



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Evaluación previa del impacto de género Presupuesto 2022

*Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa.
2022ko Aurrekontua*

1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades de las mujeres y los hombres en todos los órdenes de la vida es un hecho y, tal y como establece el art 3.2 de la ley de Igualdad vasca de 2005, es responsabilidad de los poderes públicos garantizar el acceso de mujeres y hombres a todos los derechos, “incluido el control y acceso al poder, y a los recursos y beneficios económicos y sociales

Estas desigualdades son estructurales y si desde las instituciones y las políticas públicas no se tienen en cuenta, las perpetúan. La solución pasa por reorganizar las políticas públicas, en este caso en la elaboración de este presupuesto para que se tenga en cuenta la existencia de desigualdad.

Con la evolución previa al impacto de género se pretende hacer visible que las políticas públicas no son neutras al género y que pueden tener un impacto diferente en la situación de hombres y mujeres, aun cuando no estuviera prevista.

Teniendo en cuenta esta realidad es importante poner en valor el compromiso y la larga trayectoria del Ayuntamiento de Ermua en la implantación de políticas públicas de promoción de la mujer y de igualdad de género a nivel municipal. Hitos importantes en el desarrollo de estas políticas han sido:

- Año 1988: Se pone en marcha el Servicio municipal de atención a la mujer, concretándose en una Oficina de atención e información a la mujer y Piso refugio para mujeres maltratadas,
- Año 1991, se amplía el servicio desde un ámbito más asistencial hacía una propuesta de intervención para el desarrollo de políticas de género.
- Año 1992 se impulsa la creación del **Consejo municipal de la mujer** (posteriormente llamado “de igualdad”) de Ermua, primer consejo de estas características en nuestra Comunidad Autónoma. Sus fines son los relacionados con la participación de las mujeres en el desarrollo político, social, laboral, económico y cultural de la villa y con el principio de igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como el fomento del asociacionismo de mujeres.
- Año 1995: I Plan de igualdad de oportunidades para la mujer (1995-1998). **Primer Plan de la Igualdad de la CAV.**
- Dentro de este plan se recogía la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito urbanístico, y la necesidad de diseñar y reservar espacios donde se puedan ubicar los servicios que demandan las mujeres, por lo que dentro del Plan se recogió que para llevar adelante las diferentes acciones era preciso dotarse de un espacio físico, que más adelante se denominará la “**Casa de la Mujer**”

Año 1999: II. Plan de Igualdad (1999-2002) se propone como objetivo la creación de un lugar de referencia ó un espacio propio para todas las vecinas del municipio donde se ejecuten muchas de las acciones del Plan.

- Año 2003: se inaugura la Casa de la Mujer de Ermua, primer equipamiento de este tipo en la CAPV.
- Año 2010: III Plan de igualdad (2010-2013)
- Año 2012: Protocolo local de actuación interinstitucional para la mejora de la atención de víctimas de violencia de género y agresiones sexistas.
- Año 2018: Revisión Protocolo local de actuación interinstitucional para la mejora de la atención de víctimas de violencia de género y agresiones sexistas
- Año 2021: Plan local contra la violencia machista
- Año 2022: aprobación ordenanza igualdad, aprobación IV Plan de igualdad y II Protocolo de de actuación interinstitucional para la mejora de la atención de víctimas de violencia de género y agresiones sexistas

De todas estas actuaciones merece una mención especial la casa de la mujer. Se concibe como un servicio para toda la ciudadanía. En ese sentido ha sido y es una Casa para la igualdad. Ha sido creada a partir de una situación real de discriminación de las mujeres, y tiene como objetivo conseguir la igualdad de mujeres y hombres. Para ello se desarrollan servicios dirigidos principalmente a mejorar la posición de las mujeres, pero no exclusivamente dirigidos a ellas. La igualdad es una meta en cuya consecución debe implicarse toda la sociedad en su conjunto. Por eso la Casa abre sus puertas a todas las personas, hombres y mujeres que deseen contribuir a su fin.

Por la característica de este recurso municipal, es importante comprender y resaltar que su impacto no se puede medir solo en datos cuantitativos, que son importantes, pero no los únicos indicadores para valorar la dimensión del impacto de la Casa de la Mujer en Ermua.

Desde la Casa de la Mujer se trabaja para acompañar y orientar procesos personales y colectivos (asociativos) que hagan incrementar capacidades, que generen concienciación, que permitan la igualdad en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, procesos para el empoderamiento, la participación y el cambio social, lo cual, en muchas ocasiones, no es fácil de registrar ni de medir.

Algunos datos:

- Alrededor de 800 mujeres atendidas desde el inicio de andadura de los programas de atención en la Casa, en programas de atención individual;
- Más de 500 mujeres han sido/son alumnas de la Escuela de empoderamiento;
- En torno a 2000 consultas generales anuales en materia de género e igualdad (recursos, actividades, movimiento asociativo, planes de igualdad de empresas, uso no sexista del lenguaje, materiales alternativos para la coeducación igualitaria...)
- Una media anual de 150 consultas en asesorías específicas (jurídica y apoyo psicológico) mayoritariamente para mujeres;

Igualmente, desde la Casa se impulsan, diseñan y se vienen realizando un importante número de actividades en las campañas de fechas conmemorativas como el 8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre...etc. con una amplia asistencia de mujeres y hombres.

Acciones de sensibilización, prevención, atención y denuncia de la violencia machista contra las mujeres, que incluye el I. Protocolo interinstitucional de mejora en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y sexual y el actual Plan local contra la violencia machista.

En el ámbito urbanístico, destaca el trabajo de análisis desde una mirada feminista, que dio lugar al “mapa de la ciudad prohibida para las mujeres” y a dar nombre a la Plaza 8 de marzo y al Paseo de la Igualdad, con la colocación de un “monolito” conmemorativo de reconocimiento en este último lugar.

Desde una mirada al interior de la organización, cabría hablar también del impacto de este recurso en todas las áreas, unidades y servicios del ayuntamiento, cada vez más igualitario y comprometido, aunque quede todavía camino por andar.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA

El informe de evaluación previa del impacto en función del género de los presupuestos de 2022, se enmarca, a efectos de políticas de igualdad de mujeres y hombres, en la siguiente legislación y normativa:

GOBIERNO VASCO

- **LEY 4/2005**, Para la igualdad de mujeres y hombres. Artículo 14 *“Las administraciones autonómicas, foral y local consignarán y especificarán en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la ley”.*

Artículo 18.1. *“Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos”*

Así mismo, en el Artículo 19 señala que *“antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.*

- **VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE,**

Dos objetivos para alcanzar el Buen Gobierno:

- Objetivo BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad, del programa I Compromiso Político.
- Objetivo BG.10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos, del programa III Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.

- **III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL**

Como ya se ha constatado, el Ayuntamiento de Ermua tiene una trayectoria larga y sostenida en el tiempo tanto en el diseño e implementación de políticas de igualdad, como en la elaboración de los planes estratégicos que las desarrolla.

Siendo una prioridad para el Ayuntamiento el complementar la política a favor de la igualdad de mujeres y hombres, incorporando a las actuaciones que se vienen

desarrollando en las últimas décadas, personal técnico especializado en orientación laboral, favoreciendo así una atención integral a las mujeres de Ermua con especiales dificultades de inclusión real

En la actualidad, en el marco del III Plan para la Igualdad de Género en Ermua, se pretende orientar la acción pública municipal para que las políticas que se impulsen durante la vigencia del mismo tengan impacto positivo en igualdad y contribuyan a crear, desde un enfoque de garantía de derechos, una ciudad equitativa más justa y sin discriminaciones por razón de sexo o género.

Para ello, la Institución ha de enfrentarse a dos desafíos:

- El desarrollo de la igualdad en el ámbito sectorial de las políticas municipales, desarrollando un marco normativo preciso, dotando de recursos suficientes y formando equipos de trabajo consolidados que establezcan alianzas dentro y fuera de la administración.
- Avanzar hacia objetivos estratégicos claros que consoliden la transversalidad como elemento de sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad.

Desde la puesta en marcha de este plan y con el objetivo de afrontar estos desafíos, desde el Ayuntamiento de Ermua, se ha llevado a cabo un proceso para **integrar paulatinamente** la perspectiva de género en la dinámica presupuestaria, en el que estamos inmersos. Esta integración nos permitirá con el objetivo de avanzar hacia un presupuesto que, además de tener en cuenta las necesidades y posiciones de mujeres y hombres en la sociedad, sirva de herramienta para avanzar hacia la igualdad de género, tal y como se establece en el Hara!, Plan para la Igualdad de género diseñado por el servicio de Igualdad.

El proceso para integrar la perspectiva de género en los presupuestos es un proceso progresivo que parte de la falta de neutralidad del presupuesto en cuanto que no afecta de igual forma a hombres y mujeres y que, por lo tanto, puede contribuir de manera decidida a promover la igualdad o, por el contrario, profundizar en la brecha de género.

Sin lugar a dudas, los presupuestos municipales son una potente herramienta con impacto sobre los recursos de que disponen los distintos colectivos ciudadanos, y por ello, deben utilizarse para avanzar en el camino de la igualdad. Es por esto que la introducción de la perspectiva de género en su elaboración, aprobación y ejecución debe perseguir estos objetivos:

- Servir de herramienta útil para promover la igualdad.
- Conseguir una gestión presupuestaria más eficiente y una metodología eficaz que sea duradera en el tiempo y tenga continuidad
- Facilitar la obtención de datos cuantificados sobre las actuaciones realizadas

El Ayuntamiento de Ermua, ha iniciado procesos para incorporar la perspectiva de género en la normativa así como la evaluación de informes previos de impacto de género.

Así mismo, como se ha indicado anteriormente, a lo largo de 2022 se aprobará el IV Plan de Igualdad.

3. PASOS PARA LA TRANSFORMACIÓN

En primer lugar hemos impulsado un cambio en la cultura de la organización, incorporando datos tanto de las propuestas presupuestarias como de los resultados de las actuaciones, todos ellos referidos a la igualdad de mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad vigente 2010-13 se planteó como “un instrumento de trabajo transversal para cada una de las áreas y departamentos de la política municipal”. Es decir, establece acciones para DEPARTAMENTO DE IGUALDAD INFORME SOBRE PRESUPUESTOS DE GENERO (PEG) 2021 . 17 [Código]/[Edición] avanzar hacia la igualdad en todas las áreas municipales en torno a cuatro ejes:

- mainstreaming;
- empoderamiento
- conciliación y corresponsabilidad
- violencia contra las mujeres.
-

Como se ha señalado más arriba, las políticas transversales de igualdad son ingrediente imprescindible para diseñar presupuestos con enfoque de género. En el momento de elaborarse el plan de igualdad, el consistorio contaba también ya con otros elementos favorables para encarar ese proceso, como es un ‘Estudio sobre la situación social de las mujeres en Ermua’ (1993). (La investigación recogía como demandas de las mujeres ayudas para el cuidado de personas enfermas, guarderías y ludotecas, y apoyo para facilitar la vida cotidiana de las mujeres de edad avanzada. Es muy probable que esas necesidades se sigan manteniendo, pues la evaluación del plan de igualdad señala una regresión en las medidas de conciliación dirigidas a la ciudadanía). Actualmente se dispone también de un estudio sectorial sobre mujeres y deporte, otro sobre mujeres y salud, y el ‘Mapa de la ciudad prohibida’, herramienta que ayuda a reorganizar el urbanismo para construir pueblos y ciudades más seguras y amables para mujeres y hombres. Todos ellos sirven de referencia pero convendría actualizarlos.

Paralelamente, se había designado un equipo motor técnico-político para la gestión del plan de igualdad, junto con una estructura de participación ciudadana, y se había trabajado “específicamente en la incorporación del ‘mainstreaming’ de género en el Área de Promoción Económica, Empleo y Formación”.

El área de Igualdad se proponía facilitar la capacitación sobre política con perspectiva de género a las personas con responsabilidad política y al personal técnico; integrar la perspectiva de género en la planificación del Ayuntamiento, y crear e implantar herramientas para diseñar y evaluar las políticas de igualdad, así como para introducir la perspectiva de género en subvenciones, contrataciones y presupuestos.

También se comprometía a impulsar la recogida de datos desagregados por sexo. En el momento de la evaluación del plan, efectuada en 2016, las personas responsables de las áreas resaltaron que, en general, se recogen datos desagregados por sexo, lo que indica que se ha mejorado en la disponibilidad de datos. Además, mostraron su disposición a seguir incorporando la transversalidad de género, aunque solicitaban apoyo de la técnica de igualdad, recursos, coordinación y concretar los mecanismos de trabajo mediante ordenanzas, planes sectoriales o trabajo por programas, así como sistemas de evaluación.

A pesar de considerar “clave” la valoración previa del impacto de género, se ha realizado hasta ahora para la ordenanza número 21 relativa a Tasa por la Prestación del Servicio de Atención a la Dependencia, en vigor desde el 1 de enero de 2020.

La transversalización de las políticas de igualdad en Ermua ha registrado avances y estancamientos, tal y como ha sucedido en otras instituciones. La evaluación del plan de igualdad vigente sugiere que en lo que más se ha avanzado es en formación sobre igualdad y en recogida de datos desagregados, líneas en las que es necesario seguir trabajando.

En cuanto a la elaboración de indicadores, muchos figuran en el propio plan y habría que elaborar otros. También ha habido en Ermua implicación técnica más allá de la responsable de Igualdad, puesto que otras técnicas han participado en formaciones sobre presupuestos de género ofrecida por Emakunde.

La evaluación del plan de igualdad recomendaba aumentar el presupuesto asignado al departamento de Igualdad e identificar las cantidades destinadas a las políticas de igualdad en cada área, tareas que están pendientes. Cabe resaltar además que el departamento de Igualdad de Ermua ha sido integrante activo de un grupo de trabajo técnico local sobre presupuestos de género junto con técnicas de los ayuntamientos de Bilbao, Donostia, Basauri, Ondarroa y Arrasate.

La experiencia fue presentada en unas jornadas organizadas por Emakunde en 2005. Sin embargo, la metodología ideada no llegó a aplicarse. Entre otras razones, la profesora Jubeto, explica que presentaba problemas en la clasificación de algunos gastos.

Otro elemento que favorece al Ayuntamiento de Ermua para apoyar unos presupuestos sensibles al género son sus compromisos por la eficiencia, la participación, la transparencia y la innovación, expresados públicamente en portal web.

La última iniciativa de transversalidad y aproximación a los PEG en Ermua ha consistido en aplicar la perspectiva de género a las actividades del área de Cultura y la biblioteca durante los ejercicios de 2019, 2020. En esos dos ejercicios, el área de Cultura se fijó como objetivo aumentar la oferta de creaciones culturales femeninas para avanzar en la paridad respecto a la presencia masculina. Además, programó actividades que fomentaran una visión no sexista de la sociedad con el propósito de cambiar mentalidades y diseñó actividades orientadas específicamente a la lucha contra la violencia hacia las mujeres. A todo ello se destinó un presupuesto de 81.138,63 € en 2019, y de 37.870,24 € en 2020. Las acciones se enmarcaron dentro de los ejes de empoderamiento y violencia del plan de igualdad.

La biblioteca se centró en los ejes de 'mainstreaming' y empoderamiento, y las acciones previstas consistieron en cuentacuentos no sexistas en la biblioteca infantil; en establecer criterios de igualdad para la adquisición de libros y materiales; en ampliar los fondos con lecturas que fomenten la igualdad, y en dar a conocer la producción cultural feminista en sesiones de lectura colectiva y en presentaciones de libros. También se advirtió al personal sobre la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad acerca de materiales sexistas y que no cumplan criterios coeducativos. El presupuesto de 2019 ascendió a 1.360 €, y el de 2020 y a 1.565 €.

Los efectos de la pandemia sobre el presupuesto 2021 no nos han permitido continuar por un lado con estos análisis y por otro ampliarlos a otros servicios o acciones municipales.

4. RECURSOS HUMANOS

Es necesario seguir promoviendo los programas de formación en materia de igualdad y género que nos permitan disponer de una plantilla capacitada en cuestiones relacionadas con el género.

El Ayuntamiento de Ermua lleva años programando cursos para las personas de la organización al igual que para las personas que se incorporan a los programas de empleo-formación:

Con respecto a la consecución de los objetivos de la formación realizada hasta la actualidad, se valora satisfactoriamente. Se ha entregado información a las personas participantes sobre los temas relacionados con la igualdad de género. Se ha promovido la reflexión personal y grupal sobre las desigualdades.

Por otro lado, también se han generado actividades y reflexiones para aterrizar los aprendizajes y conocimientos en su ámbito laboral cotidiano. Para ello se han realizado trabajos grupales de casos prácticos en los que se han podido analizar

las posibles causas de dichas desigualdades y plantear posibles soluciones y alternativas desde la perspectiva de género a las situaciones planteadas. Dichas situaciones se ha intentado que estuvieran adaptadas a la realidad municipal, entendiendo que las personas asistentes venían de diferentes sectores y departamentos con funciones y responsabilidades diferentes.

Cabe destacar que el hecho de contar con grupos con personas provenientes de diferentes departamentos y ámbitos han enriquecido las formaciones, ya que ha permitido contar con la visión y sensibilidad de las diferentes realidades en las que se trabaja desde el Ayuntamiento, pudiendo generar debates interesantes con los que profundizar y aterrizar en el día a día de la labor municipal.

Por parte de las personas participantes, se ha valorado positivamente la metodología activa y participativa de los cursos. Considerándola más efectiva, transformadora y amena que otras formaciones de carácter oyente. Se cree que este hecho ha permitido que los contenidos sean interiorizados de mejor manera y permitan una reflexión personal, grupal y social con respecto a los temas abordados.

La unidad de igualdad del Ayuntamiento a definido su misión en los siguientes terminos: *La transformación equitativa de las relaciones de mujeres y hombres, detectando, hacienda visibles y eliminando aquellos obstáculos que invisibilizan, desvalorizan y discriminan a las mujeres en el ámbito municipal, impulsando para ello una política pública a favor de la igualdad de género, e incorporando esta perspectiva a toda la actividad del Ayuntamiento, a todos sus programas y en todas las etapas, mediante procesos de toma de conciencia, formación y (re)organización.*

Por otra parte, persigue promover la sensibilización ciudadana y la participación social de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, fomentar su organización colectiva y apoyar la movilización de las y los diversos agentes sociales para que actúen, de forma coordinada, desde el principio de transversalidad y desde una estrategia de empoderamiento de las mujeres, tanto individual como colectivo, para alcanzar la posición de ciudadanas de pleno derecho.

Para ello, la política de Igualdad del Ayuntamiento de Ermua se estructura en tres ejes de actuación:

- I. Eje normativo
- II. Eje de inclusión laboral
- III. Eje de inclusión social.

Mediante esta estrategia combinada de lucha contra las desigualdades y empoderamiento de las mujeres, se pretende así mismo conseguir la erradicación de la violencia machista, que es la expresión máxima de la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

5. RECURSOS ECONOMICOS

La monetarización de los recursos dará lugar al Presupuesto del proyecto, para ello es necesaria la identificación de partidas – créditos presupuestarios - con vocación transformadora.

Los presupuestos específicos para acciones impulsadas por el área de igualdad para 2022 son:

PROGRAMA	AÑO 2021	AÑO 2022	DIFERENCIA	
23131. IGUALDAD. CASA DE LA MUJER	13.682,35	58.756,95	45.074,60	
23132. IGUALDAD. ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	15.453,23	18.453,23	3.000,00	
23133. IGUALDAD. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	208.657,28	112.733,84	-95.923,44	
23134. IGUALDAD. PROMOCIÓN DE LA MUJER	0,00	128.928,00	128.928,00	
TOTAL	237.792,86	318.872,02	81.079,16	34,10%

Los diferentes departamentos y servicios han incluido en su **propuesta de presupuesto para 2022** una serie de partidas que relacionan directamente su actuación con el avance en la igualdad de mujeres y hombres. Como los planes de empleo, acciones de fomento de las competencias STEAM , proyecto socioeducativo de la FPB que se presenta como una herramienta para hacer efectivo el compromiso con la prevención de situaciones de riesgo entre el colectivo de menores destacando entre ellas, por su tratamiento transversal, la igualdad y la prevención de la violencia machista, así como otras acciones impulsadas desde los servicios socioculturales y la unidad de euskera para impulsar estas políticas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Son muchos los pasos dados por este ayuntamiento para lograr unos presupuestos con perspectiva de género que nos permitan desarrollar las políticas de igualdad de género de manera transversal y particular.

El VII Plan de Igualdad de la comunidad autónoma establece el objetivo de la transversalidad dentro de su agenda de Buen Gobierno. Además, propone tres ejes de intervención. Dos de ellos, empoderamiento y transformar las economías y la organización social, vendrían garantizados por el desarrollo del 'mainstreaming', más las actividades de la Escuela de Empoderamiento; y la propuestas para el tercer eje, vidas libres de violencia, se pueden materializar a través del Plan Local contra la Violencia Machista, y también mediante las acciones transversales de los distintos departamentos puesto que este factor es consecuencia de la desigualdad estructural de género.

Para conseguir estos objetivos se deberían incorporar, entre otras, las siguientes acciones, tareas y rutinas, algunas de ellas ya implantadas en esta organización:

- Análisis y diagnósticos de género que contengan y definan:
 - Datos desagregados por sexo y cruce con otras variables (clase, origen, etnia, edad, diversidad funcional, orientación sexual e

identidad de género...), siempre que se considere necesario, para dilucidar también las desigualdades intragénero.

- Los intereses y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en su diversidad, tanto en el orden práctico, como en el estratégico (relacionadas con la igualdad) que se consultarán con los grupos afectados por las políticas y las acciones, y se averiguarán también a través de otros métodos de investigación (estudios, análisis de datos, encuestas, entrevistas, dinámicas de grupo...)
 - El uso del tiempo por parte de hombres y mujeres para concretar la división sexual del trabajo y valorar su diferente contribución al desarrollo local. 20 o El diferente acceso de hombres y mujeres al control de los recursos públicos y privados, materiales e inmateriales.
 - Los elementos culturales, legislativos, económicos, políticos y simbólicos que influyen en las relaciones entre hombres y mujeres, y determinan la posición de dominio de unos y subordinación de otras. o Los frenos y factores favorecedores de la igualdad entre hombres y mujeres en sus cuatro ámbitos: reproductivo, productivo, de participación comunitaria y de toma de decisiones
- Ofrecer formación general y específica en igualdad de forma sistemática y continuada a todo el personal y a la representación política local.
 - Elaborar un plan de trabajo anual que incluya objetivos estratégicos y operativos que especifique los resultados esperados a partir de indicadores de evolución y seguimiento, y designe a las personas responsables.
 - Expresar un inequívoco compromiso político de inaugurar una nueva cultura organizacional de género, declaración que las direcciones técnicas harán llegar a todo el personal municipal y a los partidos políticos representados en el Ayuntamiento.
 - Calcular el posible impacto de género (en su caso, evaluación de impacto de género) de las acciones y programas, y diseño de indicadores con ese fin.
 - Un diagnóstico de la situación de hombres y mujeres de la plantilla.
 - Un sistema eficaz de información interna sobre el desarrollo del 'mainstreaming' de género.