

RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y DE CARÁCTER ESTRATÉGICO

2025



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ÍNDICE

01

INTRODUCCIÓN

02

ALGUNAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA

06

RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y ESTRATÉGICOS

08

PREPARACIÓN: CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA ANTES DE EMPEZAR CON EL PLAN

13

Fase 1: DIAGNÓSTICO

18

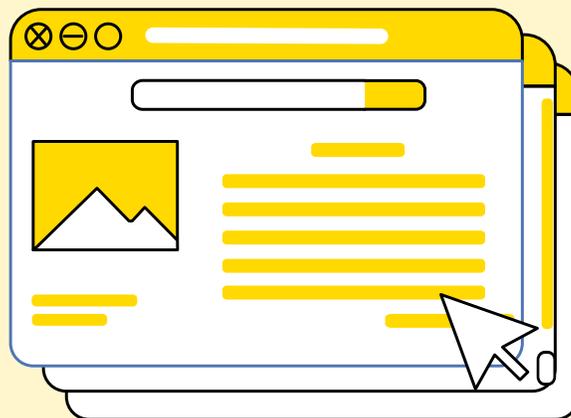
Fase 2: PLANIFICACIÓN

24

Fase 3: EJECUCIÓN

29

Fase 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



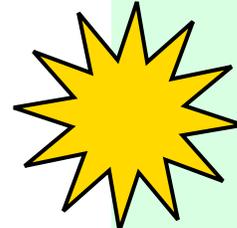
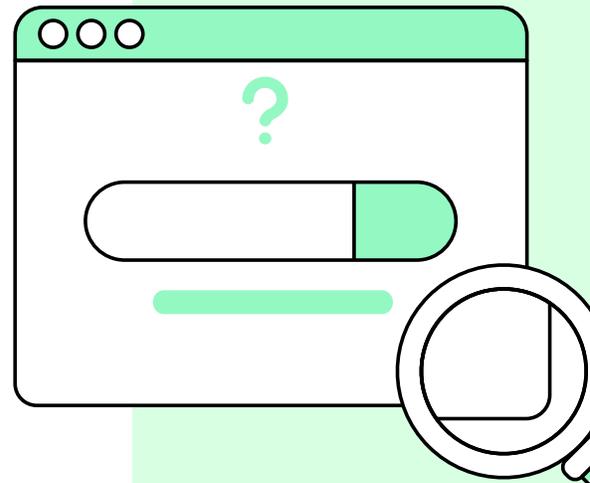
INTRODUCCIÓN

El texto refundido de la Ley para la Igualdad y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023 de 16 de marzo, establece que los poderes públicos vascos han de incluir la perspectiva de género en sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico, así como medidas para promover la igualdad y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren otros factores que pueden dar lugar a discriminación.

Este informe ofrece recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los planes sectoriales y estratégicos. El documento se ha elaborado desde una mirada amplia de forma que pueda proporcionar unas pautas generales para cualquier plan o estrategia que quiera desarrollarse, independientemente de su ámbito material y territorial de aplicación.

El documento es fruto de un trabajo realizado en el marco de la Comisión para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en particular, por su Grupo Técnico Interdepartamental que coordina Emakunde y en el que participa personal técnico de igualdad de los todos departamentos del Gobierno Vasco y de sus organismos y entes adscritos o vinculados.

Esperamos que estas recomendaciones sean de utilidad para aquellas personas encargadas de diseñar, ejecutar y evaluar planes sectoriales y estratégicos, de modo que se facilite el cumplimiento de lo previsto en la Ley para la Igualdad y con el convencimiento de que contribuirán a su mayor efectividad y eficacia.





ALGUNAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA

¿Qué ofrece este documento y a quién se dirige?

Este trabajo tiene por objeto ofrecer recomendaciones generales para la incorporación de la perspectiva de género en los planes sectoriales y estratégicos. Las recomendaciones que se ofrecen están dirigidas a aquellas **personas encargadas de liderar los procesos para la puesta en marcha y desarrollo de planes sectoriales y estratégicos**.

¿Cuál es el marco jurídico de este trabajo?

Existe una amplia normativa y desarrollo legislativo que obliga a incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas. No es objeto de este trabajo profundizar en dicho entramado¹, pero sí resulta fundamental destacar el Texto refundido de la Ley para la Igualdad y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobada por el decreto legislativo 1/2023 de 16 de marzo (en adelante, Ley para la igualdad), que es la legislación de referencia para el desarrollo de las políticas de igualdad en la CAE.

Entre los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, recogidos en el artículo 3 de la Ley, se señala la integración de la perspectiva de género.

[1] El marco jurídico existente puede consultarse en la web de Emakunde:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/marco-juridico-ley-igualdad/webema01-contentemas/es/>

<< Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación>>.

Además, el Capítulo IV del Título II de dicha Ley, referido a las Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa, incluye un **artículo específico (artículo 25) sobre los Planes sectoriales y de carácter estratégico** en el que se establece, salvo excepciones debidamente argumentadas, la obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en ellos.

<<1.- Los poderes públicos vascos han de incluir la perspectiva de género en sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico, así como medidas para promover la igualdad y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1. Todo ello, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia del plan respecto al género. El informe se enviará al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, para recabar su parecer.

2.- Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, los poderes públicos vascos deben garantizar que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales y de carácter estratégico se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

3.- Las administraciones públicas vascas, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, pueden aprobar normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la aplicación efectiva y el seguimiento de lo previsto en los párrafos anteriores >>.

¿Qué es y para qué incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y estratégicos?

Incorporar la perspectiva de género, a los efectos de la Ley para la Igualdad, supone la **consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres**, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Los planes estratégicos y sectoriales son la herramienta de planificación que establece las prioridades y medidas futuras que serán abordadas en el marco de las políticas públicas. Determinan los objetivos a alcanzar y los medios y recursos necesarios para su consecución, así como la participación de múltiples agentes. En la medida que son una herramienta que marca la dirección y las líneas de acción futuras de los poderes públicos, resulta fundamental que tomen en consideración y presten atención a las diferencias entre mujeres y hombres, sea cual sea el ámbito o sector de la política que aborden.

Incorporar la perspectiva de género a lo largo de la planificación supone entender que las políticas públicas pueden tener un impacto diferenciado en mujeres y hombres y que resulta necesario establecer medidas que corrijan las posibles desigualdades de género existentes y que favorezcan la igualdad. Supone tener en cuenta las situaciones y necesidades diferenciales de mujeres y hombres a la hora de diseñar políticas públicas, analizar permanentemente desde esa perspectiva las acciones que se ponen en marcha, anticiparse a posibles impactos negativos, de manera que con ello se mejoren los resultados para las mujeres, los hombres y, en definitiva, para la sociedad en su conjunto.

Este enfoque es una herramienta para interpretar la realidad y también una estrategia para transformar la realidad, un compromiso de las políticas públicas para contribuir a la mejora de la calidad de vida de todas las personas, lograr una relación igualitaria entre mujeres y hombres y, en última instancia, una sociedad más democrática e igualitaria.

¿Es necesaria esta mirada en todos los planes estratégicos y sectoriales?

En líneas generales la totalidad de las políticas públicas son susceptibles de incorporar la perspectiva de género². Hay que estar en alerta para reconocer aquellas iniciativas con apariencia de neutralidad al género que pueden estar reproduciendo, prolongando o agudizando situaciones de desigualdad. En las instituciones vascas cada vez hay más experiencia, conocimientos y sensibilización para detectar políticas “ciegas” al género. Los instrumentos de planificación de las políticas, como es el caso de los planes estratégicos y sectoriales, son una oportunidad y herramientas idóneas para detectar las situaciones de desigualdad que persisten en nuestra sociedad e integrar de manera transversal el enfoque de género con el fin de contribuir a una sociedad cada vez más justa e igualitaria.

¿Cuáles son los elementos para una mirada de género 360 grados?

A grandes rasgos los planes estratégicos y sectoriales cuentan con distintas fases en las que resulta necesario el enfoque de género de cara a poder contar con una mirada completa 360 grados: diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Todas ellas han de estar atravesadas por la perspectiva de género.

[2] No obstante, el art. 25 de la Ley para la Igualdad permite que, mediante informe motivado, se justifique la no pertinencia del plan respecto al género, en cuyo caso el órgano que promueva el plan deberá enviar dicho informe al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, para recabar su parecer.

Cabe recordar que estas fases no siempre son lineales ni representan compartimentos estancos, sino que **están interrelacionadas** y debe existir un flujo de información constante que permita la mejora continua a medida que se van sucediendo las fases. La planificación debe entenderse como un proceso integral donde la perspectiva de género está presente en todo el ciclo del plan, con fases interconectadas en las que se revisa permanentemente la realidad, las necesidades y la incidencia en mujeres y hombres y se rediseña o reformula en función de lo detectado.

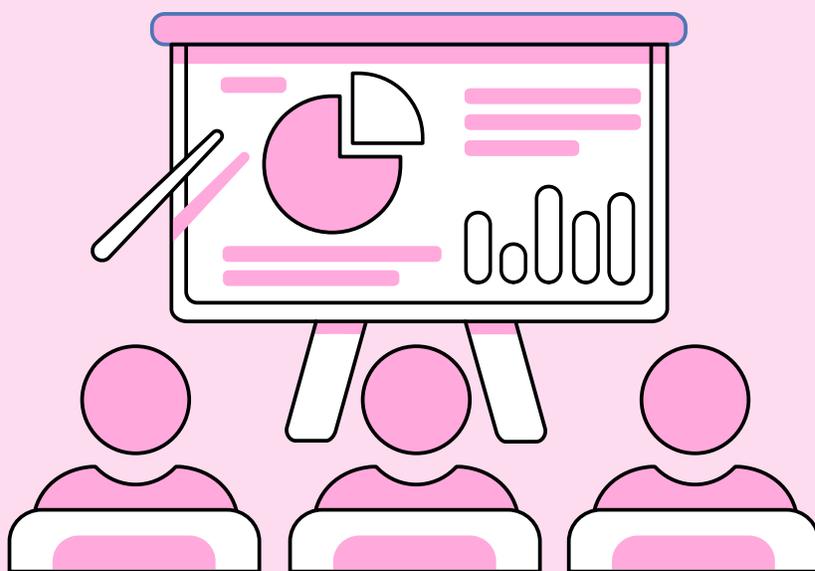
Un elemento clave para el éxito es que las personas que deben formular, impulsar y coordinar los planes tengan una **actitud proactiva ante la incorporación del enfoque de género**. Son el motor que marca el enfoque, quienes orientan en las distintas fases y las que han de garantizar que el enfoque de género es una variable constante en todo el proceso y tomada en consideración por los distintos actores implicados en cada una de las fases. En este sentido, la implicación de las personas responsables del plan, de los grupos beneficiarios o de agentes colaboradores es también un elemento crucial en la incorporación de la perspectiva de género.

Además, es necesario tener en cuenta la diversidad de las personas a las que se dirige o sobre las que puede impactar un plan y, en paralelo, garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de todas las personas, en particular, de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación por motivos de raza, origen, clase social, diversidad sexual y de género, lengua, religión, etc. El enfoque interseccional, al amparo de la Ley para la Igualdad, debe estar presente en las políticas públicas, lo que supone tener en cuenta cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

La mirada 360 grados a la hora de incorporar la perspectiva de género no está exenta de dificultades. El enfoque de género impregna todas las fases y elementos de un plan (tipo de acciones, metodología, presupuesto, participantes, etc.) y **no existe una receta o fórmula estándar** para su desarrollo. Cada plan es único, cada proceso tiene sus propias particularidades, cada ámbito de acción es exclusivo. Y la perspectiva de género pasa por identificar formas distintas de pensar, generar nuevos enfoques y actuar de forma diferente en función del contexto o marco sobre el que se va a trabajar.

RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y ESTRATÉGICOS

Este apartado ofrece los elementos clave de cara a incorporar la perspectiva de género en las distintas fases que conforman el desarrollo de un plan estratégico o sectorial: diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Además, se presentan algunas consideraciones a tener en cuenta con carácter previo a la ejecución de dichas fases. En la siguiente página, se pueden ver de forma sintética las principales claves que se desarrollan posteriormente con más detalle fase por fase:



PREPARACIÓN

- Conoce al **personal técnico de igualdad** de tu institución, acuerda la colaboración.
- Revisa los **compromisos de tu institución** adquiridos en materia de igualdad.
- Elabora el **mapa de agentes, registra** quienes tienen conocimiento y sensibilización en igualdad e identifica profesionales expertas.
- Promueve el liderazgo y el **respaldo político** en favor de la igualdad.
- Revisa las **directrices para elaborar un plan** y los procedimientos para incorporar la perspectiva de género, si los hubiera.
- En caso de contratación externa incluye **cláusulas de igualdad**.
- Incluye la **mirada interseccional** para atender a la diversidad y enfoques relacionados con las masculinidades, la revitalización del euskera y el medio ambiente.
- Garantiza un uso **no sexista** del lenguaje e imágenes.

DIAGNÓSTICO

- Revisa los **antecedentes**.
- **Conoce la realidad** de mujeres y hombres desde un enfoque cualitativo y cuantitativo.
- **Reflexiona** e interpreta la información recogida.
- Impulsa la **participación** de diversos agentes con conocimiento y experiencia en la materia.
- Identifica, de cara a la siguiente fase, las **situaciones críticas y principales brechas** de desigualdad.

PLANIFICACIÓN

- Parte de las **situaciones críticas y brechas identificadas** en la fase anterior.
- Ten en cuenta los **planes anteriores y sus evaluaciones**.
- Conoce el **plan de igualdad de la institución**, así como otros antecedentes.
- Diseña **objetivos** que incorporen la igualdad y también específicos sobre **igualdad**.
- Incluye entre los **principios** el compromiso con la igualdad.
- Contrasta la planificación con **personas con experiencia, conocimiento y/o expertas en igualdad**.
- Impulsa la consulta y la **participación**.
- En el diseño del **cronograma** ten en cuenta la división sexual del trabajo.
- Recuerda que los **recursos son fundamentales** para impulsar cualquier política pública.

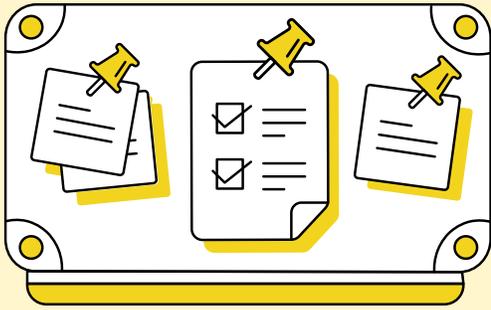
EJECUCIÓN

- Favorece la implicación con la igualdad de **agentes y personas responsables** involucradas en la ejecución.
- Asegúrate que en el **grupo de seguimiento del plan** hay compromiso con la igualdad y perspectiva de género.
- Procura que **las líneas subvencionales, contratos o convenios** favorezcan la igualdad.
- Promueve que **otras administraciones públicas** incorporen criterios de igualdad.
- Garantiza que los **procesos de selección** tengan en cuenta la igualdad y sean diseñados con perspectiva de género.
- Promueve la recogida de **información vinculada a la participación y presencia** de mujeres y hombres y analiza desde una mirada de género.
- Revisa constantemente el **alcance de los objetivos** vinculados con la igualdad, analiza el **impacto de género** y crea **indicadores clave**.
- **Impulsa y garantiza la presencia y la voz de las mujeres** cuando estén infrarrepresentadas.
- Asegúrate de que **cualquier plan o estrategia que pueda derivar del plan** tenga en cuenta las claves de estas recomendaciones.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Incorpora al sistema de indicadores de resultados del **plan indicadores que midan los logros en materia de igualdad**.
- Diseña indicadores **coherentes con otros marcos, ajustados a cada objetivo** y a las líneas de trabajo.
- Incluye **contenidos variados** en la definición de indicadores.
- Contempla la elaboración de un **informe de evaluación final** y de informes intermedios si fuera necesario.
- Favorece la **participación** de mujeres y hombres en el seguimiento y evaluación.





PREPARACIÓN

Consideraciones a tener en cuenta antes de empezar con el Plan

1.

Conoce al **personal técnico de igualdad** de tu institución

2.

Revisa los **compromisos de tu institución** adquiridos en materia de igualdad

3.

Elabora el **mapa de agentes** del proceso, registra quiénes tienen conocimiento y sensibilización en igualdad e identifica profesionales expertas

4.

Promueve el liderazgo y el **respaldo político** en favor de la igualdad

5.

En caso de contratación externa incluye **cláusulas de igualdad**

6.

Incorpora el enfoque de género **a lo largo de todo el Plan**

7.

Incluye la **mirada interseccional** para atender a la diversidad y enfoques relacionados con las **masculinidades**, la revitalización de **euskera** y el **medio ambiente**

8.

Garantiza **un uso no sexista** del lenguaje e imágenes

1. Conoce al **personal técnico de igualdad** de tu institución

Desde el primer momento, antes de comenzar con el proceso para impulsar un Plan, conoce al **personal técnico de igualdad** de tu institución. Ponte en contacto, infórmale del proceso o procesos que se vayan a poner en marcha y escucha sus consideraciones. Solicita su apoyo, es una alianza clave para definir cómo debe ser el proceso y la planificación con enfoque de género. En caso de que el plan sea interdepartamental o interinstitucional, promueve que cada institución o departamento informe y solicite apoyo de su personal técnico de igualdad.

Su apoyo debe estar presente a lo largo de todo el proceso y en las distintas fases del plan, salvo que la alianza con esta persona se haya definido en otros términos antes de comenzar el proceso.

2. Revisa los **compromisos de tu institución** adquiridos en materia de igualdad

Cualquier plan ha de responder a los contenidos establecidos como compromisos institucionales para cada política pública y ha de alinearse con las políticas internacionales y europeas en su ámbito de actuación.

Además, existen **compromisos** tanto autonómicos como forales o locales en materia de igualdad que resulta fundamental conocer ya que representan el respaldo político formal de la apuesta por la igualdad. Es una forma de conocer los objetivos, metas y dirección que se han dibujado en materia de igualdad para los próximos años y son el paraguas que sustentan el compromiso de las administraciones con respecto a las políticas públicas de igualdad.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

Programa de Gobierno de tu institución, Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista, Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE 2030, Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres, Plan de Igualdad de tu institución, etc.

- [Ley para la Igualdad](#)
- [Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE](#)
- [Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres](#)
- Planes de igualdad forales y locales

3. Elabora el **mapa de agentes** del proceso, registra quiénes tienen conocimiento y sensibilización en igualdad e identifica profesionales expertas

A la hora de diseñar y llevar a cabo un plan participan múltiples agentes. Ten en cuenta el **mapa de agentes** implicados e identifica quiénes pueden trabajar o impulsar la igualdad en el marco del proceso que se quiere promover. Su aporte puede darse por distintos motivos: por el cargo que ocupan, por el conocimiento que tienen en la materia, porque tienen formación y sensibilización, etc. **Personas concretas** que tengan formación, experiencia o sensibilidad por la materia, pueden ser aliadas clave. El personal técnico de igualdad puede apoyarte para detectar quiénes son estas personas. Ponte en contacto con dicho personal y de forma conjunta dibujad los términos en los que pueden aportar y colaborar.

Cuando elabores el mapa de agentes es un momento idóneo para identificar **profesionales y personas expertas** tanto en la materia que abordará el plan, como en igualdad de mujeres y hombres y feminismo. Tal vez puedas recurrir a ellas en diferentes momentos del proceso.

El desarrollo de los planes está respaldado por quienes tienen una responsabilidad política y, generalmente, impulsado por quienes realizan una labor técnica. En ambos casos es necesario favorecer que se pueda **ampliar el conocimiento y la sensibilización** en materia de igualdad. Si es necesario, impulsa procesos que faciliten que tanto personal político como técnico mejoren sus conocimientos en la materia.

Si se constituye un **grupo motor** para el seguimiento del proceso de trabajo, hay que garantizar que existe conocimiento en materia de igualdad y que se incorpora la perspectiva de género. Esta mirada puede cubrirse a través de alguna de las personas que forman el grupo o mediante la participación del personal técnico de igualdad. Si se apuesta por la presencia de este personal, es fundamental implicarlo desde el inicio en las dinámicas del grupo motor, respaldar su integración en el grupo y que pueda tener una visión global de todo el proceso.

4. Promueve el liderazgo y el **respaldo político** en favor de la igualdad

El **respaldo político** en favor de la igualdad de quienes tienen la responsabilidad política de impulsar el plan ha de quedar patente a lo largo de todo el proceso (por escrito, a través de comunicación oral, etc.). La existencia de mensajes y menciones explícitas por parte de responsables políticos al compromiso y la prioridad que debe tener la igualdad en el plan es un elemento importante de éxito para conseguir la implicación de los distintos agentes que participan en el proceso. Para que esto ocurra es conveniente que el personal político conozca desde el principio las claves para incorporar la perspectiva de género, los objetivos específicos que puede abordar el plan, las apuestas de gobierno en favor de la igualdad, la legislación que insta a trabajar desde una mirada de género, etc.

5. En caso de contratación externa, incluye **cláusulas de igualdad**

Suele ser una dinámica habitual contratar a una persona o entidad externa que se encargue de elaborar el diagnóstico y la planificación del plan. A la hora de contratarlas se debe prestar atención a que tengan conocimiento y experiencia tanto en la temática que aborda el plan como en igualdad e incorporación del enfoque de género a lo largo de todo el proceso. Para favorecer que esto es así, pueden incluirse **cláusulas de igualdad** en el contrato.

El Gobierno Vasco, a través de Emakunde y en colaboración con la Universidad del País Vasco, ofrece un **Servicio de asesoramiento para promover la igualdad en la contratación pública y en las subvenciones**. Este servicio está dirigido tanto a instituciones públicas como a organizaciones privadas de la CAE, es gratuito y da respuesta a demandas de asesoramiento para integrar la perspectiva de género en la contratación pública.

También se puede contrastar con la persona técnica de igualdad de referencia para que aporte soluciones o muestre ejemplos existentes al respecto.

Además, es también importante que las entidades externas tengan un buen conocimiento sobre las políticas públicas de igualdad, sus estructuras y el funcionamiento general de la administración pública.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

- [Servicio de asesoramiento para promover la igualdad en la contratación pública y en las subvenciones](#)

6. Incorpora el enfoque de género **a lo largo de todo el plan**

La perspectiva de género es un enfoque y una herramienta que ha de estar presente **a lo largo de todo el plan**. El objetivo de la igualdad debe calar en la finalidad, los objetivos, la mirada, los valores, los principios, la metodología, las acciones, etc. de todo el proceso. Además, debe existir una revisión constante a lo largo de todas las fases de cara a rediseñar el proceso y la elaboración del plan para garantizar el enfoque de género.

7. Incluye la **mirada interseccional** para atender a la diversidad y enfoques relacionados con las **masculinidades**, la revitalización del **euskera** y el **medio ambiente**

La diversidad de las personas, las necesidades múltiples, los impactos diferenciados o las realidades heterogéneas entre mujeres y hombres, así como en cada uno de los colectivos deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar un plan. Esta mirada supone asumir que el sexo y/o género se interrelacionan con otros factores (raza, edad, diversidad sexual, etc.) que pueden dar lugar a situaciones de discriminación múltiple.

Una **mirada interseccional** garantiza que esta realidad diferenciada se tiene en cuenta y se actúa en consecuencia.

Además, tal y como plantea la Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 2030 (línea de intervención 8 del Eje I), es necesario un abordaje más complejo e integral de la igualdad en las políticas públicas para que incorporen miradas relacionadas con las masculinidades, la revitalización del euskera y el medio ambiente.

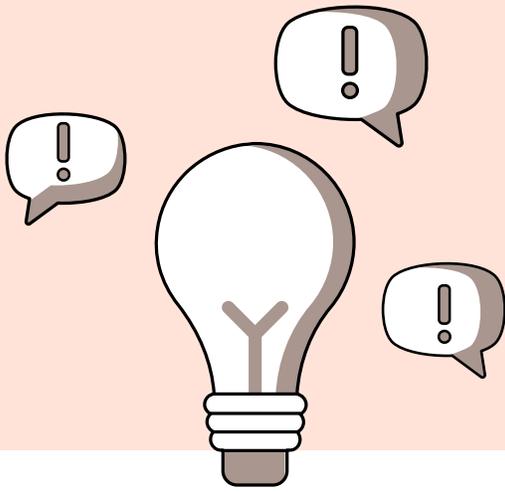
8. Garantiza un **uso no sexista** del lenguaje e imágenes

Mediante el lenguaje expresamos ideas pensamientos, sentimientos e información y con ello representamos la realidad en la que vivimos. Refleja la realidad y a su vez la construye. En el uso que hacemos del lenguaje pueden identificarse relaciones de desigualdad que existen en la sociedad, por ello, es pertinente hacer un uso correcto de este, de cara a evitar estereotipos y desvaloraciones, nombrar y hacer visible a las mujeres, etc.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

- [Castellano](#)
- [Euskera](#)



FASE 1 DIAGNÓSTICO

1.

Revisa los **antecedentes**

2.

Conoce la realidad de mujeres y hombres desde un enfoque cualitativo y cuantitativo

3.

Reflexiona e interpreta la información recogida

4.

Impulsa la **participación** de diversos agentes

5.

Identifica, de cara a la siguiente fase, las **situaciones críticas y principales brechas** de desigualdad

1. Revisa los **antecedentes**

La mayoría de planes cuentan ya con antecedentes y, por tanto, procede revisar tanto los planes como las **evaluaciones anteriores**. Estas evaluaciones pueden ser interesantes para conocer las desigualdades de mujeres y hombres ya detectadas, desafíos, avances o dificultades existentes en materia de igualdad, así como para identificar lagunas en las que no se haya trabajado aún incorporando la perspectiva de género.

2. Conoce la **realidad** de mujeres y hombres **desde un enfoque cualitativo y cuantitativo**

El diagnóstico es la herramienta fundamental para conocer la situación y el escenario de aquello sobre lo que se quiere actuar. Para incorporar la perspectiva de género en un diagnóstico es esencial **describir la situación de mujeres y hombres y realizar un análisis de las causas de la desigualdad**. Para ello es importante contar con la participación de las personas y agentes sociales, en particular, de las mujeres, asociaciones de mujeres y/o mujeres profesionales del ámbito sobre el que vaya a incidir el plan.

El diagnóstico es conveniente que incorpore diversos **elementos de análisis** sobre la situación de mujeres y hombres orientados a la realidad específica sobre la que va a intervenir el plan

- Posición de las mujeres dentro del ámbito en el que se va a actuar
- Roles y estereotipos de género
- Imaginario colectivo que refuerza estereotipos y comportamientos y retroalimenta la discriminación
- Acceso, uso y control de los recursos
- División sexual del trabajo y segregación de género
- Valores y normas que marcan diferencias entre mujeres y hombres
- Uso de los espacios (público y privado, profesional, doméstico, etc.)
- Uso y control del tiempo (dedicación de mujeres y hombres al trabajo reproductivo, al productivo, al ocio, etc.)
- Condiciones materiales
- Puntos de partida distintos de mujeres y hombres en el campo de análisis
- Factores que dificultan el desarrollo de las mujeres
- Situaciones de discriminación

Para garantizar la perspectiva de género en un diagnóstico es necesario garantizar tanto una **mirada cuantitativa como cualitativa**. Es necesario desagregar la información por sexo, tanto si son datos cuantitativos como si son cualitativos.

La información cuantitativa debe estar acompañada siempre de enfoques más cualitativos que contextualicen y expliquen causas y efectos. Se deberá acudir a todas aquellas fuentes de información disponibles:

Fuentes primarias: entrevistas en profundidad con personas expertas, grupos de discusión en los que participen las personas beneficiarias, panel de personas expertas en igualdad de la institución que pone en marcha el plan, encuestas ad hoc para el diagnóstico, etc.

Fuentes secundarias: estudios cuantitativos y cualitativos, memorias, documentos e informes sectoriales, estudios y análisis de corte cualitativo que den cuenta de las causas y las razones de la desigualdad, tesis doctorales, institutos de estadística, publicaciones de Emakunde, etc.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

- La Evaluación del impacto en función del género de los distintos sectores (cultura, exclusión, justicia, deporte, planificación territorial, desarrollo rural, seguridad ciudadana, emprendimiento, transporte, medio ambiente, economía, salud, etc.) que ofrece un análisis de las situaciones diferenciadas de mujeres y hombres en múltiples sectores
- Evaluaciones previas de impacto en función del género. Guía explicativa del proceso y herramientas diseñadas para su implantación en las ENTIDADES LOCALES.
- Informe Cifras: Mujeres y Hombres en Euskadi publicado anualmente por Emakunde.
- El Informe de Impacto de en Función del Género que acompaña los proyectos de presupuestos generales, que ofrece información cualitativa y cuantitativa y establece las líneas de trabajo y las prioridades de las instituciones.

Institutos de estadísticas:

- EUSTAT
- INE
- EUROSTAT

Otro elemento clave en la recogida de información es identificar documentación que aporte herramientas para analizar y comprender mejor la situación de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del plan y desde una perspectiva de género. **Existe bibliografía en todos los ámbitos elaborada por personas expertas feministas** que son de referencia. El personal técnico de igualdad de tu institución te puede asesorar al respecto.

3. Reflexiona e interpreta la información recogida

Una vez se conoce la situación es momento de parar y reflexionar al respecto. Se trata de identificar y detallar las desigualdades de género en el sector concreto en el que incide el plan: división sexual del trabajo, violencia machista, etc. Analizar e interpretar su origen, teniendo en cuenta las causas estructurales que han generado estos desequilibrios. Interpreta la información en un contexto concreto y toma como referencia bibliografía especializada que hayan desarrollado personas profesionales y/o expertas feministas, en todos los ámbitos hay experiencias y reflexión que pueden ayudarte en esta tarea.



Algunas preguntas que pueden ayudar a encender la reflexión:

- Revisado el diagnóstico ¿cuáles son las principales brechas y situaciones de discriminación?
- ¿Qué procede cambiar en la situación de mujeres y hombres? ¿Cuál sería la situación ideal?
- ¿La institución tiene objetivos y metas asociadas a nuestro campo? ¿Cuáles? Teniendo dichos objetivos y metas en consideración ¿qué puede aportar nuestro plan?
- ¿La institución que impulsa el plan se ha fijados metas y objetivos en materia de igualdad? ¿Cuáles?
- En el ámbito en el que se va a desarrollar el plan ¿existen normas, planes... de igualdad? ¿Qué objetivos persiguen?
- ¿Cuál es el potencial transformador que tiene nuestra institución y nuestro plan en las brechas y desigualdades de género identificadas?

4. Impulsa la **participación** de diversos agentes

Fomenta la **participación de los diferentes agentes**, reconoce el conocimiento de cada uno. Contrasta, completa y confirma el diagnóstico en colaboración con el personal técnico de igualdad, las personas técnicas y responsables que intervienen en el diseño o cualquier otro agente relevante.

Además, es también importante impulsar la participación de las personas beneficiarias del plan, identificar sus necesidades y propuestas. Aquí será fundamental favorecer la participación de las mujeres, especialmente en los ámbitos que están infrarepresentadas y encontrar fórmulas que favorezcan su implicación. Cabe considerar que, a veces, existen mecanismos a primera vista invisibles que obstaculizan o dificultan la participación.

5. Identifica, de cara a la siguiente fase, las **situaciones críticas y principales brechas** de desigualdad

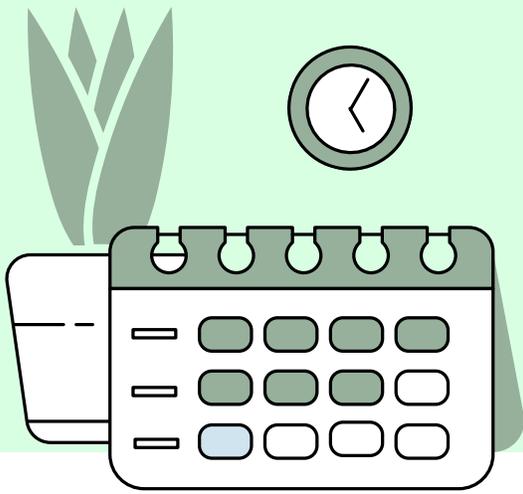
Una forma de arrancar con la siguiente fase es identificar y tener claras las **situaciones más críticas y principales brechas de desigualdad** de cara a focalizar posteriormente los esfuerzos y planificar desde aquello que resulta prioritario. Para hacer esta clasificación también es importante contar con la opinión de las personas con conocimiento en la materia y/o experiencia en el ámbito, de manera que la priorización sea estratégica, combinando el abordaje de necesidades prácticas y simultáneamente los intereses estratégicos de género.



Necesidades prácticas e intereses estratégicos:

Las necesidades prácticas están relacionadas con el estado material e inmediato de las personas, en particular en este caso de las mujeres, con sus condiciones de vida y la de sus familiares. Se pueden identificar, observar, cuantificar con facilidad. Son necesidades que pueden estar relacionadas con el acceso a ingresos económicos, vivienda, educación, empleo o atención sanitaria. Pueden ser satisfechas con recursos específicos en un relativo corto plazo, como por ejemplo a través de ayudas económicas para la conciliación, impulsando programas de empleo o programas de acceso a la vivienda.

Los intereses estratégicos están relacionados con normas, estereotipos y roles de género preestablecidos que determinan la posición económica, social, política y cultural de las mujeres en relación con los hombres. Estos son el andamiaje que sostiene las desigualdades de género y la violencia machista contra las mujeres. Están fuertemente arraigados en tradiciones culturales, son más difíciles de visualizar y de cuantificar. Su abordaje implica actuaciones que aspiren a la transformación de los roles tradicionales de género. Por ejemplo, las ayudas económicas para la conciliación resuelven la necesidad inmediata de apoyo para conciliar, sin embargo, las actuaciones para visibilizar y poner en valor los cuidados, así como para promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres y de toda la sociedad en su conjunto aspiran a transformar la organización social del cuidado a quienes más lo necesitan.



FASE 2 PLANIFICACIÓN

1.

Parte de las **situaciones críticas y brechas identificadas** en la fase anterior

2.

Ten en cuenta los **planes anteriores y sus evaluaciones**

3.

Conoce el plan de igualdad de la institución, así como otros antecedentes

4.

Identifica cuestiones a tener en cuenta a la hora de diseñar **objetivos de igualdad**

5.

Incluye entre los **principios** el compromiso con la igualdad

6.

Contrasta la planificación con **personas con experiencia, conocimiento y/o expertas en igualdad**

7.

Impulsa la consulta y la **participación**, favorece la presencia de mujeres y de agentes que formarán parte de la ejecución

8.

En el diseño del **cronograma** ten en cuenta la división sexual del trabajo

9.

Ten en cuenta algunas **claves de enfoque** en la planificación

10.

Recuerda que los **recursos son fundamentales** para impulsar cualquier política pública

1. Parte de las **situaciones críticas y brechas identificadas** en la fase anterior

El cierre de la fase de diagnóstico viene acompañado por la identificación de las **situaciones críticas y principales brechas de desigualdad** de cara a focalizar los esfuerzos y planificar desde aquello que resulta prioritario. Es momento de planificar atendiendo a dichas claves y de marcar acciones que procuren dar respuesta a ellas. Recuerda que es importante combinar actuaciones que den respuesta a necesidades inmediatas y materiales con actuaciones que aspiren a cambios más estructurales y profundos.

2. Ten en cuenta los **planes anteriores y sus evaluaciones**

Los planes han de tomar como base de partida el **plan implementado en el periodo anterior** con su correspondiente evaluación. En materia de igualdad procede revisar las líneas marcadas, los avances realizados, los retos pendientes, etc. Las instituciones vascas tienen una larga trayectoria en políticas de igualdad, no se parte de cero, es de gran utilidad conocer los antecedentes y aprendizajes adquiridos en experiencias previas.

3. Conoce el **plan de igualdad** de la institución, así como otros antecedentes

Todos los poderes públicos vascos han de elaborar **planes para la igualdad** de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco. El plan de igualdad propio marca las principales líneas de acción desde la realidad concreta (competencias, funciones, organización...) de la institución. El plan estratégico o sectorial debe incorporar la perspectiva de género en coherencia con dichas acciones, si bien luego puede ampliar, profundizar y concretar aun más las medidas a desarrollar. En cualquier caso, es un buen punto de partida para determinar objetivos y directrices.

También procede, igual que en la fase de diagnóstico, conocer antecedentes (planes previos, acciones puestas en marcha, programas, etc.) que deberán ser tomados en consideración a la hora de planificar el plan.

4. Identifica cuestiones a tener en cuenta a la hora de definir **objetivos de igualdad**

Todos los planes estratégicos y sectoriales han de tener un compromiso directo con el objetivo de la igualdad.

Los objetivos del plan han de ser fruto de los problemas clave definidos en el diagnóstico y son una base para una agenda concreta que determina cuáles son las situaciones de mujeres y hombres a abordar y las estrategias para ello.

Es importante definir claramente lo que se quiere alcanzar en términos de igualdad y cómo el cambio incide en la situación y posición de mujeres y hombres. En definitiva, ser coherentes con las necesidades y problemas detectados y definir lo que se espera alcanzar con las medidas del Plan.

A la hora de definir los objetivos cabe considerar que:

- Debe tenerse en cuenta la **estrategia dual**. Esto implica impulsar la integración de la perspectiva de género en todas las fases y elementos de las políticas que se ponen en marcha y paralelamente, establecer actuaciones positivas específicas orientadas a corregir situaciones de discriminación o mejorar la situación de las mujeres.
- **No existe ninguna política neutra**, todas inciden de una o otra manera en la población. Los objetivos han de ser diseñados teniendo en cuenta dicha consideración, ya que el impacto y los resultados diferenciados pueden mitigarse partiendo de objetivos debidamente definidos. Es importante explicar qué se pretende alcanzar con cada objetivo y cómo incide en mujeres y hombres.
- Se puede impulsar la **igualdad a partir de todos los objetivos**. Cualquier objetivo debe incorporar la perspectiva de género en su formulación y desarrollo. Por tanto, es clave que en los objetivos generales del proyecto se incorpore esa perspectiva. Además, entre los objetivos generales es conveniente plantear **alguno exclusivo vinculado con la igualdad**. Los objetivos específicos pueden ayudar a configurar especificidades de género.
- Los objetivos han de ser **coherentes con la misión, el enfoque y los valores del plan** y han de estar **contrastados** con el personal técnico de igualdad y/o cualquier otro agente o persona con visión, sensibilización o capacitación en materia de igualdad.
- La igualdad de mujeres y hombres debe ser uno de los **objetivos estratégicos** de todo el plan, así como eliminar las desigualdades existentes y transformar sus causas. Esto supone favorecer objetivos para reducir la brecha de género en el acceso a los recursos, eliminar la participación desigual en espacios de decisión, ahondar en los desequilibrios en la posición que ocupan mujeres y hombres, tener en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, abordar la violencia machista, atender a las mujeres en especial situación de vulnerabilidad, trabajar desde la interseccionalidad, etc.
- Es conveniente promover objetivos para el despliegue de actuaciones orientadas de manera específica tanto a las mujeres como a los hombres. De forma simultánea, se debe visibilizar a las mujeres, sus necesidades e intereses, así como abordar la situación de los hombres, las masculinidades y su necesaria e imprescindible implicación activa para avanzar hacia una sociedad igualitaria.



Algunas preguntas que pueden ayudar en la identificación de objetivos:

- ¿Cuál puede ser el objetivo general de nuestro plan de cara a alcanzar la igualdad?
- ¿Cómo puede contribuir cada uno de los objetivos del Plan en la consecución de la igualdad?
- ¿Responden los objetivos a las necesidades de mujeres y hombres?
- ¿A qué necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres responden los objetivos?
- ¿Existe o se garantiza una representación equilibrada a partir de los objetivos y medidas del Plan? ¿Qué puede hacerse para alcanzar esta cuestión?
- ¿Favorece que las mujeres accedan a puestos y espacios de decisión? ¿Y que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico y de cuidado?
- En el campo que es objeto de intervención ¿Dónde se sitúan las mujeres? ¿Y los hombres? ¿Tienen el mismo valor simbólico los puestos y espacios que ocupan? ¿El plan favorece que los puestos y espacios que ocupan unas y otros tengan el mismo valor material y simbólico?
- ¿El plan favorece la eliminación de desigualdades en cuanto a la consecución de derechos, recursos y servicios? ¿Qué puede hacerse para alcanzar esta cuestión?
- ¿El plan favorece la identificación y eliminación de violencias machistas?
- ¿El plan cumple con los mandatos que establece la Ley para la Igualdad? ¿Qué puede hacerse para alcanzar esta cuestión?

5. Incluye entre los **principios** el compromiso con la igualdad

Entre los **principios** orientadores que rigen el plan debe incorporarse la igualdad de oportunidades, la integración de la perspectiva de género y del enfoque interseccional o cualquier otro principio que mantenga el compromiso con la igualdad en coherencia con los principios del ordenamiento jurídico vigente y en particular con la Ley para la Igualdad.

6. Contrasta la planificación con **personas con experiencia, conocimiento y/o expertas en igualdad**

La planificación marcará las futuras líneas y acciones a trabajar y, por tanto, es un momento clave para contrastar con la persona técnica de igualdad y/o otras personas o grupos con **experiencia**, conocimiento y expertas en igualdad. Estas personas pueden ofrecer asesoramiento, identificar nuevas líneas o marcar un enfoque idóneo para abordar el plan desde una mirada de género.

Además, en aquellos grupos de contraste que se establezcan ha de garantizarse la presencia de mujeres expertas en la materia analizada.

7. Impulsa la consulta y la **participación**, favorece la presencia de mujeres y de agentes que formarán parte de la ejecución

Promover procesos participativos es una forma de impulsar modelos de hacer coherentes con la igualdad. El debate, la consulta, la negociación y la resolución son claves para favorecer la participación. Además, **la participación de las mujeres es un fin en sí mismo y también un medio para mejorar los resultados de las acciones que se prevén.**

También es importante tener en mente a los **distintos agentes que van a encargarse de la ejecución** y favorecer su presencia en la planificación consultando o contrastando esta fase. Son agentes que pueden conocer las oportunidades y amenazas, así como los elementos limitadores o potenciadores de las acciones de igualdad que se quieran llevar adelante.

8. En el diseño del **cronograma** ten en cuenta las responsabilidades de cuidados y la división sexual del trabajo

En el diseño del cronograma de las líneas o acciones del plan, a la hora de calendarizar reuniones, sesiones o grupos de trabajo, ten en cuenta la división sexual del trabajo, los trabajos de cuidados, los periodos vacacionales de la infancia y la adolescencia, etc. **Generar condiciones para facilitar la conciliación** del empleo y las responsabilidades de cuidados es clave para asegurar la participación de las personas que ejercen un rol comprometido y activo en el cuidado de sus hijas, hijos, personas adultas mayores, etc.

9. Ten en cuenta algunas **claves de enfoque** en la planificación

El **enfoque feminista** busca cambiar no sólo la vida de las mujeres sino de la sociedad en su conjunto. Más allá de acciones para impactar sobre situaciones concretas, busca transformar el sistema y organización social hacia una **sociedad justa e igualitaria para todas las personas** y es la clave para fomentar políticas públicas que transformen las relaciones de poder.

Eliminar el androcentrismo es también una clave a la hora de planificar acciones. Se trata de no partir de la realidad de los hombres como natural y universal, ni centrar la visión del mundo o de las relaciones sociales en el punto de vista masculino. Romper con esta mirada favorece la identificación de líneas de acción que sean realmente transformadoras en clave igualitaria. En paralelo, la planificación ha de favorecer **el cambio de actitudes y el cuestionamiento de las masculinidades hegemónicas** y sus consecuencias para las mujeres, los hombres y la sociedad en su conjunto.

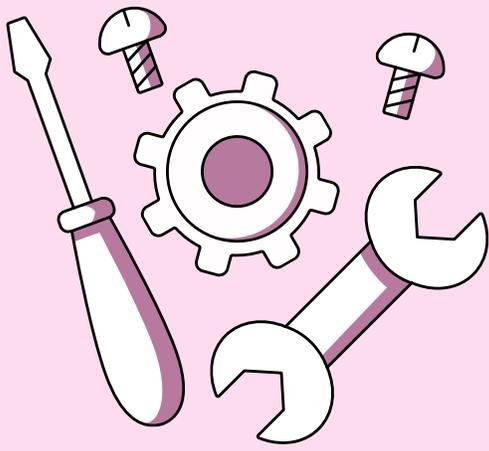
Al igual que la igualdad de oportunidades y la eliminación de desigualdades debe ser uno de los objetivos estratégicos de todo el plan, también lo ha de ser el propio **empoderamiento de las mujeres**.

Además, la **interseccionalidad** debe estar presente a la hora de definir objetivos y diseñar líneas de acción porque las personas destinatarias de las políticas son diversas y su impacto puede contribuir a avanzar hacia la igualdad o por el contrario a reproducir y profundizar brechas y discriminaciones.

10. Recuerda que los **recursos son fundamentales** para impulsar cualquier política pública

La voluntad y compromiso de quienes van a llevar adelante las actuaciones es muy importante, pero recuerda también que es necesario dotarlas de **recursos** para que puedan realizarse efectivamente y de manera adecuada. Es fundamental tenerlo en cuenta y asegurar que todas las actividades orientadas a impulsar la igualdad de mujeres y hombres tienen asignados los recursos adecuados para poder cumplir las metas previstas.

Además, entre las líneas, objetivos o actuaciones no específicas pero que también van a contribuir a la igualdad es recomendable identificar qué parte de los recursos va a destinarse.



FASE 3 EJECUCIÓN

1.

Favorece la implicación con la igualdad de **agentes y personas responsables** involucradas en la ejecución

2.

Asegúrate de que en el **grupo de seguimiento del plan** hay compromiso con la igualdad y se cuenta con la perspectiva de género

3.

Procura que **las líneas subvencionales, contratos o convenios** favorezcan el conocimiento y la implicación en materia de igualdad de las personas o empresas contratadas

4.

Promueve que las **líneas de trabajo del plan que realizan otras instituciones públicas** incorporen criterios de igualdad

5.

Garantiza que **las líneas de trabajo impulsadas internamente** desde la institución que impulsa el plan incorporan criterios de igualdad

6.

Garantiza que en los **procesos de selección** que se lleven a cabo se tenga en cuenta la experiencia y conocimiento en materia de igualdad y sean diseñados con perspectiva de género

7.

Garantiza la **recogida de información vinculada a la participación y presencia** de mujeres y hombres y analízala desde una mirada de género

8.

Revisa constantemente el **desarrollo y resultado de las acciones**, mide el **alcance de los objetivos** vinculados con la igualdad, analiza el **impacto de género** y crea **indicadores clave** para esta medición

9.

Impulsa y garantiza la presencia y la voz de la mujeres en los espacios de participación de las personas destinatarias de las acciones

10.

Asegúrate de que **cualquier plan o estrategia que pueda derivar del plan** en el que se está trabajando tenga en cuenta las claves de estas recomendaciones

1. Favorece la implicación con la igualdad de **agentes y personas involucradas en la ejecución**

Los **agentes y personas responsables implicadas en la ejecución de las distintas acciones y medidas** tienen una labor fundamental a la hora de cumplir con el objetivo de la igualdad. Son quienes ponen en marcha las acciones, actúan en función de los objetivos establecidos, conocen, revisan y evalúan las acciones, etc. y quienes deben tener en mente el compromiso con la igualdad.

Debe procurarse ofrecer a estas personas información sobre los marcos legislativos que avalan y obligan a la incorporación de la perspectiva de género, así como formación, conocimiento y apoyo en clave de contraste y herramientas.

2. Asegúrate que en el grupo de seguimiento del plan hay **compromiso con la igualdad** y se cuenta con la perspectiva de género

El comité o grupo de seguimiento que se configure para el impulso y seguimiento de las acciones del plan debe tener sensibilidad hacia la igualdad y garantizar la perspectiva de género (personas del grupo con experiencia en igualdad, presencia de personal técnico de igualdad, etc.). Además, este grupo ha de estar compuesto por mujeres y hombres de forma equilibrada.

3. Procura que **las líneas subvencionales, contratos o convenios** favorezcan el conocimiento y la implicación en materia de igualdad de las personas o empresas contratadas

Es habitual que acciones, programas o medidas establecidas en el plan se ejecuten por personas, **organizaciones y empresas contratadas** directamente o a través de subvenciones o convenios.

La contratación pública y la concesión de subvenciones son instrumentos centrales en la actuación de las instituciones públicas, tanto por la cantidad de recursos económicos y humanos empleados, como por su capacidad para producir cambios sociales y su carácter ejemplarizante. En ese sentido, es conveniente aprovechar las posibilidades existentes para incluir cláusulas de igualdad que garanticen el conocimiento y la aplicación de la perspectiva de género.

Como ya se ha mencionado anteriormente, El Gobierno Vasco, a través de Emakunde, ofrece un servicio de asesoramiento para promover la igualdad en la contratación pública y en las subvenciones.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

- Ley de igualdad autonómica, foral o municipal que pueda incluir referencias al respecto. La Ley autonómica, por ejemplo, recoge esta cuestión en su artículo 22
- Instrucción 1/2024, sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales

4. Promueve que **las líneas de trabajo del plan que realizan otras instituciones públicas** incorporen criterios de igualdad

Algunas de las líneas de acción o medidas de un plan pueden implicar a **otras instituciones o áreas de la propia institución**. En este caso, debe garantizarse que quienes están implicadas cuentan con sensibilización y formación en igualdad, tienen el compromiso de velar por la perspectiva de género, etc.

En este caso, al tratarse de instituciones públicas, puede valorarse su presencia en el comité o grupo de seguimiento.

5. Garantiza que **las líneas de trabajo impulsadas internamente** desde la institución que impulsa el plan incorporan criterios de igualdad

Cuando las líneas de acción a desarrollar son impulsadas desde un órgano promotor que impulsa el plan es fundamental garantizar reflexiones que favorezcan el impulso de la igualdad, presencia de personas expertas en la materia, contrastes con el personal técnico de igualdad de referencia, etc.

6. Garantiza que en los **procesos de selección** se tenga en cuenta la experiencia y el conocimiento en materia de igualdad y sean diseñados con perspectiva de género

Algunas acciones y medidas requieren de la contratación de personal. Los **procesos de selección** han de garantizar que se tiene en cuenta la experiencia y/o conocimiento en materia de igualdad y, además, es conveniente diseñar los mismos procesos de selección incorporando la mirada de género.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

- Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa. Es una guía orientada a las empresas privadas, sin embargo, facilita orientaciones que podrían aplicarse en el diseño de procesos desde diferentes ámbitos
- Ley para la Igualdad. En su Artículo 22 sobre contratación pública se pueden encontrar indicaciones

7. Garantiza la **recogida de información vinculada a la participación y presencia** de mujeres y hombres y analízala desde una mirada de género

En aquellas acciones que impliquen una participación de personas (personas usuarias, asistentes a actividades, participantes en procesos, receptoras de la acción de forma directa o indirecta, etc.) es necesario **cuantificar la presencia de mujeres y hombres**. Para ello es importante contar con aplicativos que permitan recoger y explotar datos desagregados por sexo.

Pero, más allá de una primera cuantificación que puede ayudar a ver diferencias, procede **analizar esa presencia o participación de forma más cualitativa** procurando entender el porqué, los factores que subyacen en esa posible diferencia entre mujeres y hombres, las dificultades en la participación, las mejoras que pueden impulsar una mayor presencia de mujeres en los ámbitos que estén infrarepresentadas, los espacios en los que la presencia de unas y otros es más desigual, los elementos que subyacen a esas diferencias, etc.

8. Revisa constantemente el **desarrollo y resultado de las acciones**, mide el **alcance de los objetivos** vinculados con la igualdad, analiza el **impacto de género** y crea indicadores clave para esta medición

El **desarrollo, los resultados, el alcance de objetivos y el impacto** de las acciones han de medirse permanentemente: conocer si se han alcanzado los objetivos esperados, si la acción ha tenido impacto, si se trata de un impacto esperado o uno nuevo, sobre quién ha tenido impacto la acción y de qué manera, etc.

Crear **indicadores de medición de género** garantiza un enfoque de género del desarrollo y los resultados.

La ley para la Igualdad en su artículo 25 sobre planes estratégicos y sectoriales establece que, con el fin de conocer el impacto en la situación de mujeres y hombres, se debe garantizar que en las memorias o evaluaciones se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

Es importante hacer seguimiento de los efectos diferenciales que el plan puede tener para mujeres y para hombres, y prestar especial atención a efectos no previstos. Se debe analizar las consecuencias de las acciones antes de tomar nuevas decisiones, porque intervenciones aparentemente no discriminatorias pueden tener un impacto no deseado, reforzando las desigualdades existentes.

9.

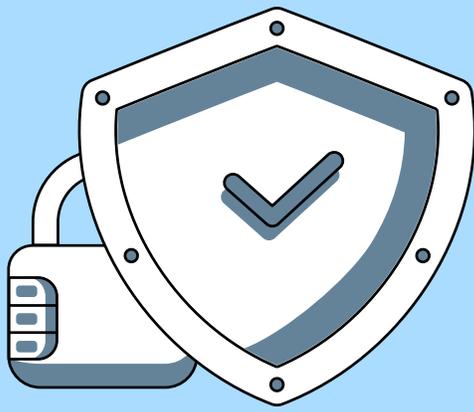
Impulsa y garantiza **la presencia y la voz de las mujeres** en los espacios de participación de las personas destinatarias de las acciones

La mejora continua pasa también por escuchar a las personas destinatarias de las acciones. Sus aportaciones son clave de cara a reorientar y mejorar las prestaciones. Favorecer la participación de las personas destinatarias implica hacerlas partícipes del proceso de cambio y la **presencia de las mujeres debe ser garantizada en estos espacios, así como velar porque su voz queda recogida**. Para ello, deben procurarse metodologías que insten a la participación de todas las personas, que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y que pongan en valor su conocimiento y experiencia. Si es necesario pueden generarse espacios exclusivos de mujeres.

10.

Asegúrate de que **cualquier plan o estrategia que pueda derivar del plan** en el que se está trabajando tenga en cuenta las claves de estas recomendaciones

Las líneas de acción y medidas de un plan sectorial o estratégico pueden tener como resultado la puesta en marcha de **otros planes**. Estos deberán tener en consideración las recomendaciones que recoge este documento. De manera que todas las acciones, programas, proyectos, etc. que se prevé poner en marcha **incorporen transversalmente el enfoque de género**. En el apartado Planificación se ofrece información sobre los objetivos que puede ser de utilidad también para este punto.



FASE 4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1.

Incorpora al sistema de indicadores de resultados del plan **indicadores que midan los logros en materia de igualdad**

2.

Diseña indicadores **coherentes con otros marcos, ajustados a cada objetivo** y a las líneas de trabajo

3.

Incluye **contenidos variados** en la definición de indicadores

4.

Contempla la elaboración de un **informe de evaluación final** y de informes intermedios, si fuera necesario

5.

Favorece la **participación de mujeres y hombres** en el seguimiento y evaluación

1. Incorpora al sistema de indicadores de resultados del plan **indicadores que midan los logros en materia de igualdad**

La evaluación es el momento en el que replanificar y analizar los factores que contribuirán o no al éxito de los objetivos marcados. Permite verificar resultado e impactos, reorientar actuaciones, identificar aprendizajes o visibilizar palancas de avance o retroceso.

El sistema de indicadores que permita la evaluación anual de los resultados de la política implementada debe incluir **indicadores que midan los avances en materia de igualdad**. Este sistema ha de garantizarla reconstrucción de la idoneidad de la estrategia y las medidas desarrolladas.

2. Diseña indicadores **coherentes con otros marcos, ajustados a cada objetivo** y a las líneas de trabajo

Los indicadores que se generen deben mantener **coherencia** con los indicadores de igualdad establecidos para el seguimiento de la ejecución del programa de gobierno (cuando existe), con los indicadores del Plan de Igualdad de la institución o con los Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad aprobados por la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, entre otros.

Los distintos objetivos y líneas generales de acción debieran contar con indicadores de seguimiento en materia de igualdad y, si fuera necesario, también aquellas acciones específicas que se consideren relevantes.



Algunas recomendaciones básicas de consulta (pueden existir otras a tu alcance):

- [Índice de igualdad de género. EUSTAT](#)

Es un indicador sintético que resume las desigualdades que todavía existen entre hombres y mujeres en una serie de aspectos relevantes que afectan a su bienestar y a su desarrollo personal.

Se elabora empleando la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), así como la información facilitada por dicha institución sobre el conjunto de los 27 países que actualmente forman parte de la Unión Europea. La aplicación de esta metodología permite, por tanto, comparar los avances en igualdad de género en la C.A. de Euskadi con la referencia que ofrecen los países de la Unión Europea.

En su composición figuran 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones, que se dividen a su vez en 14 subdimensiones.

3. Incluye **contenidos variados** en la definición de indicadores

Es importante recoger información tanto cuantitativa como cualitativa que ayude a concretar y a matizar los resultados, los avances, las dificultades, etc. Esta información debe estar desagregada en función del sexo.

Los **marcos de evaluación serán variados** en función del tipo de plan. Se puede recoger información sobre: los beneficios obtenidos para mujeres y hombres, la disminución de la brecha de género, la participación de las personas beneficiarias, la representación equilibrada en los grupos generados, el acceso a los recursos, la adecuación de la planificación a las limitaciones y necesidades de cada sexo, las mejoras identificadas, los elementos que han limitado el alcance de los objetivos de igualdad, avances en las condiciones de vida de las mujeres, disminución de desigualdades, cambios en las relaciones de poder, empoderamiento de las mujeres, etc.

4. Contempla la elaboración de un **informe de evaluación final** y de informes intermedios, si fuera necesario

Los planes contemplan **evaluaciones finales** de su grado de cumplimiento y, en algunos casos, informes intermedios. En ellos deberá recogerse claramente la información pertinente en cuanto al análisis de la igualdad.

Es importante incluir efectos e impactos diferenciados por sexo y recomendaciones para reajustar aquellas acciones y medidas que requieran de mejoras.

5. Favorece la **participación de mujeres y hombres** en el seguimiento y evaluación

Igual que en fases anteriores, es necesario asegurar la **participación equilibrada de mujeres y hombres**, contar con la voz de mujeres expertas, hacer partícipes a quienes han estado en fases anteriores, etc. En cuanto a la participación, es importante tener en cuenta tanto la cuantitativa, la presencia numérica equilibrada como la simbólica, la autoridad y el lugar que se da a la voz de las mujeres.



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO