



**Emakume eta Gizonen
Berdintasunaren
Gaineko Masterra:
Berdintasun Eragileak**

**Máster en Igualdad
de Mujeres y Hombres:
Agentes de Igualdad**

**MÓDULO III:
METODOLOGÍA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD**

**Tema 1:
Políticas de igualdad y Mainstreaming
Profesora: Arantxa Elizondo**

Índice

Resumen y objetivos.....	3
1. Modelos de Políticas de Igualdad y Mainstreaming de Género.....	4
1.1. Origen y evolución de las Políticas de Igualdad	4
1.2. Concepto de Mainstreaming	7
2. Aplicación del Mainstreaming	11
2.1. Obstáculos para la aplicación del Mainstreaming	11
2.2. Grado de introducción del Mainstreaming	15
2.3. El Mainstreaming y sus herramientas.....	19
2.4. El Mainstreaming y sus resultados.....	31
2.5. Conclusiones.....	32
3. Bibliografía	35

Políticas de igualdad y Mainstreaming

Resumen y objetivos

Este tema tiene como objetivo general conocer la intervención de las instituciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva evolutiva. Para ello, en primer lugar, se ofrece un breve recorrido a través de la evolución de los enfoques que se han utilizado en los distintos contextos y niveles institucionales, desde la perspectiva inicial del Bienestar Social a la Transversalidad o Mainstreaming actual. Se añade la mención a la perspectiva de la Interseccionalidad, como enfoque que adquiere una fuerza creciente a pesar de las dificultades para su implementación. A continuación, se incluye la exposición del grado de introducción alcanzado en el Mainstreaming y finalmente, se recopilan una serie de herramientas operativas utilizadas en la implementación del mismo.

Los objetivos concretos de este tema son los siguientes:

- Conocer la evolución de los distintos modelos de intervención pública desarrollados en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Facilitar el análisis del marco transversal del enfoque de género o *mainstreaming* a partir de la descripción de las diversas herramientas utilizadas por las administraciones.
- Promover la reflexión acerca del potencial del mainstreaming así como del desarrollo práctico y de su incidencia efectiva.

1. MODELOS DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y MAINSTREAMING DE GÉNERO

1.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Las políticas de igualdad comenzaron a desarrollarse desde los años 60 del pasado siglo en algunos contextos institucionales cuando se extendió la idea de que la desigualdad entre los hombres y las mujeres era un asunto de relevancia pública y como tal había de ser abordado. Se expone a continuación brevemente la evolución de los modelos de intervención pública en materia de igualdad desarrollados en las últimas décadas.

1. Igualdad legal y Política Social

Inicialmente las instituciones abordaron la igualdad desde una óptica jurídica y social. Este enfoque combinaba dos dimensiones: Por un lado, las actuaciones legales encaminadas a eliminar la discriminación en la normativa y, por otro lado, la puesta en marcha de medidas y programas sociales para colectivos de mujeres que padecían condiciones especialmente desventajosas.

2. Acción Positiva

Desde un primer momento se hizo evidente que la igualdad legal no era suficiente para lograr la igualdad real. Por ese motivo, surgió la acción positiva como instrumento político y jurídico consistente en el establecimiento temporal de privilegios compensatorios a personas en situación de desventaja social con el objetivo de eliminar la desigualdad social. Inicialmente se aplicó en Estados Unidos a minorías raciales y étnicas y posteriormente se refirió también a las mujeres. La acción positiva subraya la erradicación de situaciones concretas de desigualdad en cualquier campo, no sólo en política social, y favorece a las mujeres con el objetivo de promover su pleno desarrollo social y personal.

3. Planes de Igualdad

Los planes de igualdad son instrumentos fundamentales para la intervención pública que se han puesto en marcha en las últimas décadas. Constituyen marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias y medidas orientadas a hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en distintos ámbitos sociales y de alguna manera definen la

postura oficial de los poderes públicos al respecto. Los planes combinan acciones positivas concretas con medidas más generales destinadas a promover la igualdad social. Su utilización ha supuesto importante avance hacia la necesaria coordinación de las actuaciones interinstitucionales y hacia la planificación global de la intervención pública en igualdad.

4. Transversalidad o mainstreaming

En las últimas décadas el enfoque transversal o de mainstreaming ha adquirido una enorme relevancia. Esto significa que la integración del principio de igualdad debe hacerse desde una perspectiva global que abarque todas las políticas, programas y acciones que llevan a cabo las instituciones y administraciones públicas en todos sus niveles organizativos. El Mainstreaming fue un concepto inicialmente propuesto por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas en 1987. Posteriormente fue asumido explícitamente como estrategia global dentro del marco del III Programa de Acción Comunitaria en materia de Igualdad de Oportunidades (1991-1995). Sin embargo, se suele considerar que el Mainstreaming irrumpe de forma definitiva en la agenda de la política internacional en 1995 mediante la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Internacional sobre Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Beijing en la que se pide explícitamente a los gobiernos que incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones.

5. Interseccionalidad

La interseccionalidad es un término que expresa que las desigualdades sociales se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. En consecuencia, tanto las desventajas como los privilegios que tiene una persona en un contexto social no pueden entenderse considerando de forma aislada los diversos elementos de su posición, sino que dependen del conjunto de relaciones de poder que le afectan.

El término fue utilizado en este sentido por primera vez por Kimberlé Crenshaw en su artículo de 1989 titulado *Demarginalising the intersection of Race and Sex*. A partir del análisis de la experiencia de desigualdad vivida por las mujeres afroamericanas Crenshaw muestra que estas mujeres se encuentran, a

menudo, afectadas a la vez por la desigualdad de raza, género y clase social. Su análisis concluye que sus experiencias señalan claramente que las estructuras de clase, raza y género interactúan entre ellas y no son independientes unas de las otras. No obstante, la preocupación y existencia de análisis en torno a la articulación entre diferentes desigualdades es previa. Autoras feministas americanas como bell hooks, Angela Davis, Moraga y Anzaldúa, entre otras, manifestaron y analizaron la diversidad del grupo mujeres y cómo sus experiencias de desigualdad social y política se construían a partir de desigualdad de género, raza, la clase social y/o la orientación sexual.

El enfoque de Crenshaw es utilizado también por Patricia Hill Collins (1990), cuya propuesta es conceptualizar los diferentes ejes de opresión como entrelazados en una matriz en el marco de la cual se constituyen las personas en diferentes y cambiantes posiciones de poder. Con esta metáfora de la “matriz de dominación” explica la interacción e interdependencia entre líneas de opresión, y advierte de la posibilidad que las personas y grupos se encuentren en posiciones diferentes de opresor y oprimido simultáneamente. Para Collins no se puede adoptar, en consecuencia, una perspectiva jerárquica de las categorías y rehúsa establecer a priori la primacía de una sola dimensión de la desigualdad. Por tanto, un aspecto central del enfoque interseccional es la importancia de visibilizar las diferencias intragrupalas que hay que abordar desde las políticas públicas de igualdad. La integración de este enfoque en las estructuras y diseños de las políticas públicas es un reto difícil que las instituciones están abordando en la actualidad.

En suma, podemos observar una evolución general en la intervención pública en favor de la igualdad entre los sexos en la que se pueden distinguir dos etapas principales: en la primera de ellas se combina el nivel legal y la intervención para mejorar la condición de beneficiarias de las mujeres. Las líneas políticas se vinculan exclusivamente a las mujeres y se orientan a paliar las diferencias existentes con respecto a los hombres. A esta etapa le corresponden las estrategias de Igualdad Legal, Política Social y la Acción Positiva. En la segunda etapa, se hace hincapié en el complejo carácter de la desigualdad social y se subraya progresivamente la necesidad de realizar una planificación global que integre todos los elementos que la configuran. A esta fase le corresponden las estrategias de los

Planes de Igualdad, la Transversalidad o Mainstreaming, las Leyes de Igualdad y la Perspectiva Interseccional.

La sucesión cronológica de las etapas no supone la invalidación de la fase anterior por la posterior, sino que hace evidente la necesidad de simultanear las diversas estrategias, es decir, pone de manifiesto la conveniencia de la combinar las medidas específicas con la integración sistemática de la igualdad en todos y cada uno de los ámbitos de la intervención pública.

1.2. CONCEPTO DE MAINSTREAMING

1. Definición

El *Mainstreaming* es una estrategia integral que pretende movilizar todos los programas políticos para promover la igualdad entre los sexos. Este enfoque no se limita a desarrollar medidas específicas orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, sino que es una estrategia nueva que busca complementar las políticas específicas de igualdad ya existentes, las que se refieren a un área concreta, a través de una óptica global de la actuación pública. Es más, el punto de partida para la transversalidad es el desarrollo de un conjunto previo de políticas de igualdad de tipo sectorial puesto que sólo así se facilita el soporte necesario para el diseño e implementación del nuevo enfoque.

El concepto de Transversalidad tiene diversas acepciones dependiendo de los elementos que se subrayan en la definición. La Transversalidad puede entenderse como un *enfoque* que asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas. A su vez, la Transversalidad también puede entenderse como una *estrategia* que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia se elabora mediante un proceso complejo que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, incluyendo la plena participación de las mujeres en la misma. Exige, por tanto, una interacción tanto entre

diferentes niveles jerárquicos, en sentido vertical, como entre diferentes sectores sociales o áreas orgánicas, en sentido horizontal. El Mainstreaming o Transversalidad es a la vez un objetivo, la consecución de la igualdad de género, y un instrumento de mejora en la toma de decisiones, es decir, debe ser entendido como un proceso político y como un procedimiento técnico. Teniendo en cuenta estas consideraciones la transversalidad se ha definido de la siguiente manera:

“La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, recogida en Instituto de la Mujer, 1999: 26).

Resulta interesante abordar cada uno de los ejes que aborda esta definición ya que todos ellos responden a las siguientes preguntas: por qué (diagnóstico), para qué (objetivo), dónde (objeto, lugar), a través de quien (sujeto) y cómo se introduce la perspectiva de género (medio).

- *La generización de las políticas públicas:*

El punto de partida de esta definición es sin duda el diagnóstico implícito que propone. Este adopta uno de los ejes fundamentales del marco teórico del feminismo y asume que las relaciones de género tienen un cariz estructural. Este marco estructural hace inevitable tener en cuenta que las desigualdades también tienen su manifestación en las instituciones públicas, de modo que sus procesos, rutinas, símbolos o resultados están también *generizados*.

- *El proceso político:*

En consonancia con esta concepción del problema, la definición evidencia que uno de los aspectos fundamentales del *mainstreaming* viene representado por su énfasis en la modificación del proceso político. Así, propone que es necesario reorganizar, mejorar, desarrollar y evaluar el mismo. En este sentido, al contrario que otro tipo de políticas, no fue concebida para ser aplicada una sola vez, sino para producir cambios constantes y generalizados. Ello se debe a que esta estrategia pende de la concepción estructural de las desigualdades enunciada anteriormente. Dado que todo el funcionamiento de las administraciones públicas (y privadas) está *generizado*, resulta necesario ir más allá de

las acciones concretas y revisar todas las actuaciones de modo que se cuestione su neutralidad de género. Esta amplitud de objetivos implica que el espacio o ámbito del *mainstreaming* sea el proceso político en su conjunto. No ha por lo tanto lugar ya para una perspectiva sectorial como la que caracterizaba a las políticas anteriores.

- *Las políticas habituales:*

El elemento que será objeto de cambio incluye a su vez todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases. Este mandato profundiza de nuevo en el carácter omnicomprendivo del *mainstreaming* y lo aleja claramente de las políticas precedentes. El objetivo ya no se basará en realizar acciones *ad hoc* pensadas para mejorar la situación del colectivo femenino de modo puntual, sino más bien abordar *todas* aquellas políticas que ya existen y que comprenden el catálogo habitual de actuación de las instituciones, e intentar que contribuyan a este fin. Las políticas de género amplían por lo tanto su ámbito material (políticas), espacial (niveles) y temporal (fases).

- *Los actores:*

En paralelo a esta amplitud de mandato, se produce también una ampliación de los actores responsables. En las políticas anteriores el foco de atención estaba puesto esencialmente en los organismos de igualdad. Estos constituían los principales responsables de promover las políticas de género, además de ser los únicos que contaban con el nivel de experticia necesario para ello. Los restantes actores, por el contrario, sólo contribuían en momentos puntuales, por ejemplo, colaborando en el diseño o implementación de los planes de igualdad. El *mainstreaming*, por el contrario, pone el acento en los agentes normalmente involucrados en el proceso de elaboración de las políticas. Ello es así porque en el marco de esta estrategia todos ellos deben incluir bajo sus responsabilidades la promoción de la igualdad y repensar sus rutinas y procedimientos para que así sea.

- *La perspectiva de género:*

El propósito de reconsiderar el proceso político, los actores o las actuaciones es, finalmente, incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Ello significa tener en cuenta en todo momento que existen relaciones de género, y por lo tanto de desigualdad entre mujeres y hombres, así como estereotipos que adscriben comportamientos, características o expectativas diferenciadas a cada uno de los sexos.

Con la consideración de estas premisas básicas se espera poder mejorar la elaboración de las políticas públicas de modo que tengan un impacto positivo en la situación de las mujeres. Esta pretensión transformadora le ha valido al *mainstreaming* el calificativo de instrumento de ingeniería social.

2. Condiciones para el Mainstreaming

Hay una serie de condiciones generales que favorecen la integración de la perspectiva de género en la actividad de las instituciones públicas. Estas condiciones son un conjunto de indicadores que definen el marco óptimo para que las oportunidades de éxito de esta perspectiva sean amplias (Lombardo, 2005).

1. Concepto de igualdad: el concepto de igualdad subyacente al enfoque transversal ha de consistir en una aproximación con un punto de partida holístico e integral, que interrelacione aspectos y áreas sociales y económicas diversas como la familia, el trabajo, la política, la cultura, la sexualidad, la violencia, etc. Para ello, es imprescindible contar con un conocimiento de la realidad social suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres. Uno de los pilares de la transversalidad es la consideración del impacto que tienen las políticas públicas sobre las personas, lo que exige la realización de investigaciones y análisis con relación a los diversos ámbitos sociales y la disponibilidad de estadísticas y datos fidedignos que recojan toda la información relevante.

Asimismo, la integración de la perspectiva de género significa la introducción de determinadas pautas en la organización de las estructuras administrativas sobre todo en lo que respecta a la coparticipación de diversos actores en el proceso global de toma de decisiones. Estas pautas organizativas requieren un conocimiento preciso acerca del funcionamiento administrativo real, así como de los agentes que participan en cada fase de la elaboración de las políticas públicas.

2. Incorporación a la agenda política: Es fundamental que las instituciones públicas asuman un compromiso político explícito con la igualdad entre los sexos. Esto se traduce en la expresión clara por parte de las personas con responsabilidad política de la voluntad de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad y del reconocimiento de la responsabilidad de los poderes públicos en ese proceso de transformación e implica,

asimismo, que las políticas específicas de igualdad desarrolladas previamente adopten paulatinamente una orientación más compleja.

3. Inclusión y participación de las mujeres en la toma de decisiones: La transversalidad parte de la premisa de que la participación de las mujeres en todas las fases de la toma de decisiones públicas es una cuestión de suma relevancia. La participación se entiende como un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta los intereses de las mujeres. Esta premisa apela a la necesaria reflexión acerca de la igualdad en la representación y la paridad en la presencia de mujeres y hombres en las instituciones y ámbitos de toma de decisión.

4. La igualdad como prioridad estratégica: La igualdad ha de entenderse como una prioridad política manifiesta en aquellas áreas con especial incidencia en las principales manifestaciones de la desigualdad en razón de sexo: la política social, la violencia contra las mujeres, etc.

5. Cambio institucional: el Mainstreaming exige el diseño de procedimientos específicos en el proceso político de decisión, así como de la ampliación en el abanico de actores implicados en el mismo. Por otro lado, el desarrollo de cualquier objetivo necesita una disponibilidad suficiente de recursos humanos y materiales para poder llevarlo a cabo. La existencia de recursos económicos supone que los presupuestos de las instituciones toman en consideración las políticas públicas en favor de la igualdad e introducen partidas específicas destinadas a tal fin. Los recursos humanos son los medios indispensables para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la actuación pública; en este sentido, se requiere un importante esfuerzo en el campo de la formación y capacitación del personal.

2. APLICACIÓN DEL MAINSTREAMING

2.1. OBSTÁCULOS PARA LA APLICACIÓN DEL MAINSTREAMING

La aplicación de la transversalidad supone necesariamente una transformación en el enfoque, el proceso y la evaluación de todos los programas públicos implementados por

una administración, institución o entidad. De este modo, el proceso de incorporar la perspectiva de género en todas las etapas, en todas las políticas y en todas las estructuras ha tenido y tiene como principal obstáculo el statu quo, el punto de partida, la tradición y la costumbre a través de la cual se opera. Esta relevante transformación afecta a los recursos humanos, a las estructuras, a los procedimientos y a los recursos económicos. Estos elementos que constituyen la administración, institución o entidad se ven afectados por el cambio y en principio se resisten a una nueva forma de actuar. A partir de este apartado se observa cuáles han sido los principales obstáculos que la aplicación del mainstreaming de género ha tenido en las diferentes experiencias parciales o piloto desarrolladas.

1. Los Recursos Humanos: la disposición, la formación y la disponibilidad

Los recursos humanos son el ángulo central a través de los cuales se deciden, implementan y evalúan las actuaciones de una entidad. La base de cualquier institución lo constituyen las personas y éstas son un elemento decisivo, aunque no totalmente definitivo, para que la aplicación de la transversalidad desde la perspectiva de género pueda tener resultados positivos. Las personas encargadas de transformar su forma de trabajo para incluir la perspectiva en las funciones que desarrollan dentro de la organización tienen que cumplir tres requisitos: disposición, capacidad y disponibilidad.

La disposición para actuar de una forma u otra puede estimularse desde dos parámetros; la voluntad y la obligación. Si las personas están sensibilizadas sobre la relevancia que tiene la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones ya que conocen los beneficios que tiene obrar desde este prisma, no necesitan más estímulos para esforzarse y variar su cultura de trabajo y adaptar su forma de actuar. Sin embargo, la disponibilidad desde la voluntad en la aplicación de la perspectiva de género es poco habitual en la mayoría de las organizaciones en las que se ha intentado aplicar el Mainstreaming de género.

Por ello, sin abandonar esta vía, en muchos casos se ha optado por lograr la disposición de las personas a través de la incentivación y la obligación. La incentivación supondría premiar la actuación de las personas que incorporan la perspectiva de género en sus funciones dentro de la organización. La obligación implicaría la regulación de los procedimientos de actuación de todo el personal de forma que la incorporación de la

perspectiva sea una tarea añadida.

La incentivación es un modelo poco desarrollado en el trabajo para lograr la disposición de las personas de incorporar la perspectiva de género en su trabajo, no así la obligación. La incorporación en la regulación de los procesos de actuación de las organizaciones de la modificación de las formas de actuación para adaptarse al principio de igualdad es la vía más habitual en las administraciones públicas; la ley de igualdad, la resolución que regula la elaboración del informe de impacto de género o el decreto regulador de las unidades de igualdad son un ejemplo.

Las personas, además de disposición para incorporar la perspectiva de género, deben tener capacidad para ello. Es decir, deben conocer qué es “incorporar la perspectiva de género”, cuáles son las claves a tener en cuenta en su puesto de trabajo y cómo poner en práctica esta nueva perspectiva. En el proceso de incorporación de las personas a la organización no se ha exigido tener conocimientos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Recientemente, los temarios de los concursos-oposición de algunas Administraciones Públicas incorporan temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. En general, la capacitación del personal sobre la materia es escasa. Esta situación exige la activación de dos relevantes instrumentos que se desarrollan en el apartado posterior: la incorporación de la materia en los planes de formación del personal o la incorporación de personal técnico en la materia que apoye y asesore al personal sobre las vías a partir de las cuales puede incorporar la perspectiva de género en sus funciones.

2. Las estructuras y los procedimientos como obstáculos para el mainstreaming

La transversalidad es todo lo contrario a la cultura de organización que aún hoy impera en la administración, en las entidades privadas e incluso en el asociacionismo. La especialización, el reparto de tareas y las responsabilidades es una forma de actuar muy extendida en la sociedad actual. Esta especialización, departamentalización, encajonamiento dificulta enormemente la creación de redes horizontales de trabajo. El mainstreaming supone que toda la organización incorpore la perspectiva de género en sus funciones y se ponga por tanto a trabajar como un todo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

La administración pública es un claro ejemplo de esta forma de actuación. Cada departamento tiene determinadas competencias en materias concretas: empleo, cultura, asistencia social, sanidad o urbanismo. Dentro de cada departamento cada sección tiene asignadas dentro de esta materia unos programas concretos: formación para desempleados, promoción de la cultura, asistencia a personas dependiente, coordinación de hospitales o planificación urbana. A las personas que conforman cada una de estas secciones se les atribuye, además, unas funciones específicas. Este esquema de organización en pequeños cuadrados dificulta una visión global de la administración y una estrategia compartida en materia de igualdad.

En el caso de las organizaciones la asignación de funciones especializadas no sólo impide tener una visión estratégica global de la misma, sino que crea nichos de decisión autónoma y de poder sobre los que es dificultoso incidir. ¿Quién determina la vía a través de la cual se incorpora la perspectiva de género en cada uno de los programas, o actuaciones que desarrolla una organización, departamento o sección?, ¿Quién controla la correcta actuación sobre esta materia? ¿Con qué autoridad? ¿Cuál es el nivel de disposición de los líderes de cada una de las subpartes que componen la organización a recibir instrucciones respecto a las formas en la que debe actuar? Si bien la coyuntura de cada organización es diferente, en general, las propuestas, las decisiones o los mandatos sobre cómo desarrollar un programa o actividad concreta llegada desde el exterior suele ser acogida con resistencia por las personas responsables de las mismas.

3. Los recursos económicos y temporales

La transformación de la cultura organizativa que supone la introducción del mainstreaming en cualquier entidad o institución no puede tener éxito si no se acompaña de un apoyo económico suficiente. La incorporación de perspectiva de género en las actividades realizadas por una organización supone una transformación en todas las etapas: decisión, implementación y evaluación. Las nuevas estructuras que faciliten la observación transversal de la organización no pueden depender de la voluntad del personal, sino que deben realizarse con una base económica proporcionada a la labor realizada. Sin embargo, en general las organizaciones que han elaborado planes para incorporar la perspectiva de género en sus acciones no han conllevado una presupuestación de la ejecución de los mismos. Por ejemplo, la puesta en marcha de las comisiones interdepartamentales se ha realizado a costa del tiempo de las personas ya

empleadas en la administración sin coste adicional, ni estructura logística alguna.

El gran obstáculo del mainstreaming, sin embargo, se ubica en los beneficios que obtendría la dirección de la organización por su aplicación. Los tiempos presupuestarios y los tiempos electorales no se ajustan al largo proceso que implica la introducción de la perspectiva de género en las acciones de gobierno. En la mayoría de los casos los resultados son sutiles y se dan a largo plazo con lo que la rentabilización de los mismos no es directa. Se trata de una carrera de fondo y en ciertos ámbitos estos tipos de apuestas son complejas.

2. 2. GRADO DE INTRODUCCIÓN DEL MAINSTREAMING

Las dificultades para llevar el mainstreaming a la práctica implican que uno de los retos principales consista precisamente en poder determinar si este enfoque se está implementando en una organización y cuál es su grado de incidencia. Una de las críticas centrales a esta estrategia es que ha terminado por ser esencialmente retórica. Esto es, las diferentes instituciones declaran que han adoptado el mainstreaming y que la igualdad es un objetivo importante, pero en la práctica sus actuaciones y procesos no se ven modificados. Por ello es importante afinar la definición de este concepto y poder así hacer diagnóstico de su introducción en una organización concreta.

Aquí proponemos hacerlo a través de la diferenciación entre cuatro fases de desarrollo. Estas se corresponden con las fases clásicas de una política pública: adopción de la estrategia, implementación de la misma, cambios en las actuaciones de la organización e impacto en la sociedad. Estos cuatro estadios determinan una lógica en el desarrollo del mainstreaming por la cual dichas etapas deberían en principio ser sucesivas, aunque no tendrían por qué darse fielmente en todos los casos.



Fuente: elaboración propia

- **Mandato:**

En esta fase entenderíamos el *mainstreaming* en un sentido retórico o declarativo. Se basaría en la proclamación por parte de una organización de que, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, se han de revisar todas las políticas desde la perspectiva de género. Se vincula por lo tanto a la primera fase del proceso de elaboración de políticas, en la cual se adopta la decisión de abordar la desigualdad desde un nuevo enfoque, uno alternativo a los existentes. Y consistiría de manera general en mencionar en documentación clave algún tipo de referencia al *mainstreaming*, sus elementos constitutivos y a la necesidad de llevarlo a la práctica.

El hecho de que se trate de una primera fase tiene implicaciones con respecto a los actores y las herramientas que lo desarrollan. En el caso de las instituciones públicas, en esta etapa el organismo de igualdad todavía tiene un protagonismo casi absoluto. Aunque otras entidades o departamentos puedan participar de la adopción del *mainstreaming*, son casi siempre las instituciones vinculadas con las políticas de género las que tienen la iniciativa y el peso fundamental en su promoción. Es más, en muchas ocasiones los organismos de igualdad son los encargados de ‘seducir’ a las restantes áreas competenciales para que se involucren en esta tarea.

- *Herramientas:*

La segunda fase, que denominaremos *herramientas*, pierde el carácter meramente retórico. Por el contrario, se basa en el desarrollo de instrumentos concretos que tienen como objetivo facilitar la revisión de todas las políticas desde la perspectiva de género. La idea consiste en trascender su concepción como mandato general, que puede parecer excesivamente amplio o vago para tener una implementación concreta, y plantear su puesta en práctica. Con ello se pretende crear un puente que conecte la primera fase del *mainstreaming* basada en ese cambio general de enfoque y las subsiguientes etapas, que están asociadas con la aparición de cambios en las actuaciones políticas (*resultados*) y en la situación social (*impacto*). Identificaríamos, por lo tanto, la presencia de esta etapa a través del especial desarrollo de instrumentos centrados en facilitar o hacer más accesible la revisión de todas las políticas. De manera general, estas herramientas serían instrumentos de análisis que buscan mejorar nuestro conocimiento sobre las desigualdades y contribuir a tenerlas en cuenta; de sensibilización, preocupados por la concienciación de los diferentes actores; de organización, que intentan adecuar la estructura institucional a este tipo de tareas; o de participación, que buscan generar procesos consultivos e inclusivos. Con este tipo de mecanismos se procura promover modificaciones en las rutinas, los procedimientos y las responsabilidades de las instituciones, de modo que se pueda verdaderamente incorporar la perspectiva de género de manera transversal.

El acento en este tipo de cambios permite intuir que el protagonismo en esta fase ya no reside exclusivamente en el organismo de igualdad. Este tiene en la mayoría de los casos la iniciativa en la creación de este tipo de instrumentos y actúa como un promotor de su mejor desarrollo, ya que es el ente que posee la experticia para ello. Sin embargo, en esta nueva etapa los actores habituales de las políticas son cooperadores necesarios. Sin ellos no se podrían poner en marcha por ejemplo las unidades de género departamentales o los informes de impacto (los veremos en la siguiente sección).

- *Resultados:*

En esta tercera etapa, el *mainstreaming* se identifica con la presencia de cambios concretos en las políticas sectoriales (políticas educativas, medioambientales, económicas etc.). Aquí el objeto de atención ya no son los procedimientos o las rutinas y como estos deben ser transformados. Más bien, el foco se sitúa sobre el resultado

concreto de esos procedimientos y sobre las actuaciones que finalmente se llevan a término. Esto es, en una organización que se encuentra la fase de resultados del *mainstreaming* deberíamos identificar actuaciones (planes, subvenciones, programas etc.) que han ido repensados desde la perspectiva de género y que como resultado incorporan medidas para promover la igualdad.

Es esta etapa cuando recuperan protagonismo las políticas tradicionales, igualdad de trato y acciones específicas. Así, repensar las actuaciones de un área competencial puede implicar la puesta práctica de medidas como una acción específica dirigida a las mujeres. En el área de las políticas científicas, por ejemplo, se identificó la escasa presencia de mujeres en los comités de evaluadores y de selección que deciden, entre otras cosas, como se distribuyen los fondos públicos dedicados a la investigación. La incorporación de la perspectiva de género en esta área determinó que se incluyeran cláusulas para garantizar la paridad en este tipo de organismos clave.

Este ejemplo muestra cómo se produce en la práctica el salto de las políticas tradicionales al *mainstreaming* de género. En este sentido, como resultado de repensar las acciones habituales de un área competencial y de identificar aquellos elementos que favorecían la reproducción de las desigualdades, se incorporaron nuevas medidas. En esta fase del *mainstreaming*, el organismo de igualdad pierde protagonismo y son los actores de las diferentes áreas de gobierno (personal funcionario y personal político) las que revisan y modifican sus propias actuaciones (en este caso, las subvenciones en materia de ciencia y tecnología).

- *Impacto:*

Esta última fase del *mainstreaming* se basa en la existencia de cambios en la situación de hombres y mujeres derivados de la aplicación de los *resultados* arriba mencionados. Por ello, más que una etapa de su desarrollo, el impacto constituye la obtención de su objetivo final, que consiste en contribuir a la igualdad real. Con ello, se evidencia que el *mainstreaming* no sólo es un fin en sí mismo, sino que debe obtener resultados transformadores para las relaciones de género, o al menos positivos para la situación de las mujeres.

Tabla 1. Principales elementos identificativos y definición de las cuatro fases del *mainstreaming* de género

	<i>¿Quién?</i>	<i>¿Para qué?</i>	<i>Definición</i>
MANDATO	Organismo de igualdad	Cambiar enfoque de las políticas de género	Mención del <i>mainstreaming</i> en los diferentes documentos políticos clave (leyes, planes etc.)
HERRAMIENTAS	Organismo de igualdad Personal político y técnico de las diferentes áreas de gobierno	Cambiar rutinas, procedimientos y responsabilidades	Creación de instrumentos centrados en promover la revisión de las políticas sectoriales desde la perspectiva de género.
RESULTADO	Personal político y técnico de las diferentes áreas de gobierno	Cambiar políticas sectoriales	Inclusión de medidas para promover la igualdad de género en las acciones clave de una política sectorial (planes del área competencial, programas, subvenciones, presupuesto etc.)
IMPACTO	-	Cambiar la sociedad y/o la situación de las mujeres	Presencia de cambios en la situación de los hombres y mujeres por la cual se contribuye a la igualdad de género.

Fuente: elaboración propia

2.3. EL MAINSTREAMING Y SUS HERRAMIENTAS

El carácter ambicioso y transformador del *mainstreaming* determina que su puesta en práctica precise del desarrollo de herramientas específicas. No es posible esperar, de hecho, que el personal de las diferentes áreas de gobierno tenga el conocimiento necesario sobre cómo combatir las desigualdades o que ese proceso tenga lugar de modo automático, sin la presencia de resistencias.

En general, podemos identificar al menos seis grandes grupos de herramientas que se han desarrollado hasta la fecha en el contexto español.

Tabla 2. Resumen de los instrumentos de desarrollo del mainstreaming de género

Tipo de instrumento	Objetivos	Ejemplos
1 De introducción del mandato y planificación	Introducir y concretar el mandato o compromiso con la transversalidad.	Leyes, planes, programas, etc.
2 De organización y estructuración institucional	Adaptar la estructura organizativa para poder implementar la transversalidad	Unidades de género, comisiones de coordinación inter e intradepartamentales, comisiones de presupuestos.
3 De conocimiento	Generar conocimiento no sesgado sobre la realidad y diseminarlo	Observatorios, estadísticas de género y desagregadas por sexo, formación, manuales, guías.
4 De proceso político	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos habituales de elaboración de políticas	Informes de impacto de género de presupuestos y normativas, cláusulas de igualdad en contratación, convenios y subvenciones, cláusulas de paridad.
5 De participación	Participación de entidades sociales, movimiento feminista y de mujeres y expertas en género	Consejos o procesos participativos, organismos consultivos.
6 De seguimiento, rendición de cuentas y evaluación	Valorar el desempeño de los diferentes agentes y ámbitos sectoriales, rendir cuentas a la ciudadanía	Evaluaciones, creación de sistemas de información y monitoreo.

Fuente: Alfama y Alonso, 2015

a) Herramientas de introducción del mandato

El primer paso en la adopción del *mainstreaming* de género viene de la mano de la elaboración de planes, leyes y programas que visibilizan el compromiso político del conjunto de la institución y especifican las líneas de intervención. Al igual que en muchos otros países, la incorporación del término *mainstreaming* y de sus elementos

fundamentales en nuestro país coincidió con el impulso generado por la mencionada Conferencia de Beijing de 1995. La primera mención explícita a este enfoque en España se produce en el *II Plan de Acción Positiva para las Mujeres* aprobado por el Gobierno del País Vasco en 1995. El nivel estatal hace lo propio en el plan de igualdad aprobado en 1997 y progresivamente todos los planes autonómicos replican este cambio, convirtiendo el *mainstreaming* en una estrategia de actuación fundamental en unos pocos años. La emergencia de leyes de igualdad en los años 2000 no hace sino reforzar este mandato: todas las normas aprobadas hasta la fecha han incorporado de manera explícita un mandato a favor de un enfoque transversal¹. Por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 15 que “*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos*”.

De manera similar, los Estatutos de Autonomía reformados en los últimos años han incorporado también referencias específicas a esta nueva estrategia, integrándola en la máxima norma a nivel sub-estatal. El territorio pionero en incorporar este tipo de regulación fue Cataluña que en el texto aprobado en 2006 establecía que “*los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género*” (art. 41.2). Posteriormente, otros estatutos incorporarían referencias análogas.

La incorporación de la estrategia en planes, leyes y normas estatutarias garantiza así que se haya incorporado un mandato general a favor de su implementación y que además éste haya sido introducido también a través de normativa de obligado cumplimiento, lo cual puede favorecer un mayor nivel de desarrollo en la práctica. Sin embargo, resulta clave también que estas herramientas tengan respaldo al más alto nivel, planteen acciones concretas y transformadoras, cuenten con recursos suficientes y efectivamente se implementen y monitoreen para evitar que queden como una mera declaración de intenciones.

¹ Todas las Comunidades Autónomas tienen en la actualidad leyes de igualdad, siendo las más recientes las de Aragón (2018), Cantabria (2019), Navarra (2019) y La Rioja (2023). Cabe destacar que en marzo de 2022 se aprobó en el Parlamento Vasco el proyecto de ley de reforma de la ley de igualdad orientada fundamentalmente a introducir más medidas para la erradicación de la violencia machista.

b) Herramientas de organización y estructuración institucional

Los instrumentos organizativos ponen el acento en la necesidad de revisar la arquitectura institucional para facilitar la incorporación del *mainstreaming*; promoviendo una mayor cooperación entre agentes y asignando responsabilidades específicas para esta cuestión. Así nacen estructuras como las comisiones interdepartamentales, centradas en reunir a diferentes actores o áreas competenciales para coordinar y mejorar sus actuaciones en ese ámbito, o las unidades de género, organismos focalizados en aportar la experticia necesaria para llevarlo a la práctica.

Con respecto a las primeras, existen numerosas experiencias en el contexto español de estructuras que aglutinan a diferentes áreas de gobierno para facilitar la inclusión transversal de la igualdad. La primera de ellas nace en Cataluña en 1993 y reúne bianualmente a representantes de los diferentes departamentos con rango de Director/a o Secretario/a General. Estructuras interdepartamentales análogas han sido creadas en años sucesivos en prácticamente todas las CCAA y en el gobierno central, que crea la *Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres* a través de la ley de igualdad de 2007. No obstante, se pueden establecer diferencias entre ellas según el rango de los cargos que reúnen, que varía desde personal técnico hasta Consejeros/as o Viceconsejeros/as de Gobierno. Dado que su objetivo consiste en promover la implicación de todas las áreas, resulta más adecuado contar con la participación de aquellas personas que lideran los diferentes departamentos, poniendo en evidencia la existencia de voluntad política al máximo nivel y abriendo un espacio de interlocución que facilite la asunción de compromisos políticos.



Imagen: Comisión inderdepartamental de igualdad del Gobierno Vasco

Son más escasos los ejemplos de comisiones interinstitucionales, centradas en agrupar a diferentes niveles de gobierno. Solamente el País Vasco, Andalucía, Canarias, Extremadura y Baleares han planteado en su respectiva normativa la creación de este tipo de estructuras. Euskadi cuenta con la trayectoria más larga, ya que reúne de manera informal a representantes de los niveles autonómico, foral y local desde 1991 aunque se estableció formalmente 2010, como resultado de su inclusión en la Ley vasca de igualdad de 2005. El gobierno central ha mostrado igualmente interés en favorecer la coordinación entre niveles de gobierno, lo cual se plasmó en la creación de la Conferencia Sectorial de Igualdad en 1995, de la Red de Políticas de Igualdad enfocada a los asuntos europeos o de estructuras como la Delegación contra la Violencia de Género, que ha puesto gran énfasis en la coordinación interinstitucional en este ámbito.

La arquitectura institucional se ha visto igualmente modificada para favorecer la incorporación de conocimiento experto a las diferentes áreas de gobierno. Para ello se han creado las denominadas unidades de igualdad, estructuras técnicas dotadas de personal con formación específica en igualdad y centradas en facilitar la incorporación de dicho objetivo en las diferentes políticas sectoriales. Se orientan a apoyar y asesorar al personal de las áreas donde se insertan con la voluntad de convertirse en un motor de cambio, sensibilización y formación cotidiana. De manera pionera, se crean en 2001 y 2004 respectivamente unidades en los gobiernos de Andalucía y Cantabria. Se trata de estructuras centrales comunes a todas las áreas de gobierno que cubren funciones tan amplias como elaborar diagnósticos sobre la situación de hombres y mujeres, proporcionar formación al personal de la administración o generar guías de apoyo. Las unidades creadas con posterioridad apuestan por modificar el modelo centralizado y por proponer su inclusión en cada una de las áreas de gobierno. La primera en aplicar dicha fórmula fue el País Vasco, que incluyó las unidades de género en su ley de igualdad del año 2005 y determinó que cada departamento de gobierno debía contar con este tipo de estructura con personal técnico formado. El ejemplo vasco ha sido seguido por otras nueve Autonomías y también por el nivel central. No obstante, su nivel de desarrollo es todavía incompleto y desigual.



Imagen: Logotipo inicial de la unidad de igualdad de género de la Junta de Andalucía

Además de estructuras generalistas como estas, existen ejemplos también de unidades especializadas en ciertas temáticas. En el contexto español destacan sin duda aquellas centradas en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos públicos (*gender budgeting*). La Comunidad pionera en desarrollar este tipo de iniciativas fue una vez más el País Vasco, que ya en 1999 inició un novedoso programa piloto para desarrollar presupuestos con perspectiva de género. Sin embargo, la comunidad con mayor experiencia en materia de presupuestos e igualdad es sin duda Andalucía. A través de la *Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas* se estableció no sólo que todos los proyectos de ley, incluido el de presupuestos, debían contar con un informe de impacto de género, sino también que para dicho fin se crearía una comisión específica liderada por la Consejería de Economía y Hacienda del gobierno andaluz. La *Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos* comienza su andadura en 2004, integrada por responsables de dicho departamento, y por representantes de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, del Instituto Andaluz de la Mujer y del Instituto de Estadística de Andalucía. Dicha comisión ha generado informes de impacto relativos a todos los presupuestos aprobados por el Parlamento andaluz y ha mejorado progresivamente las metodologías de trabajo, por ejemplo, a través del desarrollo del *Programa G+*. Con todo ello, representó una de las experiencias más avanzadas en materia de presupuestos con perspectiva de género en el Estado español hasta que dejó de ser una prioridad para el gobierno autonómico actual. Las últimas leyes de igualdad aprobadas en autonomías como Aragón (2018), Cantabria (2019), Navarra (2019) y La Rioja (2023) han consolidado la tendencia a regular este tipo de instrumentos de manera que permeen el proceso de elaboración presupuestaria.

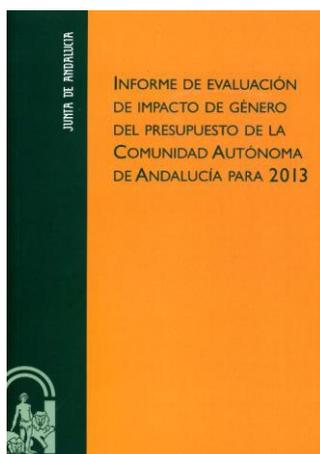


Imagen: Informe de impacto de género de los presupuestos del gobierno andaluz

c) Herramientas de conocimiento

La complejidad del *mainstreaming* de género recomienda también desarrollar herramientas que favorezcan la generación y transmisión de conocimiento sobre las desigualdades, amplíen la experticia en esta cuestión de los diferentes actores políticos y faciliten la incorporación de la perspectiva de género en las rutinas de trabajo. Una de las opciones más comunes ha consistido en proporcionar formación en materia de igualdad. Actualmente, todas las Comunidades Autónomas, a través de sus diferentes Escuelas de Administración Pública, ofrecen cursos de corta duración en los cuales se abordan muy diferentes aspectos de las desigualdades entre mujeres y hombres y de cómo combatirlas. Es más, este tipo de enseñanzas forman ya parte estable de los planes generales de formación elaborados por dichas escuelas. Además, en el caso de algunas comunidades como el País Vasco, se han establecido planes de formación específicos en lo relativo a la igualdad de género, de modo que exista una estrategia concreta para capacitar al personal de la administración autonómica. Las leyes de igualdad más recientes enfatizan la necesidad de transitar hacia este tipo de programas estables que garanticen un nivel formativo mínimo a todo el personal.

Igualmente, más allá de la colaboración habitual con la academia, uno de los instrumentos más comunes reside en la creación de observatorios de igualdad. Su objetivo consiste en recopilar, analizar y difundir información sobre la situación de las desigualdades entre mujeres y hombres, esencialmente a través de la elaboración de

estudios y la producción de estadísticas desagregadas por sexo y de género. En España fue el Instituto de la Mujer estatal el primero en crear un *Observatorio de la Imagen de las Mujeres* en 1994. Posteriormente, amplió su presencia creando observatorios especializados en ámbitos como la publicidad, la violencia de género, la salud, el ejército y la policía. Este tipo de estructuras han sido replicadas en el nivel autonómico y numerosos territorios cuentan en la actualidad con observatorios similares, bien centrados en la igualdad en sentido amplio o bien en temáticas específicas.



Imagen: ejemplos de observatorios de igualdad de los niveles estatal y autonómico

Paralelamente, el marco normativo ha sido modificado para que la generación de estadísticas desagregadas pase a ser una rutina de trabajo de las administraciones públicas. Así, la Ley orgánica de igualdad dispone en su artículo 20 que se ha de incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas que se generen y que se han de producir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento sobre las condiciones y necesidades de las mujeres.

d) Herramientas de incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de políticas

Para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el proceso político, se han generado también herramientas relacionadas con la elaboración normativa, los procesos de asignación de recursos y la gestión de los propios recursos humanos de las administraciones públicas.

Sin duda, uno de los instrumentos que cuenta con una mayor tradición y que ha sido puesto en práctica en un amplio número de países y organizaciones son los informes de

impacto de género (IIG) (Canals, 2020). A semejanza de los informes de impacto ambiental, constituyen una metodología de evaluación de las políticas por la cual se pretende valorar si un proyecto normativo o acto administrativo contribuye o no al objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Si se identifica un impacto negativo en la igualdad se propone incorporar medidas en la norma que lo neutralicen. En España, se ha aprobado normativa que obliga a realizar este tipo de informes para ciertas normas. Cataluña fue la primera comunidad en hacerlo en 2001, estableciendo que todas las propuestas de ley y las disposiciones generales deberían incluir una memoria en la que se valore su perspectiva de género. El gobierno central reguló la utilización de dicha herramienta en el año 2003, y con la Ley 3/2007 amplió el rango de normativas sujetas a evaluación de impacto. Estas normas pioneras representaron un claro revulsivo para la incorporación de los informes de impacto en ambos niveles de gobierno. De hecho, en los años subsiguientes hasta otras trece Autonomías apostaron por regular y/o desarrollar este tipo de instrumentos.

A pesar de su generalización, resulta necesario destacar la existencia de ciertas diferencias relativas a su regulación. En primer lugar, se pueden identificar divergencias referidas a cuál es el organismo encargado de elaborarlos. En algunos casos, el propio organismo de igualdad tiene la responsabilidad de llevarlos a cabo, como ocurre en Cataluña, Galicia, Comunidad de Madrid y Extremadura (*modelo centralizado*). En otros ejemplos, incluyendo el gobierno central, se opta porque sea el propio departamento que impulsa la norma a revisar el que se encargue de elaborar el informe (*modelo descentralizado*). Finalmente, en los casos de Andalucía, Murcia y el País Vasco ambos organismos contribuyen al proceso de revisión de la normativa (*modelo de doble check*). Esta última opción parece ser la más acertada, ya que combinaría el alto grado de experticia del organismo de igualdad con la implicación directa de las diferentes áreas competenciales. Con ello garantizaría tanto un cambio en las rutinas como un cierto nivel de calidad en la elaboración de los informes.

En segundo lugar, se pueden identificar diferencias notables en lo respectivo al detalle con el cual han sido regulados los informes de impacto. Ciertas Autonomías, así como el gobierno central, han establecido algunos requisitos mínimos relativos a la estructura y/o contenido del documento, de modo que garantizan en mayor medida su adecuación al objetivo de incidir sobre las políticas sectoriales. Además, en el caso de Andalucía, el

País Vasco, Navarra y el nivel estatal dichos requisitos han sido introducidos en una norma específica para ese fin, con lo cual se ha evidenciado un gran interés por potenciar este tipo de herramienta. En otras Comunidades se ha optado por desarrollar solamente guías de carácter informativo con recomendaciones para su elaboración.

[Ejemplo: Resolución 40/2012 que regula los informes de impacto de género en el País Vasco <http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2012/09/1204276a.pdf>]

Finalmente, resulta pertinente también establecer matices en cuanto al número y tipo de normas que han de ser y/o son acompañadas de un informe de impacto. Por lo que respecta a las primeras, podemos encontrar ejemplos como el gallego en el cual solamente las leyes y los reglamentos con repercusiones de género precisan de la elaboración de un informe, y otros como el correspondiente al gobierno central en el cual se dispone su emisión para un amplio abanico de normas y actuaciones -leyes, reglamentos, planes, decretos, disposiciones generales y procesos de reclutamiento de personal público-. En cualquier caso, las leyes emergen como el tipo de norma que en mayor medida deberá ir acompañada del informe preceptivo. La consolidación de los informes de impacto de género en el proceso legislativo de ambos niveles de gobierno ha determinado, sin embargo, que estos ya sean realizados también para normativa para la cual no resultan obligatorios.

Todavía existe poca información sobre el impacto concreto de este tipo de informes en las propuestas que finalmente resultan aprobadas. Sin embargo, es interesante señalar que los estudios existentes señalan carencias tales como que la calidad de los informes resulta frecuentemente baja, que incorporan medidas muy poco transformadoras o que la incidencia de los mismos en las normas aprobadas varía dependiendo de factores como el departamento que las propone.

e) Herramientas de participación

Uno de los requisitos más repetidamente mencionados del *mainstreaming* de género viene representado por la participación de las mujeres en el proceso de elaboración de las políticas públicas. Con ello se pretende tener en cuenta sus intereses, necesidades y opiniones, impidiendo que la aplicación de esta estrategia se haga de modo burocratizado

y corrigiendo además la persistente ausencia de su voz en la esfera pública. Por lo que respecta al movimiento feminista y de mujeres, en el caso español ese tipo de participación se ha articulado a través de los denominados *Consejos de la Mujer*. El primero de ellos fue instituido en Cataluña en 1989, con el objetivo de facilitar la participación activa de las entidades que trabajan en materia de igualdad y agilizar la comunicación entre el *Institut Català de les Dones* y la sociedad civil. El ejemplo catalán ha sido seguido por todas las Comunidades Autónomas, que cuentan o han contado en algún momento con un organismo participativo y/o consultivo de este tipo. Cabe destacar que algunas de estas comunidades eliminaron este tipo de entidades en línea con los procesos de racionalización de la administración pública iniciados en el periodo de crisis, como fue el caso de la Comunidad de Madrid. El nivel central, por su parte, recogió la creación del *Consejo de Participación de la Mujer* en la Ley Orgánica 3/2007 que, al igual que los restantes consejos, centra su trabajo en elaborar informes, propuestas y estudios que contribuyan a la implementación y diseño de las políticas de igualdad.

Pese a que cuentan con fines muy similares, resulta posible establecer ciertas diferencias entre los diferentes consejos existentes. En primer término, mientras algunos de constituyen entidades independientes, con personalidad jurídica propia y creadas por ley, en su mayoría son incluidos en normas de menor rango y directamente dependientes de otras instituciones, de modo que tienen una capacidad de actuación más limitada. Este segundo grupo de estructuras está adscrito bien al organismo de igualdad, bien a la consejería competente en materia de políticas de género, y su funcionamiento depende directamente de las mismas. Otro elemento que permite diferenciar los consejos participativos entre sí consiste en su composición. Dos autonomías, Cataluña y Andalucía, limitan la participación en sus respectivas estructuras a las organizaciones del movimiento feminista y de mujeres. Por el contrario, las restantes Comunidades tienden a incluir una amplia variedad de actores que comprende representantes de los agentes sociales, de las diferentes administraciones o de los partidos políticos. Si bien este tipo de composición más plural permite hacer partícipes del proceso de elaboración de las políticas de igualdad a múltiples actores, también limita el potencial de estos organismos como herramientas para la participación política de las mujeres.



Imagen: ejemplos de consejos participativos en el nivel autonómico.

f) Herramientas de seguimiento, rendición de cuentas y evaluación

Dada la complejidad de la implementación del *mainstreaming* de género, el rol del seguimiento y la evaluación es fundamental para su éxito. Esto es debido no solo a su función de rendición de cuentas y transparencia hacia la ciudadanía sino también por su potencial de cara a sostener los procesos de aprendizaje y cambio institucional, que son en definitiva el núcleo de esta estrategia. De este modo, la evaluación se constituye como una herramienta más para modificar las dinámicas institucionales: la exigencia periódica de información a todas las áreas de cada institución es un instrumento clave para generar conciencia de la obligatoriedad y necesidad de cumplir con el compromiso de igualdad, para generar dinámicas de cooperación y para ir modificando progresivamente las prioridades y contenidos de las políticas.

El desarrollo de sistemas de evaluación en este campo ha sido sin embargo relativo y desigual. A nivel estatal, la propia ley de igualdad plantea que a los 4 años de su aplicación será evaluada y que asimismo se elaborarán informes periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad, a presentar a las Cortes Generales (art. 18), y sobre la igualdad en el empleo público (art. 63). También los sucesivos planes de igualdad deben ser evaluados. Normas autonómicas recientes como las leyes de igualdad cántabra o navarra replican este enfoque y establecen la realización de informes periódicos donde se analice su aplicación. Sin embargo, la apuesta por la evaluación ha sido por lo general limitada, poco sistemática, y con un bajo nivel de transparencia y difusión de los resultados. Destaca no obstante el impulso que desde Euskadi, Andalucía y Cataluña se ha dado a esta cuestión, resultando en la puesta en marcha de sistemas amplios de seguimiento y en la realización de evaluaciones sistemáticas, ambiciosas y con diferentes objetivos, enfoques y contenidos, de gran valor para el aprendizaje institucional.

[Ejemplo: Evaluación de la Ley vasca de igualdad

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones/es_def/adjuntos/2015.evaluacion_cualitativa.pdf

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones/es_def/adjuntos/2015.evaluacion_cuantitativa.pdf

g) Las herramientas del *mainstreaming* en perspectiva comparada

El análisis general de las herramientas del *mainstreaming* muestra que la estrategia ha dado lugar a cambios en las estructuras, rutinas y resultados de las diferentes administraciones. Se ha generalizado la utilización de muy diversos mecanismos que sin duda pueden facilitar que sea puesta en práctica de manera efectiva. De hecho, el enfoque adoptado ha resultado bastante similar en todas las Comunidades y niveles de gobierno de modo que instrumentos como los informes de impacto o los consejos participativos tienen presencia en casi todo el territorio. Ello apunta a la presencia de procesos de aprendizaje y emulación que han contribuido a favorecer el desarrollo del *mainstreaming*.

Si analizamos el caso español en perspectiva comparada veremos además que la introducción de esta amplia variedad de instrumentos resulta especialmente notable con respecto a la experiencia de otros países. El estudio publicado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género en 2023 para medir el grado de desarrollo del *mainstreaming* en los Estados Miembros situó de hecho a España en primer lugar, obteniendo una puntuación de 12 sobre 14.

2.4. EL MAINSTREAMING Y SUS RESULTADOS

Como sabemos, una de las debilidades centrales del *mainstreaming* es que se suele quedar en un plano retórico. Esto es, las instituciones adoptan la estrategia como propia, pero en la práctica se producen muchas resistencias a su implementación, de manera que resulta difícil que las principales actuaciones se vean modificadas para promover la igualdad.

Ello ha llevado a algunas autoras a enfatizar la existencia de una cierta dislocación entre su perfil retórico y su perfil práctico. Se pone en evidencia las dificultades para conseguir modificaciones en organizaciones de naturaleza burocrática, que están hechas para ser

estables y resistentes al cambio. También la falta de compromiso de gran parte del personal técnico y político, que siguen considerando la igualdad como un ámbito de actuación ajeno y la revisión de las políticas como una crítica a su propio trabajo.

El *mainstreaming* ha experimentado además un desarrollo desigual. Este desequilibrio puede observarse comparando múltiples elementos como puede ser países, áreas políticas, niveles de gobierno o fases en la que se encuentra la política pública. Con respecto a los primeros, aquellos análisis que han comparado el *mainstreaming* en diferentes Estados han concluido de modo claro que estos cuentan con conceptos de la estrategia, herramientas de aplicación y/o niveles de desarrollo muy diferentes. No existe en ningún caso un consenso firme acerca de qué es el *mainstreaming* y de cómo aplicarlo. Además, la introducción de la perspectiva de género en las diferentes políticas sectoriales es muy variable. Ello permite distinguir entre países que adoptan un 'enfoque integrado', que implica que todas las áreas competenciales contribuyen activamente a su desarrollo; aquellos otros que muestran una transversalidad limitada, basada en la implicación de varios departamentos en la aplicación de un plan; y finalmente, países que califica de esfuerzo fragmentado porque sólo cuentan con la colaboración de algunos departamentos en momentos puntuales.

Por lo que respecta a las comparaciones entre áreas o departamentos, se ha podido constatar también una incidencia muy desigual. Uno de los casos más analizados corresponde a la Comisión Europea. Gracias a su estudio se ha podido desvelar el mayor o menor desarrollo tanto de herramientas como de resultados varía según la Dirección General analizada. Ello ha permitido desvelar la importancia de factores como la presencia de agentes que promueven activamente la igualdad en puestos clave, por ejemplo, en el liderazgo departamental, o de incentivos y sanciones que faciliten su introducción.

A pesar de la escasez de resultados, existen políticas sectoriales que destacan por la amplitud de medidas desarrolladas. Como hemos visto, este es el caso de las políticas de ciencia y tecnología, donde existen ejemplos de medidas sensibles al género tanto en el nivel europeo, como en el estatal y en el autonómico. Ello implica que los planes de I+D+i han incorporado referencias a la necesidad de promover la igualdad, admitiendo que esta área competencial no es ajena a la reproducción de desigualdades. También que los

programas que desarrollan dichos planes han incorporado medidas referidas a aspectos como la conciliación de la vida laboral y familiar, la paridad en órganos de decisión o la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de la investigación. Incluso contamos con ejemplos de normas específicas en la materia como es el caso de Galicia². Con ello, ofrecen un ejemplo de cómo una política puede ser revisada para incorporar la perspectiva de género y promover activamente la igualdad.

2.5. CONCLUSIONES

Durante los últimos años han surgido diversas visiones críticas respecto a la aplicación y el grado de éxito del *mainstreaming*. Después de más de veinte años de andadura, es el momento de establecer la relación entre el desarrollo teórico y la materialización práctica del enfoque. Desde las visiones críticas se subraya el desajuste entre su enorme potencial teórico y su desarrollo práctico. Las grandes preguntas que guían este tipo de reflexión crítica son las siguientes: ¿Ha conseguido el *mainstreaming* introducirse de forma efectiva en las instituciones? ¿Ha servido para mitigar, reducir, eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres? ¿Cómo se puede medir su grado de éxito o fracaso en cada caso concreto?

La valoración del *mainstreaming* no puede hacerse al margen del contexto institucional del marco de gobierno multinivel, es decir, la creciente descarga competencial del estado (Outshoorn y Kantola, 2007) hacia arriba (mediante las organizaciones internacionales) hacia abajo (nivel subestatal o regional) hacia los lados (gestión de servicios por parte de organismos no electivos) y hacia fuera (actores y agentes civiles, económicos y sociales). Cualquier intento de medir el impacto del *mainstreaming* requiere por tanto el análisis de la distribución real de las competencias y de cómo se coordinan los distintos niveles institucionales en su gestión concreta. De hecho, la influencia de la Unión Europea en esta materia ha de interpretarse en el marco de su escaso papel como entidad gestora de políticas públicas.

² Ley 13/2021, de 20 de julio, por la que se modifica el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación.

De acuerdo con Verloo (2007), el *mainstreaming* ha sido desarrollado por la UE en forma de *soft law* (recomendaciones y sugerencias) sin objetivos claros, ni asignación de recursos, ni plazos, ni concreción de medidas, ni supervisión efectiva, ni sanciones. El resultado ha sido la formulación de políticas amplias pero superficiales. Stratigaki (2005) subraya el efecto negativo de este proceso en el sentido de que, al diluir la estrategia, ha dañado las políticas de acción positiva realizadas previamente. Así, se ha utilizado el *mainstreaming* como excusa para desmantelar políticas de igualdad existentes o para cuestionar la continuidad de los organismos de igualdad.

El impacto de la crisis económico-financiera en Europa determinó un giro en las agendas de investigación en materia de políticas de igualdad, que cada vez se centraron en mayor medida en la identificación y análisis de los retrocesos acaecidos. Los análisis pudieron constatar, de hecho, la apuesta en múltiples países por implementar recortes en materia de políticas de igualdad, por no incorporar la perspectiva de género en las medidas anti-crisis o por desmantelar el Estado de Bienestar (Lombardo y Kantola, 2017). El Estado español no representó una excepción y fueron múltiples los ejemplos de eliminación de organismos de igualdad –como ocurrió con el Servizo Galego de Igualdade o el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia-, la disminución de las partidas presupuestarias o la paralización del desarrollo normativo que se ampararon en el necesario contexto de austeridad (Alonso, 2015; Paleo y Alonso, 2014). Más recientemente, hemos visto el ejemplo del Instituto Vasco de la mujer-Emakunde, cuando se modificó la ubicación de este organismo autónomo por primera vez desde su creación en 1988 de Lehendakaritza (Presidencia) al Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales en 2020. Los cambios políticos experimentados en el nivel estatal y varias autonomías han supuesto un cierto revulsivo para revertir esta tendencia. Así, por ejemplo, desde enero de 2020 se recuperó el Ministerio de Igualdad y se han aprobado nuevas normas que amplían el desarrollo del *mainstreaming* en varios territorios.

No obstante, el contexto ofrece nuevos e importantes retos para la promoción de la igualdad. Por una parte, la presencia de fuerzas progresistas en diversos territorios se ha visto acompañada de la representación institucional de un partido de derecha radical en España (Alonso y Espinosa, 2021). Al igual que partidos homólogos en otros países europeos, Vox ha centrado gran parte de su actividad política en erosionar aspectos clave

como los organismos de igualdad, la participación de las organizaciones de mujeres en la toma de decisiones o el *mainstreaming* de género. Lo que es más importante, ha conseguido ya provocar retrocesos importantes allí donde su apoyo parlamentario resulta necesario para garantizar la viabilidad de los gobiernos autonómicos. Ello nos sitúa ante un claro indicador de la capacidad de la extrema derecha para generar nuevos e importantes retrocesos en numerosos campos, pero muy especialmente en materia de políticas de igualdad.

3. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, L. F. (ed.) (1993). *Problemas públicos y agenda de gobierno*. México: FCE.

Alonso, Alba. (2010). “El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos”, *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 47: 1-13.

Alonso, Alba y Marta Lois (ed.) (2022). *Género y política. Nuevas líneas de análisis ante la cuarta ola feminista*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Alonso, Alba (2015). *El mainstreaming de género en España*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.

Alonso, Alba (2015). “Las políticas de género en España: Retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad”. *ExAequo- Revista da Associação Portuguesa de Estudos das Mulheres*, 32, 33-48.

Alonso, Alba y Julia Espinosa (2021), “Blitzkrieg Against Democracy: Gender Equality and the Rise of the Populist Radical Right in Spain”, *Social Politics*, 28,(3), 656–681, <https://doi.org/10.1093/sp/jxab026>

Alonso, Alba e Isabel Diz (2018), "[La implementación de las políticas de género en España](#)" en María Rosa Herrera (ed.), *Políticas públicas en tiempos de incertidumbre. Aportes para una agenda de investigación*, Valencia: Tirant lo Blanch.

Alonso, Alba y Tània Verge (2015), [El impacto de la distribución territorial del poder en las políticas de género en España](#), *Revista Española de Ciencia Política*, 39, 239-261 (monográfico 'Género y poder' dir. Mária Martínez-Bascuñan y Silvia López)

Alonso, Alba; Diz, Isabel y Lois, Marta (2010). “La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones: un análisis de los informes de impacto de género”, *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 24, 107-136.

Arranz, Fátima, Beatriz Quintanilla y Cristina Velázquez. 2000. “Making women count in Spain” *Making women count. Integrating gender into law and policymaking*, eds. Fiona Beveridge, Sue Nott and Kylie Stephen, 107-129. Dartmouth: Ashgate.

Arranz, Fátima, ed. 2000. *Las políticas públicas en favor de las mujeres*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid.

Astelarra, Judith. 2005. *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

Ayuntamiento de Vitoria y Diputación de Araba. 2001. *Generando igualdad: Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas*.

Babcock, L. Laschaver, S. 2003. *Women don't ask*. Princeton: Princeton University Press.

Barrere, M.A. 2010. “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas” *Revista Vasca de Administración Pública*, 87-88: 225-252

Bosch, Mineke, Ester Barberá. 2004. *Mainstreaming Gender and Diversity at Universities*. European Union, Equal Initiative.

Bustelo, M. 2004. *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.

Bustelo, M. y E. Lombardo. 2007. *Políticas de Igualdad en España y en Europa*. Valencia: Cátedra.

Bustelo, María y Emanuela Lombardo. 2005. “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes marcos interpretativos de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ”, *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* 17: 15-26.

Campillo, Neus, ed. 2002. *Género, ciudadanía y sujeto político: en torno a las políticas de igualdad*. Valencia: Institut Universitari de la Dona.

Canals, Dolors (ed.) (2020), *La evaluación de impacto normativo por razón de género su aplicación efectiva en las instituciones europeas y en España*, Madrid: CEPC

Daly, Mary (2005), “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”, *Social Politics*, 12(3), 433-450.

Crenshaw, Kimberlè (1989). “Demarginalizing the intersection of Race and Sex”, *University of Chicago Legal Forum*, 1 (8).

De la Fuente, M. 2005. *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local*. Barcelona: ICPS.

Dirección General de la Mujer 1998. *Aplicación del Mainstreaming en el ámbito local: Proyecto CERES*. Madrid: Comunidad de Madrid.

Elizondo, Arantxa, Arantza Lekuona, Eva Martínez, Ainhoa Novo. 2001. *Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia*.

Elizondo, Arantxa; Novo, Ainhoa; y Silvestre, María (2013). “Logros y retos en las políticas de igualdad: el mainstreaming en Euskadi”, en: Eva Aguado et al. (ed.) *Roles de xénero en tempos de crise*. Universidad Santiago de Compostela, Universidad da Coruña y Universidad de Vigo.

Emakunde. 1997. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria: Gobierno Vasco.

Emakunde. 2000. *Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación*. Gobierno Vasco: Vitoria

European Commission. 2004. *Equal guide on Gender Mainstreaming*.

European Commission. 2006. *A Roadmap for equality between women and men SEC (2006) 275*.

European Institute of Gender Equality. 2023. *The pathway to progress: strengthening effective structures for gender equality and gender mainstreaming in the EU*.

Fernández, A. 1996. “Las Políticas Públicas” en Caminal, M. *Manual de Ciencia Política*. Madrid: Tecnos.

Gil, Juana M^a (2012), *Las nuevas técnicas legislativas en España. Los informes de evaluación de impacto de género*, Valencia: Tirant lo Blanch

Granados Vaquero, Elena. 1999. “El Instituto Andaluz de la Mujer: la creación de un órgano autonómico para la igualdad entre los géneros” en *Genero y ciudadanía: Revisiones desde el ámbito privado*, eds. Margarita Ortega, Cristina.

Grau, M. y A. Mateos. 2003. *Análisis de Políticas Públicas en España: enfoques y casos*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Hill Collins, Patricia (1990). *Black Feminist Thought*. London: Routledge.

Instituto Andaluz de la Mujer. 2002. *Mainstreaming o enfoque integrado de Género: Manual de aplicación en Proyectos de Empleo*. Madrid: LIKADI.

Instituto Andaluz de la Mujer. 2003. *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica*. Madrid: LIKADI.

Instituto Andaluz de la Mujer. 2006. *La igualdad de género como factor de calidad*. Madrid: LIKADI

Instituto de la Mujer 1999. *Mainstreaming de Género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer. 2003. *Presupuestos públicos con perspectiva de género*. Madrid: LIKADI.

Instituto de la Mujer. 2005. *Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Linos, Katerina. 2003. "Are socialists a woman's best friend? Equality policies in the Spanish regions" *Journal of European Public Policy* 10(3): 438-462.

Lombardo, Emanuela. 2002. "Políticas de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro", *Gestión y Análisis de Políticas Públicas* 25: 79-93.

Lombardo, Emanuela. 2004. *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant lo blanch.

Lombardo, Emanuela. 2005. "Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making process", *Social Politics*, 12, nº 3: 412-432.

Lombardo, Emanuela y Margarita León (2014), "Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica", *Revista de Investigaciones Feministas*, 5, 13-35

Lombardo, Emanuela y Johanna Kantola (2017), *Gender and the Economic Crisis in Europe. Politics, Institutions and Intersectionality*. Palgrave MacMillan

- Maione, Valeria. 2005. *Gender Equality in Higher Education*. Milan: Franco Angeli.
- Martínez Hernández, E. 1997. “Políticas públicas para la igualdad entre los sexos: reflexiones sobre el caso español (1975-1997)”, en Uriarte, E. y A. Elizondo (eds.) *Mujeres en Política*. Barcelona: Ariel, pp. 211-232.
- Martínez Hernández, E. 1998. “Construyendo la agenda: reflexiones en torno a la formación de políticas para la igualdad entre los sexos” en *Inguruak*, 22: 149-162.
- Martínez Hernández, E. 2007. “La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en Alares, nº 1, pp. 24-30.
- Martínez Hernández, E. y Novo, A. 2002. “La política autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres: un análisis desde las relaciones intergubernamentales” en Grau M. y A. Mateos (eds.) *Análisis de Políticas Públicas: enfoques y casos*. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 447-484.
- Martínez, E. Novo, A. y Elizondo, A. 2005. “La integración de la perspectiva de género en la Administración Pública: un caso de estudio en el ámbito municipal”, en Barrere. M y Campos A. (coord.) *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate*, Madrid: Dykinson, pp. 187-210.
- Mc Gauran, A. 2009. “Gender mainstreaming and the public policy implementation process: round pegs in square holes?” *Policy and Politics*, 37(2):215-233.
- Mendizabal, G. y Ortiz de Pinedo, E. 1995. “El Movimiento Feminista y las Políticas Públicas de la Igualdad” en *Revista Inguruak*, nº 13, pp. 61-78.
- Mergaert, Lut (2012), *The Reality of Gender Mainstreaming Implementation. The case of the EU Research Policy*, Universidad de Radboud Nijmegen
- Outshoorn, J y J. Kantola. 2007. *Changing State Feminism*. Palgrave.
- Outshoorn, Joyce. 1991. “Is this What We Wanted? Positive Action as Issue of Perversion”, en Meehan E. y Sevenhuijsen, S. *Equality Politics and Gender*. Londres: Sage, pp. 104-121.
- Paleo, Natalia y Alba Alonso (2014), [¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España](#), *Revista de Investigaciones Feministas*, 5, 36-68

Pérez Sánchez, M. 1999. *El Análisis de las Políticas Públicas*. Documentos de Trabajo, Universidad de Granada. *Políticas Públicas* 13/14: 173-189.

Proyecto MAGEEQ: *Mainstreaming y políticas de igualdad de género en Europa* (<http://www.iwm.at/projects/Mageeq/web/index-2.html>)

Proyecto QUING. *Quality in Gender and Equality Policies* (<https://cps.ceu.edu/research/quiring>)

Roldán García, Elena. 2004. *Género, políticas locales e intervención social. Análisis de los servicios de bienestar social municipal para la población femenina de España*. Madrid: Editorial Complutense.

Schmidt, V. 2005. *Gender Mainstreaming. An innovation in Europe?* Opladen: Barbara Budrich.

Sensat, Nuria and Reyes Varella. 1998. “Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos” en *Políticas públicas en España. Contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*, eds. Ricard Gomà and Joan Subirats. Barcelona: Ariel.

Shaw, Jo. 2002. “The European Union and Gender Mainstreaming”, *Feminist Legal Studies*, nº 10, 213-226.

Squires, J. 2005. “Evaluating Gender Mainstreaming in the Context of EU Diversity Strategies”. ECPR Joint Sessions, *Workshop The Future of Gender Equality in the European Union*, Granada.

Squires, J. 2007. *The New Politics of Gender Equality*. Palgrave.

Stetson, D. y A. Mazur. 1995. *Comparative State Feminism*. Londres: Sage.

Stevens, Ils, y Ilse Van Lamoen. 2001. *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*. Leuven: Garant.

Stratigaki, Maria. 2005. “Gender Mainstreaming vs Positive Action”, *European Journal of Women Studies*, 12, nº 2: 165-186.

Subirats, J. 1989. *Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración*. Madrid: INAP.

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee. 2007. *Gender Mainstreaming Manual*. Estocolmo: Swedish Government Official Reports.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2007/03/sou-200715/>

Threlfall, Monica, Christine Cousins and Celia Valiente. 2005. *Gendering Spanish Democracy*. New York: Routledge.

United Nations Development Programme. 2006. *Gender Mainstreaming Tools Market Place*. https://inee.org/system/files/resources/doc_1_58_Gender_Mainstreaming-tools_marketplace.pdf

Uriarte, E. y A. Elizondo. 1997. *Mujeres en política*. Barcelona: Ariel.

Valiente, Celia. 1999. “El feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid: creación y actuaciones”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*.

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

Vallés, Josep M. 2002. *Ciencia Política*. Barcelona: Ariel.

Verloo, Mieke. 2007. *Multiple Meanings of Gender Equality: A critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Budapest: Central European University Press.

Verloo, Mieke y David Paternotte (2018). “Understanding the trouble with the feminist project in contemporary Europe”, *Politics and Governance*, Special Issue, vol. 14

Walby, Sylvia (2011). *The Future of Feminism*. London: Polity Books

Woodward, Alison. 2003. “European Gender Mainstreaming”, *Review of Policy Research*, 20, nº 1: 65-88.

Woodward, Alison. 2008. “Too late for gender mainstreaming? Taking stock in Brussels” *European Social Policy*, 18:3 289-302.