Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Red Española de Reservas de la Biosfera

Programa MaB 1971-2021

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RED ESPAÑOLA DE RESERVAS DE LA BIOSFERA

CONSEJO DE GESTORES DE LA RED ESPAÑOLA DE RESERVAS DE LA BIOSFERA
Coordinación: Secretaría del Comité Español del Programa MaB (OAPN)

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

ORGANISMO AUTÓNOMO PARQUES NACIONALES

Créditos

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RED ESPAÑOLA DE RESERVAS DE LA BIOSFERA.

Elaborado por el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género del Consejo de Gestores de la Red Española de Reservas de la Biosfera (OAPN)

Coordinación técnica:
Beltrán Díaz, Natalia. Secretaría del Comité Español del Programa MaB (OAPN)
Alcubilla Hernando, Rosa. Consultora externa experta en proyectos de Igualdad de Género

Araújo Cabello, Rosa María. Reserva de la Biosfera La Siberia
Barber Rosado, Juana. Reserva de la Biosfera Montseny
Castro Nicolás, Natalia. Reserva de la Biosfera Valles de Omaña y Luna
Delgado Notivoli, Alicia. Apoyo a la Secretaría del Comité Español del Programa MaB (Tragsatec)
García Martínez, Tamara. Reserva de la Biosfera Valles de Leza, Jubera, Cidacos y Alhama
Gómez Urizarna, Susana. Reserva de la Biosfera Valles de Leza, Jubera, Cidacos y Alhama
Martín Arrocha, José Blasco. Reserva de la Biosfera La Palma
Martín López, Carmen. Reserva de la Biosfera Monfragüe
Martínez Suárez, Daniel. Apoyo a la Secretaría del Comité Español del Programa MaB (Tragsatec)
Merchán Macías, María del Carmen. Reserva de la Biosfera Sierra de las Nieves
Moralo Rodríguez, María José. Reserva de la Biosfera Tajo-Tejo Internacional
Pérez Candelario, Yurena. Reserva de la Biosfera El Hierro
Rodríguez Fernández, Benedicta. Reserva de la Biosfera Alto Bernesga y Reserva de la Biosfera Los Argüellos
Suárez Corral, Iria. Reserva de la Biosfera Mariñas Coruñesas e Terras do Mandeo

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 1

II. EL CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA RED ESPAÑOLA DE RESERVAS DE LA BIOSFERA 3

A. IMPORTANCIA DE LAS MUJERES EN LAS RESERVAS DE LA BIOSFERA 3

B. NORMATIVA, DECLARACIONES Y ENCUENTROS INTERNACIONALES 4

C. DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA MAB 7

D. NORMATIVA NACIONAL 8

E. NORMATIVA AUTONÓMICA 8

III. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE ESTE DOCUMENTO 9

IV. OBJETIVO 9

V. DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RESERVAS DE LA BIOSFERA 10

1. RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO 12

2. MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN. PRIORIZAR Y PLANIFICAR 15

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 20

VI. REFERENCIAS, ENLACES, BIBLIOGRAFÍA, BIBLIOGRAFÍA WEB 28

ANEXOS 33

ANEXO 1: GLOSARIO 33

ANEXO 2: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO 43

ANEXO 3: INICIATIVAS DE EMPRENDIMIENTO FEMENINO 45

ANEXO 4: NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE IGUALDAD 47

ANEXO 5: NORMATIVA NACIONAL SOBRE IGUALDAD 49

ANEXO 6: NORMATIVA AUTONÓMICA SOBRE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO 51

ANEXO 7: GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE. ANÁLISIS DAFO DE IGUALDAD DE GÉNERO 55

ANEXO 8: MATERIAL PARA TRABAJAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS 56

ANEXO 9: GUÍAS PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y UN LENGUAJE INCLUSIVO 60

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género no sólo es una cuestión de justicia social, que trae beneficios a toda la humanidad, sino que es imprescindible para el desarrollo sostenible. Para que el avance sea real y se logre un mundo igualitario, se requiere un esfuerzo colectivo. Actualmente las desigualdades, el racismo y la violencia continúan.

Cerrar las brechas de género es un compromiso de derechos humanos, una cuestión de eficiencia y competitividad. Kofi Annan (1938-2018), ex secretario general de las Naciones Unidas, afirmó "*La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno*".

En **2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),** que marcan la agenda de desarrollo y derechos humanos para el 2030. El ODS 5 *Igualdad de Género* promueve la igualdad entre los géneros empoderando a las mujeres y niñas. Garantiza la igualdad de oportunidades y reduce la desigualdad de resultados, eliminando leyes, políticas y prácticas discriminatorias. Recoge las demandas de diferentes grupos que pedían un Objetivo independiente de género junto a la transversalización de este enfoque en todas las metas. La Agenda 2030 es muy clara, sin mujeres no hay desarrollo.

Incorporando de manera transversal el enfoque de género en los ODS se contribuye, no solo al cumplimiento del ODS 5 sino también al:

- **ODS 3** *Salud: garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva*.

- **ODS 4** *Educación de calidad: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas*.

- **ODS 8** *Trabajo decente y crecimiento económico: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas*.

- **ODS 6** *Agua y Saneamiento: lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todas las personas*

- **ODS 10** *Reducir Inequidades: reducir la desigualdad en y entre los países*.

⇒ **ODS 16** *Paz, Justicia e instituciones fuertes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia a todas las personas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles*.

⇒ **ODS 17** *Alianzas para los objetivos: fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible*.

Estos compromisos y retos también los comparte la **Red Española de Reservas de la Biosfera (RERB)**. El Consejo de Gestoras y Gestores de las Reservas de la Biosfera consideró en su reunión anual de 2019 la necesidad de contar con un Plan de Igualdad de Género y con pautas para su consecución.

Otra de las acciones significativas realizada en el marco del Programa MaB a nivel nacional fue el acuerdo de su denominación como Programa Persona y Biosfera, en lugar de la denominación tradicional de la UNESCO, entendiendo que esta última precisa de un cambio en favor de la igualdad.

La RERB participa en diversas redes regionales y temáticas dentro del Programa MaB, entre ellas la Red de Comités Nacionales y Puntos Focales y Reservas de Biosfera de Iberoamérica y El Caribe (IberoMaB).

En noviembre de 2019 se celebró en el Centro de Formación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en La Antigua (Guatemala) el Seminario IberoMaB "Hoja de ruta para la Igualdad de Género en las Reservas de Biosfera de IberoMaB: Diagnóstico, transversalidad y desarrollo de capacidades de actuación". Dos **conclusiones de este encuentro** fueron:

- "*Es preciso conseguir que al hablar de desarrollo sostenible se entienda que el mismo se asienta en un enfoque de género como uno de los principios fundamentales"*.
- "*Es preciso promover la reflexión sobre la participación de la mujer en las Reservas de la Biosfera, en especial en atención a su papel económico, social, cultural, de conservación e identidad"*.

Entre las **acciones** propuestas en las conclusiones de este seminario figuran:

- "*Crear un **documento o plan integral de equidad de género que sirva como guía basepara toda la Red**, que sea aplicable e incluya indicadores para impulsar un proceso de acompañamiento, atención, orientación y reflexión y que pueda ser aplicado a la idiosincrasia de cada Reserva de la Biosfera*".
- "***Elaborar una guía metodológica con perspectiva de género para la evaluación técnica de dicho enfoque en las Reservas de Biosfera** (tomando los ejemplos existentes en España y Honduras), que incluya recomendaciones sobre la necesidad ylas vías para incluirlo en todas sus acciones*".

En el campo de la política de igualdad de oportunidades se usan conceptos fundamentales, palabras clave. En el *Anexo 1*. *Glosario* se ofrece una extensa recopilación de términosrelacionados con el enfoque de igualdad de género.

Además, en el *Anexo 2. Igualdad y Equidad de género* se profundiza expresamente en las diferencias entre los términos igualdad y equidad de género.

Este documento aporta pautas que pueden adaptarse a cada una de las Reservas de la Biosfera españolas **y** responde a la solicitud del Consejo de Gestoras y Gestores de establecer unas directrices básicas en materia de igualdad de género, como precondición indispensable en el camino del desarrollo sostenible.

II. El contexto de la igualdad de Género para la Red Española de Reservas de la Biosfera

A. Importancia de las mujeres en las reservas de la biosfera

La implicación y participación de los habitantes de los territorios son características fundamentales de las reservas de la biosfera. En este aspecto particular resulta evidente la relevancia de la participación de las mujeres en procesos de dinamización social, de asociacionismo y en acciones de emprendimiento. Asimismo, destaca su consideración como elementos de soporte en el tejido social del territorio, por su gran capacidad de interconexión y de establecimiento de espacios de comunicación entre las personas que habitan en las reservas de la biosfera, visitantes y otros agentes externos.

Los problemas más acuciantes de algunas de las reservas españolas son la despoblación, el envejecimiento y el paro, por eso es preciso crear empleo para fijar y atraer población. La perspectiva de género es necesaria para abordar, entre otros, estos retos, incluyéndola de forma transversal y concretándola mediante objetivos, acciones e indicadores de seguimiento que resulten oportunos en cada caso.

En las reservas destaca asimismo una especial relación de la población con la naturaleza. Habitantes y medio ambiente tratan de integrarse armónicamente. Cada reserva es diferente y mientras que en algunas predomina la población rural, en otras también hay población urbana. Por ello, las mujeres que habitan estos espacios son diversas, pero en cualquiera de las casuísticas existentes, las mujeres tienen un papel importante como motor para la innovación, el autoempleo y la diversificación económica.

Existen numerosas iniciativas de emprendimiento femenino en las RB españolas, muchas de ellas se recogen en el Catálogo abierto de experiencias demostrativas de la Red Española de Reservas de la Biosfera, específicamente seleccionando en el buscador la Categoría “Género”.

En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Cumbre de Río 1992, se afirmó que el medio rural es "multifuncional", no sólo se mueve por el cometido agrario, sino que tiene también otras funciones que afectan a su desarrollo. Su alternativa económica va más allá de lo agrícola, que además cada vez necesita menos capital humano al contar con la agricultura inteligente. Por ello, los territorios rurales, y las poblaciones rurales de las reservas, han diversificado sus actividades económicas, abriéndose a nuevas iniciativas tecnológicas, artísticas, turísticas, sanitarias, ecológicas o culturales, entre otras. Se lucha también así contra el aislamiento y la exclusión, especialmente en los territorios "vaciados".

Las reservas de la biosfera tienen enormes potencialidades y oportunidades en esta "nueva ruralidad", siendo la mujer una pieza clave para reactivar el territorio. Sobre el papel de la mujer en esta nueva ruralidad, en el artículo de la *Revista Punto Género 2011* titulado *La emergencia de género en la nueva ruralidad*, de Carmen Osorio, se señala la necesidad de impulsar a las mujeres como agentes de cambio, indicando que para ello es necesario tener acceso a información y capacitación. Es importante relacionarse con otras personas, empoderarse y desarrollar habilidades de toma de decisiones, ocupar espacios públicos y mejorar las condiciones económicas.

Aunque no todas las reservas de la biosfera tienen un carácter rural, las Asociaciones y Federaciones de Mujeres Rurales ayudan a visibilizar y empoderar a las mujeres, a la vez que las apoyan en su emprendimiento y autonomía. En particular y, atendiendo al contexto de parte de las Reservas de la Biosfera en España, hay que reconocer el papel decisivo de las mujeres que habitan estos territorios en el desarrollo rural. Naciones Unidas estableció el **15 de octubre como Día Internacional de las Mujeres Rurales**, para reconocer su **papel decisivo el desarrollo rural, la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza**.

Existen muchos grupos y asociaciones de mujeres que trabajan temáticas ambientales y de género, realizando aportes de gran valía en su entorno. En el *Anexo 3 Iniciativas de emprendimiento femenino* se han recogido algunas de estas experiencias y organizaciones.

B. Normativa, declaraciones y encuentros internacionales

El Derecho Internacional prohíbe la discriminación por razón de sexo.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**, de 10 de diciembre de **1948**, Asamblea General de las Naciones Unidas, en su artículo 1, establece: "*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*".

En la **Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU**, celebrada en **México en 1975**, se exhortó a los gobiernos a crear las bases de una participación igualitaria de las mujeres en la política. La **Segunda Conferencia Mundial** tuvo lugar en Copenhague en 1980, la **Tercera** en Nairobi en 1985. En la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer,** celebrada en Beijing en 1995, se impulsaron la igualdad y el empoderamiento. Se firmó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, abordando la situación de las mujeres y estableciendo dos estrategias fundamentales para alcanzar la igualdad: la integración de la transversalidad de género y el empoderamiento. Se destacó que "*La mujer tiene conocimientos especiales de los vínculos ecológicos y de la ordenación de los ecosistemas frágiles […] su función es fundamental para la promoción del desarrollo sostenible, como lo es su preocupación por la calidad y el carácter sostenible de la vida para las generaciones actuales y futuras*".

En el **Convenio de Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica (CDB) de 1992, Río de Janeiro,** se reconoce el papel de las mujeres en las áreas protegidas a escala mundial y se destaca su importancia en la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica. "*Las mujeres juegan un papel vital en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica […] y es necesaria su completa participación en la formulación y ejecución de políticas para su conservación*".

En **2010**, l**a Secretaría del Convenio sobre Diversidad Biológica** insistió en que las políticas han de contribuir a la igualdad. "*La responsabilidad de cualquier iniciativa de conservación de la biodiversidad consiste en garantizar que el desarrollo e implementación de políticas nacionales e internacionales de conservación, que contribuyan a la igualdad, por medio de la creación de posibilidades y beneficios equitativos tanto para las mujeres como para los hombres*".

La Conferencia de las Partes en el Convenio sobre Diversidad Biológica adoptó, ya en 2008, el **Plan de Acción sobre Género** en el marco del Convenio, para alinearlo con el **Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020** y sus Metas de Aichi. El Plan marca cuatro objetivos estratégicos para integrar las consideraciones de género en la aplicación del Convenio:

- Integrar una perspectiva de género.
- Promover la igualdad de género.
- Demostrar los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género.
- Aumentar la eficacia de la labor que se realiza para aplicar el Convenio.

Las acciones identificadas en este Plan comprenden cuatro esferas de trabajo:

- **Esfera de políticas**: creación de un marco de políticas que pueda proporcionar el mandato, el apoyo político y los recursos necesarios para asegurar la incorporación de consideraciones de género en la aplicación del Convenio.
- Esfera de organización: igualdad de género en la dotación de personal, la capacidad institucional, la formación del personal, la rendición de cuentas y las correspondientes políticas de igualdad de oportunidades.
- Esfera de realización: incorporación de consideraciones de género a la aplicación del Convenio y el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020.
- Esfera de circunscripción: movilización agentes asociados y aprovechamiento de esfuerzos existentes, de las mejores prácticas y de las lecciones aprendidas.

La Conferencia Río+20, junio de 2012, **Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible,** se enfoca en la erradicación de la pobreza como requisito previo para el desarrollo sostenible e igualitario y establece una agenda internacional que desgrana los objetivos de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030: **la Agenda 2030**. Ésta gira en torno a cinco ejes centrales: planeta, personas, prosperidad, paz y alianzas. Pretende ampliar los **Objetivos de Desarrollo del Milenio** (ocho propósitos de desarrollo humano fijados en el año 2000, que los 189 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para el año 2015) y alcanzar aquellos que no se cumplieron. La consecución de estos objetivos no es vinculante.

El ODS 5, *Igualdad de género*, quiere lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a mujeres y niñas, un derecho humano fundamental para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Lograr este Objetivo 5 requiere adoptar medidas urgentes tanto en la esfera pública como privada.

El **Fondo Monetario Internacional (FMI)** indicaba en su **informe mundial de 2018** que se tardaría más de 100 años en cerrar la brecha de género. Afirmaba que cuando se empodera a una mujer se reduce la pobreza y se promueve el desarrollo sostenible.

En el Simposio celebrado en la Universidad del Norte, en 2018 en Colombia, "**Mujer y Biodiversidad. Una estrecha relación con la vida**", se proclamaba la particular relación y comprensión de ser mujer y la perspectiva política que abre una visión feminista en la cuestión de la naturaleza, el desarrollo sostenible y la resiliencia.

El Capítulo "El Gran Cierre: disección de los efectos económicos", perteneciente al Informe de Previsiones Económicas Globales del FMI del 2020 y 2021, concluye que la pandemia de la COVID-19 afectó más a las mujeres a nivel económico y social, y se requiere una política específica de intervención para evitar efectos duraderos en las desigualdades y oportunidades de empleo.

Las desigualdades no han desaparecido, a pesar de la legislación. El **Informe de 2017 de la OCDE "*Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba*"** afirma que ningún país del mundo ha conseguido todavía la igualdad de género.

En el *Anexo 4. Normativa internacional* sobre igualdad, se amplían las referencias a legislación internacional y se explican, de forma detallada, otras normativas que promueven la igualdad y enfrentan el fenómeno de la discriminación.

C. Documentos Estratégicos del Programa MaB

La Estrategia de Sevilla y el Marco Estatutario de la Red Mundial son documentos generados en la Conferencia de Sevilla en **1995**, durante el **II Encuentro Mundial de Reservas de la Biosfera**. Definen las directrices de las reservas y reformulan sus objetivos y fines, para alcanzar así un equilibrio duradero entre la diversidad biológica, el desarrollo económico y el patrimonio cultural.

El **Plan de Acción de Madrid** fue aprobado durante el III Congreso Mundial de Reservas de Biosfera, celebrado en el **2008**. Dio un nuevo impulso al programa para el periodo 2008-2013, permitiendo la adaptación de las reservas a problemas como el calentamiento climático y fomentando la creación de reservas transfronterizas o, incluso, transcontinentales. Este plan estableció objetivos y acciones que subrayaban la necesidad de utilizar las reservas de biosfera como lugares de demostración para ofrecer respuestas eficaces a los nuevos retos, como la pérdida de los conocimientos tradicionales y la diversidad cultural, la demografía, la pérdida de tierras cultivables, el cambio climático, la biodiversidad y el desarrollo sostenible.

El Plan de Acción de Lima 2016-2025 y la Declaración de Lima son el resultado del **IV Congreso Mundial de Reservas de Biosfera,** celebrado en **2016** en Lima, Perú. Además de reforzar las sinergias con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París sobre el cambio climático, se propuso impulsar la participación de la juventud y de las comunidades indígenas, promover una mayor interacción con las estructuras locales de gobierno, e intensificar la colaboración con el sector privado y con instituciones científicas.

El **Plan de Acción de Ordesa-Viñamala 2017-2025,** y la **Declaración de Ordesa-Viñamala**, fueron elaborados en el II Congreso Español de Reservas de la Biosfera celebrado en el **2017 en la Reserva de Biosfera de Ordesa-Viñamala, provincia de Huesca, Aragón.** Estos documentos fueron trabajados mediante un proceso participativo y con el principal objetivo de adaptar el Plan de Acción de Lima a la situación concreta de las reservas de la Red Española de Reservas de la Biosfera.

Dentro del Objetivo 1 (*Reconocimiento de las Reservas de la Biosfera como modelos que contribuyen a la implementación de Objetivos de Desarrollo Sostenible y de Acuerdos Multilaterales Ambientales*), en el apartado de Articulación, en el punto A1.1.2 se hace una mención expresa a la igualdad: "*Valorar el impacto alcanzado por el conjunto de la RERB en el cumplimiento de los ODS, especialmente de: Energía asequible y no contaminante; Ciudades y comunidades sostenibles; Producción y consumo responsables; Acción por el clima; Vida submarina; Vida de ecosistemas terrestres; **Igualdad de género**; Salud y bienestar*".

D. Normativa nacional

La **Constitución Española** en su **artículo 14** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007,** establece medidas a favor de la paridad, la no discriminación por sexo, la igualdad de oportunidades, contra la violencia de género y en pro de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La **Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias (BOE de 5 de octubre de 2011),** resuelve la situación de desigualdad e invisibilización del trabajo de la mujer rural en el sector agrario y las consecuencias negativas que de ella se derivan.

Otros textos normativos nacionales en materia de igualdad pueden consultarse en el *Anexo 5. Normativa nacional sobre igualdad.*

E. Normativa autonómica

Las diferentes Comunidades Autónomas han desarrollado leyes en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género**.** Una recopilación de esta normativa puede consultarse en el *Anexo 6. Normativa autonómica sobre igualdad y violencia de género*.

III. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE ESTE DOCUMENTO

La redacción de esta guía ha incorporado el siguiente proceso participativo:

1/ Redacción de un borrador por la Secretaría del Comité Español del Programa MaB.

2/ Conformación de un Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género integrado por personas designadas por las gestoras y los gestores de las reservas de la biosfera.

3/ Distribución del borrador entre las personas integrantes del Grupo de Trabajo y trabajo conjunto mediante una serie de reuniones virtuales con el objetivo de recabar sus aportaciones (sugerencias de modificación, introducción de nuevos elementos, supresiones, cuestiones de forma, etc.).

Al solicitar la opinión de las personas que gestionan las reservas de la biosfera, se les ha considerado portavoces de los territorios en los que desempeñan su labor.

4/ Circulación del borrador consensuado por el Grupo de Trabajo entre las Gestoras y Gestores de las Reservas de la Biosfera y entre los miembros del Consejo Científico del Comité Español del Programa MaB, para su consideración.

5/ Elaboración de los cambios, correcciones y sugerencias recibidos y cierre del documento definitivo, que posteriormente se trasladará al Comité Español del Programa MaB para su adopción si procede.

IV. OBJETIVO

El Objetivo General de este documento es generar una herramienta útil para las personas responsables de la gestión de las reservas de la biosfera a la hora de elaborar sus planes de igualdad y promover la transversalidad de la perspectiva de género, integrándola en los planes de acción y en la gestión ordinaria de cada reserva de la biosfera.

Para alcanzar este objetivo se desarrollarán acciones orientadas a:

- Diagnosticar el estado de la igualdad de género en las Reservas de la Biosfera de la Red Española.

- Identificar las principales brechas de inequidad y sus problemáticas asociadas.

- Diseñar medidas afirmativas para la superación de las desigualdades detectadas.

- Visibilizar las discriminaciones en todos los ámbitos en que se estén produciendo, desde los más leves micromachismos hasta las diferentes violencias en todas sus formas.

- Sensibilizar a las poblaciones de las Reservas de Biosfera Españolas sobre todas las formas de desigualdad de género, tanto las implícitas como las explícitas.

- Promover un cambio en las relaciones de género imperantes, hacia una consideración igualitaria de mujeres y hombres en cuanto a:

  - Respeto
  - Derechos
  - Deberes
  - Oportunidades
  - Reconocimiento
  - Pertinencia cultural (respeto y pluralismo)

- Empoderamiento personal y comunitario de las mujeres.

- Visibilizar la aportación social y económica de las mujeres, en especial en los trabajos domésticos, los cuidados y la preservación de la tradición cultural y productiva, de los valores naturales y el papel específico de las mujeres en relación a la Reserva de Biosfera.

- Combatir el uso sexista y androcéntrico del lenguaje y las imágenes.

- Potenciar mecanismos encaminados a la transformación sectorial de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

- Promover la transversalidad de la perspectiva de género integrándola en las políticas, planes y programas, en todos los niveles y etapas.

V. DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RESERVAS DE LA BIOSFERA

La definición del **Plan de Igualdad** aparece en el artículo 46 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** que lo define como el conjunto ordenado de objetivos y medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres, con el objetivo de eliminar las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. Las medidas se toman después de realizar un diagnóstico de la situación.

Las actuaciones que se proponen se encaminan a favorecer la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, y a propiciar un modelo de ciudadanía más igualitario, basado en el respeto y la equidad. El punto de partida es que existen desigualdades porque a hombres y mujeres se les han adjudicado papeles diferentes en la sociedad, por ello el principal criterio es aplicar la perspectiva de género a todo el trabajo que se realice. Es decir, analizar, hacer visibles y actuar sobre las causas de la diferencia de roles, sus consecuencias, y construir una nueva cultura al tiempo que se abordan los problemas e injusticias encontradas. Al realizarlos se debe buscar la colaboración entre todas las partes implicadas.

El pleno cumplimiento de los 17 ODS no se alcanzará si la igualdad de género no está presente de manera explícita y transversal.

Se debe trabajar para que los Planes pasen de ser declarativos a efectivos, que no sólo sean una mera declaración de intereses.

Tal y como se manifiesta en el **Plan de Igualdad de Género y Desarrollo Rural Sostenible de la Reserva de la Biosfera del Montseny** es necesario que el plan cuente conla población en todas sus fases, que se busque la colaboración de líderes naturales decada pueblo y que no parezca una imposición de la Administración. Hay que destacar que, como consecuencia de la puesta en práctica de este Plan de Igualdad, se promovió la implicación y la participación de la sociedad, así nació la asociación de mujeres “Arremangades”, fruto de los trabajos y talleres que se impartieron.

En él aparecen cuestiones tan importantes como actividades y uso de tiempo, calidad de vida, o conceptos clave de ecodependencia e interdependencia. Además se incorporan unos cuestionarios que pueden servir de ejemplo para trabajar en otros territorios designados Reserva de la Biosfera.

Atendiendo al caso del Plan de Igualdad del Montseny, **todo plan** debe ser:

- **Colectivo-Integral**: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de lasmujeres sino en toda la población.
- **Transversal**: debe estar presente en todas las áreas.
- **Dinámico**: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente**: el objetivo final, la igualdad real, se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible**: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal**: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Se elabora el Plan de Igualdad definiendo objetivos, acciones, responsables, calendario de trabajo, recursos, así como el sistema para su revisión, seguimiento, evaluación y control (indicadores).

Es conveniente que se compartan los diferentes Planes de Igualdad de cada reserva de biosfera, una vez que vayan elaborándose, para fomentar sinergias y alianzas que faciliten en gran medida los avances.

De acuerdo con la información analizada, las **FASES para la elaboración de Planes de Igualdad** serán:

1- Recopilación de información y elaboración de un diagnóstico participativo: Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)

2- Medidas y plan de acción. Priorizar y planificar: Análisis CAME (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar)

3- Seguimiento y evaluación del impacto de género: Selección de indicadores

1. RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Para la elaboración del Plan primero se recopila toda la información disponible en relación a la Igualdad de Género. Se realizan la recogida y el análisis de datos cuantitativos desagregados, al menos por sexo, edad, nivel de estudios y nivel de renta.

Se recogen datos concretos y exactos sobre: características de la reserva yestructura organizativa, características de la población, condiciones de trabajo, situación social, lenguaje utilizado en los documentos internos y en las campañas de promocióndel territorio, participación de las mujeres en la toma de decisiones, violencia de género o reparto en los usos del tiempo, entre otros.

Puede consultarse información relativa al lenguaje y la comunicación igualitaria en el Anexo 9. *Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo*.

A partir de estos datos se realiza un diagnóstico, un análisis de la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la reserva de biosfera en relación a las condiciones sociales y laborales, en el que se reflejan, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes.

El informe tiene como objetivo detectar las discriminaciones por razón de género e indicar cuáles son los aspectos que deben mejorarse, con el fin de corregir las

posibles desigualdades que existan. Asimismo, detectará cuáles son los factores favorables identificados y que pueden resultar de utilidad en el logro de los objetivos del Plan de Igualdad de la RB.

Al realizar el diagnóstico se detectan aquellas áreas o materias en las que es más necesario implantar medidas de igualdad y se establecen las metas a alcanzar. Se percibe qué factores del contexto (físico, político, histórico, cultural, etc.) pueden estar influyendo de forma significativa en los estereotipos sociales sobre mujeres y hombres. Se averigua en qué medida hay factores estructurales, ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen en los roles de mujeres y hombres en ese territorio concreto.

Para que el diagnóstico tenga éxito y los datos sean interpretados de forma correcta, la población debe participar en su realización, esto permitirá incluir su opinión y su percepción de la situación. Un método participativo para el diagnóstico supone ventajas añadidas porque ningún proceso de desarrollo es más exitoso que aquél que se inicia desde la información y con el consenso de todas las personas implicadas.

Algunas técnicas e instrumentos de recogida de datos son: entrevistas en profundidad, cuestionarios, grupos focales, solicitud de datos y documentación necesaria. En ocasiones se opta por la técnica de la entrevista individual o grupal para conseguir datos significativos pero no necesariamente representativos. Para hacerlo de una forma más visible, se recomienda reflejar los datos en tablas y en gráficos. Es importante que en la elaboración del diagnóstico participe alguna persona especializada en materia de Igualdad de Género para asegurar un adecuado análisis de la información desde la óptica de la igualdad.

Entre las técnicas más utilizadas para la realización de diagnósticos participativos destaca el uso de matrices DAFO, cuyo planteamiento se explica en el apartado siguiente.

La realidad no es estática y, en consecuencia, un diagnóstico es tan sólo un punto de partida en un momento determinado. El Plan resultante ha de tener en cuenta los cambios que se produzcan y, por tanto, hay que prever que el diagnóstico deberá ser actualizado de forma permanente.

Como se puede leer en el Plan de Igualdad de Género de la RB del Montseny, el diagnóstico participativo es "*un estudio que comprende el análisis participado de la situación de igualdad de género en relación a la ruralidad y el desarrollo sostenible (carencias, necesidades, potencialidades y expectativas)*". Su objetivo es poner en marcha un proceso para "*Promover en este territorio la igualdad de trato y de oportunidades sin prejuicio de género. Contribuir al empoderamiento de las mujeres rurales [del Montseny] y poner en valor sus saberes y experiencias*".

ANÁLISIS DAFO

El Análisis **DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)** es una **herramienta de diagnóstico** idónea. Analiza tanto la situación interna (debilidades y fortalezas) como la externa (amenazas y oportunidades). Ofrece una imagen estática de la situación en el momento en el que se realiza, por ello hay que reformularlo cada cierto tiempo, especialmente cuando se producen cambios en el entorno y/o en la propia organización.

Puede ocurrir que una misma idea aparezca en más de un apartado, puesto que si para algunas personas puede ser amenaza, para otras puede ser oportunidad.

Ejemplos de debilidades que pueden encontrarse son: falta de interés por la igualdad, envejecimiento femenino, trabajo no reconocido de la mujer, jóvenes desmotivadas, falta de formación, escasa motivación emprendedora, perpetuación del sistema patriarcal, falta de conocimiento sobre el manejo de las tecnologías y abandono temprano del interés por la formación.

Situaciones de amenaza pueden ser: dependencia familiar y económica, despoblamiento, burocracia excesiva, falta de percepción de la desigualdad, economía sumergida, e infravaloración del aporte femenino al medio.

Las fortalezas son atributos positivos o recursos internos con los que se cuenta para alcanzar el objetivo. Son factores que se pueden controlar y que son una ventaja competitiva.

Entre las fortalezas se encuentran: mujeres participativas, difusoras del patrimonio y tradiciones y conocedoras de prácticas sostenibles, asociacionismo entre mujeres de todas las edades, conocimiento de tareas artesanales y agrícolas, turismo de naturaleza y arte, vida saludable y sin el estrés, vuelta a la naturaleza y a la vida sencilla.

Las oportunidades, al contrario, son variables externas, que pueden influir de manera positiva si se es capaz de capitalizarlas, observando el entorno, viendo las posibilidades. A veces se mezclan o confunden las fortalezas y las oportunidades, para ello se debe analizar si los factores que las determinan son internos o externos, los internos son fortalezas y los externos oportunidades.

Entre las oportunidades aparecen: nuevos yacimientos de empleo, cambios de necesidades, posibilidad de acceso a recursos económicos públicos y privados, mujeres empoderadas, interés por el turismo de naturaleza o asociado al patrimonio cultural, mejoras de las comunicaciones para los desplazamientos, formación femenina en recursos naturales y empleabilidad.

Es necesaria la participación de las mujeres de la reserva para conocer con exactitud sus necesidades y determinar a partir de ellas las acciones a realizar. Conviene

recoger las inquietudes de mujeres de todas las edades, teniendo en cuenta su realidad, sus conocimientos y sus expectativas.

En el Anexo 7. *Ejemplos de aplicación de análisis DAFO de Igualdad de Género en el medio rural* se incluyen algunos ejemplos de análisis de necesidades mediante la aplicación de técnicas DAFO de Igualdad de Género.

2. MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN. PRIORIZAR Y PLANIFICAR

Para esta fase puede resultar de utilidad el análisis complementario **CAME (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar)** por ser una herramienta muy práctica que canaliza y asienta los resultados del DAFO transformándolos en líneas estratégicas de acción del Plan.

Consiste en: **C**orregir las **D**ebilidades/ **A**frontar las **A**menazas/ **M**antener las **F**ortalezas/ **E**xplotar nuevas **O**portunidades. Con ella determinamos cuáles son las ventajas competitivas y cuál es la estrategia más conveniente a partir de la realidad del entorno.

Entre las **necesidades** que podrían identificarse están: formación en igualdad de género, empoderamiento y participación con enfoque de género, asesoramiento y apoyo técnico a acciones de emprendimiento, asistencia tecnológica a empresas de mujeres para la comercialización y venta online de productos, creación de redes de mujeres, dotación de locales, equipamientos, recursos y servicios públicos destinados a la mujer para su participación y el desarrollo de su actividad, conocimiento de nuevos yacimientos de empleo, formación en agroecología, la **sensibilización y formación al personal masculino en su implicación en las tareas de cuidado**s y demás trabajos “no productivos” o la **creación de recursos que permitan atender esas necesidades de cuidado** (guarderías, ludotecas o residencias).

Según las desigualdades o discriminaciones encontradas en el diagnóstico, se acuerda un plan de acción, donde aparecen las medidas y acciones enfocadas a la solución de los problemas de inequidad y de las desventajas detectadas. El plan debe identificar a las entidades o personas responsables de ejecutar cada una de las acciones, el calendario de aplicación de las medidas concretas y prioritarias, los recursos que se destinarán y la forma de recoger y evaluar los resultados.

Por cada acción que se apruebe, deberán responderse una serie de preguntas: ¿qué objetivos satisface?, ¿a quiénes va dirigida?, ¿quién va a ser responsable de su implantación?, ¿qué métodos y recursos materiales y económicos se van necesitar?, ¿cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?

Tras emplear este procedimiento y, de acuerdo con la naturaleza y realidades de las reservas de la biosfera españolas, se propone el siguiente objetivo general identificado para la RERB y para cada una de las reservas en materia de género: *Combatir las desigualdades y discriminaciones de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB*

Posteriormente, este Objetivo General se ha desglosado en varios objetivos específicos, para los cuales se han identificado distintas acciones a llevar a cabo, dentro del marco competencial de las RB y sus órganos de gestión. Todo ello ha sido recogido en la Tabla 1. POSIBLES OBJETIVOS A INCLUIR EN UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE UNA RESERVA DE LA BIOSFERA**.**

Tras establecer las acciones que se van a llevar a cabo llega el momento de la implantar el plan y de ejecutar las medidas establecidas.

Tabla 1. POSIBLES OBJETIVOS A INCLUIR EN UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE UNA RESERVA DE LA BIOSFERA

Objetivo General
Combatir las desigualdades y discriminaciones de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB

Objetivos Específicos	**Acciones**
1. Promover la transformación y el cambio ideológico en relación a los roles de género	1.1. Formar y sensibilizar en igualdad a la población de la RB para cuestionar actitudes, prácticas y valores y corregir creencias culturales. Realizar de modo participado un análisis y reflexión de factores culturales y de desigualdades "naturalizadas", para desactivar prejuicios
	1.2. Revisar, corregir y usar sistemáticamente lenguaje e imágenes de carácter inclusivo en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo de la RB
	1.3 Formar y sensibilizar al personal masculino en su implicación en el cuidado y atención de sus hijos e hijas desde el nacimiento, así como en el reparto del resto del trabajo "no productivo" y del cuidado.
2. Incorporar en todo el proceso de elaboración, implementación y seguimiento del plan una representación significativa del tejido femenino de las RB	2.1 Definir las asociaciones de mujeres o mujeres expertas y significativas dispuestas a esta participación
	2.2 Determinar una representación de ese colectivo
	2.3 Contar a lo largo de todo el proceso con un grupo de discusión/debate donde estén presentes estas observadoras locales, junto a los técnicos, representantes de la administración y otros agentes implicados
3. Visibilizar el papel fundamental de las mujeres en las RB y las situaciones de desigualdad y sus problemáticas asociadas	3.1. Desarrollo de acciones destinadas a destacar y divulgar la contribución de la mujer a la RB
	3.2. Realización, análisis y difusión de resultados de una encuesta de percepción sobre la aportación social, económica y cultural de la mujer en la RB
	3.3. Evaluación y difusión de resultados sobre de la situación en materia de igualdad laboral del equipo de gestión de la RB: distribución de géneros según clasificación profesional, retribuciones, etc.
	3.4. Seguimiento periódico de las acciones del objetivo específico 1.2

Objetivo General
Combatir las desigualdades y discriminaciones de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB

Objetivos Específicos	Acciones
4. Empoderamiento individual y comunitario para impulsar el crecimiento personal de la mujer y el desarrollo sostenible de los territorios	4.1. Impulsar y apoyar el asociacionismo entre mujeres y su participación en la sociedad civil y en los órganos de toma de decisiones
	4.2. Incluir como requisito para la concesión de uso de la marca de cada RB un informe/Plan de igualdad de la Empresa solicitante (en función del tamaño de la empresa)
	4.3. Organizar acciones formativas para impulsar el emprendimiento y el acceso al mundo laboral de las mujeres
	4.4. Fomento de la transmisión de conocimientos tradicionales sostenibles ligados a la actividad de las mujeres
5. Fomentar la mejora de las condiciones laborales de las mujeres	5.1. Favorecer la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que forman parte de los equipos de gestión de la RB, como germen de una aplicación que pueda trasladarse a otros ámbitos de la RB
	5.2. Realizar un estudio sobre los trabajos desarrollados por las mujeres, remunerados o no, en la RB
	5.3. Elaboración de un listado de servicios y necesidades dentro del territorio de la RB que faciliten la conciliación laboral y profesional e impulsar la creación de estos cuando sea necesario: Guarderias, ludotecas, centros de día, residencias
	5.4. Organizar acciones formativas destinadas al acceso y manejo de las mujeres de los medios digitales
	5.5. Establecer ayudas para la adquisición de los materiales que permiten el acceso telemático (ordenadores, tablets, teléfonos….) , asegurar una buena conectividad de red, y la creación de puntos específicos de acceso en espacios públicos.
	5.6. Realizar una revisión de la normativa laboral vigente, en materia de igualdad de género, para informar a las trabajadoras de los equipos técnicos de gestión y de la RB de la biosfera en general
	5.7. Realización y difusión de un estudio sobre el reparto en los usos del tiempo entre mujeres y hombres
6. Integración transversal de la perspectiva de género	6.1. Abordar la perspectiva de género de forma explícita en los Planes de Acción de la RB
Acción Transversal	

Objetivo General
Combatir las desigualdades y discriminaciones de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB

Objetivos Específicos	Acciones
Crear un Grupo de Trabajo de Género en cada RB para la implementación y seguimiento de las acciones destinadas a alcanzar la Igualdad de Género en el territorio	
Indicadores	
I.T.a. Grupo de Trabajo creado I.T.b. Número de acciones ejecutadas o seguidas por el Grupo de Trabajo	

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios, de forma que los resultados obtenidos en el seguimiento deben ser utilizados como fuente de información para la evaluación del plan de igualdad. Los planes son documentos vivos, y flexibles, por eso durante el seguimiento se pueden modificar los contenidos o corregir errores.

La valoración del **impacto de género** ha de ser una **actividad programada de reflexión** que se realiza mediante procedimientos sistemáticos de recolección, análisis de información, interpretación y comparación, para emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables, sobre actividades, productos, efectos, impactos, y recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.

La evaluación del impacto de las acciones requiere de la **participación de todas las personas** implicadas en la acción, para que puedan ser aplicables sus aprendizajes y puestos en práctica. La participación también es importante en esta fase, pues el hecho de **hacer una evaluación genera procesos de empoderamiento en la mujer y de sensibilización en el hombre**, llevándoles a ambos a tomar conciencia para no realizar, no aceptar y no legitimar acciones que perjudiquen al otro género.

En una memoria se recopilan detalladamente los datos e información recogidos. Se apuntan qué actividades se han realizado, el grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales, los recursos utilizados, el coste y el tiempo de la realización. Se hace un seguimiento y se efectúa la evaluación para reconducir las actividades, acotar los objetivos y ajustar el siguiente periodo de planificación.

Sugerencias para el seguimiento y la evaluación:

1- El sistema de seguimiento y evaluación debe diseñarse a la vez que se diseña el plan de igualdad.

2- Cada una de las medidas del plan de igualdad deberá tener definidos indicadores para su seguimiento ajustándose a sus objetivos.

3- El seguimiento se realiza paralelamente a la ejecución de las acciones.

4- Es fundamental disponer de toda la documentación generada desde la elaboración del diagnóstico de igualdad hasta la implantación y seguimiento de cada una de las medidas para una correcta evaluación del Plan.

5- Se recomienda elaborar, al menos, un informe de seguimiento anual que recoja lasconclusiones del análisis de la información recopilada.
6- Es aconsejable difundir los principales resultados del seguimiento entre la población del territorio donde se aplica el plan.
7- En el seguimiento y evaluación se requiere la participación de todas las personas implicadas. Siendo conveniente que, en el equipo de trabajo, participen las personas que tomaron parte en el diseño del Plan de Igualdad.

En el caso de que la implantación del Plan de Igualdad haya tenido éxito se pueden plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro, y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para volver a enfocar los objetivos y acciones planteadas o para definir nuevas estrategias y lograr así los objetivos planificados. La evaluación tiene que ser útil, permitiendo reafirmar medidas y acciones desarrolladas, corregirlas, y facilitar la toma de decisiones.

Con la evaluación se determinarán el impacto y el resultado del Plan. Por lo tanto, con la evaluación se pretende conseguir:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Analizar el desarrollo del proceso.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Como ejemplo de Planes de Igualdad se pueden consultar los Planes de Igualdad de Empresas regulados legalmente, para los que existen guías de aplicación. En el *Anexo 8: Material para trabajar la igualdad en las empresas,* se incluyen guías de buenas prácticas para integrar la igualdad de género, reales decretos que regulan los planes de igualdad, etc.

El Manual "Un Paso Más: Evaluación del Impacto de Género", publicado en la colección *Collecció Cooperacció* en colaboración con la Agencia Española de Cooperación al Desarrollo en 2018, ofrece herramientas para evaluar el impacto de un proyecto y habla de las relaciones de poder, desigualdad y jerarquías, propias de las relaciones de género. Puede resultar de utilidad para abordar este trabajo.

Indicadores de Evaluación de Género de las Reserva de la Biosfera

Los **Indicadores de Género (IG)** son herramientas estadísticas que miden y evalúan el impacto de los proyectos, programas, acciones, propuestas y metas orientadasa la equidad de género. Permiten señalar cualquier tipo de hechos sociales, y ayudan a conocer los cambios de ese fenómeno en un tiempo determinado, con un enfoque sensible al sistema de género/sexo. Evalúan la visibilización de ciertos fenómenos sociales. Cuando se utilizan indicadores neutros, tradicionales, se contribuye a hacer

invisibles ciertos aspectos de las relaciones entre las personas que perpetuán las desigualdades sociales. Por ello, para reforzar la igualdad efectiva en la ciudadanía, es imprescindible el uso de indicadores que hayan sido elaborados einterpretados con sensibilidad hacia el género.

Se entiende **como indicador un número, un hecho, una opinión o una percepción** que señala una situación y que mide modificaciones de esa situación a través de un tiempo determinado.

El Artículo 20 de la Ley de Igualdad promueve la adecuación de todas las estadísticasy estudios a la perspectiva de género: "*Establecer (…) nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción (…) Adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa*".

Los indicadores de género consiguen:

1/ Ver la participación de hombres y mujeres en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos.
2/ Ver si se han considerado las necesidades e intereses de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos.
3/ Observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género.
4/ Ver cómo un proyecto o programa afecta al rol de género y si éste varía en el tiempo.

En los indicadores se tienen en cuenta **dos requisitos básicos: los datos desagregados por sexo y el componente cualitativo**, además de trabajar con datos cuantitativos. El indicador cuantitativo nos sirve para obtener datos objetivos, indicadores representativos. Pero, con el indicador cualitativo, interpretamos los hechos reales, y preguntaremos cómo perciben las mujeres y/o los hombres, por ejemplo, el reparto entre los sexos del cuidado de familiares. Y, de este indicador cualitativo se sacarían las razones que explican el porqué de los desequilibrios en este tipo de actividad. El análisis cualitativo nos ofrece indicadores que nos hablan del sentido de las vivencias y experiencias. Es necesario utilizar instrumentos de medición precisos para lograr **indicadores numéricos (encuestas y registros estadísticos) y percepciones o indicadores cualitativos (entrevistas, grupos de discusión, etc.).**

Con los Indicadores de Género pertinentes en las reservas de la biosfera se podrá conocer la posición y condición de las mujeres y los hombres, sus intereses y necesidades. Se podrán realizar estudios e investigaciones periódicas que visibilicen su situación social y los factores que causan la desigualdad, así como los avances sobre la igualdad de género

Los progresos deben ser evaluados y medidos, y una medida apropiada son las **estadísticas**, ya que proporcionan información numérica, porcentajes, tasas. Una estadística sobre mujeres no es necesariamente una estadística con perspectiva de género. Deben ser recopiladas y presentadas **desglosadas por sexo**. Además, tienen que recopilarse los datos observando los estereotipos y los factores sociales y culturales que producen los sesgos de género. Visibilizar la situación de las mujeres a través de su representación numérica es fundamental para **pasar de una perspectiva de creencias y percepciones** sobre las brechas de género, discriminaciones, desigualdades y distintas violencias hacia la mujer, **a una realidad concreta, objetiva y cuantificable**.

Dando continuidad a la propuesta de POSIBLES OBJETIVOS A INCLUIR EN UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE UNA RESERVA DE LA BIOSFERA (Tabla 1), se presenta a continuación el conjunto de indicadores de cumplimiento para verificar su consecución de forma clara y objetiva (ver Tabla 2).

Tabla 2. INDICADORES PARA EVALUAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA RERB QUE SE PROPONEN EN ESTAS DIRECTRICES

Objetivo General
Combatir las desigualdades y discriminaciones de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB

Objetivos Específicos	**Acciones**	**Indicadores**
1. Promover la transformación y el cambio ideológico en relación a los roles de género	1.1. Formar y sensibilizar en igualdad a la población de la RB para cuestionar actitudes, prácticas y valores y corregir creencias culturales. Realizar de modo participado un análisis y reflexión de factores culturales y de desigualdades "naturalizadas", para desactivar prejuicios	I.1.1. Número de participantes (datos desagregados por sexos)
	1.2. Revisar, corregir y usar sistemáticamente lenguaje e imágenes de carácter inclusivo en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo de la RB	I.1.2. Lista de chequeo (SI/NO) en la relación total de comunicaciones realizadas
	1.3 Formar y sensibilizar al personal masculino, en su implicación en el cuidado y atención de sus hijos e hijas desde el nacimiento, así como en el reparto del resto del trabajo del cuidado y "no productivo"	I.1.3. Número de hombres participantes I.1..3. Número de talleres realizados
2. Incorporar en todo el proceso de elaboración, e implementación y seguimiento del plan una representación significativa del tejido femenino de las RB	2.1 Definir las asociaciones de mujeres o mujeres individuales expertas y significativas dispuestas a esta participación.	I.2.1 Inventarios de asociaciones y mujeres elaborados
	2.2 Determinar una representación de ese colectivo	I.2.2 Representaciones establecidas
	2.3 Contar a lo largo de todo el proceso con un grupo de discusión/debate donde estén presentes estas observadoras locales, junto a los técnicos, representantes de la administración y otros agentes implicados	I.2.3. Grupos de discusión o debate creados Nº de reuniones realizadas

Objetivos Específicos	Acciones	Indicadores
3. Visibilizar el papel fundamental de las mujeres en las RB y las situaciones de desigualdad y sus problemáticas asociadas	3.1. Desarrollo de acciones destinadas a destacar y divulgar la contribución de la mujer a la RB	I.3.1.a. Número de acciones realizadas I.3.1.b. Número de participantes (datos desagregados por sexos)
	3.2. Realización, análisis y difusión de resultados de una encuesta de percepción sobre la aportación social, económica y cultural de la mujer en la RB	I.3.2.a. Número de encuestas realizadas (datos desagregados por sexos) I.3.2.b. Informe de análisis realizado I.3.2.c. Número de acciones de difusión de resultados
	3.3. Evaluación y difusión de resultados sobre de la situación en materia de igualdad laboral del equipo de gestión de la RB: distribución de géneros según clasificación profesional, retribuciones, etc.	I.3.3.I.a. Informe de evaluación realizado I.3.3.b. Número de acciones de difusión de resultados I.3.3.c. Número de personas informadas (datos desagregados por sexos)
	3.4. Seguimiento periódico de las acciones del objetivo específico 1.2	I.3.4. Frecuencia con la que se realiza el seguimiento
4. Empoderamiento personal y comunitario para impulsar el crecimiento personal de la mujer y el desarrollo sostenible de los territorios	4.1. Impulsar y apoyar el asociacionismo entre mujeres y su participación en la sociedad civil y en los órganos de toma de decisiones	I.4.1.a. Número de acciones realizadas I.4.1.b. Número de participantes (datos desagregados por sexos)
	4.2. Incluir como requisito para la concesión de uso de la marca de cada RB un informe/Plan de igualdad de la Empresa solicitante (en función del tamaño de la empresa)	I.4.2.a. Requisito incluido I.4.2.b. Número de informes o planes de igualdad recibidos
	4.3. Organizar acciones formativas para impulsar el emprendimiento y el acceso al mundo laboral de las mujeres	I.4.3.a. Número de acciones realizadas I.4.3.b. Número de participantes (datos desagregados por sexos)
	4.4. Fomento de la transmisión de conocimientos tradicionales sostenibles ligados a la actividad de las mujeres	I.4.4.a. Número de acciones realizadas I.4.4.b. Número de participantes (datos desagregados por sexos)

Objetivos Específicos	Acciones	Indicadores
5. Fomentar la mejora de las condiciones laborales de las mujeres	5.1. Favorecer la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que forman parte de los equipos de gestión de la RB, como germen de una aplicación que pueda trasladarse a otros ámbitos de la RB	I.5.1.a. Número de medidas de Conciliación aplicadas I.5.1.b. Número de personas que se benefician de las medidas (datos desagregados por sexos)
	5.2. Realizar un estudio sobre los trabajos desarrollados por las mujeres, remunerados o no, en la RB	I.5.2. Estudio realizado
	5.3. Elaboración de un listado de servicios dentro del territorio de la RB que faciliten la conciliación laboral y profesional e impulsar la creación de estos servicios cuando sea necesario. Puesta a disposición de los habitantes de la RB (Guarderias, ludotecas, centros de día, residencias)	I.5.3.a. Listado elaborado I.5.3.b. Número de personas informadas (datos desagregados por sexos) I.5.3.c. Número de menores y personas mayores participantes
	5.4. Organizar acciones formativas destinadas al acceso y manejo de las mujeres a los medios digitales	I.5.4.a. Número de acciones realizadas I.5.4.b. Número de participantes (datos desagregados por sexos)
	5.5. Establecer ayudas para la adquisición de los materiales que permiten el acceso telemático (ordenadores, tablets, teléfonos….) y asegurar una buena conectividad de red, y la creación de puntos específicos de acceso en espacios públicos.	I.5.5.a Número de ayudas y/o recursos creados I.5.5.b. Número de personas beneficiarias. I.5.5.c. Número de nuevos puntos de conexión creados
	5.6. Realizar una revisión de la normativa laboral vigente, en materia de igualdad de género, para informar a las trabajadoras de los equipos técnicos de gestión y de la RB de la biosfera en general	I.5.6.a Revisión normativa realizada I.5.6.b. Número de personas informadas (datos desagregados por sexos)
	5.7. Realización de un estudio sobre el reparto en los usos del tiempo entre mujeres y hombres.	I.5.7.a. Estudio realizado.
6. Integración transversal de la perspectiva de género	6.1. Abordar la perspectiva de género de forma explícita en los Planes de Acción de la RB	I.6.1.a. Número de facetas de gestión en las que se aborda I.6.1.b.Número de acciones propuestas que la abordan

Objetivo General
Combatir las desigualdades y discriminaciones de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB

Acción Transversal
Creación de un Grupo de Trabajo de Género en cada RB para la implementación y seguimiento de las acciones destinadas a alcanzar la Igualdad de Género en el territorio
Indicadores
I.T.a. Grupo de Trabajo creado I.T.b. Número de acciones ejecutadas o seguidas por el Grupo de Trabajo

VI. REFERENCIAS, ENLACES, BIBLIOGRAFÍA, BIBLIOGRAFÍA WEB

- AFAMMER, Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural, https://www.afammer.es/
- AMFAR, Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural, http://www.mujerrural.com/
- Asociación El Colletero http://www.elcolletero.org/
- BIE, Boletín de Igualdad en el Empleo (2015) *Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad* https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_26.pdf
- BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de hombres y mujeres https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115
- BOE-A-2015-13387 *Aprobación del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos* https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-13387
- BOE-A-2020-12214 *Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713*/2010, de 28 de mayo https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214
- BOE-A 2003-18920 Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. https://www.boe.es/eli/es/l/2003/10/13/30
- Bonino Méndez. L. *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja* http://pmayobre.webs.uvigo.es/pop/archi/profesorado/pablo_rama/micromachismos.pdf
- CERES, Confederación de Mujeres del Medio Rural, https://ceres.org.es/
- Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos (2018) *Guía para la inclusión de la perspectiva de género en los programas de acción social y desarrollo rural* https://www.somostierradecampos.com/wp-content/uploads/2019/12/2_Gu%C3%ADa_P%C3%AArspectivadeG%C3%A9nero_CDRTCampos_V03.pdf
- Collecció Cooperació, AECID, (2008). *Un Paso Más: Evaluación del Impacto de Género* http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion_de_impacto_de_genero.pdf

- Convenio de Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (CDB) **(**1992) *https://www.cbd.int/doc/legal/cbd-es.pdf*

- Convenio sobre la Diversidad Biológica. *Plan de Acción sobre género 2015-2020 Guía de bolsillo: resumen y ejemplos* (2014) *https://www.cbd.int/gender/doc/CBD-GenderPlanofAction-ES-WEB.pdf*

- Cruz, F. Grupo de Acción Local Zona Media de Navarra. Edición: Asociación País Románico (2012) *Perspectiva de género en el desarrollo rural. Programas y experiencias* *https://www.researchgate.net/publication/240504592_Perspectiva_de_genero_en_el_desarrollo_rural*

- Dávila Díaz, M. (2004) *Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: indicadores de Género* https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/indicadoresgenero.pdf

- EFE, Efeminista.com (2018). https://www.efeminista.com/como-elaborar-plan-igualdad/

- FADEMUR, Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales https://fademur.es/fademur/

- FAO (2019) *Empoderar a las mujeres rurales para potenciar la agricultura. El trabajo de la FAO en materia de género*. http://www.fao.org/3/CA2678Es/ca2678es.PDF

- Fondo Monetario Internacional (FMI). Informe anual de **2018.** https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2018/eng/assets/pdf/imf-annual-report-2018-es.pdf

- Fondo Monetario Internacional (FMI). *El Gran Cierre: disección de los efectos económicos,* del *Informe de Previsiones Económicas Globales para 2020 y 2021*

- Fundación ASPAYM Castilla y León. *Guía para el Lenguaje Inclusivo y No Discriminatorio* https://www.aspaymcyl.org/pdf/Memorias/GUÍA%20LENGUAJE%20NO%20SEXISTA%20E%20INCLUISVO_FUNDACI%C3%93N.pdf

- Fundación Fernando Bernáldez y EUROPARC-España (2015). *Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos* http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/images/5_MUJERES

_Y_EUROPARC_ESPANA.pdf y http://www.redeuroparc.org/system/files/shared/Mujer_y_AP_Informe_final.pdf

- Fundación Mujeres (2008) *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas* http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf

- Generalitat de Cataluña. Colección 10 XQ, Igualdad de las Mujeres en el Trabajo (2010). 10 *porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género* http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf

- Grupo de Desarrollo Rural de la Alpujarra -Sierra Nevada Almeriense. DAFO de igualdad de género en el medio rural. http://www.alpujarraalmeria.es/estrategia2020/wp-content/uploads/subidas/instrumentosyresultados/tecnico/DAFO%20GENERO.pdf

- Grupo de Desarrollo Rural La Loma y Las Villas, Jaén. *Igualdad de género en el medio rural. DAFO y batería de necesidades*. https://www.adlas.es/descargas/estrategia/GF.10%20DAFO%20y%20bateria%20de%20necesidades.pdf

- Hornedo, Geles y Alonso, Aitor. *MicroMachismos, cómo detectarlos y combatirlos* (2020) https://static0planetadelibroscom.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/45/44074_Micromachismos.pdf

- Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha. *Guía para la Elaboración de Indicadores de género (IG*) (2010) https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guía_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf

- Instituto de las Mujeres (2021) *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guía_pdi.pdf

- Lerner, G. *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica S.A (1990) https://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf

- Martín, M. (*2018) Guía. Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el ámbito laboral* https://mujerdecantabria.com/wp-content/uploads/2018/08/Gu%c3%ada-suguerencias-para-usar-una-comunicaci%c3%b3n-no-sexista-en-el-%c3%a1mbito-laboral-UNIDO.pdf

- Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011). *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural* https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/DIAGN%C3%93STICO%20COMPLETO%20BAJA_tcm30-101391.pdf

- Objetivos de desarrollo sostenible, Naciones Unidas, (2015) https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

- ONU Mujeres https://www.unwomen.org/es

- ONU Mujeres. *Herramienta Empresarial de Género WEP* https://weps-gapanalysis.org/

- ONU Mujeres. (2016) *Plan de Igualdad. Guía para una buena elaboración e implementación* https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/12/gua%20para%20un%20plan%20de%20igualda%20de%20las%20empresas%20heforshe%20paraguay.pdf?la=es&vs=5537

- Osorio, C. Revista Punto Género. (2011). *La emergencia de género en la nueva ruralidad* https://www.researchgate.net/publication/269779558_La_emergencia_de_genero_en_la_nueva_ruralidad

- Pineda, M. SinerGias Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas. FLACSO, Argentina (2015) *Decisiones en contextos de cambios: Interpelaciones e inspiraciones de la Conferencia de Beijing* https://issuu.com/catunescomujer.org/docs/archivo_definitivo_sinergias_beijin

- RAE, *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas* https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

- Red DIE *Red de empresas con Distintivo "Igualdad de la Empresa". Instituto de las Mujeres*. https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm

- Red DIE Red de empresas con Distintivo "Igualdad de la Empresa". Instituto de las Mujeres (2017) *Guía de Buenas Prácticas, Medidas más eficaces para la*

igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

- Reserva de la Biosfera del Montseny https://parcs.diba.cat/es/web/reserva-de-la-biosfera-del-montseny/pla-igualtat-genere y P*lan de Igualdad de Género del Parque Natural y Reserva de la Biosfera del Montseny* (2020)https://parcs.diba.cat/documents/82976683/169776594/PlanIgualdadGenero+%281%29.pdf/23c34f7a-86d2-7491-3f1e-f11dd6585fe0?t=1616415058994)

- Revista Finanzas & Desarrollo (FD), FMI (2019) *Las mujeres y el crecimiento económico* https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf

- Secretaría Confederal de la Mujer, CCOO (2007) *Guía de buenas prácticas para el uso de un Lenguaje No Sexista en la Negociación Colectiva* https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/guía-de-lenguaje-no-sexista-ccoo.pdf

- *Secretaría Confederal de la Mujer* de CCOO (2009) *Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad* https://www.ccoo.es/05ab8505133c8ff5d8087d77446536e8000001.pdf

- Selma, A. *Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI (2019) Editores: Dykinson*

- Shiva, V. *Abrazar la vida. Mujer, Ecología y Desarrollo* (1988) https://observatorio.aguayvida.org.mx/media/vandana-shiva-abrazar-la-vida.-mujer-ecologia-y-supervivencia.pdf

- Universidad del Norte, Colombia. *Mujer y Biodiversidad. Una estrecha relación con la vida* (2018) https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8089/9789587890136%20eMujeres%20y%20Biodiversidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Universidad del País Vasco. *Guía rápida uso inclusivo en castellano. Lo que no se nombra no existe. Entendiendo la importancia del lenguaje inclusivo https://www.ehu.eus/documents/2007376/12795677/Guía-rapida-_Uso-*inclusivo-del-castellano.pdf/08dfa286-d5db-eda7-ab99-a6ec5a9df5a6

ANEXOS

ANEXO 1: Glosario

Acción Positiva: medida específica, acción o plan compensatorio. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad. Tales acciones serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso Sexual: comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resulta una amenaza de la posición laboral.

Agente de Igualdad: profesional que diseña, dinamiza, gestiona y evalúa programas, planes, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer. Figura impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta y reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

Análisis de género: es una herramienta que identifica y documenta las diferencias de poder, roles, recursos, normas, necesidades e intereses de mujeres, hombres, niñas y niños en una comunidad o grupo. Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre las mujeres y los hombres.

Brecha de Género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos y oportunidades.

Brecha salarial: diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos feminizados, aquellos en los que la mayoría del personal son mujeres.

Brecha tecnológica: desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y uso de las nuevas tecnologías.

Buenos tratos: prácticas y relaciones de amor y respeto que se tienen consigo mismo y con los demás. Hay otro trato que es condenado: el maltrato. El buen trato es una herramienta de prevención de la violencia de género.

Ciberviolencia de género: violencia contra la mujer en el mundo virtual y en línea. Se utilizan las nuevas tecnologías como medio para ejercer daño o dominio hacia la mujer. Dentro de la ciberviolencia se encuentra el cibercontrol, el ciberacoso, la cibermisoginia, etc.

Coeducación: significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto.

Comisión Interministerial de igualdad entre mujeres y hombres: es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76)

Composición Equilibrada (Ver Democracia paritaria): la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad, también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación Vida Familiar-Laboral: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada.

Déficit Democrático: es el efecto provocado por una participación política desequilibrada de hombres y mujeres, lo que repercute en una disminuida legitimidad democrática.

Democracia Paritaria (Ver Composición equilibrada): sistema de organización social y política en la que se considera que hombres y mujeres deben participar por igual en la toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad. El concepto democracia paritaria se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

Derechos sexuales y reproductivos: son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción.

Desegregación de datos por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite realizar un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, y poder visibilizar la discriminación. En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de estadísticas oficiales. Para incluir la perspectiva de género en todas las estadísticas se debe introducir además el concepto de transversalidad.

Desigualdades de Género: diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos. Esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres en el acceso a recursos como la salud, la educación, el trabajo y la participación política.

Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR): es una herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para medir la brecha salarial de género en las empresas. Apoya a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de *"Igual remuneración por trabajo de Igual valor*", en línea con lo establecido por el Convenio Nº 100 de la OIT.

Discriminación Directa: situación que se produce cuando una persona es tratada, por su sexo, de manera menos favorable que otra en situación análoga.

Discriminación Horizontal: dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. A las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, mientras que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que socialmente se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Discriminación Indirecta: trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación Positiva: trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Discriminación Vertical: conocida también como “techo de cristal”, es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Diversidad de género: plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son un grupo desfavorecido, ni un colectivo que reivindica derechos, son sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

Economía Reproductiva: conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

Equidad de Género: imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Empoderamiento: término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Es la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

Estereotipo: modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.). El término suele usarse en sentido peyorativo. Son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y la educación.

Estrategia dual: combinar las políticas dirigidas específicamente a los diferentes grupos de mujeres con el enfoque integrado de género. Incorporar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Evaluación con enfoque de género o con perspectiva de género: proceso que comprueba en qué medida un plan de acción modifica algunos de los factores detectados como desencadenantes de los desequilibrios entre mujeres y hombres, mejorando las condiciones.

Feminismo: corriente de pensamiento que reivindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales aprendidas, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres. Cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que "*el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia*".

Hembrismo: neologismo que significa actitud de desprecio hacia el hombre, discriminación sexual hacia el varón, o idea de la superioridad de la mujer sobre el hombre en todos los ámbitos de la vida**.** Unas teorías atribuyen el origen de este vocablo a la victimización enraizada de ciertos grupos de mujeres, mientras que otras aluden al temor de ciertos hombres a perder sus privilegios y posición.

Heteronormatividad: término que describe o identifica una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se le considera el único modelo válido de comportamiento y de relación sexoafectiva y de parentesco, y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBT.

Homofobia: antipatía u odio hacia los homosexuales. Es el temor, la ansiedad, el miedo al deseo y placer erótico entre personas del mismo sexo.

Igualdad de Género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Se evalúa el impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

Igualdad de Sexo: las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social.

Igualdad de Oportunidades: ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de Trato: situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Igualdad de Resultados: implica que los individuos de una sociedad deben alcanzar un nivel equivalente en determinadas variables claves como ingreso, bienestar, esperanza de vida, felicidad, ...

Igualdad Formal: consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad Real: situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Se evalúa el impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

Indicadores de género: señalan los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. El indicador nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas.

Invisibilidad: desvalorización que hace la sociedad de las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia. La humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, negando y ocultando sus actividades, llegando a ni tan siquiera nombrarlas (de ahí, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal se necesita recuperar la historia de las mujeres, las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

Lenguaje no sexista, inclusivo: reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas. En el Anexo 8 se incluyen Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo.

Masculinidad: se refiere al significado social de la hombría o virilidad, que se construye y define social, histórica y políticamente. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado.

Mediación: mecanismo de resolución alternativa de conflictos en el que interviene un tercero, agente mediador, que presenta propuestas de arreglo y ayuda a las partes implicadas, para alcanzar acuerdos consensuados de forma dialogada.

Micromachismo: término propuesto por el psicólogo argentino Luis Bonino Méndez, que agrupa a sutiles e imperceptibles maniobras de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Es un machismo silencioso y sutil, aceptado y legitimado socialmente, en contraste con otras formas de violencia machista denunciadas y condenadas habitualmente. Son hábiles trucos, actitudes, tretas, comportamientos y manipulaciones con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana. Dada su casi invisibilidad, van produciendo un daño sordo y sostenido que se agrava en el tiempo, sin poder establecer estrategias de resistencia por desconocer su existencia. Se recomienda el documento de Geles Hornedo y Aitor Alonso "microMachismos, cómo detectarlos y combatirlos".

Misoginia: actitud de aversión, desprecio, odio o falta de confianza en las mujeres, basada en la idea de que la mujer es **inferior** al hombre.

Misoginia interiorizada: se refiere a mujeres que se mueven con una actitud de desprecio o menosprecio a sus pares de género. Ocurre cuando las mujeres son cómplices de su propia opresión.

Patriarcado: predominio de la autoridad que ejerce un varón sobre un grupo de personas o sociedad, específicamente sobre las mujeres, niñas y niños. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y dedicadas a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. El libro La creación del patriarcado, de Gerda Lerner, ayuda a entender este sistema de dominio institucionalizado.

Participación Equilibrada: reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Perspectiva de Género: incorporación de las diferencias existentes en las condiciones de participación social entre hombres y mujeres sostenidas por el género.

Planes de Igualdad (o Plan de Igualdad de Oportunidades): fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Políticas de igualdad de oportunidades: políticas que incorporan las perspectivas de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Medidas temporales elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación.

Principio de Igualdad de trato: consideración de trato equitativo. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Roles de género (o estereotipos de género): normas sociales y comportamientos que se esperan de una persona al considerarse adecuados por el hecho de ser hombre o mujer, en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Define cómo se espera que actuemos, hablemos, nos vistamos y nos comportemos, según nuestro sexo asignado. Describen qué debe hacer cada persona, los lugares que ocupar y su participación en el reparto de los recursos y de los resultados.

Resiliencia: es la capacidad de una persona o de un grupo para desarrollarse bien, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de los acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas. Permite desarrollar conductas positivas ante el estrés, las amenazas o los conflictos. Es un ajuste saludable a la adversidad, desde las fortalezas y potencialidades del ser humano.

Segregación laboral de Género: concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexismo: actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer.

Síndrome del burnout: síndrome de agotamiento emocional, de despersonalización y de baja realización personal que puede afectar a las personas que trabajan o dedican muchas horas a la atención o cuidado de otras personas.

Sistema sexo-género: sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. A la mujer le corresponden conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia y familia, y

estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación. El sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos personas, pero el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino.

Sororidad: término que habla de hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento entre mujeres. Es la alianza entre mujeres, con complicidad, para caminar juntas hacia la igualdad. El 2018 la RAE definió este término como **"*agrupación que se forma por la amistad y reciprocidad entre mujeres que comparten el mismo ideal y trabajan por alcanzar un mismo objetivo*".**

Techo de cristal: barreras invisibles que dificultan o impiden a las mujeres el acceso al poder, a los niveles de decisión o a los niveles más altos de responsabilidad, quedando estancadas sus carreras profesionales en las categorías y los niveles organizativos más bajos.

Transversalidad: estrategia que supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos. Se evalúan las implicaciones y efectos de cualquier acción política sobre los diferentes géneros, desde la fase de planificación hasta sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Tutorización (o *mentoring*): proceso de seguimiento individual de una persona a otra con la finalidad de evaluar su potencial, para incrementar al máximo su desarrollo, capacidades y habilidades, tanto profesionales como personales. Una persona con más experiencia en la organización (mentor) y más habilidades en un área específica, enseña, guía y ayuda a otra (persona tutelada o aprendiz) menos experimentada, en su desarrollo personal y profesional, con el objetivo de que ésta crezca y desarrolle sus competencias

Usos del tiempo: concepto que hace referencia a la distribución que hacen las personas del tiempo de que disponen. Es un indicador que sirve para saber qué actividades realizan hombres y mujeres y qué tiempo destinan a esas actividades de la vida diaria, como el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y las actividades personales.

Violencia Estructural: barreras invisibles e intangibles contra la realización de opciones potenciales y de los derechos básicos. Relaciones de poder que generan y legitiman la desigualdad de sexos.

Violencia de Género: toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando. La violencia de género es el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Visibilización: proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad. Reconocimiento y revalorización de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida.

ANEXO 2: Igualdad y Equidad de Género

Según Naciones Unidas, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades de nuestra vida. La **igualdad de género** es un principio jurídico universal. Para medir la igualdad de género se consideran cinco aspectos: la participación política de las mujeres, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo, la violencia de género y la legislación existente destinada a garantizar la equidad de género.

Al hablar de **equidad de género** introducimos además un componente ético para asegurar una igualdad real que compense la desigualdad histórica que el género femenino ha sufrido en la esfera familiar, representación política o mercado laboral. La equidad tiene como fin último lograr la igualdad, considerando las diferencias sociales, desigualdades y necesidades dispares de hombres y mujeres. La equidad posibilita la adopción de medidas para corregir las desigualdades que afectan a las mujeres (por ejemplo medidas de acción positivas para compensar desventajas históricas y sociales).

Cuando se habla de **perspectiva de género** se hace referencia a la forma de ver una situación, o de tener un punto de vista. Se analiza la forma en que la sociedad entiende que deben comportarse los sexos. Nos permite analizar la forma en que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual. Incorporar la mirada de género en el desarrollo de políticas y programas es vital para conseguir la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Según el Documento "Igualdad y/o Equidad" la **igualdad** entre mujeres y hombres puede ser definida como "***trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos***". Y, la **equidad** de género puede ser definida como "***el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado***".

Fotos: María Elena Pérez Rubio

La imagen **número 1 es un ejemplo de igualdad, trato igualitario**, todas las personas reciben similares oportunidades y recursos iniciales, de salida, para desarrollar su actividad. Los tres se benefician aparentemente del mismo apoyo. Pero, son muy distintas sus necesidades, y aún entregándoles los mismos recursos, el resultado no es igual. Se debe dotar a las personas de herramientas según sus capacidades, con el objetivo de que puedan ejercer la propia autonomía en similares condiciones de partida que los demás.

La imagen **número 2** nos muestra que cada uno recibe el apoyo que necesita, concepto de discriminación positiva, lo que produce **equidad**, que tiene que ver con la igualdad de resultados, es decir, el logro de metas iguales para todas las personas. La igualdad de oportunidades no da siempre resultados idénticos, pues los participantes tienen diferentes circunstancias. Hay que promover la equidad de género, que no implica renegar de las diferencias intrínsecas entre varones y mujeres, sino la permanente intención de que estas diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos.

La imagen **número 3** es un ejemplo de **justicia**, nos muestra a los tres personajes contemplando el paisaje sin apoyos, porque se han abordado las causas de la inequidad, se eliminó la barrera sistémica. Se han corregido las trabas que producían desigualdad, todas las personas participantes tienen ahora las mismas posibilidades de ver el paisaje. Pueden ejercer sus derechos independientemente de su biología.

La socióloga y defensora de los derechos humanos dominicana Magaly Pineda, en la publicación "Decisiones en contextos de cambios: Interpelaciones e inspiraciones de la Conferencia de Beijing" afirmaba: "*Decimos que no nos conformamos con un Ministerio de la Mujer; no nos alcanza con que aumenten un poquito el presupuesto. Lo que necesitamos es que las articulaciones del Ministerio de Desarrollo, de Salud Pública, de Justicia, de Economía, etc., con el Ministerio de la Mujer sean claras; que nuestras demandas entren en las planificaciones anuales de los gobiernos o, aún más, ya tempranamente, en los programas de los partidos políticos que disputan el poder. Yo no entiendo un Ministerio de la Mujer cerrado…*".

ANEXO 3: Iniciativas de emprendimiento femenino

En este ***Informe de la Fundación Fernando González Bernáldez y EUROPARC-España*** se explican los motivos por los que hay que impulsar el papel de las mujeres en las áreas protegidas y las reservas de la biosfera. La presentación analiza las oportunidades para el empleo y el emprendimiento de las mujeres en estos territorios. Como señala, el objetivo general del proyecto es promover el emprendimiento rural liderado por las mujeres aprovechando las oportunidades que se desarrollan en el contexto de los espacios protegidos. Se recomienda el documento completo de ese encuentro y su presentación resumida titulada ***Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos***.

En el ***Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural***, del Ministerio del Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, del 2011, se analizan las desigualdades de género en el mercado laboral rural, los usos del tiempo, y la influencia de los estereotipos en la desigualdad de género. Sobre estos últimos señala que son fieles reflejos de una cultura y una historia y van a continuar porque responden a las necesidades que tiene el contexto de mantener y preservar unas normas sociales ventajosas para él. Habla de los desequilibrios de género, de la ausencia de alicientes económicos, envejecimiento y aislamiento físico, y como debido a todo ello se da una expulsión de las mujeres a territorios con mayor atractivo. Con todo el material recopilado en los ámbitos local y comarcal, señala, "*se hace imprescindible profundizar en la recopilación, reconocimiento y difusión de buenas prácticas*".

También puede resultar de interés el documento de la FAO *Empoderar a las mujeres rurales para potenciar la agricultura. El trabajo de la FAO en materia de género*. Habla de la urgencia de empoderar a las mujeres rurales para alcanzar el hambre cero, garantizar la igualdad de acceso a recursos y servicios naturales, promover la igualdad de oportunidades en los sistemas alimentarios y construir medios de vida resilientes para mujeres y hombres. Este documento proporciona ejemplos específicos del trabajo de la FAO en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la agricultura, la silvicultura, la pesca y otros sectores. Demuestra que, si se facilita a las mujeres rurales el mismo acceso a recursos, servicios y oportunidades que a los hombres, se pueden conseguir beneficios económicos y sociales para las familias, las comunidades y los países en general.

Para impulsar e integrar los planes de igualdad en el medio rural puede ayudarnos el libro de Fátima Cruz, *Perspectiva de género en el desarrollo rural. Programas y experiencias*, donde se aportan reflexiones sobre ruralidad y género, empoderamiento y procesos de subordinación histórica y cultural. También es de utilidad y da pautas para incluir los planes en el entorno rural la *Guía para la inclusión de la perspectiva de género en los programas de acción social y desarrollo rural*. Y, como orientación nos sirve igualmente el *Plan de Acción sobre género 2015-2020 Guía de bolsillo: resumen y ejemplos*.

Las Asociaciones de mujeres rurales trabajan y plantean iniciativas interesantes. Las mujeres Ganaderas en Red, de **FADEMUR** (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales), lanzaron una original versión de la canción Despacito, llamada "*Mujeres al viento*", para poner en valor el trabajo de la mujer en el medio rural y transmitir que hay futuro en el campo. Intentan romper una imagen masculinizada de la ganadería extensiva y superar la discriminación social, institucional y profesional que sufren. Es necesario visibilizar su labor en el sostenimiento de un mundo rural vivo, activo y productivo.

AFAMMER (Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural) habla en un vídeo de las mujeres como motor del desarrollo de nuestros pueblos, de la lucha continua, e incita a no rendirse, para que la voz de la mujer se escuche en todas los rincones y alcanzar el reto real de la igualdad de oportunidades.

CERES (Confederación de Mujeres del Medio Rural), con su vídeo "*Esenciales y Comprometidas*", reivindica un consumo local, productos de temporada y cercanía, y unos precios justos, apoyando a la economía local. Visibilizan sus métodos sostenibles en sintonía con la biodiversidad.

AMFAR (Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural) aporta testimonios en el vídeo *Mujeres Rurales Emprendedoras* de diferentes sectores. Coinciden en la necesidad de profesionalizarse, señalan lo difícil que es emprender en femenino, pero recalcan la ilusión y las satisfacciones que les dan sus trabajos.

La **Asociación El Colletero**, de Nalda (La Rioja), es un ejemplo de desarrollo sostenible, creación de empleo estableciendo una nueva relación con la tierra a través de la agricultura ecológica y la defensa del patrimonio natural y cultural. Mantienen y cuidan el paisaje del Valle del Iregua, y crean empleo con equidad. Hablan en un vídeo de construir comunidad, una comunidad cuidadora. Van del individuo a la naturaleza.

ANEXO 4: Normativa internacional sobre igualdad

- **La** Carta de Naciones Unidas**, firmada en San Francisco en** 1945**, señalaba el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.**

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (ICCPR), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en **1966**, en vigor desde **1976**. Busca garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de sus derechos civiles y políticos, e igual protección de la ley sin discriminación por razón de sexo.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (ICESCR), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en **1966**, en vigor desde **1976**. Busca lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos, y garantizar su ejercicio, sin discriminación alguna por motivo de sexo.

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, **CEDAW**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de **1979** y ratificada por España en **1983**. Busca asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, así como garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. Amplía los derechos de las mujeres en el ámbito político, laboral, educación, sanidad y economía. El artículo 14 hace referencia explícita a la situación de las mujeres rurales, reconoce el papel importante que ejercen y exige a los Estados firmantes que adopten las medidas oportunas para garantizar, en condiciones de igualdad, la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural en todos los niveles, además de mejorar el acceso a los sistemas de Seguridad Social, financiación, servicios sanitarios, educación y ocupación.

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- Declaración y Programa de Acción de Viena fruto de la **Conferencia Mundial de Derechos Humanos** (**Viena, 1993**). Recoge la situación de inequidad de la mujer en el mundo y las acciones que se deben emprender para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Se insiste en que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos universales.

- **Cumbre Mundial sobre la Alimentación**, noviembre de **1996**, **FAO** (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). La Declaración de Roma sobre la seguridad alimentaria mundial y los siete objetivos del Plan de Acción

de la Cumbre destacan la importancia de la contribución de las mujeres y de la igualdad de género.

- **Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato** entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.

- **Reglamento (CE) 1083/2006**, del 11 de julio, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al Fondo Social Europeo (FSE) y al Fondo de Cohesión. En el artículo 16 se afirma que la Comunidad Europea y los Estados miembros deben velar por la inclusión de las cuestiones de género en todas las etapas de la ejecución de los fondos.

- **Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, la Carta de la Mujer**, adoptada en marzo de 2010. Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**. Renueva el compromiso con la igualdad entre los sexos e insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todas sus políticas.

- **Resolución del Parlamento Europeo**, del 5 de abril de **2011**, sobre el papel de las mujeres en la agricultura y las zonas rurales. Se solicita a la Comisión Europea que reconozca el papel de la mujer en la promoción local de las zonas rurales, que se fomente el espíritu emprendedor y que se promueva la participación de las mujeres en grupos de acción local en el marco del programa Leader (Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale, que significa “vínculos entre acciones de desarrollo de la economía rural”).

- Se recomienda el trabajo de Vandana Shiva: Abrazar la vida. Mujer, Ecología y Supervivencia.

ANEXO 5: Normativa nacional sobre igualdad

- Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- **Ley 45/2007, del 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural**. El artículo 8 desarrolla expresamente la ‘‘igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres’’.

- Ley 35/2011, del 4 de octubre sobre **titularidad compartida** d**e las explotaciones agrarias: “***regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria*”.

- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:** promueve el desarrollo en el medio rural, destacando la singularidad de las mujeres del medio rural, con distintas necesidades y expectativas.

- **Pacto de Estado** contra la Violencia de Género, septiembre del **2017**. Con los votos favorables de todas las formaciones políticas, inició siendo un Pacto político, luego se convirtió en territorial, contando con la adhesión de todas las comunidades autónomas y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), y pasó a convertirse en social, ratificado por los principales agentes sociales. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género es uno de los mayores éxitos de la historia de nuestra democracia.

- **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. Introdujo cambios en la terminología, la “prestación por maternidad” se llamó “prestación por nacimiento y cuidado del menor”, y el término “paternidad” pasó a denominarse “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”. Además, introdujo tres importantes avances: 1/ La equiparación a dieciséis semanas de los permisos por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores (en vigor desde el 1 de enero de 2021). 2/ La obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores (superando la obligatoriedad que establecía la ley 3/2007 solo para las empresas de más de 250 trabajadores). 3/ La obligatoriedad de establecer un registro salarial que vele por el “trabajo de igual valor” entre mujeres y hombres. Todo ello queda registrado en los **Reales Decretos de 13 de octubre**:

Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

"*La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidades, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales*". BOE-A-2015-13387 Resolución 25 de noviembre. Aprobación del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

"*La Igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros*." BOE-A-2007-6115. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO 6: Normativa autonómica sobre igualdad y violencia de género

- Extremadura. **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**. Su objetivo es "*combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria*".

- Asturias. **Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.** Entre las medidas destinadas a la atención a las víctimas de la violencia de género y la prevención destacan la red de casas de acogida del Principado de Asturias, así como la integración del principio de igualdad en el modelo educativo asturiano.

- Andalucía. **Ley de Andalucía 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género**. Establece medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.

La Ley 7/2018, de 30 de julio, modificó la anterior Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, de Andalucía. La nueva ley amplió el concepto de víctima y tipificó diferentes formas y manifestaciones de violencia de género. Introdujo el feminicidio y la violencia vicaria e incorporó el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.

- Aragón. **Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón**. Habla de las diferentes formas de violencia, prevención y abordaje integral.

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. Reconoce el derecho a la libre autodeterminación de la identidad de género de toda persona, y crea un marco normativo que facilite a las personas trans conseguir desarrollarse socialmente en el género al que sienten que pertenecen.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón*. Prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir toda forma de discriminación por razón de género en los ámbitos educativo, laboral, sanitario, social, deportivo, cultural y urbanístico, así como de la contratación pública, el transporte, la sociedad de la información, la participación social y política y los medios de comunicación.*

- *Cantabria.* **Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y Protección a sus Víctimas**. Adoptó medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas sujetas a su tutela o acogimiento.

- Castilla-La Mancha. **Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas, de Castilla-La Mancha**. Recoge un sistema de ayudas públicas para el acceso a la vivienda y al empleo de las mujeres víctimas y de sus hijas e hijos o ascendientes cuando dependan de ella, y se ordena un marco de ayudas económicas para paliar las consecuencias de las agresiones sobre la mujer o sus hijas e hijos.

- Castilla y León. **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.** Se encuadran, de modo integral, todas aquellas actuaciones relacionadas con la mujer en torno a dos ejes básicos: la promoción de la igualdad y la asistencia a la mujer.

Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres de las Cortes de Castilla y León. Con el propósito de otorgar una más amplia atención a las víctimas de la violencia de género, amplía el ámbito subjetivo para que la solicitud de la personación no se limite únicamente a la víctima.

Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León. Destaca la prevención y atención en el ámbito sanitario contra la violencia de género y la realización de estudios y trabajos de investigación sobre las causas y consecuencias de la violencia de género.

- Cataluña. **Ley de Cataluña 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.** Parte de la premisa que los derechos de las mujeres son derechos humanos. El objetivo de la Ley es erradicar la violencia machista y la remoción de las estructuras sociales y los estereotipos culturales que la perpetúan.

- Comunidad Valenciana. **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Comunidad Valenciana**. Promueve las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y así eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

- Galicia. **Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género**. En esta Ley de Galicia se establecen medidas para coordinar y planificar los recursos necesarios a través de una correcta red que

integre medidas de información, de recuperación psicológica, de apoyo económico, de inserción laboral y de acceso a la vivienda.

- Islas Baleares. **Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, de Comunidad Autónoma de las Islas Baleares**. Se centra en tres puntos fundamentalmente: los permisos de maternidad, la coeducación y la igualdad en la sociedad de la información.

Posteriormente, en las Islas Baleares se desarrolla una legislación mucho más amplia con la **Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres**. En ésta se amplían las líneas de actuación respecto a la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Y, se establece la obligatoriedad de las empresas públicas a elaborar sus planes de igualdad.

- Islas Canarias. **Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, de las Islas Canarias**. Integra y articula las actividades, servicios y prestaciones que tienen por finalidad la prevención de las situaciones de violencia contra las mujeres, así como la asistencia, protección y reinserción de sus víctimas para garantizar su dignidad personal y el pleno respeto de sus entornos familiares y sociales.

- La Rioja. **Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja**. Adopta medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sobre las mujeres y la ejercida en los ámbitos intrafamiliar y escolar.

- Comunidad de Madrid. **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.** Considera violencia de género la ejercida sobre las personas dependientes de una mujer cuando se agreda a las mismas con ánimo de causar perjuicio a aquéllas.

- Navarra. **Ley Foral de Navarra 12/2003, de 7 de marzo**, de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, **para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista**. Contiene una serie de medidas cuya finalidad es la prevención de la violencia sexista en los distintos ámbitos sociales: educativo, socio-sanitario, informativo, laboral, etc. y la protección de las víctimas de la misma. Como las medidas previstas en la primera Ley no eran suficientes para regular todos y cada uno de los aspectos relacionados con este tipo de violencia, se aprobó la segunda Ley Foral del 2003.

Ley de la Comunidad Foral de Navarra 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Define el concepto de violencia contra las mujeres en los términos más amplios, incluyendo los daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones

o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada. Contempla el derecho a la reparación, en su dimensión individual y colectiva.

- Murcia. **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**. Esta Ley fue modificada por la **Ley 3/2008, de 3 de julio**, y por la **Ley 3/2019, de 20 de marzo,** incorporando las Unidades de Igualdad en las consejerías y en los organismos autónomos de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia para implementar la transversalidad de género tanto a nivel organizativo como en los procesos políticos.

- País Vasco. **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, del País Vasco.** Regula la investigación, la prevención, la formación, atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, en los ámbitos de la protección policial, asistencia psicológica, asesoramiento jurídico, recursos residenciales, prestaciones económicas o inserción laboral.

ANEXO 7: Género en el desarrollo rural sostenible. Análisis DAFO de Igualdad de Género

- Perspectiva de género en el desarrollo rural. Programas y experiencias**, de Fátima Cruz,** del Grupo de Acción Local Zona Media de Navarra. Edición: Asociación País Románico, 2012. En él se narran experiencias en España y Brasil y se aportan reflexiones sobre ruralidad y género. Analiza la perspectiva de género en el desarrollo rural, entendiendo los procesos de subordinación histórica y cultural de las mujeres a los hombres, y los mecanismos que siguen presentes en la reproducción de esa subordinación. Relata experiencias de empoderamiento de mujeres a partir de la aplicación de la perspectiva de género en territorios rurales de España y el sur de Brasil, mujeres agricultoras empoderadas a partir de su organización colectiva.

- *Guía para la inclusión de la perspectiva de género en los programas de acción social y desarrollo rural*. Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos, Noviembre 2018.

"El Colectivo analiza en esta guía la necesidad de incluir la perspectiva de género en los programas sociales de desarrollo rural, como herramienta importante para la construcción de una sociedad rural participativa e inclusiva que deje de reforzar los modelos femeninos y masculinos tradicionales y los mecanismos de control social y moral que han sufrido las mujeres históricamente".

- *Plan de Acción sobre género 2015-2020 Guía de bolsillo: resumen y ejemplos*. La Conferencia de las Partes en el Convenio sobre la Diversidad Biológica adoptó el Plan de Acción sobre Género 2015-2020 para alinearlo con el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-*2020* y sus Metas de Aichi para la Diversidad Biológica.

- En los DAFO de igualdad de género en el medio rural desarrollados por el Grupo de Desarrollo Rural de la Alpujarra, y por el Grupo de Desarrollo Rural La Loma y Las Villas, de Jaén, aparece una batería de necesidades del medio rural que puede resultar de utilidad.

ANEXO 8: Material para trabajar la igualdad en las empresas

- ***Guía de Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las Empresas***, ONU Mujeres:

- **Red DIE** (**Red de empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa"**). Iniciativa del Instituto de las Mujeres para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y la puesta en común entre las entidades que forman la Red DIE a través de experiencias, estudios, jornadas y grupos de trabajo. En la web se pueden ver las empresas que componen la red, sus planes de igualdad, protocolos para la prevención de situaciones de acoso, políticas de igualdad y diversidad, guías para un uso no sexista del lenguaje, acuerdos de igualdad, etc.
La Red tiene una *Guía de Buenas Prácticas, "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"*, donde señala la importancia del diagnóstico como requisito previo, y la evaluación y el seguimiento como imprescindibles para valorar qué medidas han sido más eficaces. Entre estas medidas destacan el acceso al empleo, la promoción y el desarrollo personal, la conciliación y la corresponsabilidad, y la formación.

- Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Se refiere a tres tipos de evaluación, complementarias entre sí: evaluación previa (se corresponde con la fase de diagnóstico), evaluación intermedia (se realiza en un tiempo determinado después de implantado el Plan y se ve la necesidad o no de modificar alguna de las acciones) y evaluación final.

- **El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, redujo de 250 a 50 el número necesario de personas en plantilla para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva, a partir del 7 de marzo de 2022 deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla. El resto de empresas no obligadas a tenerlo pueden contar con un plan de igualdad de forma voluntaria.

- **Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre**, que entró en vigor el 14 de enero de 2021. La Inspección de Trabajo intensificará su labor en los próximos años. No solo tendrá que comprobar si las empresas obligadas tienen efectivamente un plan de igualdad, su implantación y seguimiento, sino que además potenciará su labor en todas las empresas sobre la aplicación de medidas de igualdad y no discriminatorias.

El artículo 8 del Real Decreto establece el **contenido obligatorio del plan de igualdad**, que es el siguiente:

• La determinación de las partes que los conciertan.

• Ámbito personal, territorial y temporal.

• Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

• Resultados de la auditoría retributiva.

• Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.

• Definición de medidas concretas y prioridades.

• Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).

• Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

• Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

• Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

• Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.

Se incluyen a continuación algunas recomendaciones **para diseñar el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad:**

1- El sistema debe diseñarse al mismo tiempo que el Plan de Igualdad.

2- Es preciso definir indicadores ajustados a los objetivos planteados para cada una de las medidas del Plan de Igualdad.

3- El seguimiento ha de realizarse en paralelo a la ejecución de las acciones.

4- Es fundamental documentar todas las actuaciones realizadas.

5- Se recomienda realizar, al menos, un informe de seguimiento anual.

6- Es aconsejable difundir los principales resultados del seguimiento .

7- En el seguimiento y evaluación se requiere la participación de toda la comunidad, de modo que se cuente con su percepción sobre ejecución y resultados.

8- Es conveniente que en el equipo de trabajo participen personas que estuvieron presentes en el diseño del Plan de Igualdad.

9- Para evaluar correctamente el Plan es fundamental disponer de toda la documentación generada desde la elaboración del diagnóstico de igualdad hasta la implantación y seguimiento de cada una de las medidas.

- La **Guía recomendada por ONU Mujeres para elaborar un Plan de Igualdad e implementarlo** incide en las buenas prácticas para introducir los **7 principios**:
1/ Promover la igualdad de género desde la alta gerencia.
2/Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, promoviendo los derechos humanos y la no discriminación.
3/ Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4/ Promover la incorporación, remuneración y el desarrollo profesional de las mujeres.
5/ Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y comercialización a favor del empoderamiento de las mujeres.
6/ Promover la igualdad mediante iniciativas y alianzas con todos los sectores de la sociedad.
7/ Evaluar y difundir los logros realizados a favor de la igualdad de género.

- La ***Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas***, de enero del 2021, del **Instituto de las Mujeres**, detalla las Fases del plan de igualdad, sus objetivos y su finalidad, personas y órganos que intervienen, así como el desarrollo de actuaciones que habrán de llevarse a cabo. Añade Anexos, agrupados por Fases, en los que se pueden encontrar herramientas y modelos de apoyo para el desarrollo de cada una de ellas. La guía es práctica, con cuestionarios ágiles.

- La **Agencia de noticias EFE** lanzó en 2018 la web **Efeminista.com**, su principal herramienta para velar por la igualdad. Señala que es "*Un proyecto feminista global y transversal de la agencia, que arranca para apostar por la mujer, por la igualdad real, por acabar con el conformismo y por romper techos"*. A la hora de la implantación de planes de igualdad en las empresas, la directora de Efeminista, Patricia Crespo, da cinco consejos, "**los cinco sentidos de la igualdad**".
1-Oído, escuchar a la plantilla: Conseguir datos, escuchar a las trabajadoras y trabajadores, ver si hay brecha salarial, quién está en los puestos directivos, quién se coge más excedencias, etc.

2- Vista, planificar: Tras los datos, establecer objetivos y medidas para realizar cambios concretos, a corto plazo.

3- Olfato, detectar el talento femenino: Buscar a mujeres con talento y darles las oportunidades.

4- Tacto, tender la mano a las trabajadoras: Ayudar a las mujeres con formación y acompañamiento..

5- Gusto, creer en la igualdad, gusto por la igualdad: Es necesario creer y apostar por la igualdad, para tener resultados.

- El BIE, llamado actualmente **Boletín de Igualdad en el Empleo**, que sustituyó al Boletín Igualdad en la Empresa, del Instituto de las Mujeres e Igualdad en la Empresa,tiene un documento del 2015 sobre seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Este boletín recopila información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, novedades, eventos, noticias, ayudas, normativa, etc. Además, existe la posibilidad de suscripción gratuita en formato electrónico. El documento *Seguimiento yevaluación de los Planes de Igualdad* lo podemos ver en:

En el caso de los Planes de Igualdad de Empresas, para el seguimiento y evaluación la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO redactó la *Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad*. En ella se refieren tres tipos de evaluación, complementarias entre sí: evaluación previa (se corresponde con la fase de diagnóstico), evaluación intermedia (se realiza en un tiempo determinado después de implantado el Plan y se ve la necesidad o no de modificar alguna de las acciones) y evaluación final.

ANEXO 9: Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo

1/ Guía. Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el ámbito laboral, de María Martín

2/ Guía de buenas prácticas para el uso de un Lenguaje No Sexista en la Negociación Colectiva, de la Secretaría Confederal de la Mujer, de CCOO.

3/ Guía Lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura: La guía se estructura en tres partes, una dedicada a las normas que obligan a usar ese tipo de lenguaje; una segunda con un listado de directrices para usar un lenguaje inclusivo en la administración con casos prácticos y elementos concretos, y una tercera con una bibliografía que incluye manuales de otras comunidades autónomas y naciones.

4/ Entre las guías rápidas, breves, y útiles, para incorporar el lenguaje inclusivo en el uso cotidiano, está la "*Guía rápida uso inclusivo en castellano. Lo que no se nombra no existe. Entendiendo la importancia del lenguaje inclusivo*", de Universidad del País Vasco.