

**HERRAMIENTAS EUROSOCIAL**

Nº 27/2019

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

Mapeo de instituciones y buenas prácticas europeas para la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género

DR. MAXIME FOREST



**HERRAMIENTAS EUROSOCIAL**

Nº 27/2019

aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

**Mapeo de instituciones y buenas prácticas europeas para la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género**

DR. MAXIME FOREST



PROGRAMA FINANCIADO  
POR LA UNIÓN EUROPEA

**Edita:**

Programa EUROsociAL  
C/ Beatriz de Bobadilla, 18  
28040 Madrid (España)  
Tel.: +34 91 591 46 00  
www.eurosoci.al.eu

**Con la coordinación de:**



The French public agency for international technical assistance

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

**Realización gráfica:**

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, octubre 2019



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

## Índice

1. Introducción . . . . .	5
2. Criterios de selección de las instituciones, expertas y buenas prácticas. . . . .	9
3. Selección de buenas prácticas en varios países por las 4 áreas . . . . .	17
4. Selección de instituciones . . . . .	43
5. Recomendaciones y preguntas guías sobre el proceso de transferencia . . . . .	47
6. Referencias . . . . .	51



## 1. Introducción

Este estudio propone un mapeo selectivo de instituciones, expertos/expertas y buenas prácticas en la Unión Europea, relevantes para los objetivos del programa EUROsociAL+. Por lo tanto, no pretende de ningún modo proporcionar una cartografía exhaustiva ni siquiera reflejar la considerable diversidad de instituciones, mecanismos, métodos, “maneras de hacer las cosas” y conocimientos prácticos que han ido acumulándose a lo largo de las casi 3 décadas de implementación del enfoque transversal de género y de su progresiva diseminación por la Unión Europea. Una Unión que apenas había sido establecida por el tratado de Maastricht, y que contaba entonces con 12 estados miembros, frente a los 28 de hoy, cuando el mainstreaming de género se empezó a teorizar e implementar, a principios de los años 1990. La expansión geográfica de la Unión Europea también resta credibilidad a toda pretensión de establecer una cartografía completa, ya que igualmente, se han acumulado las trayectorias históricas e institucionales de los países miembros de la UE. De este desarrollo endógeno de las políticas de igualdad de género, dependen en buena medida las experiencias de implementación de un enfoque transversal, según el principio de dependencia al camino (o *path dependency*) muchas veces evidenciado para este sector de las políticas públicas (Lombardo & Forest, 2015).

Sin embargo, mientras cabe enfatizar el perímetro necesariamente delimitado de este estudio, lo que si pretende, es apoyarse sobre los estudios de distintos tipos llevados a cabo desde el principio de los años 2000 para documentar y analizar el desarrollo de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género. Un desarrollo cada vez más enmarcado en el paradigma de un enfoque transversal y de su yuxtaposición con políticas sectoriales de igualdad, propias de un determinado campo de actuación. Cabe en primer lugar recordar los proyectos científicos comparativos enfocados sobre este desarrollo, iniciados con financiación europea en los años 2000. Primero el proyecto MAGEEQ (quinto programa marco de la Comisión Europea), y luego el proyecto QUING (sexto programa marco), que permitieron diseñar e implementar un enfoque analítico adecuado: el análisis de los marcos de política pública o *frame analysis*, cuyo objetivo es identificar mediante el análisis de textos de políticas públicas (normativas, debates parlamentarios, planes de actuación...), los diagnósticos y pronósticos articulados acerca de las políticas de género, abordadas a la vez como *policies* y *politics* (Verloo, 2005). Lógicamente, estos proyectos, que han movilizad durante años a decenas de investigadoras e investigadores con el mismo propósito que el presente estudio, han dedicado una atención específica a la consolidación del enfoque transversal hacia la igualdad.

Aunque su objetivo no era identificar buenas prácticas sino describir y dar sentido a la realidad, estos proyectos han acumulado conocimientos relevantes a este mapeo sobre temáticas como:

- La europeización de las políticas de igualdad, en tanto que proceso de difusión desde el nivel comunitario hacia lo nacional, de normas vinculantes y no vinculantes, de conceptos, recursos cognitivos o discursivos acerca de las políticas de igualdad.

- La influencia de los régimen de género pre-existiendo en cada estado, sobre el resultado de este y otros procesos de *policy transfer*<sup>1</sup> en el ámbito de la igualdad de género.

Conviene añadir que estos amplios proyectos han abordado también la operacionalización de dichos conocimientos en el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género. Por ejemplo, mediante el uso de la formación de género y de competencias específicas en temas de género y *mainstreaming*. Fue en particular el caso del eje OPERA del proyecto QUING, al origen de un primer mapeo de las actividades de formación de género —o *gender training*—, que se han ido desarrollando a la par con la difusión del *mainstreaming* de género.

La literatura procediendo de esta clase de proyectos comparativos se suma a numerosos estudios de caso, dedicados a contextos nacionales o sub-nacionales concretos, donde las políticas de igualdad han gozado de cierta atención y/o condiciones favorables para su desarrollo. Entre ellos, cuentan Escandinavia, Francia o España y sus comunidades autónomas. La literatura también refleja la expansión geográfica de la UE, y la amplitud de los procesos de transformación que afectaron a Europa central al acabarse el socialismo de estado a principios de los 1990. Si este contexto histórico de transición hacia la democracia de mercado, no ha proporcionado de por sí condiciones favorables a la igualdad, ha marcado no obstante una aceleración de los procesos de *policy transfer* en este campo.

A esta literatura académica, conviene añadir otra, constituida por numerosos informes, mapeos y manuales dedicados al enfoque transversal y al diseño de mecanismos institucionales y políticas de igualdad eficaces. Lejos de haberse desarrollado de forma aislada, esta literatura “gris” está basada en buena medida en las aportaciones del ámbito académico, como lo evidencia la notable movilidad de expertos y expertas entre estructuras académicas y estructuras de política pública. A esa convergencia concurre también el carácter predominante en dicha literatura gris, de un enfoque neo-institucionalista que aborda las instituciones a través de sus trayectorias históricas, de los discursos, y de una sociología de los actores movilizados.

La trayectoria del autor del presente estudio —a través de su participación en el proyecto QUING y la co-coordinación de numerosos estudios sobre las políticas de igualdad en Europa a petición de instituciones como la Comisión Europea, el Consejo de Europa o el Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE)<sup>2</sup>—, refleja en cierta medida este contexto. Respeto al enfoque del presente mapeo y teniendo en cuenta el tiempo limitado disponible para su realización— un mes—, nuestro propósito ha sido de sacar provecho de nuestra propia contribución a precedentes esfuerzos de cartografía para determinar criterios de selección adecuados. Es decir, criterios aptos para orientar la identificación de buenas prácticas transferibles y con cierto potencial de integración en los varios contextos latino-americanos.

Ya que el plazo de realización del estudio descartaba la opción de un nuevo mapeo, se utilizaron como principal fuente de información, los informes publicados por EIGE, agencia europea cuya función consiste precisamente en identificar y difundir buenas prácticas en las cuatro áreas definidas por este estudio. Los informes realizados a petición de EIGE, con la participación del autor, abordan tanto la evolución de las capacidades institucionales para el *mainstreaming* de género en la Unión Europea, como diversos campos de implementación concretos, desde la lucha contra la violencia de género, la lucha contra las mutilaciones genitales femeninas, hasta el acoso y las violencias sexuales en el deporte, o la igualdad en el ámbito de la educación superior y de la investigación

1. Definidos por David Marsh y David Dolowitz (1996) como el uso de solución de políticas públicas desarrolladas e implementadas en otro país o contexto institucional

2. [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)



científica. A medida que se van recompilando a iniciativa de EIGE, de la Comisión Europea o de las presidencias del Consejo Europeo, estos informes ofrecen un panorama cada vez más amplio sobre las políticas de igualdad y de lucha contra las violencias de género<sup>3</sup>. A la vez, compilan las informaciones al diseño de herramientas de apoyo al enfoque transversal, bajo la forma de base de datos, buenas prácticas y guías metodológicas online para diseñar e implementar planes de igualdad en distintos ámbitos.

Además de los informes publicados por EIGE, para realizar este mapeo hemos tenido acceso a la materia prima de aquellos informes (base de datos, informes sobre los estados miembros de la UE o reflexiones metodológicas). A continuación, la segunda sección de este estudio explicita el trabajo realizado y sustenta los criterios utilizados para la selección propuesta.

---

3. Ver, por ejemplo: EIGE (2014): *Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union; EIGE (2015) *Preventing domestic violence: Good practices*, Vilnius: European Institute for Gender Equality; EIGE (2016) *Administrative data collection on violence against women: Good practices*, Vilnius: European Institute for Gender Equality.



## 2. Criterios de selección de las instituciones, expertas y buenas prácticas

### 2.1. Campo del estudio

#### 2.1.1. Áreas prioritarias

El estudio aborda el mapeo de las instituciones, las expertas y los expertos y las buenas prácticas en la Unión Europea, dentro del marco de las líneas de actuación prioritarias de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 en el ámbito de la igualdad de género:

- 1) Fortalecer los mecanismos nacionales para la promoción de la mujer y de la igualdad de género mediante modificaciones estructurales de la arquitectura y administración de estos organismos y de la articulación con los mecanismos subregionales y locales; elaboración de planes de igualdad, capacitación de funcionarios públicos, campañas de sensibilización; participación e interlocución entre los organismos y la sociedad civil.
- 2) Promover la evolución de marcos jurídicos favorables a la igualdad de género y facilitar el cumplimiento con los compromisos internacionales (convención CEDAW contra las discriminaciones hacia las mujeres, convenciones Belem do Para contra la violencia de género en América Latina y Convención de Estambul para los países miembros del Consejo de Europa), a través de la elaboración de leyes integrales de igualdad, y de lucha contra la violencia de género y la trata de personas, así como los marcos de derechos laborales, políticos, sexuales y reproductivos de las mujeres.
- 3) Apoyar la transversalización del enfoque de género en políticas sectoriales, desde los diagnósticos, pasando por el diseño de políticas, hasta su implementación y su monitoreo.
- 4) Mejorar la utilización de los datos e indicadores de género y efectuar un seguimiento del gasto público relacionado con la igualdad de género mediante presupuestos sensibles a género y/o estudios de impacto.

Con este fin, se han dictado en los términos de referencia del presente estudio 4 áreas más concretas para la identificación de instituciones relevantes, de expertas y expertos y de buenas prácticas concretas:

- 1) Estrategias de fortalecimiento de Ministerios, mecanismos interministeriales de promoción de la igualdad de género, coordinación interinstitucional, evaluación de la política pública en este campo, incluyendo la participación de la sociedad civil.
- 2) Planes de igualdad innovadores en todos los campos, incluyendo la paridad política, igualdad profesional, lucha contra las violencias de género, cambios legislativos, reglamentarios, mecanismos de seguimiento de las convenciones CEDAW y de Estambul (homóloga de la Convención de Belem do Pará).

- 3) Estrategias de transversalización temáticas, en políticas sociales (empleo formal e informal, trabajo no remunerado (encuestas de uso del tiempo), protección social, políticas de cuidado (infancia, personas discapacitadas, adultos mayores), gobernanza democrática, salud, educación, planeación local, seguridad, desarrollo rural, integración de la perspectiva de género en el sector de la justicia, etc.
- 4) Mejoramiento de los aparatos estadísticos, presupuestos sensibles al género, encuestas nacionales, estudios de impacto de políticas públicas.

Cabe mencionar que la definición de las cuatro áreas plantea ciertos problemas a la hora de identificar y seleccionar las buenas prácticas. En primer lugar, no resulta habitual reunir en una misma categoría planes de igualdad y mecanismos legislativos. Que precedan o sigan los cambios legislativos, los planes de actuación constituyen una herramienta muy distinta de la ley. Son un ejemplo de herramienta blanda de política pública (Beveridge, 2012), ya que definen objetivos y actuaciones —a veces con elementos de monitoreo y evaluación, pero no gozan del carácter vinculante de la ley. Sin embargo, en muchos casos, están fundamentados sobre diagnósticos más sofisticados que las propias leyes, y permiten implementar conjuntos de medidas a veces más completos, en una gama de ámbitos más extensa. Constituyen además uno de los principales instrumentos a disposición de las estrategias de transversalización, aquí abordadas en la sección 3 del estudio. Por otra parte, el reto de seleccionar buenas prácticas *temáticas* excede muy probablemente el campo del presente estudio, si se considera que hay potencialmente tantas prácticas como áreas de política pública y como gobiernos y auto-gobiernos en la UE. Con lo cual, la selección de estrategias temáticas realizada con motivo de este estudio, solo pretende ilustrar esta diversidad, a través de casos ya identificados como buenas prácticas en estudios precedentes. Resultaría sin duda útil al propósito del programa EUROsociAL+, extender el mapeo en esta dirección, tras concretarse más adelante las prioridades en términos de retos planteados en los distintos sectores de acción pública relevante al programa en América latina.

### 2.1.2. Escala geográfica

Este estudio aborda las prácticas desarrolladas en la Unión Europea. Sin embargo, debido a las incertidumbres generadas por el Brexit sobre la disponibilidad de actores e instituciones británicas en el marco del programa, no se han considerado las buenas prácticas implementadas en el Reino Unido, con la excepción de aquellas en relación con la problemática del embarazo precoz<sup>4</sup>. Conviene también mencionar la apuesta del gobierno británico y de los gobiernos regionales de Escocia y del País de Gales por el enfoque transversal de género entre 2006 y 2012. En 2006, la Ley de Igualdad (Equality Act) añadió la obligación de llevar a cabo un informe de impacto de género —designado como Gender Equality Dut— para las nuevas normativas, después de similares obligaciones para otros motivos de discriminación como la raza. En 2010, un segundo Equality Act ha reunido en un único Equality Duty los ejes de discriminación hasta ahora considerados por separado. Esta evolución llama la atención sobre la transición del Reino Unido hacia un mainstreaming de la diversidad a lo largo de los años 2000. En 2012, el gobierno de David Cameron puso fin a esta dinámica, al considerar que dicho Equality Duty constituía una carga excesiva por la administración. Por un análisis del mainstreaming de género en el Reino Unido, ver Cairns (2013).

---

4. A pesar de haber dividido por la mitad sur tasa de embarazo precoz —entre 15 y 18 años de edad— desde 1998, El Reino Unido ocupa todavía el tercer puesto de la clasificación Europea, encabezada por Bulgaria y Rumania donde estos altos niveles ilustran la situación de las minorías Rom. Un informe del Parlamento Europeo (Beaumont y Macguire, 2013), también señala a la falta de educación sexual en el currículo escolar, como una de las causas de los altos niveles de embarazo precoz en algunos de los países de la UE. No se identificaron buenas prácticas en este campo en los Estados miembros de Europa central, donde el desarrollo de las políticas parece encontrarse al nivel del diagnóstico.

En cuanto a los distintos niveles de gobierno en el seno de la UE, se ha incluido el nivel comunitario —lo cual reúne a las instituciones y agencias de la Unión Europea— y al Consejo Europeo, organismo internacional cuyo composición y mandato, cabe recordar, se distinguen totalmente de las de la Unión Europea. Sin embargo, hay que señalar que las buenas prácticas a nivel de las instituciones de la UE están enmarcadas en un contexto institucional y normativo específico y por eso suelen resultar en general menos transferibles a escala nacional. También son susceptibles de generar dificultades en cuanto a la disponibilidad de interlocutores institucionales y de las expertas o de los expertos movilizados para su diseño e implementación. Se podrá complementar la lista proporcionada en este estudio con otras prácticas a nivel comunitario a petición del equipo del programa EUROsociAL+.

En lo que concierne el nivel sub-estatal, este resulta de particular relevancia en el desarrollo de buenas prácticas, considerando:

- a) La implementación del principio de subsidiaridad, como elemento clave del modelo de gobernanza establecido por los tratados europeos.
- b) El carácter federal, regionalizado o marcado por un alto grado de descentralización, de varios sistemas institucionales de los estados miembros, haciendo del nivel sub-estatal, el espacio de diseño e implementación de la mayoría de las políticas de igualdad en dichos países.
- c) El papel del acceso a los fondos estructurales y regionales de la UE, en la difusión del *mainstreaming* de género. En cuanto a este último aspecto, se ha documentado el efecto de las condiciones puestas al uso de estos fondos en los territorios prioritarios de la UE, sobre el aprendizaje de métodos como el método abierto de coordinación, que fomenta la participación de la sociedad civil en el diseño de las políticas públicas, o el propio enfoque transversal de género, así como sobre la institucionalización de mecanismos para la igualdad a nivel local o regional (Alonso & Mestre, 2015).

No obstante, por estos motivos, abordar en un mismo mapeo, las prácticas desarrolladas a escala sub-estatal, se parece a abrir la caja de Pandora de dinámicas institucionales complejas, donde tienen su papel el isomorfismo institucional (la difusión de solución o modelos institucionales de una región o un nivel de gobernanza a otro), o el federalismo competitivo (el ciclo virtuoso que ve varios autogobiernos competir entre sí mismos en el terreno legislativo e institucional para adoptar las medidas más adelantadas) (Alonso & Forest, 2012). Del mismo modo que por las buenas prácticas temáticas, la limitada selección de buenas prácticas a nivel regional incluida en este estudio, solo pretende ilustrar esa realidad, sin perjuicio por la numerosas iniciativas llevadas a cabo, sobre todo en países federales como Alemania, Austria y Bélgica, o casi-federales como España<sup>5</sup>. También refleja el contenido de los mapeos pre-existentes. El nivel sub-estatal queda sin embargo representado de varias maneras en este estudio:

- a) Primero, la sobre-representación de prácticas procedentes de estados federales, pone en relieve el impacto positivo de esta tipología de sistema institucional sobre la dinámica de las políticas de igualdad.
- b) Segundo, mediante la selección de prácticas aplicadas a escala nacional pero impulsadas desde abajo, como aquellas elaboradas por la Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regionales (SALAR, por sus siglas en inglés).

---

5. Mas allá, nos referimos a España como a un estado federal. Mientras la discusión sigue viva en España sobre la forma de estado surgida de la aplicación del estado de las autonomías desde 1978, aludiendo a eufemismos como casi-federalismo, la organización institucional comparte muchos rasgos con el federalismo. Más que un grado distinto en la federalización, España presenta una dinámica propia de federalismo competitivo, tanto entre las CC.AA y el estado central que entre las propias CC.AA.

- c) Tercero, a través de prácticas diseñadas e implementadas a nivel de las Comunidades Autónomas de España, privilegiadas respecto a las de otros autogobiernos regionales de la UE por su carácter pionero y por la competición virtuosa con el nivel estatal en el desarrollo de políticas de igualdad.

Esta selección limitativa se podrá enriquecer refiriéndose a la base de datos incluida en anexo a este estudio, la cual contiene más ejemplos a nivel sub-estatal, o a petición del equipo EUROsociAL+, ya que los estados alemanes o las comunas suecas, proporcionan relevantes ejemplos del papel del nivel sub-nacional en desarrollar políticas de igualdad innovadoras.

Basándose en estudios y mapeos anteriores, incluyendo a los estudios comparativos del autor sobre Europa meridional y Europa central, este mapeo cubre toda la UE. Sin embargo, han sido retenidas en la sección 3 de este entregable, buenas prácticas procedentes de tan solo 13 estados miembros de la UE (Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Francia, España, Irlanda, Italia, el Reino Unido y Suecia), mientras la base de datos adjunta en anexo a este mapeo incluye adicionalmente prácticas de Estonia, Portugal y de la República Checa. Este enfoque geográfico refleja adecuadamente la situación ya documentada en varios estudios: frente a los retos planteados por las desigualdades y la violencia de género, los países de la Unión Europea no ofrecen un paisaje uniforme ni demuestran grados similares de desarrollo y de innovación. Desde este punto de vista, y a pesar de un potente proceso de integración que abarca a políticas de igualdad desde los años 1990, su diversidad es comparable a la que se aplica a los países latino-americanos.

Esta diversidad surge de sus respectivas trayectorias políticas e institucionales, de la fuerza de sus movimientos de mujeres, de la disponibilidad de competencias locales en temas de género así como del nivel y de la tipología de las resistencias a la igualdad entre mujeres y hombres que suelen manifestarse por parte de distintos sectores de la sociedad. En particular, son estas variables que justifican la infra-representación de los países de Europa central. A pesar de la condicionalidad sin precedente del proceso de adhesión a la UE de los antiguos países socialistas (Forest, 2006), que impulsó la creación de numerosos mecanismos institucionales y la adopción de cuantiosas leyes a favor de la igualdad, en la mayoría de estos países, las herramientas de un enfoque transversal siguen enfrentándose con las herencias del pasado en términos de participación ciudadana y manera de hacer las políticas públicas. También es en esta parte del continente, que estas políticas han sufrido últimamente sus mayores ataques y retrocesos.

Estas variables no bastan todavía para fundamentar el espectro geográfico de este mapeo, y cabe mencionar brevemente unas cuantas más: la crisis que afectó desde 2008 al gasto público, también se hizo sentir en este campo reciente y en lo general, pobre, de las políticas públicas. En Chipre, Grecia, Italia y Portugal, los recortes lo impactaron duramente, restando vigencia a prácticas ya establecidas, mientras fueron frenadas en su desarrollo en otros países en primer línea de la crisis, como Bulgaria o Letonia. Más que la falta de recursos – los fondos europeos siguieron disponibles para ese tipo de iniciativas, fue el retroceso del tema de la igualdad en las agendas políticas nacionales, que afectó el destino de estas políticas (Paleo & Alonso, 2015), a veces combinado a un grado de implementación limitado, como en Italia. En cuanto a la notable ausencia de prácticas procedentes de los Países Bajos en nuestro mapeo, se tiene que aplicar otra lectura: en este país, la sociedad –a través de sus organizaciones y colectivos– goza de un alto nivel de auto-organización que permite a dichas organizaciones adoptar sus propias iniciativas a favor de la igualdad, incluso fuera del marco institucional, lo que complica la tarea de cartografía. Pero además, a nivel de la política institucional, los Países Bajos destacan por su apuesta por el mainstreaming de la diversidad, lo cual resta especificidad al género, abarcando a otros ejes de discriminación, en detrimento de un enfoque realmente integrado y transversal.

## 2.2. Criterios de selección cualitativos

### 2.2.1. Impact drivers<sup>6</sup>

Los criterios aplicados para la selección de las buenas prácticas son los utilizados para los principales mapeos anteriores, es decir, los realizados a petición de EIGE y a la definición de los cuales participó el autor. Ellos mismos están basados en la literatura sobre las políticas de igualdad en Europa y la experiencia práctica acumuladas sobre la implementación del mainstreaming de género. Quedan brevemente resumidos en la tabla 1.

Tabla I. Impact drivers y ejemplos de indicadores correspondientes

Impact drivers	Ejemplos de indicadores
Participación de las partes interesadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de representantes de la sociedad civil en comités, órganos consultativos y grupos de coordinación y contribución de voces feministas a diferentes etapas del proceso de diseño, implementación y evaluación de las políticas</li> <li>Participación de expertas y expertos del género a distintos niveles del ciclo de política pública, incluyendo su evaluación ex-post</li> <li>Existencia de un marco formal para la cooperación y el intercambio de datos y conocimientos con instituciones relevantes, fuera del ámbito de las políticas de igualdad</li> </ul>
Ciclo de políticas públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aunque este presenta matices según el país, se reconoce que las políticas se desarrollan según un ciclo de vida más o menos estable, desde un diagnóstico previo, hasta su evaluación. Por eso resulta importante que las buenas practicas seleccionadas tengan en cuenta este ciclo y se conforman a ello, incluyendo las fases ex ante, de implementación y monitoreo, y la fase ex post.</li> </ul>
Recursos a disposición	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fondos disponibles para el mainstreaming de género —por ejemplo para formación, recursos humanos o iniciativas</li> <li>Personal con tiempo dedicado a la implementación de un enfoque transversal a través de una unidad o un órgano específico, o de personal designado en las instituciones</li> <li>Desarrollo de capacidades mediante sensibilización, formación y acceso a conocimientos teóricos y prácticos a través de medios presenciales y electrónicos</li> <li>Manuales, líneas guías, cajas de herramientas disponibles</li> <li>Estadísticas desagregadas según el sexo</li> </ul>
Acceso a competencias especializadas en género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso de los conocimientos académicos</li> <li>Base de datos de expertos y expertas, referencias bibliográficas</li> <li>Informes producidos en el seno de las organizaciones llevando a cabo el mainstreaming de género</li> <li>Uso de las competencias de género a todas las etapas del ciclo de política pública, desde el diagnóstico hasta la evaluación</li> <li>Desarrollo y valoración de competencias internas a las organizaciones</li> <li>Uso de competencias externas donde resulta relevante</li> </ul>
Transparencia y rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivos y/o mecanismos de sanción para apoyar los actores en asumir sus responsabilidades respecto a la igualdad y la lucha contra las violencias de género</li> <li>Informe o índice de monitoreo y evaluación para detectar situaciones de no-implementación e identificar factores de éxito</li> <li>Rendición de cuenta periódica a órganos representativos o ejecutivos como parlamentos, órganos interministeriales...</li> </ul>
Enfoque estructural hacia las desigualdades, discriminaciones y violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos desagregados por sexo</li> <li>Reconocer las diferencias de género en términos de experiencia, roles sociales, oportunidades, e identificación de las orígenes sociales y del carácter desigual y a veces discriminatorio de estas diferencias</li> <li>Reconocimiento de los mecanismos culturales sociales, económicos y de poder a través de los cuales se producen y reproducen las desigualdades y la violencia de género</li> <li>Adopción de objetivos contextualizados, adecuados al marco de implementación y al problema concreto que se pretende tratar</li> </ul>

6. Los *impact drivers* mencionados aquí han sido desarrollados por Lut Mergaert, Nathalie Wuiame y Maxime Forest, para el estudio realizado a petición de EIGE sobre la capacidad institucional para el gender mainstreaming (2014).

Tabla I. Impact drivers y ejemplos de indicadores correspondientes (cont.)

Impact drivers	Ejemplos de indicadores
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La igualdad de género se establece como valor de la institución</li> <li>• Se reconocen las desigualdades de género como un problema tanto interno como externo a la institución u organización</li> <li>• Se pretende remover los obstáculos internos al GM</li> <li>• Se aprende de las resistencias encontradas, y se acumula la experiencia sobre las medidas implementadas mediante la memoria colectiva y la difusión de informes y otras herramientas de monitoreo y evaluación</li> </ul>
El nivel ejecutivo se compromete activamente con la igualdad y/ o la lucha contra la violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel ejecutivo emite de manera reiterada mensajes acerca de su compromiso con la igualdad</li> <li>• El nivel ejecutivo participa directamente en el proceso de rendición de cuentas y la difusión de las buenas practicas</li> <li>• El nivel ejecutivo incluye la igualdad y/o lucha contra la violencia de género en su agenda estratégica y su comunicación</li> </ul>
El enfoque hacia la igualdad se incorpora e institucionaliza en el funcionamiento habitual de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incorpora el tema de la igualdad de género en los marcos institucionales que definen el funcionamiento rutinario de la institución</li> <li>• Se incorpora de manera transversal mediante procedimientos o maneras de hacer las cosas</li> </ul>

## 2.2.2. Criterios de disponibilidad para la transferencia y de integración

Para este estudio, y con fin de seleccionar buenas prácticas de mayor relevancia al programa EUROsociAL+, se han aplicado criterios adicionales. Primero, se actualizaron sistemáticamente las buenas prácticas disponibles en las bases de datos y los informes existentes, comprobando su vigencia, la validez de las informaciones disponibles, la validez de los datos de contacto y de las páginas web. Estas informaciones se han completado o actualizado para la totalidad de las buenas prácticas. En segundo lugar, algunas prácticas fueron reformuladas, incluyendo a otras directamente vinculadas, de forma a entender mejor su impacto y relevancia. Luego, se aplicó el filtro de las cuatro áreas prioritarias para este mapeo, con fin de identificar un mínimo —en lugar de un máximo como previsto en los términos de referencia del estudio— de 10 prácticas por cada área. En total, se identificaron 98 buenas prácticas en 15 estados miembros de la UE.

Para finalizar la selección y retener las **54 buenas prácticas** brevemente presentadas en la sección 3 de este estudio, se aplicaron los criterios siguientes:

- **Un criterio en función del área prioritaria**, de forma a asegurar un cierto equilibrio, teniendo en cuenta las limitaciones mencionadas en la introducción.
- **Un criterio geográfico**, con vista a reflejar una diversidad de marcos institucionales, de culturas de políticas públicas, de contextos culturales, de trayectorias históricas y de regímenes de género, pero también a ilustrar los contextos donde las políticas de igualdad y de lucha contra las violencias de género encontraron condiciones menos adversas para su desarrollo.

Por otra parte, se aplicaron los filtros sugeridos por los términos de referencia del estudio, mediante la formulación de preguntas guías. Aquellas están desarrolladas en la parte final de este informe, con fin de orientar el trabajo futuro de identificación y planificación de las transferencias hacia contextos latino americanos. Estas preguntas tienen por objetivo evaluar la disponibilidad de las buenas prácticas para la transferencia y su potencial para ser plasmadas en sus contextos de destino en América Latina.



Ambos criterios se aplicaron mediante una puntuación de 1 (bajo) a 5 (alto). Los criterios adicionales se aplicaron teniendo en cuenta el objetivo de identificar un número suficiente de buenas prácticas.

### 2.2.3. Criterios para la selección de instituciones y actores

La selección de instituciones y actores se ha realizado posteriormente a la selección de buenas prácticas, de manera a concentrar el tiempo y los recursos disponibles sobre la identificación de instituciones, expertas y expertos relevantes para la transferencia e integración de las buenas prácticas seleccionadas. Por este motivo, se presenta la lista de instituciones y expertas/expertos en la sección 4 de este mapeo, después de la presentación de las buenas prácticas.

En cuanto a las instituciones, se incluyeron instituciones relevantes para estas buenas prácticas tanto a nivel estatal como sub-estatal, sin propósito de exhaustividad.

En cuanto a los actores institucionales, se identificaron conjuntamente con las buenas prácticas, y sus datos de contacto. Cuando están disponibles, figuran en la descripción de cada buena práctica así como en la base de datos adjunta en anexo.

En cuanto a las expertas o expertos relevantes, se identificaron mediante nuestras redes profesionales, tomando en cuenta los siguientes criterios:

1. Conocimiento teórico y práctico de los fundamentos y las herramientas del mainstreaming de género.
2. Conocimiento teórico y práctico de una o varias de las áreas prioritarias, y de uno o varios campos de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género.
3. Capacidad para apoyar la transferencia e integración de una o varias de las buenas prácticas seleccionadas.
4. Participación anterior a proyectos comparativos y/o de investigación aplicada con fin de apoyar el diseño, la implementación y/o la evaluación de políticas de igualdad o de lucha contra la violencia de género.
5. Competencias lingüísticas, incluyendo la capacidad de comunicar en castellano, preferiblemente tanto en oral como por escrito.
6. Probabilidad —confirmada o no— de disponibilidad para intervenir en el marco del programa EUROsociAL+, teniendo en cuenta la función actual, la agenda de investigación y las actividades actuales de cada persona.

Cabe señalar entre otras dificultades en la realización de esta parte del mapeo, un periodo académico poco favorable debido al final del curso académico y las vacaciones de verano, así como la limitación constituida por exigir a los expertos y las expertas la práctica del castellano. Añadimos que en unos pocos casos, no pudimos comprobar la validez de esta competencia, por falta de información y de contacto directo con la persona. Continuaremos este proceso de verificación tras la entrega de este estudio.



### 3. Selección de buenas prácticas en varios países por las 4 áreas

#### Área I

Estrategias de reforzamiento de Ministerios, mecanismos interministeriales de promoción de la igualdad de género, coordinación interinstitucional, evaluación de la política pública en este campo, incluyendo la participación de la sociedad civil, notablemente a través de organismos consultativos.

Buena práctica 1	
<b>Título:</b> Manual de mainstreaming de género para la administración federal belga	
<b>País:</b> Bélgica (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2009	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Instituto por la Igualdad de Género	
<b>Contacto:</b> gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be	
<b>Descripción:</b> Esta guía práctica ha sido desarrollada para los funcionarios públicos a cargo de la implementación del mainstreaming de género en los distintos ministerios federales. Es una guía práctica que sigue las etapas de la concepción e implementación de las políticas públicas, y propone distintos grados de perfeccionamiento, de principiante a avanzado. Al comienzo de esta iniciativa, también se organizaron cursos de formación especializados. La guía también aborda los presupuestos sensibles al género y ofrece un panorama de la legislación y de las obligaciones de la administración Federal en este ámbito. Ofrece recomendaciones prácticas para las siguientes etapas del ciclo de políticas públicas: análisis / planificación y diseño / Implementación / Evaluación	
<b>Punto clave:</b> Sigue el ciclo de políticas públicas	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5 <b>Potencial de integración:</b> 4/5	

Buena práctica 2	
<b>Título:</b> Estrategia para el mainstreaming de género en la administración pública	
<b>País:</b> Dinamarca (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2013	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio para la Igualdad de Género (inicio); Ministerio de Igualdad y Cooperación Nórdica (desde 2016)	
<b>Contacto:</b> Insminister@um.dk	
<b>Descripción:</b> La nueva estrategia adoptada en 2013 saca conclusiones de experiencias anteriores para fortalecer y sistematizar el trabajo de las autoridades públicas en la implementación de un enfoque transversal. Enfatiza la necesidad de un mejor uso de los recursos públicos, y fundamenta el gender mainstreaming en un marco cuyo objetivo es la eficacia de las políticas públicas y una apuesta hacia la diversidad.	
<b>Punto clave:</b> Continuidad de la política de mainstreaming de género	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5 <b>Potencial de integración:</b> 3/5	

Buena práctica 3	
<b>Título:</b> Escuela Virtual de Igualdad	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> Andalucía
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Instituto de la Mujer de Andalucía	
<b>Contacto:</b> coordinacion@escuelavirtualigualdad.es	
<b>Descripción:</b> La formación «online» surge como respuesta a la necesidad de formación adaptada a los tiempos actuales, compatible con las disponibilidades de cada usuario/a, y totalmente flexible en cuanto a la posibilidad de elegir el ritmo de aprendizaje, los horarios, contacto con las tutorías, etc. A través de esta modalidad formativa se pretende conseguir una mayor difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los cursos online se encuentran dirigidos a: la población en general, los y las profesionales de distintos ámbitos.	
<b>Punto clave:</b> Cursos de capacitación online	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5 <b>Potencial de integración:</b> 4/5	

Buena práctica 4	
<b>Título:</b> Consejo para la Igualdad de Género (TANE)	
<b>País:</b> Finlandia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio de Asuntos Sociales y Salud	
<b>Contacto:</b> Secretaria General, Milla Sandt: milla.sandt@stm.fi	
<b>Descripción:</b> El último Plan de Igualdad nacional finlandés, del 2016, prevee la participación, mediante audiencias públicas y contribuciones escritas, de representantes de asociaciones y de expertas y expertos activos en el ámbito de la igualdad. Algunos expertos y expertas, así como representantes de organizaciones no gubernamentales feministas y de defensa de los derechos LGBTIQ, son miembros del consejo consultativo sobre la igualdad de género (TANE). Su duración corresponde a la de cada legislatura del parlamento. Sus miembros son designados por los grupos parlamentarios. El consejo puede iniciar propuestas legislativas y otras medidas. Se propone también apoyar a la investigación en temas de género y hacer uso de los resultados relevantes. El consejo funciona como parte del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.	
<b>Punto clave:</b> Participación de la sociedad civil y de expertos/expertas	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5 <b>Potencial de integración:</b> 4/5	

MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Buena práctica 5	
<b>Título:</b> Alto Consejo para la Igualdad de Género	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2013	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Administración del Gobierno	
<b>Contacto:</b> Secretaria General, Claire Guiraud: <a href="mailto:claire.guiraud@pm.gouv.fr">claire.guiraud@pm.gouv.fr</a>	
<p><b>Descripción:</b> El Alto Consejo para la Igualdad de Género (HCEfh), establecido por decreto del Presidente de la República el 3 de enero del 2013, constituye una innovación importante en el marco de las políticas de igualdad francesas. Este órgano consultativo y de orientación y evaluación para dichas políticas, está compuesto de forma paritaria por 75 miembros procedentes de varios colegios: altos funcionarios para la igualdad nombrados a nivel de cada área de acción pública, expertos y expertas, entre ellos investigadores e investigadoras en temas de género, representantes de la sociedad civil y personas ejerciendo mandatos públicos a nivel de municipios o a nivel nacional. A lo largo de su primer mandato de 3 años, el HCEfh supo adquirir visibilidad, tanto a través de su trabajo en relación con encargos del gobierno, como mediante iniciativas propias en áreas como el acoso sexual en los transportes públicos, las políticas de igualdad a nivel territorial o el trato de las mujeres refugiadas. Sus miembros —todos voluntarios, trabajando en comisiones temáticas y sesiones plenarias, han realizado numerosas audiencias públicas y entregado varios informes que han conseguido impactar las políticas públicas y/o llamar la atención de las autoridades. Destaca también por su papel de evaluación, sin precedente en Francia, llevado a cabo en asuntos como la implementación de la Ley sobre Asilo del 2015, de la Estrategia Género y Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional, de los informes de impacto de género o del 4 Plan de Prevención y Lucha contra la Violencia hacia las mujeres. Este papel evaluativo ha recibido especial atención en la Ley del 27 de Enero del 2017 relativa a la Igualdad y la Ciudadanía, que establece el HCEfh en el marco legislativo francés y le otorga mayores competencias en evaluación. La Ley de 2017 adscribe una nueva misión al Alto Consejo: entregar un informe anual sobre el sexismo en Francia. Debido a su composición y visibilidad, el HCEfh se apoya en extensas redes y coopera de forma efectiva con las delegaciones para los derechos de las mujeres y la igualdad en el Senado y la Asamblea nacional, contribuyendo así al proceso legislativo.</p>	
<b>Punto clave:</b> Participación de la sociedad civil, de expertos/expertas, mandatorios locales y altos funcionarios; papel de orientación y evaluación	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 5/5 <b>Potencial de integración:</b> 4/5	

Buena práctica 6	
<b>Título:</b> Delegaciones para los derechos de las mujeres en la Asamblea Nacional y el Senado	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 1999	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Asamblea Nacional, Senado	
<b>Contactos:</b> Claire Guillot, Secretaria: <a href="mailto:delegation.femmes@assemblee-nationale.fr">delegation.femmes@assemblee-nationale.fr</a> Gaëlle Dupré (Secretaria de Chantal Jouanno, Presidente de la Delegación en el Senado): <a href="mailto:c.jouanno@senat.fr">c.jouanno@senat.fr</a>	
<p><b>Descripción:</b> Desde 1999, ambas cámaras del Parlamento francés han establecido delegaciones permanentes para los Derechos de las Mujeres y la Igualdad, cuyo objetivo es asegurar la transversalización de la perspectiva de género a lo largo del proceso legislativo. Se trata de órganos trans-partidos de 36 miembros cada uno. Si las delegaciones no pueden directamente impulsar cambios legislativos, su papel de documentación, orientación, monitoreo y evaluación ha sido clave en la adopción o mejora de numerosas normativas en este ámbito, y especialmente para impulsar y fortalecer las medidas paritarias.</p>	
<b>Punto clave:</b> Impulso a nuevas medidas legislativas, mainstreaming en el proceso legislativo	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 5/5 <b>Potencial de integración:</b> 4/5	

Buena práctica 7	
<b>Título:</b> Red para la Igualdad de Oportunidades	
<b>País:</b> Italia (Regional)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2004	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Departamento para la Igualdad de Oportunidades	
<b>Contacto:</b> Marino Di Nardo, Dipartimento Pari Opportunità: ma.dinardo@palazzochigi.it	
<b>Descripción:</b> Esta red virtual nacional reúne a los actores del gender mainstreaming involucrados en la planificación, el diseño y la implementación de estrategias para la igualdad. Los objetivos de esta comunidad de prácticas son de organizar este campo de acción, de producir una base de datos actualizada, de fomentar la difusión de información y de datos para apoyar su uso a nivel local y de intercambiar sobre buenas prácticas desarrolladas en vario campos y a distintos niveles de gobernanza. A través de la red, han sido producidos varios seminarios, conferencias, documentos y herramientas. Se ha convertido en la mayor fuente de referencia a nivel nacional, puesto que contiene informaciones y datos sobre el nivel regional que resultarían difícil de encontrar sin esta red. Su aspecto user-friendly le permite además alcanzar un público más extenso que los profesionales del mainstreaming de género.	
<b>Punto clave:</b> Comunidad de prácticas online, uso por profesionales y no-profesionales	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 8	
<b>Título:</b> Estrategia para la implementación del mainstreaming de género a nivel de los ministerios	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, Descentralizado)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2012	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Administración de Gobierno, Cada Ministerio	
<b>Contacto:</b> Secretaria de prensa, Joanna Abrahamsson, Administración de Gobierno, joanna.abrahamsson@regeringskansliet.se	
<b>Descripción:</b> El Primer Ministro asume la responsabilidad última de la implementación del gender mainstreaming, mientras cada Ministro asume responsabilidad para su propia área de competencia. El Ministerio a cargo de la igualdad de género ejerce la coordinación del trabajo de transversalización realizado a nivel de los gabinetes de cada ministerio. Cada Ministerio establece en su seno su propio mecanismo de coordinación y apunta a un referente para la igualdad - juntos, constituyen el grupo interministerial IDA/JÄM. Cada Ministro tiene también que establecer e implementar sur propio plan. Esta implementación puede contar con el apoyo de las personas designadas a nivel de cada departamento. El Instituto de Estadística sueco lleva a cabo evaluaciones anuales a partir de criterios cuantitativos, de la implementación del mainstreaming de género por los distintos ministerios.	
<b>Punto clave:</b> Pilotaje a nivel gubernamental	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO  
Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>Buena práctica 9</b>	
<b>Título:</b> Representación - Recursos - Realidad	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, descentralizado)	<b>Región:</b> -
<b>Desde:</b> 1998	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regiones (SKL en sueco, SALAR en inglés)	
<b>Contacto:</b> info@skl.se	
<p><b>Descripción:</b> Este método se propone explorar las normas implícitas e institucionalizadas que gobiernan el trabajo de las organizaciones, identificar la distribución del poder entre mujeres y hombres y como el género puede influir sobre la organización de las actividades. Fue elaborado a finales de los años 1990 dentro del marco del proyecto JämKas iniciado por SALAR.</p> <p>1R – Representación: Cual es la repartición de género a cada etapa de la realización de la actividad o del proceso de toma de decisiones?</p> <p>2R – Recursos: Cual es la repartición de los recursos, en términos de tiempo, espacio o dinero entre hombres y mujeres?</p> <p>3R – Realidad: Más allá de la recogida y del análisis de datos impulsados en las 2 primeras etapas, este método sugiere llevar a cabo estudios cualitativos movilizando competencias en estudios de género, para entender la Realidad. Desde entonces, se ha añadido un cuarto R que se refiere a "realización", para determinar cómo las actividades tienen que ser realizadas.</p>	
<b>Punto clave:</b> Método práctico y ampliamente utilizado para la integración de la perspectiva de género	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

<b>Buena práctica 10</b>	
<b>Título:</b> Programa sostenible para la igualdad de género	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, Descentralizado)	<b>Región:</b>
<b>Desde:</b> 2008 hasta 2013	<b>Vigente:</b> NO
<b>Institución:</b> Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regiones (SKL en sueco, SALAR en inglés)	
<b>Contacto:</b> info@skl.se	
<p><b>Descripción:</b> Desde que fue iniciado en 2008 por la Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regiones, el Programa sostenible para la igualdad de género ha permitido la puesta en marcha de formaciones y foros para compartir experiencia, a los cuales se apuntaron más de 66 000 mandatorios políticos y funcionarios. Las formaciones incluyen un currículo académico impartido por la Universidad de Karlstad y módulos cortos para diseñar planes de igualdad. Conviene añadir programas de coaching individual para responsables de proyectos, iniciativas de aprendizaje lideradas por investigadores de un centro nacional de formación continua, así como formaciones de género para responsables políticos a nivel local y regional, y formaciones de formadores internas a SALAR. Dotado con fondos significativos, este programa pretende apoyar al desarrollo del mainstreaming de género a nivel municipal y regional y ha potenciado, con financiación, formación y apoyo técnico a cerca de 100 proyectos de transversalización del enfoque de género. Las evaluaciones realizadas indican un fuerte efecto multiplicador y un impacto significativo sobre la calidad de los proyectos apoyados.</p>	
<b>Punto clave:</b> Dimensión multinivel (local, regional), financiación, formación	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

## Área II

Planes de igualdad y otros tipos de iniciativas o dispositivos innovadores en todos los campos, incluyendo la paridad política, la igualdad profesional, la lucha contra las violencias de género, así como los dispositivos legislativos y reglamentarios claves para la implementación de la igualdad de género, y los mecanismos de seguimiento de las convenciones CEDAW y de Estambul (homóloga de la convención de Belem do para).

Buena práctica 1	
<b>Título:</b> Ley de Igualdad en la Administración y las Cortes de Justicia Federales / Ley sobre la participación igualitaria de hombres y mujeres en las posiciones de toma de decisión en la empresa privada y los servicios públicos	
<b>País:</b> Alemania (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2001 / 2015	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Bundestag	
<b>Contacto:</b> info@bmfjsfj.service.bund.de	
<p><b>Descripción:</b> La Ley Federal de Igualdad de 2001 obliga a todos los funcionarios públicos, incluyendo a los magistrados, en particular aquellos en posición de toma de decisión, a promover la igualdad de género en todas las áreas de su trabajo. También contiene varias provisiones para remover las discriminaciones de género en los procesos de reclutamiento y fomentar la igualdad a nivel de los recursos humanos. La Ley también establece una obligación para las principales administraciones públicas, de desarrollar sus propios planes de igualdad. Evaluaciones realizadas en 2010 indicaban, por parte de la administración pública, un grado relativamente alto de satisfacción, respecto a la implementación de la Ley. No obstante, la normativa ha sido modificada en 2015, debido a la adopción de una nueva ley sobre la participación igualitaria de hombres y mujeres en las posiciones de toma de decisión en la empresa privada y los servicios públicos. La Ley de 2015 introduce nuevas disposiciones en el ámbito de la empresa privada y pública. Desde 2016, prevé una cuota de 30% para el sexo infrarrepresentado, en todos los consejos de vigilancia compuestos de un mínimo de 3 personas. Esta cuota subirá a 50% en 2018. También introduce un índice anual de implementación de la normativa.</p>	
<p><b>Punto clave:</b> Establece la promoción de la igualdad como compromiso de todo funcionario. La Ley de 2015 introduce elementos vinculantes como las cuotas.</p>	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 2	
<b>Título:</b> Estándares y recomendaciones para el trabajo con autores varones de violencia de género	
<b>País:</b> Alemania (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2007 hasta 2014	<b>Vigente:</b> NO
<b>Institución:</b> Asociación Federal de Trabajo con perpetradores de Violencia Domestica	
<b>Contacto:</b> Secretaria General, Danelia Krüger: danelia.krueger@bag-taeterarbeit.de	
<p><b>Descripción:</b> Se reconoce tanto la relevancia como la dificultad específica del trabajo con autores de violencia de género o doméstica. En Alemania, 37 organizaciones realizando trabajo con perpetradores varones se han reunido en la asociación federal para el trabajo con perpetradores de Violencia domestica (BAG TäHG) para desarrollar estándares de calidad comunes. Estos estándares han sido elaborados a lo largo de un proceso participativo y abierto de 3 años apoyado por el gobierno federal. Se ha apoyado sobre la experiencia de varios proyectos y de los profesionales involucrados en este trabajo. El resultado ha sido compartido a través de consultas con asociaciones gestoras de hotlines, centros de acogida para víctimas y otras asociaciones activas en el ámbito de las violencias de género. Los estándares han sido difundidos a nivel nacional mediante un curso de formación de 21 días.</p>	
<p><b>Punto clave:</b> Trabajo con los autores de violencia de género, proceso participativo de auto-organización para establecer criterios de calidad compartidos</p>	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 2/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5



MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Buena práctica 3	
<b>Título:</b> Plan de igualdad para el mercado laboral	
<b>País:</b> Austria (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio Federal de las Mujeres y de la Administración Pública (inicio) - Ministerio Federal de Educación y Mujeres (2014-2016) - Ministerio Federal de Salud y Mujeres (2016-)	
<b>Contacto:</b> post@bmgf.gv.at	
<b>Descripción:</b> El Plan de Igualdad para el ámbito laboral contiene cuatro paquetes de medidas incluyendo la diversificación de las opciones de carrera en educación y en el mercado laboral; reducir las barreras a las opciones de carrera, incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. Las medidas han sido regularmente actualizadas desde el inicio de la implementación.	
<b>Punto clave:</b> Enfoque integral hacia la igualdad en el mercado laboral	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5 <b>Potencial de integración:</b> 2/5	

Buena práctica 4	
<b>Título:</b> Plan de actuación contra la violencia dentro del ámbito familiar y de las relaciones íntimas	
<b>País:</b> Dinamarca (Unitario)	<b>Región:</b> --
<b>Desde:</b> 2014 hasta 2017	<b>Vigente:</b> NO
<b>Institución:</b> Ministerio para la Igualdad de Género - inicio - Ministerio de Igualdad y Cooperación Nórdica (desde 2016)	
<b>Contacto:</b> Insminister@um.dk	
<b>Descripción:</b> El Plan de actuación contra la violencia en las relaciones íntimas (2014–2017) identifica varios ejes específicos de actuación, en particular la denominada “dating violence”, que afecta más a las jóvenes de 15 hasta 18 años de edad. Las medidas incluyen apoyo psicológico y prevención a través de iniciativas en el ámbito escolar (concursos, debates públicos, campañas de sensibilización, storytelling...). El plan complementa numerosos mecanismos institucionales entorno a la lucha contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo 24/7 hotlines, asesoramiento psicológico y legal, centros de acogida de emergencia, programas involucrando a las fuerzas de seguridad...	
<b>Punto clave:</b> Enfoque sobre jóvenes de 15-18 años y nuevas formas de violencia	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 2/5 <b>Potencial de integración:</b> 3/5	

Buena práctica 5	
<b>Título:</b> Planes de igualdad nacionales 2005-2013 y 2015-2020	
<b>País:</b> Eslovenia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2005	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Asamblea Nacional de Eslovenia, Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades	
<b>Contacto:</b> Secretaria, Departamento de Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Trabajo, Asuntos sociales e Igualdad de Oportunidades, Sonja Robnik: Sonja.Robnik@gov.si	
<b>Descripción:</b> En el Plan 2005-2013, se han considerado varios ámbitos sociales y privados para la implementación del mainstreaming de género. Contemplaba también la participación activa de varios actores, incluyendo organizaciones de la sociedad civil, centros de investigación, ministerios y agencias estatales. El gobierno ha adoptado en 2015 una resolución para un nuevo plan con vigencia hasta el 2020. Los planes de igualdad implementados en Eslovenia benefician de la difusión precoz del mainstreaming de género en el país, y de la relativa continuidad de los mecanismos en cargo de desarrollar estas políticas, establecidos en 1992, poco después que el país lograra su independencia.	
<b>Punto clave:</b> Proceso de implementación participativo, continuidad de las políticas	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5 <b>Potencial de integración:</b> 3/5	

Buena práctica 6	
<b>Título:</b> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Gobierno de España	
<b>Contacto:</b> Ex Secretaria de Estado para Políticas de Igualdad, Soledad Murillo: smurillo@usal.es	
<p><b>Descripción:</b> La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye hasta el día de hoy un modelo debido a su enfoque estructural sobre las desigualdades de género y el carácter inclusivo y coherente de las medidas detallada en su contenido. En su exposición de motivos, destaco que la igualdad formal no es suficiente, y por eso se propone “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. La Ley también aporta una especial consideración a los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en las que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como es el caso de aquellas que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad. Esta ley resulta de un lento proceso de maduración política y normativa enriquecido por el labor de los observatorios establecidos en varias áreas y el desarrollo de planes de igualdad específicos y legislaciones a nivel del estado y de las CC.AA. Recoge los frutos de esta experiencia para impulsar cambios destinados a hacer efectivo el principio constitucional de igualdad. Aborda una amplia rama de temáticas incluyendo la participación política con la adopción de un eficaz sistema de cuotas, el proceso legislativo, con el reforzamiento de la obligación de conducir informes de impacto de género, y se afianza a un enfoque transversal, dando especial vigencia al mainstreaming de género. Ha sido notable su influencia tanto en los marcos legislativos de las CC.AA como en las leyes de igualdad adoptadas posteriormente en la UE, como lo demuestra el caso francés.</p>	
<b>Punto clave:</b> Calidad del diagnóstico, enfoque integrado y estructural	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 7	
<b>Título:</b> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género / Juzgados de violencia sobre la mujer	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2004 / 2005	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Gobierno de España	
<b>Contacto:</b> Ex Secretaria de Estado para Políticas de Igualdad, Soledad Murillo: smurillo@usal.es	
<p><b>Descripción:</b> La Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, representa un giro determinante en la trayectoria de las políticas de igualdad en España. Tras varios fracasos bajo la anterior legislatura, se trata de la primera normativa que aborda de forma integral una problemática de género. Por su contenido y alcance, constituye también un precedente a nivel internacional. En su exposición de motivos, la ley considera que la violencia de género “no es un problema que afecta al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como 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”. Establece un conjunto de medidas coherentes, garantizando el derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestaciones y multi-disciplinariedad profesional. Asimismo, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, medida que se extiende a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima. Se establecen, medidas de protección en el ámbito social para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, y posibilitar su movilidad geográfica. Las medidas contempladas en la Ley abordan asimismo los ámbitos de la educación, de la salud, del empleo privado y público, de la seguridad ciudadana, de la protección social y de la justicia. En este último, se contemplan en particular medidas de protección efectivas de las víctimas y la creación de juzgados especializados por toda España. Más allá de su impacto normativo, la ley ha tenido un papel clave en la concientización de los actores públicos respecto a la violencia de género. Los informes de los observatorios sobre la violencia de género - el del Consejo General del Poder Judicial y el del Ministerio en cargo de la igualdad, así como los informes sobre los juzgados para la violencia contra la mujer, reflejan un alto grado de implementación de la ley. Su enfoque integral ha sido una fuente de inspiración para normativas adoptadas en el extranjero. Tras más de 12 años de vigencia, algunas críticas subrayan que la Ley de 2004 “consolida una representación dominante, que entiende la violencia en el seno de las relaciones de afectividad como la principal manifestación de la violencia de género. Este fenómeno ha sido definido como “marco metonímico” (Bustelo, López y Platero 2007), es decir, se identifica una sola de las manifestaciones de un fenómeno con el fenómeno en su conjunto” (López, Peterson, 2011).</p>	

MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

<p><b>Juzgados de violencia sobre la mujer</b> : El 29 de junio del 2005, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entraron en funcionamiento como órganos especializados los juzgados de violencia sobre la mujer y las secciones especializadas en el seno de las Audiencias Provinciales de toda España. En 2016, existían 106 juzgados de violencia sobre la mujer en toda España, cuando en el año 2005 se inició esta especialización con tan solo 17 juzgados. Además existen 355 juzgados compatibles, cuyos titulares reciben una formación especializada al igual que sucede en los juzgados penales y en las secciones de las Audiencias Provinciales competentes en materia de violencia de género. En estos juzgados se han instruido más de un millón cuatrocientos mil delitos y han dictado cerca de doscientas mil sentencias, con un porcentaje de condenas que se aproxima hoy en día al 80 por ciento. Se han tramitado igualmente miles de órdenes y medidas de protección, siendo concedidas alrededor del 60% de las mismas. Medidas de protección que han sido controladas por las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado en perfecta coordinación con los órganos jurisdiccionales, y con el resto de instituciones con competencias en materia asistencial y sanitaria con el fin de conseguir la recuperación física y psíquica de las víctimas.</p>	
<p><b>Punto clave:</b> Se analiza las violencias hacia las mujeres dentro del entorno íntimo, como consecuencia de la desigualdad de género y se adoptan medidas integradas, incluyendo la creación de juzgados específicos y la habilitación de otros juzgados.</p>	
<p><b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5</p>	<p><b>Potencial de integración:</b> 4/5</p>

Buena práctica 8	
Título: I y II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación	
<p><b>País:</b> España (Federal)</p>	<p><b>Región:</b> Andalucía</p>
<p><b>Desde:</b> 2016</p>	<p><b>Vigente:</b> Sí</p>
<p><b>Institución:</b> Consejería de Educación, Junta de Andalucía</p>	
<p><b>Contacto:</b> <a href="mailto:informacion.ced@juntadeandalucia.es">informacion.ced@juntadeandalucia.es</a> / <a href="mailto:agaeve.ced@juntadeandalucia.es">agaeve.ced@juntadeandalucia.es</a></p>	
<p><b>Descripción:</b> El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación propone actuaciones a favor de los derechos de las mujeres e incorpora actuaciones que incidan en la cultura real que sustenta la desigualdad, con actuaciones a favor de los hombres y de las mujeres en aquellas desigualdades específicas que produce la tradicional socialización diferenciada. El II Plan contribuye a fomentar, desde esta doble mirada a favor de las mujeres y a favor de los hombres, planteamientos cooperativos de “yo gano, tú ganas”, que configuran los pilares básicos de una sociedad igualitaria y justa. Se sustenta en una estructura de avance sobre la ya existente desde el Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la cultura de paz y la mejora de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, asignándoles nuevas funciones en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género. Cabe enfatizar que la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa ha realizado un estudio, a petición de la Dirección General de Participación y Equidad, acerca de la evaluación del plan anterior, que constata los avances producidos en los distintos sectores de la comunidad educativa acerca del nivel de concienciación y sensibilización sobre la igualdad de género entre hombres y mujeres. Andalucía ha sido pionera en la elaboración de un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación. Gracias al I Plan que se aprobó en el 2005, los principios de igualdad con enfoque transversal de la perspectiva de género están presentes en todas las acciones educativas. Esta evaluación ha servido de base para la elaboración del plan aprobado en 2016, con vigencia a partir del 2017.</p>	
<p><b>Punto clave:</b> Enfoque sobre la comunidad educativa; hay evaluación</p>	
<p><b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 5/5</p>	<p><b>Potencial de integración:</b> 4/5</p>

Buena práctica 9	
<b>Título:</b> Observatorio contra la violencia doméstica y de género	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2002	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Consejo General del Poder Judicial, Ministerio de Justicia	
<b>Contacto:</b> observatorio@cgpj.es	
<p><b>Descripción:</b> Establecido en 2002, este observatorio es distinto del establecido a nivel del Ministerio en cargo de la Igualdad. Su finalidad principal consiste en abordar el tratamiento de estas violencias desde la Administración de Justicia. Está integrado actualmente por el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Ministerio del Interior, la Fiscalía General del Estado, las CCAA con competencias transferidas en Justicia, el Consejo General de la Abogacía Española y el Consejo General de Procuradores de España. El Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género es un instrumento de análisis y de actuación que, en el ámbito de la Administración de la Justicia, promueve iniciativas y medidas dirigidas a erradicar la violencia doméstica y de género.</p>	
<b>Punto clave:</b> Observatorio de la violencia de género establecido en el seno del poder judicial y proporcionando datos actualizados sobre los casos fiscalizados	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 10	
<b>Título:</b> Plan Estratégico para la Igualdad de género en el Desarrollo sostenible del medio rural	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2011 hasta 2014	<b>Vigente:</b> NO
<b>Institución:</b> Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio ambiente	
<p><b>Descripción:</b> El Plan Estratégico para la Igualdad de género en el Desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014) señala la discriminación que sufren las mujeres en todas las sociedades y culturas, acentuada en el medio rural por su débil situación demográfica y socioeconómica. Este Plan marca un cambio respecto al I Plan (2007 - 2010). La intención subyacente es consolidar una política más integral y transversal. Con este fin, el Plan Estratégico pretende ser una herramienta que guíe a la realización de los objetivos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.</li> <li>• Impulsar la transversalidad del enfoque de género en la Política de desarrollo sostenible</li> <li>• Sensibilizar a la población en general y al personal técnico sobre la importancia de la igualdad</li> </ul> <p>Más concretamente, se pretende contribuir a combatir la doble discriminación que sufren las mujeres que viven y trabajan en el medio rural: Frenar el éxodo femenino de las zonas rurales a las zonas urbanas, contribuyendo así a combatir el despoblamiento, la masculinización y el envejecimiento de la población rural; impulsar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, garantizando su participación en el desarrollo económico del medio rural.</p>	
<b>Punto clave:</b> Vínculo establecido entre desarrollo sostenible e igualdad de género	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 2/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 11	
<b>Título:</b> VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> País Vasco
<b>Desde:</b> 2014	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Gobierno Vasco - Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer)	
<b>Contacto:</b> emakunde@euskadi.eus	
<p><b>Descripción:</b> El País Vasco ha sido pionero en la adopción de un enfoque transversal hacia la igualdad en sus políticas públicas. Emakunde, el Instituto de la mujer para la Comunidad Autónoma vasca, fue el primero creado a nivel de las CC.AA y ha desarrollado con continuidad, competencias técnicas y expertas en el diseño, el apoyo a la implementación y la evaluación de planes de igualdad innovadores por su enfoque y su carácter inclusivo. El último plan refleja este marco favorable.</p>	
<b>Punto clave:</b> Continuidad de las políticas de igualdad regionales, marco inclusivo	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO  
Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Buena práctica 12	
<b>Título:</b> Plan del Gobierno Finlandés para la Igualdad de Género	
<b>País:</b> Finlandia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2016	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Unidad de Igualdad, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud	
<b>Contacto:</b> kirjaamo@stm.fi; Eeva Raevaara, Investigadora: eeva.raevaara@stm.fi	
<b>Descripción:</b> El vigente Plan de Igualdad, con fecha de vencimiento en 2019, incluye unas 30 medidas en las áreas de empleo, renta, toma de decisión en la economía, integración, reconciliación entre vida personal y laboral, parentalidad, segregación en la educación y en el mercado laboral, deporte, violencia hacia las mujeres y en el ámbito íntimo, y el bienestar de los hombres. Se consideran como prioritarias las temáticas de la brecha salarial entre hombres y mujeres, la violencia de género, la segregación ocupacional y la brecha entre hombres y mujeres en términos de salud y bienestar, en detrimento de los primeros. El plan se fundamenta en la experiencia adquirida a lo largo de la implementación de los planes anteriores, y contiene también medidas para integrar la perspectiva de género en el trabajo rutinario de los ministerios y sus procesos de toma de decisión.	
<b>Punto clave:</b> Carácter inclusivo y acumulativo; adaptación a nuevas prioridades	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 13	
<b>Título:</b> Marco legislativo sobre cuotas de género en los sectores privado y público	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2011/2012	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Asamblea Nacional, Gobierno	
<b>Contacto:</b> Miembro ejecutivo del Alto Consejo Francés para la Igualdad de Género, a cargo de la evaluación del marco sobre las cuotas, Réjane Sénac: rejane.senac@sciencespo.fr	
<b>Descripción:</b> <b>Ley del 27 de Enero de 2011 sobre la representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración y de vigilancia, y relativa a la igualdad en el ámbito profesional / Ley del 12 de Marzo del 2012 relativa al acceso a la titularización en los empleos públicos y a la lucha contra las discriminaciones en la función pública:</b> Desde su promulgación en 2011, la Ley relativa a la representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los consejos de administración y de vigilancia y a la igualdad en el ámbito laboral, establece cuotas en dichos órganos, con una meta de 40% a alcanzar en enero del 2017 en las empresas que cotizan en el mercado de valores o con una plantilla superior a 500 personas y un volumen de negocio por encima de 50 millones de euros. La Ley prevé la nulidad de los nombramientos no conforme a las cuotas, y la suspensión del abono de las dietas de asistencia correspondientes. En 2012, la legislación se ha enriquecido de una Ley estableciendo una cuota similar de 40%, para la composición de varios órganos competentes para reclutamientos y toma de decisión.	
<b>Punto clave:</b> Mecanismos de sanción y seguimientos previstos; implementación real	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

<b>Buena práctica 14</b>	
<b>Título: Planes de movilización y de lucha contra las violencias hacia las mujeres</b>	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2014	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Secretaría de Estado para la Igualdad de Género - Misión Interministerial de protección de las Mujeres contra las violencias y de lucha contra el tráfico de personas (Miprof)	
<b>Contacto:</b> miprof@miprof.gouv.fr	
<p><b>Descripción:</b> Por su ambición, el cuarto plan de movilización (2014-2016) ha marcado un giro importante en las políticas de lucha contra la violencia de género en Francia. La puesta en marcha de una línea de emergencia única —el 3919, que trata una promedia de 50,000 llamadas anuales, la creación de más de 300 lugares de atención, asesoramiento y orientación para las víctimas y de más de 1,550 plazas en centros de acogida, cumpliendo con el objetivo del 2017, marcaron progresos muy notables. La atribución de más de 500 teléfonos móviles «Peligro extremo» (Téléphone grave danger - TGD) por orden judicial o la formación o sensibilización de más de 300,000 profesionales en los sectores de justicia, interior, salud, servicios sociales y educación, destacan entre los logros de este plan, sometido a una evaluación detallada por parte del Alto Consejo para la Igualdad de Género (HCEfh). Consecutivamente, el quinto Plan vigente hasta 2019, se propone alcanzar los siguientes objetivos: 1) Asegurar que todas las mujeres puedan ejercer sus derechos a ser protegidas y atendidas; 2) mejorar los procesos de atención a las víctimas, a través por ejemplo una intensificación de las formaciones para todos los profesionales involucrados; 3) la extensión —incluso horaria— del funcionamiento de los sitios de atención; 4) la sistematización de los mecanismos judiciales de protección; 5) el objetivo de 4 900 plazas en centros de acogida. También se han extendidas las medidas de protección y prevención, hacía los niños testigos de violencia de género, la mejor atención hacía las víctimas de violación o la prohibición de recurrir a la mediación familiar en caso de denuncia de malos tratos. El quinto Plan presta mayor atención a las jóvenes menores y hasta 25 años, expuestas a nuevas formas de violencia como la denominada «dating violence» o las amenazas a través de Internet. El plan también presta atención a las mujeres en el medio rural que sufren de una falta de acceso a los dispositivos existentes. Las mujeres migrantes también benefician de mayor atención. Cabe destacar que los últimos planes de actuación adoptados en Francia, se basan en una definición extensa de la violencia de género, incluyendo las violaciones fuera del ámbito de las relaciones íntimas, las mutilaciones genitales, o las violencias sexistas a través de Internet. Así, junto a una movilización de recursos significativa de 125 millones de euros para el 5 Plan, indica un cambio en el alcance de esta política, aunque persisten numerosos puntos de atención, como en el tratamiento judicial de la violencia de género en Francia, más allá de las cerca de 2,000 órdenes de alejamiento pronunciadas hasta 2016.</p>	
<b>Punto clave:</b> Definición inclusiva de la violencia de género; carácter multinivel	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 5/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

<b>Buena práctica 15</b>	
<b>Título: Segunda Estrategia Nacional contra la Violencia Domestica, Sexual y de Género, y Plan de Actuación</b>	
<b>País:</b> Irlanda (Unitario)	<b>Región:</b>
<b>Desde:</b> 2016	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Departamento Nacional para la Prevención de la Violencia Domestica, Sexual y de Género, Ministerio de Justicia e Igualdad	
<b>Contacto:</b> cosc@justice.ie	
<p><b>Descripción:</b> Basándose en la estrategia anterior, que finalizó en 2014, la estrategia actual contempla un conjunto de medidas destinadas a la prevención y a la lucha contra la violencia de género, la violencia doméstica y la violencia sexual. Resulta de una elaboración participativa involucrando a numerosos actores a través de fóruns para identificar prioridades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Prevención, mediante concientización, formación y educación;</li> <li>ii) Servicios a las víctimas y persecución judicial de los perpetradores</li> <li>iii) Recogida de datos, monitoreo e investigación</li> </ul>	
<b>Punto clave:</b> Proceso de elaboración participativo, definición inclusiva de la violencia	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

<b>Buena práctica 16</b>	
<b>Título:</b> Carta Europea por la Igualdad de Hombres y Mujeres en la Vida Local	
<b>Nivel:</b> Unión Europea	
<b>Desde:</b> 2006	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Consejo de Municipios y Regiones Europeos (CCRE)	
<b>Contacto:</b> Secretariado del Observatorio: contact@charter-equality.eu	
<p>Descripción: Iniciada en 2005 en el marco de un proyecto llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, la redacción de este documento ha contado con la colaboración de numerosos socios y del apoyo de la Comisión Europea, a través del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres. Está destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitados a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Para garantizar su aplicación, cada gobierno signatario debe redactar un plan de igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización. Además, cada autoridad signataria se compromete a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, con fin de promover la promoción de una igualdad de género efectiva. La Carta pone en relieve el papel de la democracia local y regional en promover un enfoque transversal sobre la igualdad de género, en relación con los aspectos más concretos de la vida cotidiana, tales como la vivienda, la seguridad, los transportes públicos, el mundo laboral o el acceso a la sanidad. Desde un análisis estructural de las desigualdades de género, la carta considera la plena implicación de las mujeres en el desarrollo y la aplicación de políticas locales y regionales como la garantía que se tenga en cuenta la perspectiva de género por las experiencias vividas, sus conocimientos y su creatividad. El CCRE ha consentido esfuerzos significativos para asegurar la difusión y promoción de la Carta desde su presentación oficial en 2006 y en 2017, más de 1.500 gobiernos locales y municipios han firmado ya el documento. Con fin de monitorear y reforzar la implementación de la Carta y de los planes de igualdad regionales y locales adoptados en consecuencia, el CCRE ha creado en 2012 un Observatorio dedicado. Este proporciona herramientas a los municipios y gobiernos locales o regionales, para desarrollar sus planes de igualdad, así como indicadores de seguimiento y de resultado. La página web del Observatorio (<a href="http://www.charter-equality.eu">http://www.charter-equality.eu</a>) ofrece numerosos datos, ejemplos de buenas prácticas locales e informaciones sobre la Carta y las instituciones signatarias.</p>	
<b>Punto clave:</b> Se articulan el principio de subsidiaridad con el principio de igualdad. La Carta beneficia de una amplia difusión, con el apoyo de herramientas prácticas para su implementación y evaluación en continuo.	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

## Área III

Estrategias e instrumentos de transversalización temáticos, en políticas sociales (empleo formal e informal, trabajo no remunerado (encuestas de uso del tiempo), protección social, políticas de cuidado (infancia, personas discapacitadas, adultos mayores), gobernanza democrática, salud, educación, planificación local, seguridad, desarrollo rural, integración de la perspectiva de género en el sector de la justicia, etc.

<b>Buena práctica 1</b>	
<b>Título:</b> Mainstreaming de género en la legislación del Estado	
<b>País:</b> Austria (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio Federal de las Mujeres y de la Administración Pública (inicio) - Ministerio Federal de Educación y Mujeres (2014-2016) - Ministerio Federal de Salud y Mujeres (2016-)	
<b>Contacto:</b> post@bmgf.gv.at	
<p>Descripción: A través de líneas guías, esta iniciativa proporciona a los legisladores elementos de análisis sobre el impacto de la legislación sobre la reproducción o reducción de las desigualdades de género. También formula recomendaciones prácticas sobre la integración de la perspectiva de género a partir la fase preparatoria del proceso legislativo, en conformidad con el concepto de presupuestos orientados en función de los resultados anticipados, previsto en la constitución federal. Debido al marco federal de la legislación en Austria, las líneas guías también están dirigidas hacia responsables de políticas públicas a nivel regional, local o municipales. Son complementadas por una checklists y FAQ.</p>	
<b>Punto clave:</b> Aplicación a todas las áreas de política pública	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

<b>Buena práctica 2</b>	
<b>Título:</b> La dimensión del género en el fenómeno de la corrupción	
<b>Nivel:</b> Consejo de Europa	
<b>Desde:</b> 2012	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Grupo de Estados Contra la Corrupción (GRECO), Consejo de Europa	
<b>Contacto:</b> Secretariado del GRECO, Laure Pincemaille: Laure.PINCEMAILLE@coe.int ; Miembro de la junta del GRECO y delegada del Ministerio checo de Justicia, Helena Lišuchová: hlisuchova@msp.justice.cz	
<p><b>Descripción:</b> El Consejo de Europa, organismo internacional de ámbito regional destinado a promover la cooperación de los estados de Europa basada en los valores de la democracia, los derechos humanos y el Imperio de la ley, ha sido pionero en desarrollar un enfoque transversal hacia la igualdad de género. Su empeño con el mainstreaming de género fue iniciado en 1998 con la adopción de un mensaje del consejo de los ministros de la organización, considerando que el papel de promover la igualdad debería constituir una prioridad permanente y transversal del Consejo. Desde entonces, este ha creado varios instrumentos, entre aquellos una unidad de igualdad, estrategias de igualdad plurianuales o referentes sobre la igualdad a distintos niveles, y ha producido numerosas recomendaciones sobre la integración de la perspectiva de género en varios ámbitos —incluyendo la salud o la educación. Haber abordado el extenso fenómeno de la corrupción en los estados miembros con un enfoque de género, es uno de los frutos de esta implementación del mainstreaming de género. Con este fin, el GRECO puso en marcha un grupo de reflexión, al origen de varias conferencias internacionales y publicaciones sobre los aspectos de género en la corrupción. Aunque conllevan a veces una visión esencialista de la corrupción como fenómeno masculino, las contribuciones al GRECO en este ámbito desvelan sobre todo las consecuencias distintas de la corrupción sobre hombres y mujeres, y las formas específicas de corrupción que afectan en prioridad a las mujeres, como la solicitud de servicios sexuales a cambio del acceso a servicios públicos básicos.</p>	
<b>Punto clave:</b> Inclusión de una perspectiva de género para abordar a la (lucha contra) la corrupción	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

<b>Buena práctica 3</b>	
<b>Título:</b> Igualdad de género en el ámbito deportivo (Balance in Sport)	
<b>Nivel:</b> Consejo de Europa, Unión Europea	
<b>Desde:</b> 2016	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Unidad de Igualdad, Consejo de Europa	
<b>Financiación:</b> Comisión Europea	
<b>Contacto:</b> Oficial administrativo, Enlarged Partial Agreement on Sport (EPAS) DGII, Marie-Laure Lambour: Marie-Laure.LAMBOUR@coe.int	
<p><b>Descripción:</b> El Consejo de Europa, organismo internacional de ámbito regional destinado a promover la cooperación de los estados de Europa basada en los valores de la democracia, los derechos humanos y el Imperio de la ley, ha sido pionero en desarrollar un enfoque transversal hacia la igualdad de género. Su empeño con el mainstreaming de género fue iniciado en 1998 con la adopción de un mensaje del consejo de los ministros de la organización, considerando que el papel de promover la igualdad debería constituir una prioridad permanente y transversal del Consejo. Desde entonces, este ha creado varios instrumentos, entre aquellos una unidad de igualdad, estrategias de igualdad plurianuales o referentes sobre la igualdad a distintos niveles, y ha producido numerosas recomendaciones sobre la integración de la perspectiva de género en varios ámbitos —incluyendo la salud o la educación. Abordar la igualdad de género en el deporte así como la violencia de género y sus diferentes manifestaciones en el ámbito de la práctica deportiva, constituye otro ejemplo del desempeño de este enfoque transversal. Desde el principio de los años 2000, el organismo ha adoptado varias recomendaciones, cartas y códigos éticos, abordando el ámbito deportivo desde una perspectiva de género. En el 2016, el Consejo de Europa ha juntado sus esfuerzos con los de la Comisión Europea, para llevar a cabo un estudio pan europeo sobre la magnitud y la tipología de las violencias de género en el ámbito deportivo, fomentar medidas a favor de la igualdad y de la lucha contra la violencia de género en este ámbito e iniciar una campaña de sensibilización, incluyendo sesiones de formación interna para miembros del grupo de trabajo temático establecido para abordar a esta problemática.</p>	
<b>Punto clave:</b> Inclusión de una perspectiva de género en las políticas de igualdad y de prevención de la violencia en el deporte	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5



Buena práctica 4	
<b>Título:</b> Informes del Gobierno sobre la Igualdad de Género / “Gender Glasses”	
<b>País:</b> Finlandia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2010	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Unidad de Igualdad, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud	
<b>Contacto:</b> kirjaamo@stm.fi / Investigadora Eeva Raevara: eeva.raevaara@stm.fi	
<b>Descripción:</b> El objetivo de los informes consiste en fortalecer el efecto a largo plazo y la promoción sistemática de la igualdad de género a todos los niveles de política pública. Con este propósito, ofrece un panorama de las medidas adoptadas hasta la fecha, de su implementación, así como de las denominadas gender glasses, en forma de preguntas guías para la transversalización de la perspectiva de género. Este análisis ha sido utilizado para diseñar los planes de igualdad para 2012-2015 y 2016-2019.	
<b>Punto clave:</b> una herramienta de capacitación y monitoreo a nivel del gobierno	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 5	
<b>Título:</b> Integración de la perspectiva de género en los proyectos públicos de mayor relevancia	
<b>País:</b> Finlandia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Cada ministerio	
<b>Contacto:</b> kirjaamo@stm.fi / Investigadora Eeva Raevara: eeva.raevaara@stm.fi	
<b>Descripción:</b> Los planes de igualdad 2008-2011 y 2012-2015 establecieron para cada ministerio por lo menos un proyecto de mayor relevancia, donde se tuviese que tomar en cuenta de forma integrada la perspectiva de género, desde la planificación hasta la evaluación del proyecto, incluyendo la elaboración de indicadores desagregados por sexo. La evaluación de ambos planes indica que se implementó esta obligación, desarrollando asimismo la capacidad de las instituciones y de los actores públicos en adoptar un enfoque integrado hacia la igualdad.	
<b>Punto clave:</b> Voluntad de demostrar la relevancia del mainstreaming de género mediante proyectos de política pública, a lo largo de su ciclo de concepción	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 6	
<b>Título:</b> Sello para la Igualdad de Género	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2005	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Agencia Francesa de Normalización (AFNOR), Secretaria de Estado para la Igualdad de Género	
<b>Contacto:</b>	
<b>Descripción:</b> Creado en 2005, el sello para la Igualdad de Género es otorgado por la Agencia Francesa de Normalización, un organismo público de certificación. Se presenta como la marca de los organismos innovadores por su enfoque transversal hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Apoyado por el estado y las organizaciones sindicales y patronales, este sello está destinado a organizaciones públicas o privadas, cuales sean sus dimensiones. El dossier de aplicación para el sello debe incluir una estrategia completa hacia la igualdad, junto con elementos de diagnóstico. Llevada a cabo por el AFNOR, la instrucción del dossier considera en particular: <ul style="list-style-type: none"> <li>• las medidas adoptadas a favor de la igualdad profesional</li> <li>• las gestión de los recursos humanos</li> <li>• el apoyo a la parentalidad en el ámbito profesional.</li> </ul> La decisión final corresponde a una comisión paritaria de representantes del Estado, de los sindicatos y de las patronales. Desde su creación, el sello ha sido otorgado a más de 1,000 organizaciones, cobrando cerca de 800,000 empleados. Se ha creado además una gama de herramientas para facilitar la adopción e implementación de medidas permitiendo la obtención del sello y la reducción de las desigualdades.	
<b>Punto clave:</b> Una herramienta de promoción de la igualdad en el ámbito laboral, destinada a organismos públicos y privados y basada en el voluntariado	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 7	
<b>Título:</b> Misión Interministerial de protección de las Mujeres contra las violencias y de lucha contra el tráfico de personas	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> -
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Secretaria de Estado para la Igualdad de Género	
<b>Contacto:</b> miprof@miprof.gouv.fr	
<b>Descripción:</b> Establecida por decreto el 3 de enero del 2013, la MIPROF se propone recoger, analizar y difundir informaciones y datos sobre la violencia hacia las mujeres. También tiene como objetivo activar las redes involucradas en la implementación de los planes de actuación en este ámbito, y evaluar de manera continua la efectividad de los dispositivos. Le corresponde igualmente un papel de coordinación de la lucha contra el tráfico de personas, en conformidad con la Convención del Consejo de Europa de 2005. Se apoya, para ejercer sus misiones, sobre un comité de orientación, compuesto de delegados de los gobiernos locales y regionales, y de representantes de estructuras locales de lucha contra las violencias de género.	
<b>Punto clave:</b> Un comité de pilotaje y a la vez una herramienta para producir, analizar y difundir datos sobre la violencia de género	
Disponibilidad para la transferencia: 5/5	Potencial de integración: 4/5

Buena práctica 8	
<b>Título:</b> Convenio interministerial para la Igualdad entre niñas y niños, mujeres y hombres en el sistema educativo	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> -
<b>Desde:</b> 2013	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio de Educación	
<b>Contacto:</b> Jefa de la Misión Paridad y lucha contra las Discriminaciones, Ministerio de Enseñanza Superior e Investigación, Agnès Netter: agnes.netter@recherche.gouv.fr	
<b>Descripción:</b> Este Convenio es fruto de la nueva dinámica impulsada al trabajo interministerial en temas de igualdad a partir del 2012. Se propone construir y difundir una cultura de la igualdad mediante su transversalización en los programas educativos, los currículos y la formación continua del profesorado. Persigue objetivos como: fomentar el respeto mutuo; un mejor conocimiento de la violencia de género en el ámbito educativo; una mejor educación sexual; la remoción de los estereotipos sexistas; una mayor participación de las mujeres a todos los niveles y en todos los campos de formación. El convenio reúne a 4 ministerios: Educación; Enseñanza superior e Investigación Científica; Empleo y formación continua, y Agricultura, coordinados por la Secretaría de Estado para Igualdad y Derechos de las Mujeres.	
<b>Punto clave:</b> Enfoque inclusivo y transversal hacia la igualdad en la educación	
Disponibilidad para la transferencia: 4/5	Potencial de integración: 3/5

<b>Buena práctica 9</b>	
<b>Título:</b> Iguales pero distintos: Un marco para la integración de la Igualdad de Género en la Política a nivel ejecutivo, la Planificación y el Subministro de los servicios públicos de Salud	
<b>País:</b> Irlanda (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2012	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio de Salud, Discapacidad y Salud Mental	
<b>Contacto:</b> Investigadora Siobán O'Brien Green, Trinity College: siobanobg@hotmail.com	
<p><b>Descripción:</b> Este marco integra una perspectiva transversal de género en la planificación de las políticas de salud y en el subministro de los servicios correspondientes. Se ha elaborado bajo la coordinación de un grupo inter-departamental para el gender mainstreaming liderado por el HSE (Organismo de promoción de la Salud) y el Consejo Nacional de las Mujeres, incluyendo a organizaciones de hombres, la Autoridad para la Igualdad, la Sociedad Irlandesa contra el Cáncer y el Instituto para la Salud Pública. Persigue los objetivos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sensibilizar sobre los aspectos de género en la salud</li> <li>• recoger datos desagregados según el sexo</li> <li>• consultar con usuarios de los servicios de salud, sindicatos y profesionales</li> <li>• realizar estudios de impacto de género</li> <li>• llevar a cabo proyectos pioneros para demostrar la relevancia del enfoque de género para mejorar los servicios de salud.</li> </ul>	
<b>Punto clave:</b> Enfoque integrado hacia la dimensión del género en la salud	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

<b>Buena práctica 10</b>	
<b>Título:</b> Un marco para apoyar a las madres adolescentes y a los padres	
<b>País:</b> Reino Unido (Regionalizado)	<b>Región:</b> Inglaterra
<b>Desde:</b> 2015	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Salud Pública de Inglaterra – Public Health England, Asociación de Gobiernos Locales – Local Government Association	
<b>Contacto:</b> info@local.gov.uk	
<p><b>Descripción:</b> Mientras la tasa de embarazo entre adolescentes de 15 hasta 18 años de edad se ha reducido por mitad desde 1998 en el Reino Unido, el país sigue encabezando la clasificación Europea en esta área, junto a los dos estados más pobres de la UE: Bulgaria y Rumania. La disminución notable de la prevalencia de este fenómeno propio del Reino Unido entre los países de la Europa Occidental, está vinculada a micro-estrategias locales, movilizando a numerosos actores institucionales y de las comunidades acerca de acciones de sensibilización y de una mejor identificación de los factores de riesgo. Sin embargo, el programa desarrollado por Public Health England con el apoyo de la Asociación de Gobiernos Locales, destaca por su enfoque más integral y la voluntad de mejorar las condiciones materiales y sociales de las jóvenes madres, más allá de la simple prevención del fenómeno del embarazo precoz. También dedica atención a los padres a través de medidas específicas. El programa se fundamenta en una atención específica tanto para los recorridos de vida individuales como para los factores de riesgo comunes: pobreza, fracaso y abandono escolar, falta de cuidado parental. Juntos, estos factores reducen las oportunidades de los jóvenes de beneficiar de una educación sexual de calidad. Ellos carecen de roles modelos, de terceros de confianza así como de bienestar emocional, llevando a situaciones de riesgo respecto al embarazo precoz. El marco de actuación ha sido desarrollado con y para proveedores de servicios, con fin de evaluar y mejorar los servicios de apoyo a los jóvenes padres a nivel local. El marco se tiene que usar como una herramienta de auto evaluación para identificar las brechas en la oferta local de servicios y mecanismos de prevención, incluyendo a: servicios de atención médica, servicios de lucha contra el consumo de drogas, servicios de atención para la salud sexual y reproductiva o el bienestar emocional...</p>	
<b>Punto clave:</b> Enfoque integral hacia la reducción del riesgo de embarazo precoz, y mejora de los servicios prestados a los jóvenes padres.	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

<b>Buena práctica 11</b>	
<b>Título:</b> Igualdad de género: examen, análisis, conclusiones	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, descentralizado) <b>Región:</b> -	
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Administración de Gobierno, Parlamento - Riksdag	
<b>Contacto:</b> Secretaria de Prensa, Joanna Abrahamsson: joanna.abrahamsson@regeringskansliet.se	
<b>Descripción:</b> El programa JämKas ha sido impulsado por la administración del gobierno sueco, con el fin de proporcionar herramientas para un análisis de género de las actividades gubernamentales, para medir las desigualdades de género y para diseñar medidas. Está focalizada en la realización de actividades en los distintos campos de políticas públicas y no sobre asuntos internos como recursos humanos. Debido a su posición central en el proceso legislativo en Suecia, las comisiones de investigación (comisión of inquiry) apuntadas por el gobierno previamente a la sumisión de proyectos de ley, han tenido que integrar esta dimensión y sumarse al campo de aplicación del programa JämKas. Líneas guías han sido introducidas también para las propias propuestas legislativas del gobierno.	
<b>Punto clave:</b> Herramienta de capacitación transversal para todas las áreas	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

<b>Buena práctica 12</b>	
<b>Título:</b> Escalera: pasos a seguir para una implementación efectiva del mainstreaming de género	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, descentralizado) <b>Región:</b>	
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Administración de Gobierno	
<b>Contacto:</b> Secretaria de Prensa:joanna.abrahamsson@regeringskansliet.se	
<b>Descripción:</b> El concepto de Escalera se refiere a las etapas claves que se deberían seguir para una implementación efectiva del mainstreaming de género. Trabajar con este método pretende proporcionar: 1. Un panorama de los pasos a seguir para organizar el trabajo con el mainstreaming. 2. Un diagnóstico compartido de la situación en la organización. 3. Una base para organizar el trabajo. Los niveles de la escalera son los siguientes: Paso 1: Una comprensión básica del género y de las problemáticas de género Paso 2: Examinar las condiciones para el cambio Paso 3: Planificación y organización Paso 4: Monitoreo Paso 5: Encuestas y análisis Paso 6: Formulación de objetivos y métodos Paso 7: Implementación Paso 8: Evaluación	
<b>Punto clave:</b> Un método sistemático de integración de la perspectiva de género	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 13	
<b>Título:</b> Promoción del empleo a tiempo completo	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, descentralizado)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regiones (SKL/SALAR)	
<b>Contacto:</b> joa.bergold@lo.se (Confederación Sueca de Sindicatos)	
<b>Descripción:</b> En los últimos años, se ha prestado mayor atención a la promoción del empleo a tiempo completo y a la reducción del tiempo parcial no deseado que afecta principalmente a mujeres. Con la participación de sindicatos, organizaciones patronales, partidos políticos y organizaciones de la sociedad civil, se han llevado a cabo encuestas, proyectos y campañas de información, sobre todo en el sector público. La Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regiones (SALAR) ha confirmado su liderazgo en fomentar el empleo a tiempo completo, con un incremento notable de 5 puntos del tiempo completo entre las empleadas, gracias a medidas de implementación local bajo el lema del «tiempo laboral deseado».	
<b>Punto clave:</b> Se considera el carácter (no) deseado del empleo a tiempo parcial; los gobiernos locales asumen un papel pionero	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

## Área IV

Mejoramiento de los aparatos estadísticos, presupuestos sensibles al género, encuestas nacionales, estudios de impacto de políticas públicas.

Buena práctica 1	
<b>Título:</b> Atlas sobre la igualdad de género en Alemania	
<b>País:</b> Alemania (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio Federal para Familia, Ancianos, Mujeres y Juventud	
<b>Contacto:</b> info@bmfsfjservice.bund.de	
<b>Descripción:</b> Esta publicación ofrece una compilación muy extensa de datos desagregados según el sexo a nivel de los estados federales —Länder— respecto a indicadores, repartidos de la manera siguiente: 10 indicadores para las áreas de participación, educación, opciones de carreras profesionales y especialización científica; 12 indicadores para el área de trabajo y renta y 4 indicadores relativos al ámbito de vida. El primer Atlas se publicó en 2009, el último ha sido publicado en 2017.	
<b>Punto clave:</b> Compilación extensa de datos desagregados por sexo	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 2/5

Buena práctica 2	
<b>Título:</b> Índice de género	
<b>País:</b> Austria (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2012	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio Federal de las Mujeres y de la Administración Pública (inicio) - Ministerio Federal de Educación y Mujeres (2014-2016) - Ministerio Federal de Salud y Mujeres (2016-)	
<b>Contacto:</b> post@bmgf.gv.at	
<b>Descripción:</b> El Índice de Género ha sido establecido en el año 2011 por el entonces Ministerio Federal para Mujeres y Administración Pública. Ha permitido el desarrollo de un uso sistemático de estadísticas desagregadas por sexo. Proporciona la acción pública instrumentos para entender de forma amplia las diferencias y desigualdades de género, y sus fundamentos estructurales, en áreas como la educación, la renta, el empleo.	
<b>Punto clave:</b> Compilación extensa de datos desagregados por sexo	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 3	
<b>Título:</b> Desarrollo de presupuestos sensibles al género	
<b>País:</b> Austria (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Gobierno Federal, Ministerio Federal de Finanzas	
<b>Contacto:</b> Coordinadora para derechos humanos Irene Fitzka: irene.fitzka@bmf.gv.at	
<b>Descripción:</b> Aunque se inició el desarrollo de presupuestos sensibles al género a partir del 2007, desde 2013, la Constitución Federal de Austria desarrolla en su artículo 51 párrafo 8 B-VG el principio de presupuestos orientados en función de los resultados anticipados del gasto público. Este principio incluye presupuestos sensibles al género, en conformidad con el objetivo constitucional de igualdad. Cada ministerio tiene que definir metas de impacto, incluyendo una meta sobre la igualdad de género. Tiene también que concretar las medidas previstas para lograr cada impacto.	
<b>Punto clave:</b> Desarrollo de presupuestos sensibles al género enmarcado en la Constitución	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 2/5

Buena práctica 4	
<b>Título:</b> Presupuestos sensibles al género en la administración pública	
<b>País:</b> Austria (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2007	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio Federal de las Mujeres y de la Administración Pública (inicio) - Ministerio Federal de Educación y Mujeres (2014-2016) - Ministerio Federal de Salud y Mujeres (2016-)	
<b>Contacto:</b> post@bmgf.gv.at	
<b>Descripción:</b> El objetivo de esta iniciativa es dar capacidad a los funcionarios públicos en distintas áreas de las políticas públicas para desarrollar presupuestos sensibles al género. Varias publicaciones tal como líneas guías y check lists han proporcionado a la administración pública elementos analíticos respecto al impacto de los presupuestos sobre la reproducción o reducción de las desigualdades, y contenidos prácticos para una integración de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos del Estado. Todos los ministerios han establecido sus objetivos en materia de igualdad e integración de la perspectiva de género.	
<b>Punto clave:</b> Capacitación de la administración pública para integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 2/5

Buena práctica 5	
<b>Título:</b> Base de datos centralizada sobre la violencia de género en Croacia	
<b>País:</b> Croacia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2009	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio de Demografía, Población, Juventud y Política Social	
<b>Contacto:</b> Experta Senior, Sabina Morosini: sabina.morosini-turcinovic@mspm.hr	
<b>Descripción:</b> El Ministerio de Demografía, Población, Juventud y Política Social recoge, procesa y archiva datos relacionados con el tema de la violencia de género, en conformidad con lo establecido por la Ley de protección contra la violencia de género. Todas las instituciones involucradas en la implementación del protocolo de conducta en casos de violencia doméstica —incluyendo a la policía, los magistrados, los centros de salud y de atención social, y las instituciones educativas) tienen obligación de recoger y conservar datos sobre los casos y de proveer dichos datos mediante informes anuales o semi-anuales. La Estrategia Nacional para la Protección contra la Violencia de Género (2011-2016) prescribe un sistema de recogida y compilación integral de los datos relevantes.	
<b>Punto clave:</b> Recogida, compilación y análisis de datos sobre la violencia de género de distintas procedencias, según un proceso enmarcado en la Ley.	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Buena práctica 6	
<b>Título:</b> Informes de Impacto de Género	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2003	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Gobierno de España, Congreso de los diputados	
<b>Contacto:</b> -	
<p><b>Descripción:</b> a Ley 30/2003 del 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno, introduce una modificación en los artículos 22 y 24 de la ley de Gobierno. Esta reforma establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe sobre el impacto por razón de género, de las medidas que contienen. La reforma establece que esta responsabilidad ha de quedar plasmada en un documento denominado Informe de Impacto de Género. Esta normativa se ha extendido progresivamente a través de La Ley 3/2007 sobre la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, y el Real Decreto 1083/2009, regulando los Informes de Impacto. En particular, el Real decreto extiende la perspectiva de género más allá de las leyes, considerando también los planes, decretos o procedimientos legales para el reclutamiento público. Establece igualmente una norma mínima para el contenido de los informes de impacto de género. La Ley 30/2003 del 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, introduce una modificación en los artículos 22 y 24 de la ley de Gobierno. Esta reforma establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe, sobre el impacto por razón de género, de las medidas que contienen. La reforma establece que esta responsabilidad ha de quedar plasmada en un documento que denomina Informe de Impacto de Género. La estructura de la guía publicada por el Instituto de la Mujer, responde al objetivo de ofrecer una herramienta ágil y clara, que sirva de referencia para la elaboración de informes.</p>	
<p><b>Punto clave:</b> Una práctica relativamente antigua de los informes de impacto de género, enmarcada en un enfoque integral hacia la igualdad y apoyada por herramientas prácticas</p>	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 7	
<b>Título:</b> Informe de Impacto de Género de los Presupuestos	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2003 (modificado: 2017)	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ministerio de Hacienda y Función Pública, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	
<b>Contacto:</b> Consejera Senior Mercedes Caballero Fernández	
<p><b>Descripción:</b> Introducidos en 2003, los informes de impacto de género se han implementado a partir del 2005. En concreto, la Orden EHA/857/2005, ha dictado las condiciones para la realización de informes de impacto de género a nivel de los presupuestos del Estado. Consta que su implementación rigurosa solo se ha llevado a cabo en algunas ocasiones —como en 2011. Con lo cual la Orden HFP/114/2017, de 13 de febrero, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2017, establece en su artículo 6, apartado 8 con relación al Informe de Impacto de Género que: “Los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado (...) Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”. El informe entregado en 2017 presenta el análisis de impacto de género de los programas de gasto del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2017, elaborados a partir de la información suministrada por los departamentos ministeriales.</p>	
<p><b>Punto clave:</b> Reforzamiento de los instrumentos para los presupuestos sensibles al género, con efecto notable en la práctica</p>	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 8	
<b>Título:</b> Informe de Impacto de Género de los Presupuestos	
<b>País:</b> España (Federal)	<b>Localidad:</b> Madrid
<b>Desde:</b> 2017	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Ayuntamiento de Madrid	
<b>Contacto:</b> Concejala; Primera Teniente de Alcalde; Delegada del Área de Gobierno de Equidad Marta María Higuera Garrobo	
<b>Descripción:</b> La actual mayoría en el ayuntamiento de Madrid, ha hecho de un riguroso informe de impacto de género uno de los marcadores de su nueva política presupuestaria. Se puede acceder al primer informe detallado aquí: <a href="http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/UDCMedios/noticias/2017/03Marzo/13Lunes/NotasdePrensa/Informe%20Impacto%20de%20g%C3%A9nero/ficheros/Informe%20Impacto%20G%C3%A9nero%20Presupuesto%202017.pdf">http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/UDCMedios/noticias/2017/03Marzo/13Lunes/NotasdePrensa/Informe%20Impacto%20de%20g%C3%A9nero/ficheros/Informe%20Impacto%20G%C3%A9nero%20Presupuesto%202017.pdf</a>	
<b>Punto clave:</b> Implementación pionera por su grado de complejidad	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 9	
<b>Título:</b> Presupuestos sensibles al género	
<b>País:</b> Finlandia (Unitario)	<b>Región:</b> -
<b>Desde:</b> 2008	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Cada Ministerio	
<b>Contacto:</b> Consejero Senior Jukka Mattila, Ministerio de Finanzas	
<b>Descripción:</b> Los planes de igualdad requieren desde 2008 la integración de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos. Al no ofrecer líneas guías, los ministerios tuvieron que elaborar sus propias herramientas. Este esfuerzo ha resultado para la mayoría de los ministerios en el desarrollo de una perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos.	
<b>Punto clave:</b> Práctica relativamente antigua de los presupuestos sensibles al género, con amplio grado de autonomía de los ministerios para desarrollar capacidad propia	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 2/5	<b>Potencial de integración:</b> 2/5

Buena práctica 10	
<b>Título:</b> Apartado sobre género en los informes de impacto legislativos	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> -
<b>Desde:</b> 2012	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Cada Ministerio, Servicio de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género (SDFE), Dirección para la Inclusión Social, Ministerio de Salud y Asuntos Sociales	
<b>Contacto:</b> DGCS-SDFE-SECR-CHEF@social.gouv.fr	
<b>Descripción:</b> La Orden del 23 de Agosto del 2012 crea la obligación de incluir un apartado sobre el impacto en materia de igualdad de género, en los informes de impacto previstos para los textos legislativos y ciertas categorías normativas. La obligación, no obstante, no se aplica de forma general, sino a los proyectos considerados relevantes por cada ministerio, bajo la supervisión del Servicio de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género (SDFE, Dirección para la Inclusión Social). Sin embargo, en la práctica, la realización de dichos informes recae principalmente sobre el Servicio de los derechos de las mujeres y de la igualdad y la integración de la perspectiva de género no se ha plasmado en el trabajo de cada ministro tal como estaba previsto por la orden de 2012. Asimismo, su realización depende de los recursos muy limitados a disposición del servicio, con lo cual solo una fracción de los textos legislativos beneficia de informe de impacto de género. Algunas reformas importantes han beneficiado de un informe de impacto de género detallado, contribuyendo a la calidad de la normativa adoptada. Entre otras, la Ley de transposición de las directrices Europeas de lucha contra el tráfico de personas, la Ley sobre la securización del mercado laboral o la Ley sobre la Enseñanza superior y la investigación científica, aprobadas en 2012 y 2013. La Ley del 27 de enero, 2017 relativa a la igualdad y a la ciudadanía, atribuye al Alto Consejo para la Igualdad de Género (HCEfh) la responsabilidad del control ex-post de la calidad de los informes de impacto legislativo llevados a cabo.	
<b>Punto clave:</b> Compilación extensa de datos desagregados por sexo	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 2/5



Buena práctica 11	
<b>Título:</b> Guía Metodológica: tomar en cuenta la igualdad de género en los informes de impacto legislativos	
<b>País:</b> Francia (Unitario)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2013	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Servicio de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género (SDFE), Dirección para la Inclusión Social, Ministerio de Salud y Asuntos Sociales	
<b>Contacto:</b> DGCS-SDFE-SECR-CHEF@social.gouv.fr	
<b>Descripción:</b> Publicado en 2013, y en 2014 en una versión revisada, junto a un prospecto funcionando como una check list, esta guía ofrece un apoyo detallado a la redacción de la parte dedicada a la igualdad en los informes de impacto previstos por Ley. Se refiere, en una primera parte al marco del gender mainstreaming, a las preguntas guías para realizar un informe de impacto de género y a una selección de buenas prácticas desarrolladas en el extranjero. La segunda parte proporciona datos sobre los estereotipos y las desigualdades de género en áreas claves como el empleo o la salud. La tercera parte se refiere al impacto de las políticas públicas y normativas legislativas en varios campos de la acción pública. La guía ha sido ampliamente difundida.	
<b>Punto clave:</b> Concepción exigente del contenido de un informe de impacto de género; la guía proporciona recomendaciones precisas y numerosas referencias	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

Buena práctica 12.	
<b>Título:</b> Encuesta nacional «Violencia y Relaciones de Género»	
<b>País:</b> Francia (Francia)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 2015	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Instituto Nacional de Estudios Demográficos	
<b>Contacto:</b> Investigadoras elizabeth.brown@ined.fr y alice.debauche@ined.fr	
<b>Descripción:</b> La encuesta aborda la violencia de género como un fenómeno diverso, según el contexto y la forma en los cuales se produce. Pretende establecer primero una tipología de las violencias. Contempla las violencias padecidas tanto por las mujeres como por los hombres, de distintas edades, pero lo hace con una perspectiva de género, para definir no solamente el papel de esta violencia dentro de las relaciones entre ambos sexos, sino también su impacto en la construcción de la feminidad y de la masculinidad.	
<b>Punto clave:</b> Enfoque inclusivo hacia la violencia de género de forma a abordar el fenómeno en toda su complejidad, tomando en cuenta sus diversos impactos	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5

Buena práctica 13	
<b>Título:</b> Hombres y Mujeres en Suecia. Hechos y Datos	
<b>País:</b> Suecia (Unitario, descentralizado)	<b>Región:</b> –
<b>Desde:</b> 1984	<b>Vigente:</b>
<b>Institución:</b> Instituto Nacional de Estadísticas (Statistics Sweden)	
<b>Contacto:</b> jamstalldhet@scb.se	
<b>Descripción:</b> Cada 2 años, Statistics Sweden publica datos sobre varias áreas como la demografía, la salud, la educación, el trabajo de cuidado (no)remunerado, los salarios, la renta, la criminalidad y la toma de decisión.	
<b>Punto clave:</b> Compilación de datos desagregados según el sexo desde 1984	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 3/5	<b>Potencial de integración:</b> 2/5

Buena práctica 14	
<b>Título:</b> Estudios profundizados por área de actuación, para apoyar al diseño de las políticas de igualdad	
<b>Nivel:</b> Unión Europea	
<b>Desde:</b> 2010	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)	
<b>Contacto:</b> Directora de operaciones Therese Murphy; therese.murphy@eige.europa.eu	
<p><b>Descripción:</b> El Instituto para la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality – EIGE) es una agencia de la Comisión Europea establecida en 2006 y basada en Vilnius (Lituania) desde 2010. Su misión consiste en identificar campos de investigación necesarios para la plena realización del principio de Igualdad por los Estados Miembros, coordinar estudios comparativos, desarrollar herramientas prácticas para la implementación del mainstreaming de género, identificar buenas prácticas y mejorar los instrumentos de monitoreo cuantitativo de la igualdad de género en Europa. Desde 2010, EIGE ha coordinado y publicado numerosos estudios por áreas de actuación tales como: estereotipos de género, violencia de género, violencia sexista en el ámbito deportivo, mecanismos institucionales para el mainstreaming de género, lucha contra las mutilaciones genitales femeninas o igualdad en el ámbito de las ciencias. Contando con la participación de expertas y expertos en varios campos y en todos los Estados Miembros, estos estudios proporcionan una considerable fuente de conocimientos actualizados, con fin de apoyar y fomentar el desarrollo de herramientas y políticas innovadoras. Asimismo, basándose en estos estudios temáticos, EIGE ya ha proporcionado numerosas recomendaciones para mejorar las políticas de los Estados Miembros. No obstante, tanto los recursos como la capacidad de EIGE para abordar una temática dependen en buena medida de la voluntad y de las prioridades de los Estados Miembros, en particular del Estado ejerciendo la presidencia en turno del Consejo Europeo.</p>	
<b>Punto clave:</b> Estudios temáticos actualizados para medir las desigualdades e identificar brechas en las políticas destinadas a remediarlas.	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 4/5

MAPEO DE INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EUROPEAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO  
Y LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Buena práctica 15	
<b>Título:</b> Índice de Igualdad de Género	
<b>Nivel:</b> Unión Europea	
<b>Desde:</b> 2015	<b>Vigente:</b> Sí
<b>Institución:</b> Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)	
<b>Contacto:</b> Oficial para Estadísticas David Barbieri: David.Barbieri@eige.europa.eu	
<p><b>Descripción:</b> El Instituto para la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality – EIGE) es una agencia de la Comisión Europea establecida en 2006 y basada en Vilnius (Lituania) desde 2010. Su misión consiste en identificar campos de investigación necesarios para la plena realización del principio de Igualdad por los Estados Miembros, coordinar estudios comparativos, desarrollar herramientas prácticas para la implementación del mainstreaming de género, identificar buenas prácticas y mejorar los instrumentos de monitoreo cuantitativo de la igualdad de género en Europa. Con este fin, en 2015 EIGE ha publicado el primer Gender Equality Index. Fruto de la labor de expertas y expertos en políticas de género y estadísticas, el índice ofrece un amplio panorama sobre la igualdad de género en Europa, tomando como punto de partida que una alta puntuación respecto a la igualdad tan solo se puede conseguir mientras las brechas de género en varios ámbitos son limitadas en un determinado país. El índice recompila datos de Eurostat —el Instituto Europeo de Estadísticas— y ofrece puntuaciones para los años 2005, 2010 y 2012, permitiendo así identificar tendencias y evoluciones. Su propósito es también de medir el impacto de las políticas de igualdad llevadas a cabo por los Estados Miembros en aplicación de las directrices europeas. El índice contempla seis áreas claves: acceso al trabajo, al dinero, a los conocimientos, uso del tiempo, acceso al poder y a la salud. Para cada una de estas áreas se identificaron sub-áreas con los indicadores correspondientes. A dichas áreas, para las cuales EIGE dispone de datos comparables entre los Estados Miembros de la UE, se han añadido dos: La intersección de las desigualdades de género con otros ejes de desigualdad (como la edad, el origen, la discapacidad...) y la violencia de género. Estas dos últimas áreas, sin embargo, carecen de datos comparables. En este caso, el objetivo perseguido por EIGE ha sido de demostrar a los Estados Miembros la necesidad de recoger datos sobre estos aspectos, y de mejorar su análisis y comparabilidad. El índice global a nivel europeo y los sub-índices por áreas miden el camino recorrido hacia la plena igualdad (100). Desde 51.3 en 2005, el índice ha subido hasta 52.9 en 2012, ilustrando una progresión real pero lenta, de los gobiernos nacionales hacia la igualdad de género. Las distintas áreas presentan niveles muy diversos en términos de cumplimiento con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, desde 90 para el acceso a la salud, a tan solo 67.8 por el acceso a los recursos financieros (lo que incluye entre otros aspectos la renta, el patrimonio, el capital o las transferencias sociales) o incluso 37.6 para el uso del tiempo. El índice también ilustra las considerables brechas entre los Estados Miembros, con índices que oscilan entre 33.7 (Romania) y 74.2 (Suecia). EIGE ha consentido esfuerzos notables para la difusión del índice y su apropiación a nivel de los Estados Miembros con escaso éxito hasta la fecha. Un relativo fracaso que se puede explicar por parte, por la presentación de los datos naciones y por áreas, la cual en muchos casos no corresponde a la nomenclatura o a las definiciones adoptadas a nivel nacional.</p>	
<b>Punto clave:</b> Un índice recompilando datos por áreas claves, con motivo de medir el grado de realización del principio de igualdad de género y el impacto de las políticas adoptadas a nivel nacional.	
<b>Disponibilidad para la transferencia:</b> 4/5	<b>Potencial de integración:</b> 3/5



## 4. Selección de instituciones

Tabla 2. Lista de instituciones relevantes

Pais	Organización - título en español	Organización - título oficial	Acronimo	Localización	Email
Alemania	Ministerio Federal para Familia, Ancianos, Mujeres y Juventud	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	BMFSFJ	Berlín	poststelle@bmisfj.bund.de
Alemania	Ministerio Federal de las Finanzas	Bundesministerium für Finanzen	BMF	Berlín	poststelle@bmf.bund.de
Alemania	Agencia Federal para la no-discriminación	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	ADS	Berlín	poststelle@ads.bund.de; beratung@ads.bund.de
Austria	Ministerio Federal de Salud y Mujeres	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	BMGF	Viena	post@bmgf.gv.at
Austria	Grupo de trabajo interministerial para el mainstreaming de género y los presupuestos sensibles al género	Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting	IMAG GMB	Viena	vera.jauk@bka.gv.at
Austria	Defensor de los derechos	Gleichbehandlungsanwaltschaft	GAW	Viena	gaw@bka.gv.at
Austria	Departamento 57 del Municipio de Viena, para los Derechos de la Mujer	Stadt Wien, Magistratsabteilung 57, Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten	MA 57	Viena	frauen@ma57.wien.gv.at
Austria	Oficina de Proyecto para el mainstreaming de género del Municipio de Viena	Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit, Dezernat Gender Mainstreaming		Viena	projekt-gm@md-os.wien.gv.at
Bélgica	Instituto para la Igualdad de Género	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (federaal niveau)	IGVM	Bruselas	geijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
Bélgica	Igualdad de oportunidades en Flandres	Gelijke Kansen in Vlaanderen	GKV	Bruselas	geijkkansen@vlaanderen.be
Bélgica	Unidad de Igualdad para Bruselas Capital	Cel Gelijke Kansen Ministerie Bruselas Hoofdstedelijk Gewest		Bruselas	geijkkansen@mbhg.irisnet.be
Bélgica	Consejo Federal para la Igualdad de Género	Raad van de Geijkke Kansen voor Mannen en Vrouwen (federaal niveau)		Bruselas	
Consejo de Europa	Grupo de Estados Contra la Corrupción (GRECO), Consejo de Europa	Groupe d'Etat contre la Corruption	GRECO	Estrasburgo	Laure.PINCEMALLE@coe.int
Consejo de Europa	Consejo de Europa - Unidad para la Igualdad de Género	Gender Equality Unit, Council of Europe	CoE	Estrasburgo	Marie-Laure.LAMBOUR@coe.int

Tabla 2. Lista de instituciones relevantes (cont.)

País	Organización - título en español	Organización - título oficial	Acróónimo	Localización	Email
Croacia	Ministerio de Demografía, Población, Juventud y Política Social	Ministarstvo za demografiju, obitelji, mlade i socijalnu politiku	MSPM	Zagreb	sabina.morosini-turcinovic@mspm.hr
Croacia	Departamento de Estadísticas	Državni zavod za statistiku	DZS	Zagreb	ured@dzs.hr
Croacia	Comisión para la Igualdad de Género del Parlamento	Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora		Zagreb	ravnopravnost@sabor.hr
Croacia	Oficina del Gobierno para la Igualdad de Género	Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske		Zagreb	ured.ravnopravnost@vlada.hr
Croacia	Defensor para la Igualdad de derechos	Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova		Zagreb	ravnopravnost@prs.hr
Dinamarca	Consejo para la igualdad de oportunidades	Ligebehandlingsnævnet		Copenhagen	ast@ast.dk
Dinamarca	Defensor de los derechos	Ombudsmanden		Copenhagen	post@ombudsmanden.dk
Dinamarca	Ministerio de Igualdad de Oportunidades	Ministeriet og ligestilling		Copenhagen	Insminister@um.dk
Dinamarca	Organización nacional de los centros de acogida	Landsorganisation af kvindekrisecentre	LOKK	Copenhagen	
Estonia	Ministry of Social Affairs	Sotsiaalministeerium	SM	Tallinn	info@sm.ee
Estonia	Comisario para la Igualdad de Género	Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik	SW	Tallinn	info@sw.ee
España	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	MSSSI	Madrid	
España	Instituto de la Mujer	Instituto de la Mujer	MI	Madrid	dgralmujer@inmujer.es
España	Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	MSSS	Madrid	
España	Instituto Andaluz de la Mujer	Instituto Andaluz de la Mujer	IAM	Sevilla	consulta.iam@juntadeandalucia.es
España	Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, Consejería de Educación, Junta de Andalucía	Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, Consejería de Educación, Junta de Andalucía	AGAEVE	Sevilla	agaeve.ced@juntadeandalucia.es
España	Instituto Catalan de las Mujeres	Institut Català de les Dones	ICD	Barcelona	icd@gencat.cat
España	Secretaría General de Igualdad	Secretaria Xeral de Igualdade	SXI	Santiago de Compostela	promocion.igualdade@xunta.es
España	Instituto Vasco de la Mujer	Emakunde		Vitoria	emakunde@euskadi.eus

Tabla 2. Lista de instituciones relevantes (cont.)

País	Organización - título en español	Organización - título oficial	Acónimo	Localización	Email
España	Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas	Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives		Valencia	vicepresidencia@gva.es
Finlandia	Unidad de Género, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud	Tasa-arvo yksikkö	TASY	Helsinki	kirjaamo@stm.fi
Finlandia	Consejo para la igualdad de género	Tasa-arvoasiain neuvottelukunta	TANE	Helsinki	tane@stm.fi
Finlandia	Oficina del Defensor para la Igualdad	Tasa-arvovaltuutetun toimisto	TAS	Helsinki	tasa-arvo@stm.fi
Finlandia	Grupos de coordinación operacional para la implementación del mainstreaming de género a nivel de cada ministerio	Hallituksen tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä		Helsinki	
Francia	Secretaría de Estado para la Igualdad de Género	Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes		París	
Francia	Alto Consejo para la Igualdad de Género	Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes	HCEFH	París	claire.guiraud@pm.gouv.fr
Francia	Servicio de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género	Service aux Droits des Femmes et à l'Égalité	SDFE	París	DGCS-SDFE-SECR-CHEF@social.gouv.fr
Francia	Consejo Superior para la Igualdad en el Ámbito Laboral	Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes	CSEP	París	brigitte.gresy@gmail.com
Francia	Misión Interministerial de protección de las Mujeres contra las violencias y de lucha contra el tráfico de personas	Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)	MIPROF	París	miprof@miprof.gouv.fr
Francia	Delegación para los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Asamblea Nacional	Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes	DDF	París	delegation.femmes@assemblee-nationale.fr
Francia	Delegación para los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Senado	Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes	DDF	París	c.jouanno@senat.fr
Francia	Delegación Regional para los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, Región Ile-de-France	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes	DRDFE	París	thalia.breton@Paris-idf.gouv.fr
Francia	Delegación Regional para los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, Región Bretaña	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes	DRDFE	Rennes	annaick.monvan@bretagne.pref.gouv.fr

Tabla 2. Lista de instituciones relevantes (cont.)

País	Organización - título en español	Organización - título oficial	Acronimo	Localización	Email
Irlanda	Departamento de Justicia e Igualdad	Department of Justice and Equality	DJE	Dublin	equalityinfor@justice.ie
Irlanda	Autoridad para la Igualdad de Género	The Equality Authority	EA	Dublin	info@equality.ie
Irlanda	Tribunal para la Igualdad de Género	The Equality Tribunal		Dublin	info@equalitytribunal.ie
Irlanda	Consejo Nacional de las Mujeres	The National Women's Council of Ireland	NWCI	Dublin	info@nwci.ie
Irlanda	Departamento Nacional para la Prevención de la Violencia Doméstica, Sexual y de Género	National Office for the Prevention of Domestic, Sexual and Gender-based Violence	COSC	Dublin	cosc@justice.ie
Italia	Departamento de Igualdad de Oportunidades, Presidencia del Consejo de Ministros	Dipartimento per le pari opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri		Roma	Marino Di Nardo: ma.dinardo@palazzochigi.it
Portugal	Commission for Citizenship and Gender Equality	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	CIG	Lisboa	cig@oig.gov.pt
Portugal	Observatorio Nacional de la Violencia de Género	Observatório Nacional de Violência e Género	ONVG	Lisboa	onvg@fcsh.unl.pt
Portugal	Observatorio Nacional del Tráfico de personas	Observatório do Tráfico de Seres Humanos	OTSH	Lisboa	otsh@otsh.mai.gov.pt
Reino Unido	Asociación de Gobiernos Locales	Local Government Association		Londres	info@local.gov.uk
Rep. Checa	Consejo del Gobierno para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů	RVRP	Praga	radan.safarik@vlada.cz; lucia.zachariasova@vlada.cz
Rep. Checa	Instituto Checo de Estadísticas	Český Statistický Úřad	ČSU	Praga	marek.rezanka@czso.cz
Suecia	Asociación Sueca de Gobiernos Locales y Regiones	Sveriges Kommuner och Landsting	SALAR	Estocolmo	info@skl.se
Suecia	Instituto Nacional de Estadísticas	Statistics Sweden	SCB	Estocolmo	jamstallidhet@scb.se
Suecia	Consejo Nacional Sueco para la Prevención del Crimen	Brottsförebyggande rådet	BRA	Estocolmo	jack.molin@bra.se
Eslovenia	Sector para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades	Sektor za enake možnosti, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti	MDDSZ	Ljubljana	Sonja.Robnik@gov.si
Eslovenia	Instituto de la Paz	Mirovni Institut	MI	Ljubljana	roman.kuhar@mirovni-institut.si
Union Europea	Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)	European Gender Equality Institute	EIGE	Vilnius	therese.murphy@eige.europa.eu

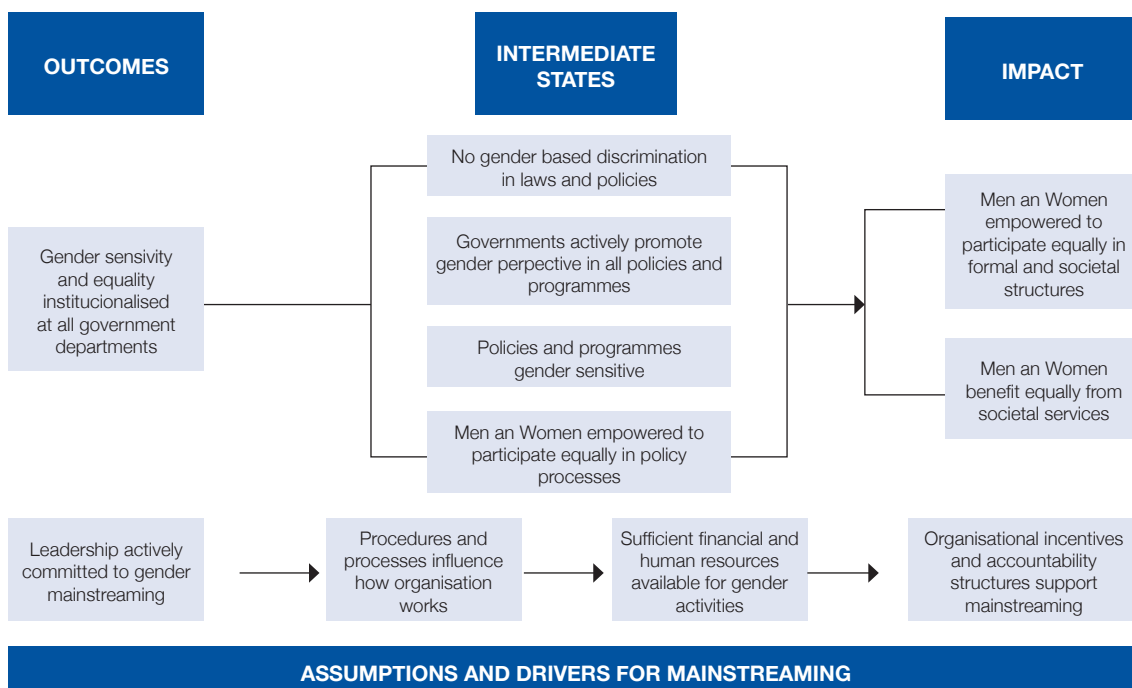


## 5. Recomendaciones y preguntas guías sobre el proceso de transferencia

### 5.1. Recomendaciones generales sobre el modelo de *policy transfer* a seguir

Para formular recomendaciones y preguntas guías sobre el proceso de transferencia, este estudio toma como punto de partida, un modelo evaluativo del mainstreaming de género, basado sobre la **teoría del cambio** y conceptualizado por el Banco Africano de Desarrollo<sup>7</sup>. Esta teoría considera un conjunto de pre-condiciones, o *impact drivers*, tal como se han presentado en la sección 2 de este informe, los cuales contribuyen a un desarrollo incremental de la capacidad institucional para el mainstreaming de género y a alcanzar objetivos en términos de igualdad y lucha contra la violencia de género. Se puede utilizar esta teoría, para identificar *ex ante* los *impact drivers* que permitirán a las buenas prácticas de ser implementadas con éxito y plenamente integradas en su contexto de destino final, lo que incluye lograr los resultados e impactos definidos en el esquema que se encuentra abajo.

Figura 1. Modelo de cambio



7. African Development Bank Group (2011), *Mainstreaming Gender Equality: a Road to Results or a Road to Nowhere? An Evaluation Synthesis*.

Los dos otros elementos que concurren a formular recomendaciones y preguntas guías para la transferencia de buenas prácticas y su integración, son los siguientes:

- **Un conocimiento del marco institucional de destino**, a través de un análisis previo del estilo de políticas públicas (policy style) en el ámbito considerado por la transferencia; una visión de las soluciones pre-existentes; un acceso a competencias expertas locales adaptadas a la buena práctica que se considera transferir
- **Una atención específica a los retos que conlleva la transferencia de conocimientos sobre el género**, es decir en este caso concreto, de conocimientos sobre soluciones de política pública para la igualdad y la lucha contra la violencia de género desarrolladas en un contexto dado, y consideradas aptas para ser transferidas a otro contexto. Entre estos retos, destacan la necesidad de un proceso de aprendizaje mutuo y de una circulación de conocimiento involucrando expertas o expertos y actores movilizados por ambos lados del proceso de transferencia. Este resulta particularmente relevante acerca de un tema que moviliza tanto en América Latina como en Europa, a expertas y expertos aptos a identificar situaciones de dominación o sesgos que sean de género o de tipo post-colonial. La emergente literatura sobre procesos de transferencia en el campo de las políticas de igualdad (Bustelo, Ferguson y Forest, 2016) llama la atención sobre esta clase de riesgos.

Para terminar con las recomendaciones más genéricas, se debería desde el principio **considerar las potenciales resistencias al cambio como parte del proceso de aprendizaje mutuo y del propio proceso de integración de las buenas prácticas**. A este efecto, uno podrá referirse a la también emergente literatura sobre resistencias a la igualdad (Lombardo y Mergaert, 2013).

## 5.2. Preguntas guías y recomendaciones prácticas sobre el proceso de transferencia e integración

### Preguntas guías

El objetivo de las preguntas guías —tal como han sido definidas para la selección de las buenas prácticas—, consiste en evaluar la disponibilidad de las prácticas identificadas para un intercambio y/o transferencia y su potencial de integración en los contextos de destino. Resultan de una experiencia práctica y por eso, no pretenden cubrir la integralidad del proceso de transferencia, sino proporcionar claves para favorecer su éxito. Será útil combinarlas con el uso de los impact drivers.

### Disponibilidad para la transferencia a contextos Latino-Americanos:

#### 1. ¿Sigue la práctica vigente?

Justificación: Una práctica vigente indica un grado superior de continuidad, ofrece garantía respecto a su éxito y posibilidad de observación in vivo mediante la acogida de un viaje de estudio. Resulta más probable tener acceso a la información necesaria a la transferencia.

#### 2. ¿Existe alguna evaluación de la práctica, y/o suficiente información sobre su éxito?

Justificación: es en general escasa la evaluación de las políticas de públicas, sobre todo por parte de expertos externos, con lo cual su ausencia no debería ser considerada como un criterio de exclusión. Sin embargo, su existencia proporciona elementos clave para medir el impacto de

una buena práctica, sus condiciones de éxito y su potencial para ser adaptada a otros contextos de implementación.

**3. ¿Siguen vigentes las condiciones políticas que facilitaron su impulsión e implementación?**

Justificación: en comparación con otras áreas de la acción pública, las políticas de igualdad resultan más expuestas a los cambios de ciclo político. En particular, el contexto post-crisis ha sido marcado en Europa no solamente por considerables recortes que han duramente impactado a las políticas de lucha contra las desigualdades y las discriminaciones, sino también por apuestas electorales hacia la democracia iliberal. Un concepto de democracia formal, tan solo garantizada por los comicios, sin que se cumplen otros requisitos propios de un estado de derecho. Esta práctica de las instituciones, ya establecida y teorizada por varios gobiernos nacionales en la UE se combina de forma sistemática con una agenda desfavorable a la igualdad de sexo. Este contexto justifica una especial atención a las ventanas de oportunidad políticas que rodean a las prácticas identificadas, con vista a su potencial transferencia.

**4. ¿Hay contactos institucionales nominativos identificados e inmediatamente accesibles?**

Justificación: La literatura señala a la discontinuidad de los escalones intermediarios de la administración, como fuente de un desperdicio de conocimientos sobre las prácticas de política pública. Por este motivo, resulta particularmente difícil y por lo tanto, importante, identificar a contactos nominativos actualizados.

**5. ¿Hay una experta o un experto externo identificado para aportar datos y apoyo a la transferencia?**

Justificación: La intervención de una experta o un experto externo, con perfil académico, es importante para apoyar a la transferencia con conocimientos sobre el contexto institucional, los actores relevantes y el marco de implementación más amplio.

**Potencial de integración en los contextos Latino-Americanos:**

**1. ¿Es el marco institucional de implementación de la práctica, suficientemente amplio y/o genérico para permitir la integración?**

Justificación: Algunas prácticas se desarrollan en ámbitos muy específicos, por la idiosincrasia de un marco institucional, de unos actores propios de un contexto particular y/o de la existencia de un marco normativo difícil de reproducir. En este caso, cabe evaluar detenidamente el potencial de transferencia de la práctica y su valor de aprendizaje.

**2. ¿Es el problema tratado por la práctica directamente relevante para los contextos latino-americanos?**

Justificación: Mientras todos los campos de actuación abordados con una perspectiva de género son también relevantes para los contextos de América Latina, esta pregunta se refiere a su grado de prioridad para dichos contextos.

**3. ¿Existen a priori las condiciones básicas – en términos de marco institucional, oportunidades políticas y recursos, para facilitar la integración?**

Justificación: Algunas buenas prácticas necesitan, para su implementación, recursos específicos en términos humanos, de conocimientos, de datos disponibles o de marco legislativo e institucional. Por este motivo, se tendrá que anticipar cuales son las condiciones básicas que se tienen que cumplir para permitir la integración.

**4. ¿Hay potencial de aprendizaje en el contexto de destino y sería este aprendizaje relevante en ese contexto y para otros contextos latino-americanos?**

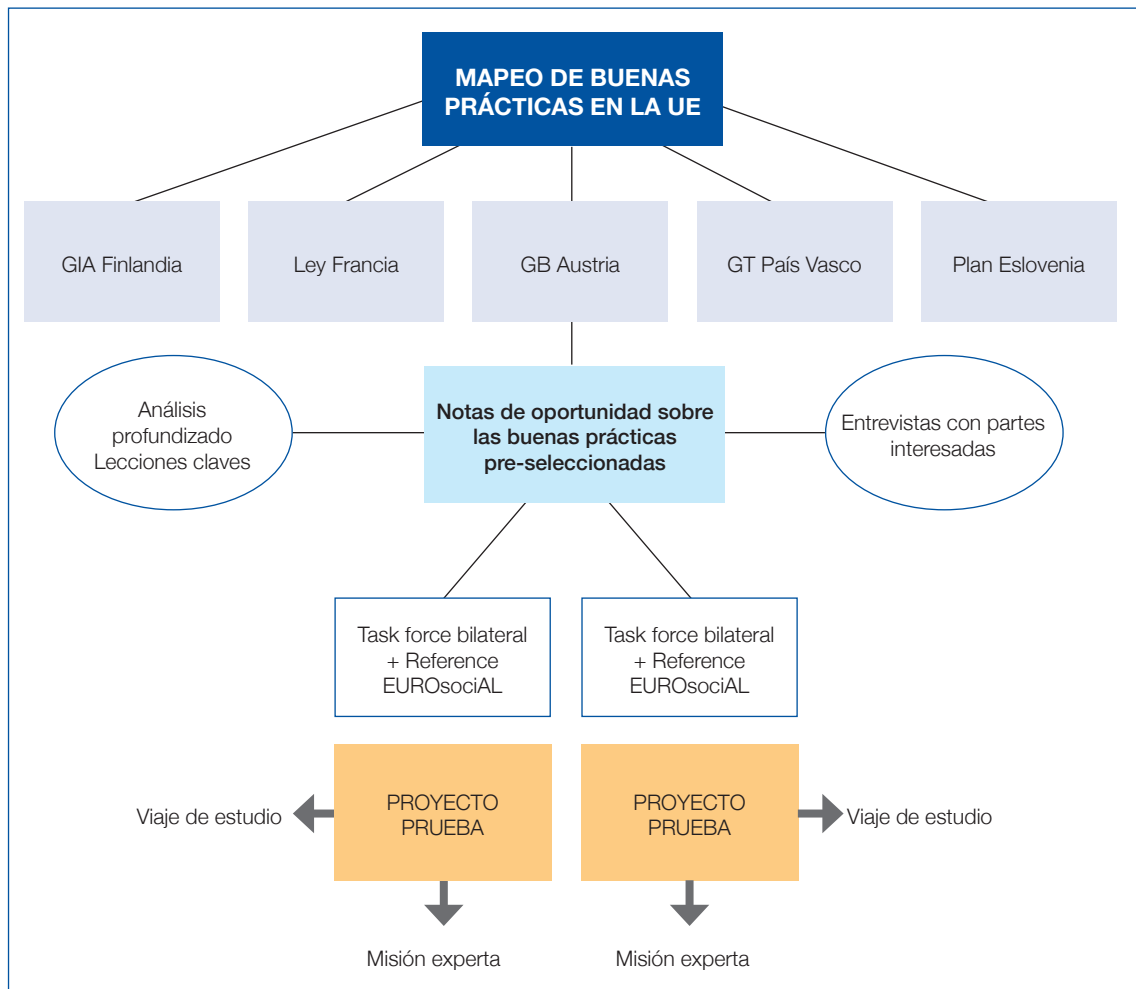
Justificación: El proceso de transferencia de política pública (*policy transfer*) tiene que ser concebido como un proceso circular de aprendizaje, cuyo objetivo es incrementar la capacidad de los actores del contexto de destino en actuar sobre determinadas situaciones, mientras los actores del contexto de origen van aprendiendo desde otra perspectiva sobre los instrumentos que desarrollaron.

**5. ¿Hay una experta o un experto externo identificado para aportar datos y apoyo a la integración?**

Justificación: La intervención de una experta o un experto externo, con perfil académico, es importante para apoyar a la transferencia con conocimientos sobre el contexto institucional, los actores relevantes y el marco de integración más amplio.

En el esquema que se encuentra abajo, se resume el dispositivo sugerido para la fase de despliegue del Programa EUROsociAL+, con 3 etapas clave a partir de la pre-selección de buenas prácticas: 1) La realización de una nota de oportunidad, de forma a aportar a cada una de las preguntas guías, una respuesta más profundizada; 2) La constitución de una task force bilateral y 3) la implementación de proyectos-prueba (*pilot projects*) incluyendo viajes de estudio y misiones a cargo de expertas o expertos externos.

Figura 2. Propuesta – fase de despegue



## 6. Referencias

- Alonso, Alba y Maxime Forest, 2012. "Is Gender Equality Soluble into Self-Governance? Regionalizing and Europeanizing Gender Policies in Spain", in Forest, Lombardo (eds.), *The Europeanization of Gender Equality Policies: A Sociological-Discursive Approach*, Basingstoke: Palgrave, Gender and Politics Series: 192-213
- Alonso, Alba, Bustelo, Maria y Emanuel Lombardo, 2012. "Institutionalizing Intersectionality in Southern Europe", in Kriszan, Andrea; Squires, Judith; Skejje, Hege (eds.), *Institutionalizing Intersectionality. The Changing Nature of European Equality Regimes*. Basingstoke: Palgrave-MacMillan: 111-137
- Alonso, Alba. 2015. "Who learns what from whom? Implementing gender mainstreaming in multi-level settings" *European Journal of Women's Studies*, 15.
- Alonso, Alba y Tania Verge Mestre, 2015. "El impacto de la distribución territorial del poder sobre las políticas de igualdad en España", *Revista Española de Ciencia Política*. Núm. 39. Noviembre 2015: 239-261
- Beaumont, Karolina y Marcia Macguire, 2013. *Policies for Sexuality Education in the European Union*, Estrasburgo: Parlamento Europeo.
- Beveridge, Fiona, 2012. "'Going Soft'? Analysing the Contribution of Soft and Hard Measures in EU Gender Law and Policy", in Forest, Lombardo (eds.), *The Europeanization of Gender Equality Policies: A Sociological-Discursive Approach*, Basingstoke: Palgrave: 28-48
- Bustelo, Maria, Forest, Maxime y Lucy Ferguson (eds.), 2016, *The Politics of Feminist Knowledge Transfer: Gender Training and Gender Expertise*, Basingstoke, Palgrave, Gender and Politics Series.
- Cairns, Ilona, 2013, "Gender Mainstreaming & 'Equality Proofing' in British Law-Making: A Comment on the Impact of the Equality Act 2010", *Aberdeen Student Law Review*, 92
- Council of Europe (COE). 2004. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasbourg: COE.
- COE, 2015. *Compilation of good practices from member States to promote an education free from gender stereotypes and identifying ways to implement the measures which are included in the Committee of Ministers' Recommendation on gender mainstreaming in education*, Strasbourg: COE.
- COE, 2016. *Gender Mainstreaming: Policy Briefs and Council of Europe Activities, 3 rd Update*, Gender Equality Unit, COE.
- Dolowitz, David y David Marsh, 1996. "Who learns what from whom? A review of the policy transfer literature." *Political studies* 14(2): 343-57.
- Dominguez, Carmen, Forest Maxime & Réjane Sénac-Slawinski, 2013, *¿Que políticas para que igualdad?, Debates sobre el género en las políticas públicas en Europa*, Valencia: Tirant lo Blanch
- EIGE (2014): *Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union
- EIGE (2015) *Preventing domestic violence: Good practices*, Vilnius: European Institute for Gender Equality
- EIGE (2016) *Administrative data collection on violence against women: Good practices*, Vilnius: European Institute for Gender Equality
- Forest, Maxime, 2006. "Les transferts institutionnels à l'usage des politiques d'égalité hommes-femmes dans les nouveaux Etats membres de l'Union Européenne. De l'invention d'un domaine des politiques publiques à son investissement par les acteurs », in *Revue Internationale de Politique comparée*, Vol 13 (2) : 259-278.
- Forest, Maxime, 2015. *Opinion Paper on the Benefits of Integrating Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research Performing Organizations*, European Institute for Gender Equality (EIGE) and DG Research, European Commission (unpublished)
- Forest, Maxime, 2015. *Analytical Paper on the Integration of Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research Performing Organizations in the EU28*, European Institute for Gender Equality (EIGE) and DG Research, European Commission (unpublished)

- Forest, Maxime, 2013 *Institutional mechanisms in favour of gender mainstreaming, Comparative Intermediate report*, European Institute for Gender Equality (EIGE), Vilnius (unpublished)
- Forest, Maxime, 2011. Deliverable No. 78: *Report on the training experience. Enhancing gender training capacity through a Community of Practice?* Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Vienna, 48p.
- Liebert, Ulrike, 2003. *Europeanisation and Gender Equality: Reframing Public Policy in EU member States*. Brussels: Peter Lang.
- Lombardo, Emanuela y Maxime Forest (eds.), 2012. *The Europeanization of Gender Equality Policies: A Sociological-Discursive Approach*, Basingstoke: Palgrave, Gender and Politics Series.
- Lombardo, Emanuela y Maxime Forest (eds.), 2015. "A Discursive-Sociological Approach to the Europeanization of Gender Equality" in *Comparative European Politics*, 13: 222-239.
- Lombardo, Emanuela y Lut Mergaert, 2013. Gender mainstreaming and resistance to gender training. A framework for studying implementation. *NORA Nordic Journal of Feminist and Gender Research* Special issue Feminist resistance- resistance to feminism 21(4).
- Lombardo, Emanuela, 2006. Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género: conceptos y criterios, in Maria de la Fuente Vázquez y Laia Ortiz (coords.) *Presupuestos locales en perspectiva de género*, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials
- Paleo, Natalia y Alba Alonso, 2014. ¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España, *Investigaciones Feministas*, vol. 5: 36-68
- Gunilla, Sterner y Helene, Biller. (2006). *Gender Mainstreaming in the EU Member States - Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level*. Ministerio de Integración e Igualdad, Suecia.
- Verloo, Mieke. 2005. "Mainstreaming Gender Equality in Europe. A Critical Frame Analysis." *The Greek Review of Social Research* 117: 11-35.



**EUROSOCIAL** es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 10 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.

Consortio liderado por:

