

Iniciativas pioneras de Transversalidad de Género en la Diputación Foral de Bizkaia:

**EXPERIENCIA EN EL PROGRAMA DEL
DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA**

**Servicio de Sustitución en las
Explotaciones Agrarias**

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

Presentación	pág. 3
Claves de lectura	pág. 4

MARCO CONTEXTUAL

Ámbito legal y administrativo	pág. 6
Contenido y Operativa del programa	pág. 7
Análisis del Colectivo Beneficiario	pág. 8

PROCEDIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE LA DIPUTACIÓN

Medidas de Aplicación Transversal	pág. 10
El Diagnóstico y la Planificación	pág. 16
La Ejecución y el Seguimiento	pág. 27
El sistema de Evaluación	pág. 29

SÍNTESIS DE ACTIVIDADES	pág. 31
-----------------------------------	---------

MATERIALES DE CONSULTA	pág. 32
----------------------------------	---------

PRESENTACIÓN

Como consecuencia del compromiso de la Diputación Foral de Bizkaia de incorporar a su agenda y estilo de trabajo la perspectiva de Igualdad de Género, el 6 de junio de 2000 es aprobado en Consejo de Gobierno un Convenio de colaboración entre la Entidad Foral y la Universidad del País Vasco. En dicho documento se estipula la elaboración de una serie de estudios orientados a facilitar este proceso, entre los que se cuenta un “Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia” y una “Propuesta de Indicadores de Evaluación para el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia”.

El citado “Manual de Recomendaciones...” recoge la conveniencia de introducir la Transversalidad de género en la entidad Foral a través de una experiencia piloto exportable al resto de los departamentos. De esta manera se introduce esta estrategia dentro de la propia Institución, estableciendo los primeros pasos de lo recogido en la definición de Mainstreaming de Género elaborada por el Grupo de especialistas del Consejo de Europa:

“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Siguiendo esta sugerencia, la Comisión Interdepartamental de seguimiento del “Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades...”, decide que el Departamento de Agricultura sea el elegido. Se opta así por un área que en principio parece neutra desde el enfoque de género, considerada ausente de sesgos y cuyas actividades se suponen carentes de impacto diferenciado en mujeres y en hombres. Sin embargo, las estrategias que pueden parecer neutrales al género, en la práctica es posible que tengan impactos muy diferentes en las vidas de mujeres y de hombres, y que esa supuesta neutralidad se encuentre solapando en muchas ocasiones una “ceguera” a las cuestiones de género.

En este documento presentamos un compendio de pautas para incorporar el enfoque de género aplicables a cualquier actuación ejecutada por las distintas áreas de los departamentos de la Entidad Foral. Asimismo ilustramos la incorporación de esta perspectiva comentando la experiencia llevada a cabo como Proyecto Piloto en el Departamento de Agricultura, referente al programa “Servicio de sustitución en las explotaciones agrarias”.

CLAVES DE LECTURA

El contenido del presente documento comienza estableciendo el marco contextual del programa objeto de análisis, para pasar a continuación a describir el proceso de aplicación del enfoque de género al mismo.

El primer apartado responde a la necesidad de conocer los parámetros que definen la morfología del programa: la vertiente legal y administrativa, el contenido y operativa, y las características del colectivo beneficiario. En cada uno de estos apartados se incluye la referencia como caso práctico al análisis elaborado sobre el programa "Servicio de sustitución en las explotaciones agrarias".

A su vez, la segunda parte recoge el procedimiento para la incorporación de la perspectiva de género en el programa, siguiendo el recorrido de todas sus fases. Da comienzo señalando un grupo de medidas denominadas "de aplicación transversal" que habrán de ser tenidas en cuenta en todas las etapas de su desarrollo; dada esta característica se ha optado por incluirlas en un epígrafe particular que antecede a los capítulos de cada una de las fases.

En la exposición, la aplicación de las medidas para incorporar la perspectiva de género al programa siguen la siguiente disposición bajo el título "ACTUACIONES":

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar

Este apartado recoge una propuesta de actuación, tras detectar las necesidades de aplicación de la perspectiva de género en relación al aspecto concreto del desarrollo del programa objeto de estudio.

2. Medidas de cambio

Ofrece alternativas para modificar la situación detectada.

3. Localización

Recoge la referencia concreta de las acciones del "Plan Foral de Igualdad de Oportunidades..." así como de las indicaciones del "Manual de Recomendaciones..." que enmarcan las actividades sugeridas.

4. Implementación

Enunciado concreto de las acciones que se proponen.

I. MARCO CONTEXTUAL

Ámbito Legal y Administrativo	6
Contenido y Operativa del Programa . . .	7
Análisis del Colectivo Beneficiario	8

ÁMBITO LEGAL Y ADMINISTRATIVO

Para delimitar el contexto de cualquier programa de la Diputación hay que atender a sus vertientes legal y administrativa.

Dentro del ámbito de la Diputación Foral de Bizkaia, el marco legal está constituido por las disposiciones que recogen la existencia y los mecanismos procedimentales del programa, articulados en sucesivas Órdenes y Decretos Forales.

A su vez, el marco administrativo fija la localización del programa dentro de la estructura orgánico-programática del departamento, los procedimientos operativos para cada fase del programa, las personas responsables, etc.

En definitiva, para tratar cualquier programa tenemos que hacer una valoración cuantitativa y cualitativa del mismo y del Servicio que lo gestiona, en el marco general legal-administrativo de la entidad.

CASO PRÁCTICO: MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVO DEL “SERVICIO DE SUSTITUCIÓN EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS”

En el caso del Servicio de Sustitución, la aproximación legal nos conduce a la Política Agraria Común en su directriz de actuaciones a favor del mundo rural.

El marco político que regula la actividad agraria de la C.A.E. se concreta en el “Programa de Desarrollo Rural Sostenible de la C.A.P.V. 2000-2006”, entre cuyas medidas diversas de desarrollo local integrado se localiza el Servicio de Sustitución. El 51,4% de los fondos del P.D.R.S. provienen de FEOGA, que al igual que el resto de Fondos Estructurales, recoge el postulado del Tratado de Amsterdam e incorpora la estrategia de Mainstreaming para el período 2000-2006.

CONTENIDO Y OPERATIVA DEL PROGRAMA

En este paso hay que analizar el programa o servicio bajo la perspectiva de género: origen e historia; finalidad y objetivos; gestión y seguimiento; y evaluaciones realizadas de resultados y procesos, fases de ejecución, medidas de puesta en marcha, elenco de personas participantes, etc.

El diseño, implementación y evaluación de cualquier programa debe configurarse en un marco donde se contemple el género como una variable relevante.

CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En esta fase del estudio se revisó la estructura del programa en cuanto a objetivos, personas beneficiarias, reglamento de adjudicación, planificación.

Para determinar la participación estimativa de mujeres y hombres en el desarrollo del servicio distinguimos los distintos roles que, en este caso, se encontraban presentes a lo largo del proceso:

- *Personal de la Diputación Foral de Bizkaia*
- *Personal de la entidad colaboradora Lorra Sdad. Coop.*
- *Personal empleado por Lorra para ejecutar los objetivos del Servicio*
- *Población usuaria del Servicio*

Recogido el dato desagregado por sexo del total de personas participantes en el desarrollo del programa dentro de cada uno de los grupos, se obtuvo el porcentaje de participación de mujeres en cada uno de ellos, concluyendo que su presencia en los distintos roles que implica el desarrollo del Servicio presentaba un nivel bajo en todos los estamentos.

ANÁLISIS DEL COLECTIVO BENEFICIARIO

Un análisis profundo del colectivo beneficiario desde la perspectiva de género, y elaborado bajo una óptica tanto cuantitativa como cualitativa, permitirá conocer los parámetros que definen la situación de las mujeres como usuarias de dicho servicio. De este modo, resultará plausible una estimación del impacto diferencial del programa en mujeres y en hombres, así como de la participación de las primeras en el beneficio de dicho programa.

CASO PRÁCTICO:

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA

En el caso del Servicio de Sustitución se analizaron los expedientes del Servicio desde su puesta en marcha, registrados por Lorra Sdad. Coop., entidad colaboradora del Departamento.

Se obtuvo una relación de los casos desagregados por sexo, lo que permitió conocer el porcentaje de participación de mujeres como beneficiarias del programa en cada año de vigencia.

Igualmente se desagregó por sexo la información relativa a los motivos de solicitud del servicio, revelando entre las mujeres una mayor proporción de demandas del servicio por motivos de baja por enfermedad que en el caso de los hombres.

Desde la perspectiva cualitativa, se mantuvieron sendas entrevistas con dos mujeres usuarias del servicio para conocer su percepción sobre el mismo y detectar carencias, necesidades, puntos fuertes y débiles del servicio.

II. PROCEDIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE LA DIPUTACIÓN

Medidas de Aplicación Transversal

Utilización del Lenguaje y las Imágenes	10
Formación / Capacitación en Igualdad de Género	13
Recogida de Datos desagregados por sexo y Elaboración de Documentos	14
Participación paritaria de mujeres y hombres en los foros de decisión	15

El Diagnóstico y la Planificación

Objetivo	16
Grupo Destinatario	18
Entidades Colaboradoras	20
Herramientas de Aplicación en Fases Posteriores: Seguimiento y Evaluación	21

La Ejecución y el Seguimiento

El Sistema de Evaluación

MEDIDAS DE APLICACIÓN TRANSVERSAL

1.UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES

Las medidas de carácter transversal que deberían ser contempladas en el desarrollo de cada fase del programa podemos agruparlas en cuatro aspectos focales o áreas de intervención:

- 1.- Utilización del lenguaje y de las imágenes.
- 2.- Formación/ Capacitación en Igualdad de Género
- 3.- Recogida de datos desagregados por sexo y elaboración de documentos
- 4.- Participación paritaria de mujeres y de hombres en los foros de decisión

Utilización del lenguaje

Todos los documentos bien sean de registro o de comunicación (interna o externa) deben contener fórmulas incluyentes, evitando la tradicional utilización del lenguaje, refleja y reflectora de la discriminación de género hacia las mujeres.

Tanto en los soportes de recogida como en los de divulgación de la información, el discurso lingüístico presenta diversos giros a evitar, como es el caso de:

- Omisión de la figura femenina como referente
- Utilización del masculino como genérico
- Resolución de las formas plurales en masculino

Utilización de las imágenes

En lo que respecta al tratamiento de las imágenes, la aplicación del criterio de igualdad implica asegurar la simetría de género, tanto cuantitativa como cualitativamente.

En el primer caso, adecuando en proporciones similares la presencia de mujeres y hombres; y en el segundo caso, prescindiendo de aquellas representaciones que reproduzcan los roles tradicionales de género.

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

- 1.- Evitar la utilización del lenguaje de una manera discriminatoria, sexista y/ o androcéntrica.
- 2.-Reflejar en las imágenes empleadas una presencia igualitaria de mujeres y hombres, y optar por representaciones que rompan los estereotipos de género.

2. Medidas de cambio:

- 1.- Revisión de la documentación, detección y corrección de este uso, tanto en lo que se refiere al lenguaje como a las imágenes.
- 2.- Sensibilización sobre el empleo de un lenguaje y/ o utilización de imágenes que integren de manera igualitaria las referencias femeninas y las masculinas.

3. Localización:

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

Área 1. Objetivo 1.2. Acciones 1.2.1., 1.2.2., 1.2.5.

Manual de Recomendaciones: p. 33 – 41.

4. Implementación:

Acción 1. Adecuación del acervo documental emitido en relación al Servicio de Sustitución a un uso no sexista, no discriminatorio y no androcéntrico del lenguaje y las imágenes.

Para los textos y elementos visuales utilizados en las nuevas publicaciones editadas por la Diputación Foral, el procedimiento indicado consiste en remitir los mismos a la Unidad para la Igualdad de Oportunidades, a través de Servicios Generales.

Se entienden como textos y elementos visuales:

- Fotografías, dibujos, imágenes
- Guiones de trabajo para la realización de campañas
- Folletos, trípticos
- Planes de comunicación
- Publicaciones
- Spots, etc.

La Unidad procederá a su revisión de acuerdo a las recomendaciones descritas en el Manual de Recomendaciones, al objeto de que el material emitido por los distintos departamentos esté analizado desde la perspectiva no discriminatoria, no sexista y no androcéntrica del lenguaje, imagen y contenidos. Las adecuaciones propuestas se comunicarán al Departamento correspondiente a fin de llevar a cabo su incorporación en el material de referencia.

Para el resto de documentos, la progresiva adecuación a llevar a cabo implica el desarrollo de los siguientes pasos:

- 1.- Consultar el material facilitado sobre Igualdad de Género para adaptar la producción documental a las sugerencias que en relación al lenguaje se señalan en el mismo.
- 2.- Examinar la producción documental que interviene en el desarrollo del programa y detectar modos susceptibles de adecuación al uso sugerido en el material facilitado.
- 3.- Elaborar una propuesta de correcciones a remitir a los Servicios Generales.
- 4.- Revisar el resultado de los cambios propuestos una vez que se haya procedido a realizar las modificaciones oportunas.

2. FORMACIÓN / CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

Las políticas y los programas tienen un impacto diferencial en las mujeres y en los hombres, derivado de la disimilitud de roles asignados socialmente a unas y a otros. Esto conlleva la necesidad de capacitar a las personas responsables de su diseño para adecuar el mismo a tales diferencias, y conseguir así disminuir los efectos de desproporción que estas medidas pueden generar.

La formación propuesta tendrá como objetivo la dotación a las personas que trabajan en la Diputación Foral de Bizkaia de conocimientos, así como la ejercitación y/ o modificación de sus pautas de trabajo, para que incorporen la perspectiva de igualdad de género.

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

Mejorar la capacitación profesional por parte del personal en relación con la igualdad de género entre mujeres y hombres.

2. Medidas de cambio:

Acceder a cursos de formación que permitan la adquisición de una visión adaptada a la perspectiva de igualdad de género.

3. Localización:

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

Área 1. Objetivo 1.2. Acciones 1.2.1, 1.2.2., 1.2.3., 1.2.6.

Manual de Recomendaciones: p. 44 – 50.

4. Implementación:

Acción 1. Realizar actividades de formación en materia de igualdad de género:

1. Consultar el Boletín que recoge los cursos anuales dentro del Plan de Formación para el personal de la Diputación Foral de Bizkaia, para identificar aquellas actividades de interés para la capacitación en igualdad de género.
2. Cumplimentar el impreso para la solicitud de los cursos seleccionados del Plan de Formación, dirigido al Departamento de Presidencia.

Acción 2. Participar en jornadas divulgativas y/o sesiones informativas que en materia de igualdad de género organice la Unidad de Igualdad de Oportunidades.

3. RECOGIDA DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO Y ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS

La recogida de información y elaboración de documentos procediendo a incluir la variable sexo de manera sistemática en los mismos, constituye una medida que habrá de ser contemplada a lo largo de todo el desarrollo del programa.

Esta medida supone una reformulación, tanto a nivel de diseño como a nivel conceptual, de:

- Los soportes de recogida de información
- Las herramientas para el proceso y análisis de información
- La elaboración y presentación de resultados

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

Incorporación sistemática de la variable sexo en todas las herramientas para la obtención, registro y comunicación de información.

2. Medidas de cambio:

Habilitar los recursos existentes para posibilitar la desagregación pertinente de la variable sexo en la información recogida.

3. Localización:

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

Área 1. Objetivo 1.4. Acciones 1.4.1., 1.4.2., 1.4.3., 1.4.4.

Manual de Recomendaciones: p. 42 - 43 y p. 56

4. Implementación:

Acción 1.- Incorporar una casilla de verificación con la variable sexo en los impresos de solicitud, que permita el posterior registro y análisis de una información inequívoca a este respecto.

Acción 2.- Posibilitar una explotación de la información contenida en bases de datos y otros registros de información según la variable sexo.

Acción 3.- Disponer un apartado en el informe o memoria del programa que recoja el impacto diferenciado del mismo en mujeres y en hombres.

4. PARTICIPACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FOROS DE DECISIÓN

Fomentar la participación de las mujeres en los foros que puedan intervenir a lo largo del ciclo de vida del programa (comisiones, etc.) constituye una importante estrategia para el desarrollo de la perspectiva de género. Su lectura responde a la necesidad de tomar en consideración y prestar atención a las diferencias que las mujeres y los hombres presentan en cuanto a sus intereses, experiencias y necesidades.

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

1.- Impulsar la participación paritaria de ambos sexos en los procesos de toma de decisiones.

2. Medidas de cambio:

1.- Asegurar que los foros decisorios estén compuestos y funcionen de forma absolutamente paritaria.

3. Localización:

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

Área 1. Objetivo 1.1. Acción 1.1.6.

Manual de Recomendaciones: p. 18

4. Implementación:

Incluir mujeres y hombres en términos paritarios en los foros presentes en el ciclo de vida del programa (comisiones, etc).

EL DIAGNÓSTICO Y LA PLANIFICACIÓN

La fase de planificación exige la formulación de las preguntas que van a articular el posterior desarrollo de un programa. Estas preguntas giran en torno a los siguientes ejes:

- 1.- ¿Qué vamos a hacer? - - - - - **OBJETIVOS**
- 2.- ¿Para quién lo vamos a hacer? - - - **GRUPO DESTINATARIO**
- 3.- ¿Cómo lo vamos a hacer? - - - - - **ENTIDADES COLABORADORAS**
- 4.- ¿Con qué lo vamos a evaluar? - - - **HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN**

1. OBJETIVO

A la hora de acometer la planificación y el análisis de los objetivos de un programa, el enfoque de género nos ofrece varios aspectos sobre los que reflexionar:

- β ¿Las actividades son adecuadas tanto para mujeres como para hombres?
- β ¿Tanto mujeres como hombres obtienen resultados?
- β ¿El impacto resultante es relevante tanto para mujeres como para hombres?
- β ¿De qué forma es probable que el programa reduzca la desigualdad de género?

En esta fase, en la que hay que definir las líneas fundamentales de acceso y participación de mujeres y hombres en el servicio o programa, es importante tener una clara dimensión de género del objetivo.

La cuestión básica a considerar es si la acción satisface las necesidades y circunstancias de mujeres y de hombres; en definitiva, los interrogantes anteriores se sintetizan en la necesidad de dar respuesta a la siguiente pregunta: "¿Quién obtiene Qué?".

CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el proyecto piloto se analizó el contenido del Decreto Foral de la Diputación de Bizkaia nº 114/2001 de 12 de junio de 2001, regulador de los servicios de sustitución en las explotaciones agrarias. A partir de los objetivos formulados en la norma foral aplicamos un enfoque de género, observando:

Objetivos marcados en el Decreto	Reflexión desde un enfoque de género	Valoración del planteamiento
“La mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los titulares con dedicación principal a la actividad agraria”	Mujeres y hombres participan en actividades diferentes en la explotación. Ellas suelen encargarse de las tareas de trabajo reproductivo y de cuidado, y en tareas productivas realizan las actividades más residuales.	El Servicio de Sustitución ofrece una cobertura para las actividades que ocupan la totalidad del tiempo de trabajo de los hombres, con el consiguiente beneficio para éstos, pero su diseño no responde a pautas de compensación del conjunto de actividades desarrolladas por las mujeres en las explotaciones.
“El apoyo a las explotaciones agrarias para la prestación del servicio del titular y de los trabajadores de la explotación en caso de enfermedad, maternidad, vacaciones o descanso semanal, para de esta forma aumentar la calidad de vida de los agricultores [...]. El número máximo de servicios de sustitución por explotación será de uno por motivo vacacional y uno por el de enfermedad, al año.”	<ul style="list-style-type: none"> – La maternidad no es consecuencia de un proceso de morbilidad, y ha de evitarse contemplarla como tal. – No se considera la posibilidad de solicitar el servicio por motivo de paternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> – Resulta restrictivo en el caso de las mujeres, ya que una situación de maternidad habrá de solaparse bajo alguno de los supuestos contemplados, agotándose las posibilidades de solicitar el servicio en dichos casos reales. – Y resulta restrictivo en el caso de los hombres, porque elude la paternidad.

2. GRUPO DESTINATARIO

Una adecuada planificación del servicio exige un conocimiento previo del target group de referencia, que garantice la adecuación entre el diseño de medidas y las necesidades percibidas por la población destinataria. Se precisa obtener información sobre los siguientes niveles, pudiendo variar en función de la especificidad del programa o servicio:

- 1.- Cuantificación de las personas usuarias del servicio presentando una desagregación por sexo.
- 2.- Características sociodemográficas de personas beneficiarias.
- 3.- Modalidad de disfrute del servicio en función de las necesidades específicas de las mujeres, teniendo en cuenta sus puntos de vista y condiciones (cargas familiares, etc.).
- 4.- Valoración específica del servicio o programa efectuada por parte de beneficiarias en convocatorias anteriores.

Se trata en definitiva de obtener información que permita realizar una estimación de las consecuencias e impacto de la acción en las mujeres y en los hombres, previsiblemente diferentes dado que ambos grupos presentan situaciones, necesidades y recursos distintos. El conocimiento de esta información contribuirá a un diseño de los objetivos políticos más acorde al propósito de igualdad.

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

- 1.- Conocer las variables que definen al público objeto del servicio o programa.
- 2.- Fomentar la participación de las mujeres en el programa, si se considera que esta opción puede contribuir al beneficio específico del grupo.

2. Medidas de cambio:

- 1.- Elaborar información sobre las características de las personas usuarias del servicio o programa.
- 2.- Poner en marcha medidas de difusión del programa orientadas específicamente a las mujeres.

3. Localización:

Medida 1.—

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades: Área 1. Objetivo 1.4.

Manual de Recomendaciones: p. 43 y 58

Medida 2.—

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

Área 1. Objetivo 1.4. Acción 1.4.6.

Área 6. Objetivo 6.1. Acción 6.1.5.

Manual de Recomendaciones: p. 57

4. Implementación:

Acción 1.- Recoger en una base de datos la información existente sobre los expedientes del servicio o programa.

Acción 2.- Realizar un estudio que contemple la definición de las características del público destinatario del servicio o programa, así como la valoración que por su parte se realiza del mismo.

Acción 3.- Realizar una campaña de comunicación orientada a las mujeres sobre las posibilidades y ventajas de acceder al servicio o programa

3. ENTIDADES COLABORADORAS

Tal como queda recogido en el "Manual de Recomendaciones...", resulta conveniente que en los casos en que existan entidades o empresas participando en el desarrollo de programas, los Departamentos que mantengan dicha relación contractual tutelen la adecuación de los documentos emitidos por estas entidades para que se asegure en ellos la utilización de un lenguaje no sexista.

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

Promover la igualdad de género entre las entidades colaboradoras.

2. Medidas de cambio:

- 1.- Difundir a la entidad colaboradora el compromiso de la Diputación Foral de Bizkaia para la eliminación de la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos donde posee competencias.
- 2.- Sensibilizar a la entidad colaboradora sobre la utilización de un lenguaje incluyente, a través de la revisión y modificación de los documentos

3. Localización:

Plan Foral Igualdad de Oportunidades:

Área 1, Objetivo 1.1., Acción 1.1.1.

Área 1, Objetivo 1.4., Acción 1.4.1.

Área 5, Objetivo 5.2., Acción 5.2.5.

Manual de Recomendaciones: p. 38

4. Implementación:

Acción 1.- Facilitar a la entidad colaboradora el *Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de Género en Bizkaia*.

Acción 2.- Facilitar a la entidad colaboradora el *Manual de Recomendaciones para incorporar al perspectiva de Género en la Diputación Foral de Bizkaia*.

Acción 3.- Solicitar a la entidad colaboradora la inclusión de la variable sexo en su Informe sobre el servicio o programa y en la Memoria de actividades.

Acción 4.- Concertar con Servicios Generales la posibilidad de revisar y adecuar las plantillas de documentos utilizados por las entidades colaboradoras.

4. HERRAMIENTAS DE APLICACIÓN EN FASES POSTERIORES: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante la fase de planificación han de determinarse las herramientas a aplicar para llevar a cabo tanto el seguimiento de la implementación del programa como su evaluación.

La fase de seguimiento conlleva la ejecución de medidas de observación y recogida de información, para comprobar la adecuación del desarrollo del mismo a los criterios establecidos a tal efecto.

Respecto a la evaluación del programa, hay que partir de la existencia, junto con el *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género*, del volumen que lleva por título "*Propuesta de Indicadores de Evaluación para el Plan....*". Este documento, que reúne indicadores cuantitativos y cualitativos para cada una de las acciones del Plan, es el instrumento estándar para cualquier actuación de evaluación de los programas de la entidad.

Con la referencia de este instrumento, recogemos a continuación una propuesta de indicadores para las acciones sugeridas en cada fase del programa:

ACTUACIONES

1. MEDIDAS DE APLICACIÓN TRANSVERSAL

1.1. Utilización del lenguaje y las imágenes

<p>Acción: Adecuación del acervo documental emitido en relación al servicio o programa a un uso no sexista, no discriminatorio y no androcéntrico del lenguaje y las imágenes.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 60</p>		
Indicadores CUANTITATIVOS	Indicador	Operacionalización
	Textos y elementos visuales para nuevas publicaciones	Nº unidades remitidas para su revisión en la Unidad de Igualdad Oportunidades
	Resto de documentos	Nº documentos revisados Nº documentos modificados
Indicadores CUALITATIVOS	Indicador	Medición
	Contenido y diseño del nuevo material	¿Responde el contenido al objetivo de promover la perspectiva de género en la actividad de la DFB? ¿Disponen de un contenido atractivo y claro?

1.2. Formación/ Capacitación en Igualdad de Género

<p>Acción: Participación en las actividades de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Género organizadas por la Entidad Foral.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 56 - 57</p>							
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Asistencia a reuniones / jornadas de sensibilización organizadas</td> <td>Nº de asistentes del Servicio de Desarrollo Porcentaje de mujeres y hombres asistentes del Servicio de Desarrollo Agrario</td> </tr> <tr> <td>Asistencia a cursos organizado en relación a la Igualdad de oportunidades</td> <td>Nº de asistentes del Servicio de Desarrollo Porcentaje de mujeres y hombres asistentes del Servicio de Desarrollo Agrario</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Asistencia a reuniones / jornadas de sensibilización organizadas	Nº de asistentes del Servicio de Desarrollo Porcentaje de mujeres y hombres asistentes del Servicio de Desarrollo Agrario	Asistencia a cursos organizado en relación a la Igualdad de oportunidades	Nº de asistentes del Servicio de Desarrollo Porcentaje de mujeres y hombres asistentes del Servicio de Desarrollo Agrario
	Indicador	Operacionalización					
Asistencia a reuniones / jornadas de sensibilización organizadas	Nº de asistentes del Servicio de Desarrollo Porcentaje de mujeres y hombres asistentes del Servicio de Desarrollo Agrario						
Asistencia a cursos organizado en relación a la Igualdad de oportunidades	Nº de asistentes del Servicio de Desarrollo Porcentaje de mujeres y hombres asistentes del Servicio de Desarrollo Agrario						
Indicadores CUALITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Asistencia a reuniones/ cursos</td> <td>¿Existe algún mecanismo que impulse o garantice la asistencia del personal? ¿Existe algún mecanismo de evaluación que permita deducir la importancia de la actividad para la inclusión de la perspectiva de género en el desempeño de su puesto de trabajo?</td> </tr> <tr> <td>Características del personal asistente del Servicio de Desarrollo</td> <td>¿Cuáles son las características de las personas asistentes? ¿Asisten proporciones similares de hombres y mujeres? ¿Asisten personas de diferentes edades? ¿Asisten personas de todos los niveles?</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Medición	Asistencia a reuniones/ cursos	¿Existe algún mecanismo que impulse o garantice la asistencia del personal? ¿Existe algún mecanismo de evaluación que permita deducir la importancia de la actividad para la inclusión de la perspectiva de género en el desempeño de su puesto de trabajo?	Características del personal asistente del Servicio de Desarrollo	¿Cuáles son las características de las personas asistentes? ¿Asisten proporciones similares de hombres y mujeres? ¿Asisten personas de diferentes edades? ¿Asisten personas de todos los niveles?
	Indicador	Medición					
Asistencia a reuniones/ cursos	¿Existe algún mecanismo que impulse o garantice la asistencia del personal? ¿Existe algún mecanismo de evaluación que permita deducir la importancia de la actividad para la inclusión de la perspectiva de género en el desempeño de su puesto de trabajo?						
Características del personal asistente del Servicio de Desarrollo	¿Cuáles son las características de las personas asistentes? ¿Asisten proporciones similares de hombres y mujeres? ¿Asisten personas de diferentes edades? ¿Asisten personas de todos los niveles?						

1.3. Recogida de datos desagregados por sexo y elaboración de documentos

<p>Acción: Incorporar la variable sexo en la recogida de información introduciendo, para ello, en los cuestionarios a cumplimentar las casillas que recojan esta variable.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 74</p>					
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cuestionarios con variable sexo</td> <td>Nº de cuestionarios que incluyen la variable sexo</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Cuestionarios con variable sexo	Nº de cuestionarios que incluyen la variable sexo
Indicador	Operacionalización				
Cuestionarios con variable sexo	Nº de cuestionarios que incluyen la variable sexo				
Indicadores CUALITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Utilización de la información obtenida</td> <td>¿ Se tiene en cuenta la información segregada para el diseño de programas alternativos o para la remodelación de los existentes?</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Medición	Utilización de la información obtenida	¿ Se tiene en cuenta la información segregada para el diseño de programas alternativos o para la remodelación de los existentes?
Indicador	Medición				
Utilización de la información obtenida	¿ Se tiene en cuenta la información segregada para el diseño de programas alternativos o para la remodelación de los existentes?				

<p>Acción: Posibilitar una explotación de la información contenida en bases de datos y otros registros de información según la variable sexo.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 75</p>		
Indicadores CUANTITATIVOS	Indicador	Operacionalización
	Ejecución de la acción	Ejecución de la acción: Sí/No.
Indicadores CUALITATIVOS	Indicador	Medición
	Utilización de la información	¿Se aplican los resultados de estos cruces en la elaboración y diseño de los programas de actuación?

<p>Acción: Incorporar en todos los informes que se realizan del servicio o programa aquellos elementos (datos y/ o análisis de los mismos), que permitan diagnosticar y visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 76</p>		
Indicadores CUANTITATIVOS	Indicador	Operacionalización
	Informes con apartado específico	Nº de informes con apartado específico Porcentaje de informes con apartado específico respecto al total
Indicadores CUALITATIVOS	Indicador	Medición
	Características de los informes	¿En qué tipo de informes se ha incluido elementos que permitan visibilizar las desigualdades? ¿Se han incluido sólo en informes internos o también en informes externos? ¿Tienen estos informes mucha, media o poca incidencia en la puesta en práctica de programas posteriores?

1.4. Participación paritaria de mujeres y hombres en los foros de decisión

<p>Acción: Incluir mujeres y hombres en términos paritarios en los foros presentes en el ciclo de vida del programa (Comisiones, etc.).</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 54</p>		
Indicadores CUANTITATIVOS	Indicador	Operacionalización
	Proporción de Mujeres y Hombres en cada foro	Porcentaje de Mujeres y Hombres en cada foro
Indicadores CUALITATIVOS	Indicador	Medición
	Tipo de foro Trascendencia del foro	En qué tipo de foro se ha tendido con mayor frecuencia a la paridad? ¿Qué trascendencia tiene los foros en los que se ha tendido a la igualdad?

2. EI DIAGNÓSTICO Y LA PLANIFICACIÓN

<p>Acción: Adecuación de la normativa foral a la perspectiva de igualdad de género.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 53</p>					
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Modificación del Decreto Foral correspondiente</td> <td>¿Se ha modificado el Decreto? Sí / No.</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Modificación del Decreto Foral correspondiente	¿Se ha modificado el Decreto? Sí / No.
	Indicador	Operacionalización			
Modificación del Decreto Foral correspondiente	¿Se ha modificado el Decreto? Sí / No.				

<p>Acción: Difundir los cambios acometidos bajo un enfoque de género, que impliquen nuevos supuestos en el acceso al programa o servicio y resulten de interés a la población ya usuaria del mismo.</p>							
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cartas nominativas</td> <td>Nº de cartas nominativas enviadas con la información.</td> </tr> <tr> <td>Referencias informativas</td> <td>Nº de referencias colocadas en los puntos de información del programa o servicio.</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Cartas nominativas	Nº de cartas nominativas enviadas con la información.	Referencias informativas	Nº de referencias colocadas en los puntos de información del programa o servicio.
	Indicador	Operacionalización					
Cartas nominativas	Nº de cartas nominativas enviadas con la información.						
Referencias informativas	Nº de referencias colocadas en los puntos de información del programa o servicio.						

<p>Acción: Analizar la incidencia del servicio o programa en la población usuaria, teniendo en cuenta la diversidad de necesidades, condiciones y situaciones de las mujeres y de los hombres.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 78</p>							
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estudios realizados</td> <td>Nº de estudios realizados al respecto</td> </tr> <tr> <td>Informes generales con apartado específico</td> <td>Nº de Informes con apartado específico sobre el tema Porcentaje de informes con apartado específico sobre el tema</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Estudios realizados	Nº de estudios realizados al respecto	Informes generales con apartado específico	Nº de Informes con apartado específico sobre el tema Porcentaje de informes con apartado específico sobre el tema
	Indicador	Operacionalización					
Estudios realizados	Nº de estudios realizados al respecto						
Informes generales con apartado específico	Nº de Informes con apartado específico sobre el tema Porcentaje de informes con apartado específico sobre el tema						
Indicadores CUALITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fomento de la Igualdad de Oportunidades</td> <td>¿Se incluye en el pliego de condiciones técnicas una cláusula para asegurar el desarrollo del proyecto en concordancia con la perspectiva de Igualdad de Género?</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de la incidencia</td> <td>¿Se ajustan los resultados del estudio a los objetivos previstos en la génesis de su desarrollo?</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Medición	Fomento de la Igualdad de Oportunidades	¿Se incluye en el pliego de condiciones técnicas una cláusula para asegurar el desarrollo del proyecto en concordancia con la perspectiva de Igualdad de Género?	Evaluación de la incidencia	¿Se ajustan los resultados del estudio a los objetivos previstos en la génesis de su desarrollo?
	Indicador	Medición					
Fomento de la Igualdad de Oportunidades	¿Se incluye en el pliego de condiciones técnicas una cláusula para asegurar el desarrollo del proyecto en concordancia con la perspectiva de Igualdad de Género?						
Evaluación de la incidencia	¿Se ajustan los resultados del estudio a los objetivos previstos en la génesis de su desarrollo?						

<p>Acción: Divulgar y desarrollar acciones de comunicación dirigidas a promover la participación de las mujeres en el programa o servicio.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 199</p>									
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Folletos y circulares informativas</td> <td>Nº folletos publicados Nº folletos difundidos</td> </tr> <tr> <td>Carteles</td> <td>Nº Carteles elaborados Nº Carteles difundidos</td> </tr> <tr> <td>Charlas-sesiones informativas</td> <td>Nº de charlas-sesiones Nº personas asistentes Porcentaje de asistentes de cada sexo</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Folletos y circulares informativas	Nº folletos publicados Nº folletos difundidos	Carteles	Nº Carteles elaborados Nº Carteles difundidos	Charlas-sesiones informativas	Nº de charlas-sesiones Nº personas asistentes Porcentaje de asistentes de cada sexo
	Indicador	Operacionalización							
	Folletos y circulares informativas	Nº folletos publicados Nº folletos difundidos							
Carteles	Nº Carteles elaborados Nº Carteles difundidos								
Charlas-sesiones informativas	Nº de charlas-sesiones Nº personas asistentes Porcentaje de asistentes de cada sexo								
Indicadores CUALITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tipo de asistencia a jornadas y charlas</td> <td>¿Existen mecanismos para garantizar o promover la asistencia de mujeres a estas charlas? ¿El público asistente responde a distintos perfiles de edad, procedencia?</td> </tr> <tr> <td>Personas y colectivos destinatarios</td> <td>¿Se consigue que llegue la campaña a las mujeres? ¿Existen mecanismos de evaluación del éxito de esta campaña?</td> </tr> <tr> <td>Difusión de la campaña</td> <td>¿Se ha garantizado que la campaña llegue a personas de todo los lugares de Bizkaia? ¿Se ha difundido la campaña en prensa, televisión y radio? ¿Cuál ha sido el horario y/ o la frecuencia de difusión?</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Medición	Tipo de asistencia a jornadas y charlas	¿Existen mecanismos para garantizar o promover la asistencia de mujeres a estas charlas? ¿El público asistente responde a distintos perfiles de edad, procedencia?	Personas y colectivos destinatarios	¿Se consigue que llegue la campaña a las mujeres? ¿Existen mecanismos de evaluación del éxito de esta campaña?	Difusión de la campaña	¿Se ha garantizado que la campaña llegue a personas de todo los lugares de Bizkaia? ¿Se ha difundido la campaña en prensa, televisión y radio? ¿Cuál ha sido el horario y/ o la frecuencia de difusión?
	Indicador	Medición							
	Tipo de asistencia a jornadas y charlas	¿Existen mecanismos para garantizar o promover la asistencia de mujeres a estas charlas? ¿El público asistente responde a distintos perfiles de edad, procedencia?							
Personas y colectivos destinatarios	¿Se consigue que llegue la campaña a las mujeres? ¿Existen mecanismos de evaluación del éxito de esta campaña?								
Difusión de la campaña	¿Se ha garantizado que la campaña llegue a personas de todo los lugares de Bizkaia? ¿Se ha difundido la campaña en prensa, televisión y radio? ¿Cuál ha sido el horario y/ o la frecuencia de difusión?								

<p>Acción: Difundir el <i>Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género entre Mujeres y Hombres en Bizkaia</i>, así como el <i>Manual de Recomendaciones a las entidades colaboradoras</i>.</p> <p>Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 49</p>							
Indicadores CUANTITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Operacionalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Difusión de materiales</td> <td>¿Se ha realizado la acción? Sí /No</td> </tr> <tr> <td>Grado de distribución de ejemplares a la entidad colaboradora</td> <td>Nº de ejemplares distribuidos</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Operacionalización	Difusión de materiales	¿Se ha realizado la acción? Sí /No	Grado de distribución de ejemplares a la entidad colaboradora	Nº de ejemplares distribuidos
	Indicador	Operacionalización					
Difusión de materiales	¿Se ha realizado la acción? Sí /No						
Grado de distribución de ejemplares a la entidad colaboradora	Nº de ejemplares distribuidos						
Indicadores CUALITATIVOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Difusión en la entidad</td> <td>¿Se han establecido pautas para asegurar el acceso del material dentro de la entidad a distintos niveles?</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Medición	Difusión en la entidad	¿Se han establecido pautas para asegurar el acceso del material dentro de la entidad a distintos niveles?		
Indicador	Medición						
Difusión en la entidad	¿Se han establecido pautas para asegurar el acceso del material dentro de la entidad a distintos niveles?						

<p>Acción: Adecuar el lenguaje y las imágenes utilizadas en los documentos emitidos por la entidad colaboradora, en relación al programa o servicio en convenio con la Diputación Foral de Bizkaia, a un uso no sexista, no discriminatorio y no androcéntrico.</p>		
<p>Indicadores CUANTITATIVOS</p>	<p>Indicador</p> <p>Adecuación de documentos</p>	<p>Operacionalización</p> <p>Nº documentos revisados Nº documentos modificados</p>
	<p>Indicadores CUALITATIVOS</p>	<p>Indicador</p> <p>Evaluación de la adecuación</p>

3. FASE DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

<p>Acción: Aplicación de una herramienta de recogida de información y seguimiento del programa. Referencia de Indicador de Evaluación: PIE, p. 78</p>		
<p>Indicadores CUANTITATIVOS</p>	<p>Indicador</p> <p>Cuestionarios cumplimentados</p>	<p>Operacionalización</p> <p>Nº de cuestionarios cumplimentados</p>

LA EJECUCIÓN Y EL SEGUIMIENTO

La idoneidad del diseño establecido en la fase de Planificación constituye un elemento determinante en relación con la calidad de las pautas de actuación que van a desarrollarse en etapas sucesivas del programa. Así, el bagaje aportado por la ejecución de las acciones contempladas durante la planificación actuará como dispositivo de excelencia para la realización de las medidas contempladas bajo este presente epígrafe.

Al igual que sucede en la fase de Planificación, en las etapas de Ejecución y Seguimiento del programa habrán de aplicarse las medidas transversales ya comentadas (ver página 10).

Con relación a la ejecución del programa, partimos consecuentemente de la consideración anterior, asumiendo el condicionamiento de las medidas planificadas para el adecuado desarrollo de esta fase en consonancia con la igualdad de género. Recordamos que entre estas medidas se cuenta:

- Adecuación del lenguaje y representaciones gráficas a un uso no sexista y no discriminatorio.
- Capacitación en materia de igualdad de género por parte del personal de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Impulso de una participación paritaria de mujeres y hombres en los foros de decisión del programa.
- Fomento de la igualdad de género en las entidades colaboradoras a través de la adecuación de los modelos de documentos utilizados por la entidad en relación al servicio o programa.
- Inclusión de la variable sexo en la recogida, tratamiento y elaboración de información.
- Análisis de la población usuaria, y detección de sus necesidades.

En lo que respecta al seguimiento del programa, es aconsejable estipular mecanismos de sistematización tanto de seguimiento como de control, con la perspectiva de que el desarrollo del programa se ajusta a los objetivos señalados en la fase de planificación.

ACTUACIONES

1. Procedimiento a impulsar:

Llevar a cabo una estrategia de seguimiento del programa, para conocer las consecuencias del mismo en relación a la igualdad de género.

2. Medidas de cambio:

Diseñar y aplicar una herramienta de seguimiento, para obtener información sobre el efecto que la concesión del servicio tiene en la totalidad de los miembros de la explotación con potencial beneficio del mismo.

3. Localización:

Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

Área 1. Objetivo 1.4. Acción 1.4.5.

Manual de Recomendaciones: Rel. p. 58.

4. Implementación:

Acción 1.- Recoger información en una ficha diseñada a tal efecto para conocer el impacto del programa o servicio en mujeres y hombres.

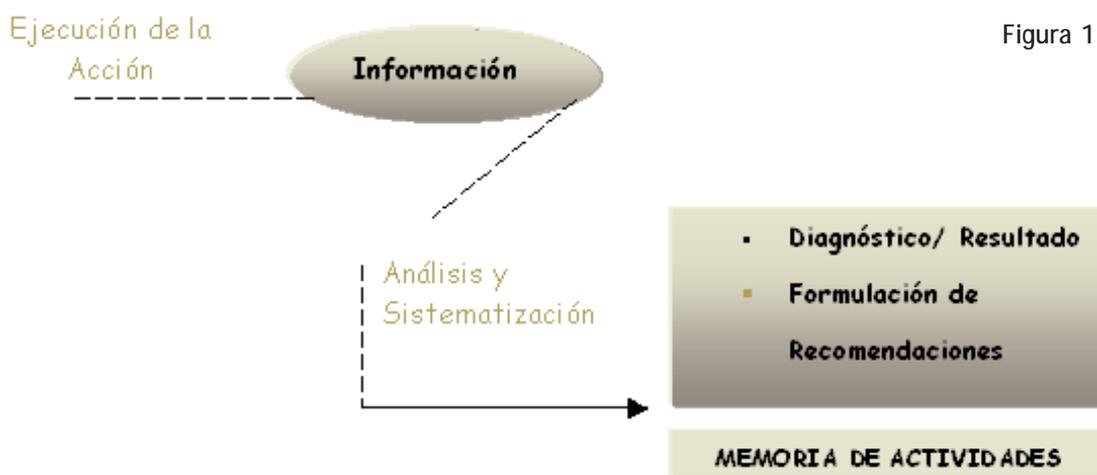
EL SISTEMA DE EVALUACIÓN

La batería de indicadores a aplicar para llevar a cabo la evaluación de las medidas propuestas con objeto de incorporar la perspectiva de género en el programa, pretenden recoger una pluralidad de aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

Aquellas medidas de carácter general que conciernen al funcionamiento del Departamento o área en cuanto órgano de la Entidad Foral, habrán de adecuarse en su evaluación a los criterios diseñados a tal efecto como parte del proceso global de evaluación del Plan Foral. Es el caso, entre otras, de actividades relacionadas con la adecuación del lenguaje a un uso no sexista, no discriminatorio y no androcéntrico; que tengan que ver con la incorporación sistemática de la variable sexo en la recogida de información; o acciones formativas emprendidas por el personal del departamento para adquirir una capacitación en la materia de igualdad de género.

Por su parte, en la evaluación específica de un programa o servicio, habrá de contemplarse la observación de los aspectos cuantitativos y cualitativos reflejados en los indicadores propuestos. Hay que procesar la información obtenida, que se irá generando a lo largo de todo el desarrollo del programa, y cuya elaboración final quedará registrada en la Memoria de actividades del programa.

Dentro de la información a sistematizar se encuentra aquella derivada de el desarrollo de las acciones propuestas y de la realización de estudios específicos.



Consecuentemente la Memoria de actividades es el documento donde reflejar y comunicar tanto los resultados de todos los indicadores de evaluación diseñados al efecto, como los de los estudios llevados a cabo en el marco de su desarrollo, desde una perspectiva comparativa entre mujeres y hombres, y contemplando los niveles general y específicos.

El análisis de la información recogida configura la dimensión de la evaluación en cuanto estrategia cognitiva. La evaluación presenta otra dimensión que completa su cometido: como herramienta para la formulación de recomendaciones. Este aspecto, derivado inmediatamente del anterior, constituye la expresión última del objetivo de optimación que supone el proceso evaluativo.

Dado que no siempre habrá sido posible disponer de información desagregada por sexo, en su defecto resultaría de interés incluir en el documento una declaración de intenciones sobre la disposición a satisfacer esta necesidad de información sectorial en prácticas consecutivas.

Los resultados del ejercicio anual habrán de tomarse consecuentemente como referencia para la planificación de la siguiente convocatoria, en un continuum que integra la naturaleza trifásica de la historia de vida de un programa: planificación, ejecución y evaluación.

SÍNTESIS DE ACTUACIONES

<p>Medidas Aplicación Transversal</p>	<p>EL LENGUAJE Revisar la documentación, detectar y corregir, si es necesario, una utilización discriminatoria, sexista o androcéntrica del lenguaje y de las imágenes.</p> <p>LA FORMACIÓN Mejorar la capacitación profesional del personal de la Diputación Foral en relación a la igualdad de género.</p> <p>LA INFORMACIÓN Contemplar la variable sexo de manera sistemática en todas las herramientas de obtención, registro y comunicación de información (formularios, herramientas de análisis de información, informes y memorias de resultados, etc.).</p> <p>LA PARTICIPACIÓN Asegurar una participación paritaria de mujeres y hombres en los foros (ej.: comisiones) convocados en el marco de desarrollo de actuaciones y programas.</p>
<p>Fase de Planificación</p>	<p>LOS OBJETIVOS Revisar la normativa foral que afecta al programa y eliminar situaciones de desventaja para las mujeres derivadas de ésta.</p> <p>EL PÚBLICO DESTINARIO Profundizar en el conocimiento sobre las personas beneficiarias del programa desde la perspectiva de género, observando el posible impacto diferenciado del mismo en mujeres y en hombres. Fomentar la participación de las mujeres como beneficiarias de los programas, siempre que sea preciso.</p> <p>LAS HERRAMIENTAS Habilitar una herramienta que permita almacenar y analizar la información desagregada por sexo en caso de que no se disponga de ella. Definir los indicadores a emplear para llevar a cabo la evaluación del programa.</p> <p>LAS ENTIDADES COLABORADORAS Promover la igualdad de género en las entidades colaboradoras, facilitándole material de referencia y prestándole apoyo para adecuar el acervo documental que se derive de su vínculo con la Diputación Foral de Bizkaia.</p>
<p>Fase de Seguimiento</p>	<p>EL SEGUIMIENTO Diseñar y aplicar una herramienta de seguimiento del programa para conocer sus consecuencias en relación a la igualdad de género.</p>
<p>Fase de Evaluación</p>	<p>LA APLICACIÓN Aplicar la batería de indicadores previamente definidos en la fase de planificación.</p> <p>LA COMUNICACIÓN Reflejar los resultados obtenidos en la Memoria del programa, desde una perspectiva que contemple la especificidad de género.</p>

MATERIALES DE CONSULTA

Bibliografía

BENGOETXEA, M., *Guía para la revisión de lenguaje desde la perspectiva de género*, Comisión de utilización no sexista del lenguaje y de la imagen del proyecto Parekatuz (Diputación Foral de Bizkaia), 2003.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, *Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género*, 2000.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, *Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia*, 2001.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, *Propuesta de Indicadores de Evaluación para el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia*, 2001.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, *Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de actuación de la Diputación Foral de Bizkaia. Experiencia en el Departamento de Agricultura "Servicio de Sustitución en las explotaciones agrarias"*, 2002.

Webgrafía

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

<http://www.bizkaia.net>

