria y democrática los diferentes Observatorios existentes constituyen un instrumento básico y fundamental.

A nivel estatal existen los siguientes Observatorios:

- **Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- **Observatorio de Violencia contra la Mujer.**
- **Observatorio Salud y Mujer.**
- **Observatorio de la Publicidad Sexista.**
- **Observatorio de la Mujer y las Fuerzas Armadas.**

Otros instrumentos que intervienen en el fortalecimiento del *mainstreaming* tienen relación con su contribución a la mejora que supone su aplicación en el desarrollo de políticas globales e integradoras y su gestión por parte de las Administraciones Públicas.

La incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones financiadas con cargo a los **Fondos Estructurales** es un ejemplo de ello.

El Tratado de Ámsterdam, la Estrategia Europea sobre el Empleo y los Reglamentos de los Fondos Estructurales establecen la obligatoriedad de integrar horizontalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las intervenciones estructurales. Dicha integración debe ser realizada desde el enfoque dual de la perspectiva de género: transversalidad y acciones específicas.

A través del *Fondo Social Europeo* (FSE), se financian acciones destinadas a la eliminación de las brechas de género. Para facilitar dicha tarea, el Instituto de la Mujer ha elaborado, entre otros, el documento *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en*

*el Marco Estratégico Nacional de Referencia*⁸, disponible en la página web de dicho organismo, junto a otros documentos y herramientas que nos ayudan a integrar la perspectiva de género tanto en las intervenciones del *Fondo Europeo de Desarrollo Regional* (FEDER), como del *Fondo Social Europeo* (FSE).

El *Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades* (GTIO), creado en el año 2002, es el principal instrumento de análisis y foro de debate de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en los Fondos Estructurales. Está copresidido por la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda y por el Instituto de la Mujer, ejerciendo este último la secretaría del mismo. Forman parte de él los organismos gestores de los Fondos en la Administración General del Estado y en las CC.AA., los Organismos de Igualdad y la Comisión Europea.

Para avanzar en la aplicación de la perspectiva de género, el Gobierno, en el ámbito de la Administración General del Estado, ha puesto en marcha iniciativas como las ***Medidas para avanzar en eliminación de la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana*** (BOE 8/03/05), ya citadas anteriormente. Estas medidas, 54 en total, están diseñadas de acuerdo con las recomendaciones de la Unión Europea respecto a la conveniencia de aplicar el enfoque dual. Son, por un lado, actuaciones dirigidas a consolidar los avances ya logrados por medio de la implementación de acciones específicas para paliar las desventajas de las mujeres respecto a los hombres y, por otro, actuaciones de carácter horizontal que comprometen a todos los Ministerios. Se potencia, así, una mayor concienciación por parte de los organismos públicos de

⁸ Consultar en: http://www.mtas.es/mujer/politicas/DiagnosticoGOP_versiondefinitiva%2027-07.pdf

su responsabilidad social con los temas de igualdad y se consigue transversalizar los temas de género, que pasan a ser prioritarios en todas las áreas de actuación.

Como vemos, la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de la igualdad de género se diversifica entre todos los organismos que intervienen en la acción política. No obstante, la promoción e impulso de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres debe contar con un organismo que ejerza de coordinador. Éste es el papel que desempeña la **Secretaría General de Políticas de Igualdad**, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**SECRETARÍA GENERAL DE
POLÍTICAS DE IGUALDAD
(ESTRUCTURA ORGÁNICA)**

- Unidad de apoyo.
- Instituto de la mujer.
- Delegación de gobierno contra la violencia.

¿Cuáles son sus competencias?

- Diseñar y elaborar las medidas de igualdad de la Administración General del Estado.
- Coordinar los programas de actuación de la Administración General del Estado en materia de igualdad, con las Administraciones Autonómica y Local.
- Promover la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades.

Puesto que se han desarrollado nuevas competencias en materia de igualdad y se han creado nuevos órganos, se puede decir que la igualdad va calando poco a poco en los organismos públicos.

Una legislación que apueste por la incorporación de la perspectiva de género es un reto en cualquier sociedad democrática. De igual forma, una legislación que contemple la equidad de género como valor ineludible es el

reflejo de un serio compromiso público a favor de la igualdad.

La promulgación de leyes autonómicas de igualdad y de violencia contra las mujeres han reforzado los mecanismos institucionales a todos los niveles competenciales.

**LEYES AUTONÓMICAS DE
IGUALDAD**

País Vasco, LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Galicia, LEY 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

Navarra, LEY FORAL 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Valencia, LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Castilla y León, LEY 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

A nivel estatal, con la reciente aprobación de dos leyes: 1) la **Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género** y 2) la **Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres**, se logrará hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra las mujeres.

La mayor novedad de estas dos leyes radica en la especial atención que prestan a la prevención de conductas discriminatorias y al énfasis en la aplicación del principio de igualdad, de manera transversal, a todos los órganos de la Administración. Ambas son innovadoras porque:

- Exigen compromisos a nivel político
- Marcan criterios de actuación
- Combinan medidas específicas de igualdad con medidas generales que afectan a toda la sociedad.

- Requieren instrumentos y recursos para su cumplimiento.
- Exigen reestructuración orgánica y creación de nuevos órganos.
- Favorecen la sensibilización hacia los temas de igualdad.
- Impulsan cambios en el modelo social.

Debemos ser conscientes que el trabajo por la igualdad entre géneros no es fácil ni los resultados van a ser apreciables a corto plazo, pero no hay que olvidar que contamos con instrumentos válidos que nos permitirán seguir avanzando firmemente. La próxima entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad, una de las más progresistas de Europa, nos reafirmará a todas y todos en la necesidad de apostar decididamente por un nuevo modelo social más integrador.

4. BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia (Ed.) (1995) *10 palabras Claves sobre Mujer*. Estella, Verbo Divino.

Arranz, Fátima (Ed.) (2000) *Las Políticas públicas a favor de las mujeres*. Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid.

Astelarra, Judit (Ed.) (2005) *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia, Ediciones Cátedra.

Astelarra, Judit (Dir) (2003) *Buenas Prácticas y Auditoría de Género. Instrumentos para políticas locales. Proyecto Olympia de Gouges*. Barcelona, Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona

Bustelo Ruesta, María (1999) "Políticas públicas de Igualdad de Género en España: evolución y evaluación". En M. Ortega, C. Sánchez y C. Valiente, (Ed.). *Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado*. Madrid, Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid. 367-389.

Bustelo Ruesta, María y Enmanuela Lombardo (2005) "Mainstreaming de género y análisis de los diferentes "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ, Aequalitas: *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, Nº 17, pags. 15-26.

Fernandez Villanueva, C.; R. Diguez. Bilbao, J. C. Revilla Castro, A. Anagnostou y M. Sancho Hdez (2003) *La igualdad de Oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Barcelona, Icaria.

Diputación Foral de Bizkaia (2003) *¿Cómo evaluar las políticas desde la perspectiva de género?* Jornadas, igualdad de oportunidades, políticas públicas. Bilbao, Diputación Foral de Bizkaia.

Fundación Mujeres (2001) *Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género*. Madrid, Fundación Mujeres.

Instituto de la Mujer (1999) *Mainstreaming de género. Marco conceptual y presentación de "buenas prácticas"*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos, número 28. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer. (2001) *Hacia una estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005*. Comisión Europea. Serie Documentos, número 33. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2001) *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres. Informe Final de actividades del Grupo de especialistas sobre Acciones Positivas en el Campo de la Igualdad entre hombres y mujeres*. Comité de Dirección para la Igualdad entre hombres y mujeres, número 35. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2004) *Legislación Internacional, Europea, Constitucional y Administrativa en Materia de Igualdad de*

Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Serie Documentos, número 37. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2005) *Informes de impacto de género*. Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la Ley 30/2003. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2005) *Estudio comparativo de los Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional*. <http://www.mtas.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>

Instituto de la Mujer (2004) *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2006) *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/materiales_digital.pdf

LIKADI (2003) *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.

Lobby Europeo de mujeres (2004) *Pekín + 10, 1995-2005: Evaluación de la aplicación por la Unión Europea de la Plataforma de acción de Pekín*. <http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Countries/Spain/pekin-sp.pdf>

Lombardo, Enmanuela (2004) *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia, Tirant lo blanch.

MacKinnon, Catharine (1995) *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid, Cátedra-Universidad de Valencia-Instituto de la Mujer.

ONU (1999) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- Instituto de la Mujer.

Valiente, Celia (2006) *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003)*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

ENLACES DE INTERÉS SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

ORGANISMOS INTERNACIONALES

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de oportunidades de la Comisión Europea. Programas de asistencia financiera y técnica para promover acciones de empoderamiento e igualdad de género.

http://ec.europa.eu/employment_social/equality/strategy/com2000_335_es.pdf

Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) - COM (2000) 335 final de 7-6-2000.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/activity_reports_en.html

Informes anuales de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea: 1996 a 2006.

http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm

Comité para los Derechos de la mujer e Igualdad de oportunidades del Parlamento Europeo.

http://www.coe.int/T/e/human_rights/equality

Página del Consejo de Europa para la Igualdad entre mujeres y hombres.

<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

Oficina de la OIT que promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y

Avanzar en igualdad de género: claves para un compromiso

mujeres en el mundo del trabajo.

<http://www.un.org/womenwatch/>

Información y recursos para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres generados en el entorno de Naciones Unidas.

<http://www.unifem.org>

Fondo de Desarrollo para las mujeres de Naciones Unidas. Promueve programas de asistencia financiera y técnica para potenciar acciones de empoderamiento e igualdad de género.

<http://www.un.org/spanish/events/beijing10/pages/index.htm>

División para el Adelanto de la Mujer de Naciones Unidas, que realiza el seguimiento de la aplicación de la Declaración de Beijing y de la Plataforma de Acción.

http://www.undp.org/women/tools_marketplace.pdf

Guía de recursos en inglés, elaborada por PNUD, que compila documentos prácticos de distintas instituciones en los temas de: gender mainstreaming; energía y medio ambiente; VIH/SIDA; gobernabilidad; crisis, prevención y recuperación; pobreza; Objetivos de Desarrollo del Milenio, desarrollo humano, etcétera.

<http://www.un-instraw.org>

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), creado en 1976. Informa sobre programas de investigación mediante los cuales ha podido identificar los temas cruciales relativos a la igualdad de género y la promoción de las mujeres.

ORGANISMOS PARA LA IGUALDAD EN ESPAÑA

<http://www.mtas.es/mujer/>

Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo que promueve las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

<http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>

Enlaces con los organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

OBSERVATORIOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD

<http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/index.html>

Observatorio de género desarrollado por la Universidad Carlos III de Madrid y la UNED, que tiene como objetivo fundamental la documentación y formación en la igualdad de género. Proporciona útil documentación bibliográfica, de jurisprudencia y legislación desglosada por áreas de interés.

<http://selene.uab.es/observatori-igualtat/pagines/index.htm>

Observatorio para la Igualdad de la Universitat Autònoma de Barcelona, que lleva a cabo medidas encaminadas a erradicar el sexismo en el entorno universitario.

<http://www.observatorioviolencia.org>

Se alberga en la página de la Fundación Mujeres (<http://www.fundacionmujeres.es>).

<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm>

Observatorio de la Igualdad.

<http://www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/observatorio.htm>

Observatorio de la Publicidad.

<http://www.obsym.org/>

Observatorio de Salud y Mujer.

UNIDADES DE GÉNERO

<http://www.unidadgenero.com/default.cfm>

Unidad de Igualdad y Género promovida por el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Economía y Hacienda. Dirección Gral. de Fondos Europeos de la Junta de Andalucía.

<http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=2>

Unidad de Mujeres y Ciencia, dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia a través de la Secretaría General de Política Científica y Tecnológica.

OTROS RECURSOS DE INTERÉS

<http://www.bridge.ids.ac.uk/index.html>

Integrada en el Institute of Development Studies (IDS), el proyecto BRIDGE busca satisfacer las necesidades de información de activistas, especialistas y formuladores de políticas que tienen su base en el Sur, con el fin de apoyar la transversalización del género.

http://db.amazone.be/cgi-bin/cgint.exe/661-440?1&tmpl=top&GLB_BASE=digm

Base de datos que proporciona instrumentos metodológicos para la aplicación del mainstreaming de género, a través del proyecto DIG-MA. Promovido por el centro de recursos belga AMAZONE.

<http://www.tt.mtas.es/periodico/igualdad.htm>

Sección de igualdad de la página web del Ministerio de Trabajo en la que se recoge la última información emitida por el Instituto de la Mujer.

<http://www.ucm.es/info/mageeq/inicio.htm>

Proyecto de investigación dedicado a analizar y mejorar las políticas de igualdad de género de la Unión Europea y de sus países miembros, y concretamente la aplicación del concepto de mainstraming de género.

<http://isonomia.uji.es/>

Universitat Jaume Institución privada, sin ánimo de lucro, creada en la Universitat Jaume I, que trabaja a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como de otros colectivos desfavorecidos.

<http://www.ua.es/cem/enlacesdeinteres/index.htm>

Centro de Estudios sobre la Mujer, con carácter pluridisciplinar, dependiente de la Universidad de Alicante.

<http://www.unex.es/unex/gobierno/direccion/vicedoc/estructura/igualdad>

Oficina para la Igualdad de la Universidad de Extremadura, cuyo objetivo está encaminado, básicamente, a la detección de situaciones de desigualdad y de violencia contra las mujeres en el ámbito universitario.

<http://www.womenlobby.org>

Organización no gubernamental formada por 4.000 asociaciones de mujeres europeas que trabaja por lograr la igualdad de género en la Unión Europea.

<http://www.celem.org/>

Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres.

<http://www.democraciaparitaria.com/default.php>

Proyecto de la *Asociación de Mujeres Juristas Themis* para apoyar el proceso necesario hacia la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios públicos.

<http://guiagenero.mzc.org.es/>

Guía dirigida a los profesionales de la cooperación y la educación para el desarrollo, con el fin de dotarles de instrumentos metodológicos para trabajar sobre el género. Forma parte del Programa de formación continua en Género y Desarrollo que el equipo de *Educación para*

Avanzar en igualdad de género: claves para un compromiso

el Desarrollo de Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) lleva a cabo en Andalucía desde el año 2000.

<http://www.americalatinagenera.org/index.php>

Portal que se enmarca en el proyecto América Latina Genera: gestión del conocimiento para la equidad de género, una iniciativa del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

ADVANCING IN GENDER EQUALITY: KEYS FOR COMMITMENT

ROSA PERIS

GENERAL DIRECTOR OF THE SPANISH INSTITUTE FOR WOMEN

INDEX

1. From specific equality policies to gender mainstreaming.
2. The main challenge of public equality policies: to practically apply mainstreaming.
3. National procedures to work towards gender equality.
4. Bibliography.

1. FROM SPECIFIC EQUALITY POLICIES TO GENDER MAINSTREAMING

For over a century, the feminist movement has fought to eliminate the inequalities existing in all spheres. Feminism's great contribution has been the gender concept as a cultural construction of what is feminine and what is masculine. The feminist theory commenced from gender to analyse and explain inequality between men and women.

International organisations, like the UN, have made the gender dimension their own, a dimension which has become a key element in their politics. Thus, in the *Fourth World Conference on Women* (Beijing, 1995), gender was defined as a tool to analyse reality. Likewise, the European Union has taken gender as an intervention instrument in social policies.

Gender equality¹ "means that the different behaviours, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally. It does not mean that women and men have to become the same, but that their rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female".

Equality is a constitutional value, included in the Spanish Constitution of 1978, which establishes the principle of equality and non-discrimination, and presses the public powers to promote conditions in which freedom and equality are real and effective by removing the obstacles which hinder or make their integrity

¹ *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*, Geneva: ILO, 2000.

difficult, and by facilitating the participation of all citizens, men and women alike, in political life.

For this purpose, equality must be a fundamental value and a right for all citizens in every democratic society. One of the social challenges is, therefore, to accomplish **gender equality**.

The relentless advance towards equality has been possible thanks to the introduction into the social agenda of gender-related issues, among other things, and to the rapid intervention of the new public policies at all levels.

Since the mid-eighties, equality policies have gradually changed from being a means to eliminate the discrimination that women had suffered given their "natural" disadvantage in relation to men to become integration actions that go beyond the mere isolated consideration of such a problem, and actually consider this discrimination a social problem that demands the co-responsibility of both men and women.

The equality concept has undergone a transformation just as the strategies to achieve equality have.

Women's inferior position in society has been particularly evidenced in employment, education, politics and the economy. Nonetheless, thanks to the more advanced legislations and to the incorporation of the **positive action measures** promoted by European institutions, formal equality, but not real equality, has been achieved.

Positive actions are measures addressed to a specific group to eliminate and prevent discrimination or to recompense disadvantages as a result of existing attitudes, behaviours and structures.

These measures expressly address women to eliminate the existing gender gaps from a particular sphere of action. At this point we come across the term *gender gap*, which is extremely

accurate and frequently used to refer to the different forms in which inequality manifests itself in our society.

Gender gap. A quantitative difference observed between men and women as to the values, the attitudes and the variables of access to resources, to benefits from production, to education, to political participation, access to power and decision-making, among others².

The commitment to equality by European institutions has been present since the signing of the Treaty of Rome (1957), until it has become one of the most important pillars of the community social policy. Up until the Treaty of Amsterdam (1997), the community policy on equality matters centred on promoting actions which end women's legal inequality and eliminate direct discriminations.

European equality policies have been a referent in all the countries of the European Union (EU). Between 1983 and 2000, the EU drew up four *Action Programmes for Equal Opportunities between Men and Women*, which had a direct influence on the Spanish Equality Plans at both state and autonomous levels.

However, the results obtained in this time period did not cover the expected objectives. It is true that many obstacles were removed, but *de facto* equality was not achieved. The incapacity to go deep into the causes of inequality led to a slight improvement to women's situation, but it did not reach the genuine root of the problem. The need to change the discourse and to develop new solutions was apparent.

Until the mid-nineties, the Equal Opportunities Plans and Programmes in our country were based on specific Positive Action measures being applied, which intended to rectify and remove the obstacles that, either as a result of practices or social systems rooted

in the patriarchy, hindered real equality. After the Conference in Beijing (1995), there was a change in the focal point of such policies, and a new strategy appeared: Mainstreaming, also known in Spanish by the term transversality of gender.

Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by actors normally involved in policy-making. European Council, 1998.

The intention therefore is to transversally incorporate the gender perspective in all policies by contemplating men and women's various needs and situations from an interdisciplinary analysis.

The influence that inequality has on opportunities for men and women needs to be studied beyond the inclusion of the variable "woman" and gender-disaggregated statistics in order to question the differing position of men and women in society. The gender perspective helps us make the differences and consequences visible.

In Europe, the *Community Strategy Framework for Equality between Men and Women (2001-2005)* proposed the "dual strategy" by integrating gender mainstreaming, along with the specific actions, to favour women. This strategy is presently maintained and is to be applied to all the community programmes.

The summary below will help us to understand the characteristics of both policies:

² The SERNAM (National Office for Women's Affairs) Glossary, Chile (www.sernam.cl/basemujer/cap9)

Advancing in gender equality: keys for commitment

DUAL STRATEGY
<p>POSITIVE ACTIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basic actions within the equality policy design (Equality Plans). • They rectify inequalities and match initial conditions. • Temporary measures. • They move from inequality to accomplish equality. • They are undertaken by Equality Organisations in the eighties and nineties. • They introduce functional changes.
<p>TRANSVERSALITY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definitive measures. • It has work tools and its own methodology. • It is supported in the <i>gender perspective</i>. • It is present in all the political decisions affecting men and women. • It determines those accountable for performance. • It has a multi-factor effect (all the institutions). • It introduces structural changes.

Presently, European action in favour of equality is classified into three frameworks:

1. Work plan for equality between men and women 2006-2010 (Route map).
2. European Pact for Equality.
3. Creation of the European Gender Institution.

The first framework is found within the *Route map for equality between men and women*, which has been adapted by the European Commission. This "Route Map"

covers the collection of EU external and internal policies for the period 2006-2010. Its proposal entails combining the efforts made on 6 priority objectives:

Work plan for equality between men and women 2006-2010
<ul style="list-style-type: none"> • The same economic independence for both men and women. • The conciliation of private life and professional activity. • Men and women have the same representation in decision-making. • The eradication of all forms of gender violence. • The elimination of sexist stereotypes. • The promotion of gender equality in foreign policy and development beyond the EU frontiers.

Just as this work document expounds, it represents the commitment of the Commission to enable the gender equality programme to advance by reinforcing the cooperation with the Member States and other organisations. It is based on the experience of the *Strategy Framework for Equality between Men and Women (2001-2005)*, and adopts the launching of new measures while reinforcing the current activities which produce good results. Therefore, the dual focus on equality is reasserted, based on the complementarity between the gender perspective (promoting gender equality in all political spheres and activities) and specific actions.

The second community action framework is the *European Pact for Gender Equality*, which the European Commission adopted in March 2006. This was promoted by Sweden, Spain, the Czech Republic, France,

Finland and Denmark, and has the following objectives:

EUROPEAN PACT FOR GENDER EQUALITY, MARCH 2006
<ul style="list-style-type: none">• To contribute to making the UE aspirations in gender equality issues become a reality.• To reduce the gender-related differences in employment and social protection.• To make full use of the productive potential of the European working population.• To contribute to face the demographic challenges by promoting a better balance between personal life and work for men and women.

The third and final action framework is backed with the creation of a **European Gender Institute** which will be based in Vilnius. This Institute is conceived to provide technical support to member states and institutions of the EU, especially to the Commission.

2. THE MAIN CHALLENGE OF PUBLIC EQUALITY POLICIES: TO PRACTICALLY APPLY MAINSTREAMING

Until quite recently, gender equality was not a priority matter in the political agenda. Therefore, a great deal of effort is needed to break a culture, which, in all its forms, has not taken the gender perspective into account.

If we are to start with the exigency of a strong political commitment for this to be implemented, gender transversality does not only require sound willingness, but the capacity to adapt to changes and to manage a new work methodology. Its application comes up against two fundamental problems:

- lack of experience,
- shortage of resources.

We are shown in practice that it is not enough to simply integrate the gender themes into the policy, but it is also necessary to adapt the political structures and to redefine the role, the organisational structure and the procedures of the institutions. In short, it is necessary to opt for strategies which lead to a structural change in the organisations and which favour changes in organisational culture, which thus facilitates the presence of the gender perspective in all the processes as a priority objective.

At present, the Equality Organisations in our country centre their work on three basic fronts:

1. Education and awareness of gender-related issues for the professionals of the various areas.
2. The creation of basic Equality infrastructures: gender units in all the departments of Public Administrations.
3. The elaboration of a complete methodological "body".

1. EDUCATION AND AWARENESS OF GENDER-RELATED ISSUES FOR THE PROFESSIONALS OF THE VARIOUS AREAS

Those people involved in such processes require educational training; a promotion of the equality values to all citizens, and above all, to all social agents is also needed. Gender-based knowledge is not only the heritage of either feminism or the experts in this theme, rather it must become part of all the people in charge of managing political processes.

In this sense, the political action in the last two years has been directed to drive several measures to promote the gender equality value in the Public Administrations. These measures make up the Agreement of the Board of Ministers of 7 March, 2005, as to the Measures to advance in the elimination of inequality in all aspects of daily life (BOE 8/03/05³).

Educational-type activities have been organised to fulfil such measures:

- An educational module on Equality Policies within the framework of the selective courses to access the civil service.
- Promoting the gender equality value in Public Administrations by including themes in relation to the legislation present in force on gender equality matters, in the selective processes to access the civil service.
- To organise educational courses directed to health care professionals to improve their professional resources in primary health care consultations: an on-line course on "socio-health care in the face of violence against women" with an e-learning method.

Transversality requires an exchange of information and experiences. In this sense, it is important to create networks of male and female experts in all disciplines. Presently, a considerable number of networks exist at a state level which integrate the gender perspective in fields like those of indicators and statistics, of local development and urban planning, of education, health, the environment, gender violence, gender-related networks and the media, knowledge management, etc.

Awareness is an important question when it comes to transversing gender-related themes. It is necessary to insist that this new work methodology also requires cultural-type changes, a change in mentality, and that one of its objectives centres on the social questioning of certain behaviours and stereotypes.

Tearing down stereotypes has been, and still is, the bone of contention in the fight towards equality, both in feminist forums and institutions, since the immense damage to men and women by stereotypes has always been insisted on given their limited exercise in vital and professional decisions⁴. In this speech, Pavan-Woolfe underlined how, for years, women have been encouraged so that their educational and career options were extended to what were considered masculine-based fields. Presently, work centres on convincing men to follow feminised careers and professions. The major difficulty does not simply lie in stereotypes, but in the lower pay of those typically feminine jobs and their poor social valuation.

Stereotypes are not only transmitted by the media and publicity, but also through education. In this sense, certain actions are driven by the Spanish Institute for Women, whose objectives are:

- To undertake research to diffuse innovating

3 Consult the text of the Government Measures and the implementation report at: <http://www.mtas.es/igualdad/transversalidad.htm>

4 Pavan-Woolfe, Luisela, *Commissioner of Equality. In: the Men and Gender Equality Conference (Opening speech). Heklsinki, October 2006. European Commission.*

educational experiences and activities that relate to the promotion of egalitarian education.

- To eradicate sexism from language.
- To promote the presence of women and their egalitarian image in the media.

2. THE CREATION OF BASIC EQUALITY INFRASTRUCTURES: GENDER UNITS IN ALL THE DEPARTMENTS OF PUBLIC ADMINISTRATIONS

Returning to the theme of necessary changes in the culture of the organisations, it is essential that both the organisations of the Public Administration (PA) and businesses become the promoters of these changes. Therefore, an ample provision of human and material resources is necessary.

The integration of the gender perspective must be present in the internal organisation of the PA and in its fields or areas of external action.

In relation to public organisations, the challenge in question is that transversality is genuinely applied and institutionalised by the Ministries, by the executives of the autonomous governments and by the local corporates. The following is required to achieve this:

- An equal balance of men and women in the technical teams.
- Implementation procedures.
- Development, execution, follow-up and assessment of the actions.

The very essence of transversality is to demand that men and women are represented in all the projects, programmes and interventions

from the moment they are devised until they are completed.

Inter-departmental coordination and teamwork are factors which contribute positively to attain equality. Transversality proposes horizontalism as opposed to verticalism to favour participation on the same level.

Commitment at a political level also involves the creation of procedures to materialise this commitment. Therefore, the recently passed Organic Law on Effective Equality between Men and Women states that: "All Ministries are to entrust one of their managing units with the undertaking of duties related to the principle of equality between men and women within the sphere of the duties of its competence". Thus a new administrative structure is formed: the Gender units, whose duties will include:

- a) To obtain the statistical information produced by the Ministry departments and to advise about the statistical production.
- b) To carry out studies to promote equality between men and women within the various areas of activity in the Department.
- c) To advise the competent units of the Department to produce a report on the gender-derived impact.
- d) To encourage knowledge among the Department staff of the scope and meaning of the principle of equality by proposing educational action.
- e) To ensure the fulfilment of this Law and the effective application of the principle of equality.

Within the framework of the activities in favour of gender equality which the Public Administrations promote, the integration of the gender perspective has to be performed in all its various phases: planning, design, development and management, follow-up and assessment. Although this order is not compulsory, and assuming that mainstreaming

is not a strategy to be set up once, rather it is a feature that is to remain permanent throughout the whole political process [...]⁵, the assessment process of the activity is decisive since it provides information about the way the gender perspective has been incorporated and what its effects have been.

3. THE ELABORATION OF A COMPLETE METHODOLOGICAL “BODY”

For the gender perspective to be correctly incorporated, and to also know and handle the basic concepts related to equality and the gender policies, it is necessary to develop educational documents like guides, manuals, etc.

Transversality and mainstreaming are new concepts which correspond to strategies to institutionalise gender equality. They are not simply objectives to fulfil, but also methodological tools to attain.

Integrating the gender variable into all policies implies doing research into the situation of both men and women in which gender-disaggregated statistics are used. All this will allow us to obtain a reliable diagnosis of men and women's initial status in a particular sphere of action.

One of the agreements of the Measures to advance in the elimination of inequality in all aspects of daily life is that the public statistics contain gender-disaggregated data which provides information about the social status of women in various spheres which are the object of study and to apply, if necessary, public equality policies. In this sense, almost all the statistics of the Ministry of Employment and Social Affairs are gender-disaggregated. Likewise, the Institute

for Women has a collaboration line open with the Spanish National Statistics Institute (INE) to work with periodic statistics⁶.

In this sense, for some years the Spanish Institute for Women nurtures and perfects the database Women in Numbers. The number of indicators collected has increased in the last two years, and the gender variable has been included in them all⁷.

Perfecting the system of gender indicators used to measure women's status is a vital task to integrate the gender perspective. Some years ago, the UN Report on Human Development included two indicators:

1. Indicator of gender-related development (IGD), which reflects inequalities in relation to the level of education, income and life expectancy.
2. Index of gender promotion (IGP), which indicates the extent to which equality has penetrated into the spheres considered.

It is important that any political or administrative intervention is accompanied with its corresponding gender impact report to identify and value the effects of such intervention on both sexes. Impact reports are a useful instrument towards a correct integration of the gender perspective and, in short, to apply gender equality. Any action directed to such, or an action in which men and women participate which, apparently, is neutral to gender, may have different impacts on one sex or the other, and may include actions or contents which mimic traditional roles.

Is the gender impact report necessary?

The answer is affirmative as the gender impact report is a document that compulsorily

6 *Hombres y Mujeres en España (Men and Women in Spain)*. INE, Instituto de la Mujer, 2006

7 Consult at: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

5 *Guide for the incorporation of the gender perspective (2004)*

has to accompany any rule or regulation that has any impact on one sex or the other. This is established within Law 30/2003 on Measures to incorporate the assessment of gender impact in the regulations laid down by the Government.

Furthermore, the Organic Law on Effective Equality between Men and Women refers to the gender impact Reports in the following terms:

1. The projects of general provisions and the plans of special economic and social relevance which are presented to the Board of Ministries for approval should include a gender impact report.
2. A periodic report will be elaborated on all the actions undertaken in relation with the effectiveness of the principle of equality between men and women by the State Department of General Administration Unit in the terms stipulated. The House of Commons will be informed of this report.

The Institute for Women has been working to prepare Gender Impact Reports about some new regulatory projects, among which we highlight the following:

- A Royal Decree by which the creation of the Government Delegate for Gender Violence is undertaken.
- A Royal Decree which established the new regulation of the Spanish Institute for Women.
- A Royal Decree by which the State Observatory on Violence is regulated.
- The Organic Law on Measures of Integral Protection against Gender Violence.

What is the purpose of the gender impact report?

- To detect implicit inequalities within the text of the regulation.
- To prevent the possible negative effects on

equality opportunities.

- To enable greater effectiveness in the enforcement of the regulation.
- To facilitate the follow-up and assessment of the regulation.
- To avoid negative or opposing effects to the principle of equality in the enforcement of the regulation.

3. NATIONAL PROCEDURES TO WORK TOWARDS GENDER EQUALITY

All types of sexist attitudes and conducts have to disappear. Therefore it is necessary to continuously work with documentation, education and the awareness campaigns addressed to society, and it is in this work that the Equality Observatories play a vital role.

The purpose of these Observatories is to ensure that the gender principle is applied to the policies and actions at state, autonomous and local levels to achieve real and effective equality. The different existing Observatories constitute a basic and fundamental instrument in the consolidation process towards a fairer and more caring and democratic society.

The following Observatories exist on a state level:

- Observatory on Equal Opportunities between Men and Women.
- Observatory on Violence against Women.
- Observatory on Women and Health.
- Observatory on Sexist Publicity.

Advancing in gender equality: keys for commitment

- Observatory on Women and the Armed Forces.

Other instruments which intervene in the strengthening of mainstreaming are related to what these instruments contribute to the improvement achieved when applied to global and integrationist policy-making and to their management by the Public Administrations.

One example of such is incorporating the gender perspective into the interventions financed by structural funds.

The Amsterdam Treaty, the European Employment Strategy and the Regulations on Structural Funds establish the obligatory nature of horizontally integrating the principle of equal opportunities between men and women in all structural interventions. This integration must be performed from a dual focal point of the gender perspective: transversality and specific actions.

Actions directed to eliminate gender gaps are financed through the European Social Fund (ESF). In order to facilitate this task, the Institute for Women has prepared the document Equal Opportunities among men and women in the National Strategic Reference Framework⁸, among others, available on this organisation's web site, along with other documents and tools which help to integrate the gender perspective in the interventions of both the European Regional Development Funds (ERDF), and the European Social Fund (ESF).

The Equal Opportunities Working Group (EOWG), created in 2002, is the main analysis instrument and debate forum on equal opportunities issues within Structural Funds. This is co-chaired by the General Deputy Direction of Territorial Planning and the Assessment of Community Programmes by the Ministry of Economy and Treasury, and by the Secretary's Office at the Institute for Women.

Other organisations which form part of the EOWG are the managing Funds Units in the State Department of General Administration and in the Autonomous Communities, the Equality Organisations and the European Commission.

The Government, within the sphere of the State Department of General Administration, has set up a series of initiatives to advance in the application of the gender perspective. Such measures are the Measures to advance in the elimination of inequality in all aspects of daily life (BOE 8/03/05), as previously mentioned. All 54 measures in total are designed in accordance with EU recommendations with regard to the convenience of applying the dual focal point. On the one hand, they involve actions addressed to consolidate those advances that have already been achieved by implementing specific actions to mitigate women's disadvantages in relation to men. On the other hand, there are actions of a horizontal nature which all the Ministries are committed to. In this sense, greater awareness on the part of the public organisations of social responsibility is favoured with equality-related themes and gender matters are transversed and become priorities in all areas of actions.

As we can see, the responsibility to fulfil the gender equality objectives is diversified among all the organisations which intervene in political action. Nonetheless, the promotion and impulse of the equality policies between men and women must have an organisation to act as coordinator. This role is played by the General Secretary of Equality Policies, which is answerable to the Ministry of Employment and Social Affairs.

GENERAL SECRETARY OF EQUALITY POLICIES

(ORGANIC STRUCTURE)

- Support unit.
- Institute for women.
- Government delegate against violence.

⁸ Consult: http://www.mtas.es/mujer/politicas/DiagnosticoIOP_versiondefinitiva%2027-07.pdf

What are its competences?

- To design and devise the equality measures of the State Department of General Administration.
- To coordinate the action programmes of the State Department of General Administration in equality issues with Autonomic and Local Administrations.
- To promote the transversal application of the principle of equal opportunities.

As new competences have been developed in equality matters and new units have been created, it is accurate to state that equality is gradually permeating into public organisations.

Legislation supports the incorporation of the gender perspective as a challenge in any democratic society. Likewise, any legislation which contemplates gender equality as an unavoidable value is the reflection of a serious public commitment that favours equality.

The enactment of autonomous laws on equality and on violence against women have strengthened the institutional procedures at all levels of competence.

AUTONOMOUS LAWS ON EQUALITY

Basque Country, LAW 4/2005, of 18 February, for Equality between Men and Women.

Galicia, LAW 7/2004, of 16 July, Galician law for equality between men and women.

Navarre, REGIONAL LAW 33/2002, of 28 November, on the promotion of equal opportunities between men and women.

Valencia, LAW 9/2003, of 2 April, of the Regional Government on equality between men and women.

Castile and Leon, LAW 1/2003, of 3 March, on Equal Opportunities between Men and Women in Castile and Leon.

On a state level, after two new laws were recently passed: 1) Organic Law on integral protection measures against gender violence and 2) Organic Law on Effective Equality between Men and Women, an attempt to make the principle of equal treatment effective will be made and to eliminate discrimination of any kind against women.

The greatest novelty of these two laws lies in the special attention that they pay to the prevention of discriminatory conducts and in the emphasis placed on transversely applying the principle of equality to all the Administration Units. Both laws are innovative because:

- They demand commitments at a political level.
- They establish action criteria.
- They combine specific equality measures and general measures which affect society as a whole.
- They require instruments and resources to be fulfilled.
- They demand an organic restructuring and the creation of new units.
- They favour awareness about equality issues.
- They promote changes in the social model.

We ought to be aware that work towards gender equality is not easy and that results will not be noticed in the short-term. However, we ought not to forget that we have valid instruments which will allow us to firmly advance. The Organic Law on Equality, which is soon to come into effect, one of the most progressive of its type in Europe, will reassert to all men and women the need to decisively be committed to a new more integrationist social model.

4. BIBLIOGRAPHY

Amorós, Celia (Ed.) (1995) *10 palabras Claves sobre Mujer*. Estella, Verbo Divino.

Arranz, Fátima (Ed.) (2000) *Las Políticas públicas a favor de las mujeres*. Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid.

Astelarra, Judit (Ed.) (2005) *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia, Ediciones Cátedra.

Astelarra, Judit (Dir) (2003) *Buenas Prácticas y Auditoría de Género. Instrumentos para políticas locales. Proyecto Olympia de Gouges*. Barcelona, Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona.

Bustelo Ruesta, María (1999) "Políticas públicas de Igualdad de Género en España: evolución y evaluación". En M. Ortega, C. Sánchez y C. Valiente, (Ed.). *Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado*. Madrid, Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid. 367-389.

Bustelo Ruesta, María y Enmanuela Lombardo (2005) "Mainstreaming" de género y análisis de los diferentes "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ, Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ISSN 1575-3379, No. 17, pages 15-26.

Fernández Villanueva, C.; R. Dguez. Bilbao, J. C. Revilla Castro, A. Anagnostou and M. Sancho Hernández (2003) *La igualdad de Oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Barcelona, Icaria.

Diputación Foral de Bizkaia (2003) *¿Cómo evaluar las políticas desde la perspectiva de género?* Jornadas, igualdad de oportunidades, políticas públicas. Bilbao, Diputación Foral de Bizcaia.

Fundación Mujeres (2001) *Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género*. Madrid, Fundación Mujeres.

Instituto de la Mujer (1999) *Mainstreaming de género. Marco conceptual y presentación de "buenas prácticas"*. Final report on the activities by the groups of specialists in mainstreaming. Document Series, number 28. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer. (2001) *Hacia una estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005*. European Commission. Document Series, number 33. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2001) *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres. Informe Final de actividades del Grupo de especialistas sobre Acciones Positivas en el Campo de la Igualdad entre hombres y mujeres*. Comité de Dirección para la Igualdad entre hombres y mujeres, number 35. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2004) *Legislación Internacional, Europea, Constitucional y administrativa en Materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Document Series, number 37. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2005) *Informes de impacto de género*. Guide for the practical application to write gender reports on the legal rulings which the government works on in accordance with Law 30/2003. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2005) *Estudio comparativo de los Planes de Igualdad Autonómicos y Nacional*. <http://www.mtas.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>

Instituto de la Mujer (2004) *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2006) *Guía de*

sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/materiales_digital.pdf

LIKADI (2003) *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica.* Seville, Instituto Andaluz de la Mujer.

European Lobby for Women (2004) Beijing + 10, 1995-2005: *Evaluation of the Implementation of the Beijing Platform for Action by the European Union.* <http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Countries/Spain/pekin-sp.pdf>

Lombardo, Enmanuela (2004) *La europeización de la política española de igualdad de género.* Valencia, Tirant lo blanch.

MacKinnon, Catharine (1995) *Toward a feminist theory of the State.* Madrid, Càtedra-Universitat de València –Instituto de la Mujer.

UN (1999) *Convention on the elimination of All Forms of Discrimination Against Women and Optional Protocol.* Madrid. Spanish Ministry of Employment and Social Affairs- Instituto de la Mujer.

Valiente, Celia (2006) *El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003).* Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

Commission. Welfare, financing and technical programmes to promote strengthening actions and gender equality.

http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_es.pdf

Community strategy framework on equality between men and women (2001-2005) - COM (2000) 335 final, 7-6-2000.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/activity_reports_en.html

Annual reports on equality between men and women in the EU issued by the Commission: 1996 to 2006.

http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm

The European Parliament Committee for Women's Rights and Equal Opportunities.

http://www.coe.int/T/E/human_rights/equality

The European Council's web site on Equality between men and women.

<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

The ILO Office which promotes equal opportunities and treatment between men and women in the labour world.

<http://www.un.org/womenwatch/>

Information and resources to promote gender equality and empowerment to women in the UN setting.

<http://www.unifem.org>

The UN Development Fund for Women. It promotes welfare, financing and technical programmes to promote empowerment actions and gender equality.

<http://www.un.org/spanish/events/beijing10/pages/index.htm>

UN Division for the Advancement of

LINKS OF INTEREST ON EQUALITY POLICIES IN RELATION TO GENDER EQUALITY

INTERNATIONAL ORGANISATIONS

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

General Direction of Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European

Advancing in gender equality: keys for commitment

Women. It carries out a follow-up of both the application of the Beijing Declaration and the Action Platform

http://www.undp.org/women/tools_marketplace.pdf

A resources guide in English by UNDP which compiles practical documents of various institutions on the following themes: gender mainstreaming; energy and the environment; HIV/AIDS; governability; crisis, prevention and recovery; poverty; Millennium Development Objectives, human development, etcetera.

<http://www.un-instraw.org>

The UN International research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) created in 1976. It reports about research programmes which have enabled the identification of key themes related to gender equality and to the advancement of women.

EQUALITY ORGANISATIONS IN SPAIN

<http://www.mtas.es/mujer/>

Autonomous organisation answerable to the Ministry of Employment which promotes equality policies between men and women.

<http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>

Links with the Equality Organisations of the Spanish Autonomous Communities.

OBSERVATORIES TO PROMOTE EQUALITY

<http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/index.html>

Gender observatory developed by the Universidad Carlos III de Madrid and UNED (University of Distance Education). Its fundamental objective is gender equality documents and education. It supplies useful bibliography on jurisprudence and legislation, which is arranged into various areas of interest.

<http://selene.uab.es/observatori-igualtat/pagines/index.htm>

The observatory on equality of the Universitat Autònoma de Barcelona, which carries out measures addressed to eliminate sexism in the university setting.

<http://www.observatorioviolencia.org>

This observatory for violence is found in the web site of Fundación Mujeres (<http://www.fundacionmujeres.es>)

<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm>

Observatory on Equality.

<http://www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/observatorio.htm>

Observatory on Publicity.

<http://www.obsym.org/>

Observatory on Health and Women.

GENDER UNITS

<http://www.unidadgenero.com/default.cfm>

The Equality and Gender Unit, promoted by the Andalusian Institute for Women and the Ministry of Economy and Tax. General Direction of European Funds of the Regional Government of Andalusia.

<http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=2>

The Women and Science Unit, answerable to the Ministry of Education and Science through the General Secretary in Scientific Policies and Technology.

OTHER INTERESTING RESOURCES

<http://www.bridge.ids.ac.uk/index.html>

The BRIDGE project is integrated into the Institute of Development Studies (IDS), and

seeks to fulfil the information requirements of activists, specialists and policy-makers who are based in the South, with a view to supporting gender transversalisation.

http://db.amazone.be/cgi-bin/cgint.exe/661-440?1&tmpl=top&GLB_BASE=digm

Database which supplies methodological instruments to apply gender mainstreaming through the DIGMA project. Promoted by the Belgian resource AMAZONE.

<http://www.tt.mtas.es/periodico/igualdad.htm>

Equality section of the Ministry of Employment's web site in which the latest information issued by the Institute for Women is found.

<http://www.ucm.es/info/mageeq/inicio.htm>

Research project to analyse and improve the gender equality policies of the EU and its member states, specifically in relation to the application of the gender mainstreaming concept.

<http://isonomia.uji.es/>

A non-profit private institution created at the Universitat Jaume I, which works to favour equal opportunities between men and women, and other disadvantaged groups.

<http://www.ua.es/cem/enlacesdeinteres/index.htm>

Centre of Studies on Women of a multidisciplinary nature, answerable to the Universidad de Alicante.

<http://www.unex.es/unex/gobierno/direccion/vicedoc/estructura/igualdad>

Office for Equality at the University of Extremadura, whose objective is addressed basically to the detection of situations of inequality and violence against women in the university setting.

<http://www.womenlobby.org>

NGO formed by 4,000 European Women's Associations which works to achieve gender equality in the EU.

<http://www.celem.org/>

Spanish coordinator for the European Lobby for Women.

<http://www.democraciaparitaria.com/default.php>

Project run by the Asociación de Mujeres Juristas Themis to back the necessary process towards the balanced representation of men and women in public spaces.

<http://guiagenero.mzc.org.es/>

Guide directed to coordination and education development professionals in order to provide them with the methodological instruments to work on gender-related issues. It is part of the Continuous Education Programme on Gender and Development which the team of Education for the Development of Women in Areas of Conflict (MZC) has carried out in Andalusia since the year 2000.

<http://www.americalatinagenera.org/index.php>

Web portal within the Latin American Genera project: knowledge management for gender equality, an initiative of the UN Development Programme (UNDP).

