

# Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes

legislación responsabilidad  
gestión habitantes  
trabajo mujeres  
igualdad **Igualdad** políticas super  
hombres oportunidades locales  
municipios ideas argumentos  
enfoques gobiernos locales desarrollo  
dificultades





Guía para la Gestión  
de las Políticas Locales de Igualdad  
en los Gobiernos Locales de Municipios  
de menos de 10.000 Habitantes

*No existe en el mundo nada más poderoso que una  
idea a la que le ha llegado su tiempo. (Victor Hugo)*

Federación Española de Municipios y Provincias  
Área de Igualdad  
Calle Nuncio, 8  
28005 - Madrid  
amielgo@femp.es  
Teléfono: 91 364 37 00

---

© Federación Española de Municipios y Provincias  
ISBN: 978-84-92494-02-6

# Índice

	Página
Presentación.	5
Entidades participantes.	9
Introducción.	15
<b>I. Cuatro argumentos para el trabajo local por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o, ¿por qué debemos implicarnos en el trabajo por la Igualdad?</b>	19
ARGUMENTO 1: La desigualdad no es justa.	22
ARGUMENTO 2: Es responsabilidad de la Administración Pública.	23
ARGUMENTO 3: Aumenta la eficacia, la eficiencia y el impacto de las políticas públicas de los Gobiernos locales.	24
ARGUMENTO 4: Hay que cumplir la Ley.	25
<b>II. ¿Qué dificultades se puede encontrar y cómo superarlas?</b>	27
Propias del ámbito de responsabilidad política.	30
Propias del ámbito de responsabilidad técnica.	33
De la sociedad donde se pone en marcha la Política de Igualdad.	36
<b>III. Puesta en marcha de una Política Local de Igualdad: las preguntas de partida.</b>	39
1. ¿Qué son las Políticas de Igualdad?	41
2. ¿Para qué sirven las Políticas de Igualdad?	41
3. ¿Cuál es el marco legislativo de las Políticas Locales de Igualdad?	42
4. ¿Desde dónde se debería gestionar una Política Local de Igualdad?	44
5. ¿Cuánto tiempo se tarda en desarrollar una Política de Igualdad?	44
<b>IV. Nada más práctico que una buena teoría: cuatro ideas sobre las Políticas Locales de Igualdad.</b>	45
IDEA 1: El enfoque de género es imprescindible en una Política Local de Igualdad.	47
IDEA 2: Hay diferentes maneras de concretar la Política Local de Igualdad.	49
IDEA 3: La transversalidad de género debe afectar a toda la Política Local.	52
IDEA 4: La Igualdad de Oportunidades es una política que atiende a necesidades prácticas hacia intereses estratégicos.	57

	Página
<b>V. Aspectos que favorecen las Políticas Locales de Igualdad.</b>	61
Aspectos favorecedores en el contexto.	64
Condiciones organizativas de la Entidad que promueve la Política Local de Igualdad.	67
Condiciones del Equipo de Trabajo.	73
Criterios metodológicos.	79
<b>VI. Ideas prácticas para desarrollar una Política Local de Igualdad.</b>	81
IDEA 1: Hacer un buen diagnóstico de la situación.	83
IDEA 2: Planificar con sentido.	87
IDEA 3: Organizar el trabajo con criterios sólidos.	93
IDEA 4: Desarrollar el trabajo favoreciendo la participación social y, en especial, de las mujeres	98
IDEA 5: Incluir actuaciones hacia la organización interna de la Entidad local.	107
IDEA 6: Combinar distintas líneas de actuación para asegurar la integralidad de la Política Local de Igualdad.	110
IDEA 7: Hacer un seguimiento y una evaluación apropiados.	117
IDEA 8: Trabajar por la sostenibilidad de la Política Local de Igualdad.	122
<b>VII. Algunas aplicaciones prácticas.</b>	131
<b>Bibliografía.</b>	147
Manuales y Guías.	149
Otros documentos.	151
Webgrafía.	152
<b>Anexos:</b>	155
ANEXO 1: Argumentación sobre algunas resistencias al trabajo en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	157
ANEXO 2: Propuesta metodológica para el diagnóstico local de la transversalidad de género.	171
1. Ideas básicas.	173
2. Metodología propuesta.	177
3. Información para el diagnóstico.	185
4. Propuesta de un guión de trabajo para una entrevista grupal sobre la situación de Igualdad en el territorio.	195
ANEXO 3: Enlaces estatales, autonómicos, provinciales y municipales de interés.	201







## Presentación

**S**e cumple este año el 30 aniversario de la constitución de los primeros Ayuntamientos democráticos. Es un buen momento para revisar y analizar la trayectoria recorrida por sus sucesivos gobiernos a través de la gestión realizada en las diferentes áreas de la vida local. Pero sobre todo lo es para valorar el avance logrado, en cuanto a trasladar a la vida cotidiana de pueblos y ciudades, el principio de la igualdad de mujeres y hombres ante la ley recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución.

Los Gobiernos Locales, tras dos lustros de recorrido democrático, son muy conscientes de que trabajar por la igualdad es una cuestión de justicia social. Si bien es necesario contar con un sistema legal para poder trabajar en esa dirección, también lo es la implicación y el compromiso de todas las personas que trabajan en la Administración Local, ya que desde el ejercicio de su responsabilidad, tanto política como técnica, están al servicio de la ciudadanía y del bien común. Ellos son agentes activos del cambio social. A través de su trabajo promueven y lideran los cambios sociales necesarios para construir un espacio que tenga en cuenta las diferentes situaciones, necesidades y condiciones de las de mujeres y hombres del municipio.

La realidad local es compleja, diversa y está en permanente cambio. Cada municipio es un microcosmos que lo hace singular y diferente en cada uno de los ámbitos de gestión. En los pequeños municipios se añaden otras peculiaridades que los singularizan aún más si cabe. Son municipios que por sus características administrativas y demográficas principalmente, se encuentran con dificultades añadidas a la hora de incorporar a su gestión la perspectiva de género. No por ello, las desigualdades que puedan persistir en la gestión de cualquier ámbito de la vida local de los mismos están más justificadas, más bien al contrario: hombres y mujeres, independientemente del municipio en el que vivan, tienen el mismo derecho a ver garantizado en su vida cotidiana el principio de la igualdad y no discriminación.

Garantizar este principio no es tarea fácil para los gobiernos locales; requiere contar con suficientes recursos y con herramientas útiles que les faciliten la transformación del contexto hacia otro en el que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades. A este fin trata de contribuir la Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Pequeños Municipios. Con su elaboración, desde la Federación Española de Municipios y Provincias, a través de la Comisión de Igualdad, tratamos de facilitar a responsables políticos y técnicos de la Administración Local la tarea de poner en marcha actuaciones dirigidas a superar las situaciones de desigualdad que aún persisten en su ámbito de gestión, y sobre todo, acompañarles en la tarea de afrontar el reto de trabajar por la igualdad a quienes en demasiadas ocasiones se encuentran solas/os ante el mismo: gestores políticos y técnicos de los pequeños municipios españoles.

**Ana Barceló Chico**  
**Presidenta de la Comisión de Igualdad**  
**Alcaldesa de Sax (Alicante)**







## Entidades participantes

Entidades que han participado en la reflexión sobre la práctica que ha permitido la elaboración de este material:

Nombre de la Entidad	Provincia/Comunidad Autónoma	Número de Habitantes	Equipo Local de Trabajo
Ayuntamiento de Villanueva de Tapia	Málaga- Andalucía	1.679	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M<sup>a</sup> Dolores Gámiz Ruiz . <i>Agente Local de Promoción de Empleo de Villanueva de Tapia.</i></li> <li>• Paula Gálvez Ruiz. <i>Monitora de Empleo del Proyecto Fénix Plus de la Unidad de Recursos Europeos de la Diputación Provincial de Málaga.</i></li> <li>• M<sup>a</sup> Carmen Cano Córdoba. <i>Técnica de Género de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca Nororiental de la Provincia de Málaga. A.D.R. Nororma.</i></li> <li>• Encarnación Páez. <i>Alcaldesa - legislaturas 2003-2007 y 2007-2011.</i></li> <li>• Dionisio Aguilera. <i>Teniente Alcalde - legislatura 2003-2007 y 2007-2011.</i></li> </ul>
Mancomunidad Saja Corona	Santander - Cantabria	415	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carmen Escalante Campillo. <i>Trabajadora Social de la Mancomunidad de los Valles Saja y Corona.</i></li> <li>• Miguel Estébanez Muñoz. <i>Educador Social de la Mancomunidad de los Valles Saja y Corona.</i></li> <li>• Belén Ceballos de la Herrán. <i>Alcaldesa del Ayuntamiento de Los Tojos - Legislatura 2003-2007.</i></li> <li>• Victoria Pérez Posadas. <i>Presidenta de la Mancomunidad de los Valles Saja y Corona - legislatura 2003-2007.</i></li> <li>• Celestino Fernández García. <i>Presidente de la Mancomunidad de los Valles Saja y Corona – legislatura 2007-2011.</i></li> </ul>

Nombre de la Entidad	Provincia/Comunidad Autónoma	Número de Habitantes	Equipo Local de Trabajo
Ayuntamiento de Castuera	Badajoz- Extremadura	6.826	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M<sup>a</sup> Dolores Carmona Sánchez. <i>Técnica de Igualdad del Programa de Igualdad en el Empleo de Castuera.</i></li> <li>• M<sup>a</sup> Carmen Martínez Corral. <i>Técnica de Igualdad del Programa de Igualdad en el Empleo de Castuera.</i></li> <li>• Ascensión Godoy Tena. <i>Concejala de Hacienda – legislatura 2003-2007.</i></li> <li>• Piedad Roso. <i>Concejala de Educación y Mujer – legislatura 2007-2011.</i></li> </ul>
Ayuntamiento de Torres de la Alameda	Madrid	5.560	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores Martínez Sebastián. <i>Concejala de la Mujer – legislatura 2003-2007.</i></li> <li>• Clara Torre Ruiz. <i>Concejala de la Mujer – legislatura 2007-2011.</i></li> <li>• Ana Belén Ruíz. <i>Agente de Desarrollo Local.</i></li> <li>• M<sup>a</sup> Asunción Saz Vaquero. <i>Técnica del Ayuntamiento.</i></li> <li>• Daniel Álvarez Rodríguez. <i>Agente de Desarrollo Local.</i></li> </ul>
Diputación de Córdoba	Córdoba - Andalucía	3.066.801	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Julia Romero Blanco. <i>Jefa de Departamento de la Delegación de Igualdad.</i></li> <li>• María Luisa Muñoz Alabanda. <i>Técnica de Igualdad.</i></li> </ul>
Ayuntamiento de Sax	Alicante – Comunidad Valenciana	9.222	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noemí Briones Vilar. <i>Secretaria del Ayuntamiento.</i></li> <li>• Virtudes Domene Garcia. <i>Trabajadora Social. Coordinadora del Departamento de Servicios Sociales.</i></li> <li>• Rosa M<sup>a</sup> Calvo Gil. <i>Agente de Desarrollo Local.</i></li> <li>• Ana Barceló Chico. <i>Alcaldesa – legislaturas 2003-2007 y 2007-2011.</i></li> </ul>
Instituto de la Mujer (MTAS)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mariano Álvaro Page. <i>Subdirector de Estudios.</i></li> <li>• Nieves Lozoya Álvarez. <i>Jefa de Servicio de Cooperación Nacional.</i></li> </ul>

La dirección técnica del trabajo ha estado a cargo de Nina Mielgo Casado, Directora del Área de Igualdad de la FEMP.

El trabajo de coordinación de los Grupos locales y de redacción de la Guía ha estado a cargo de las siguientes técnicas de Folia Consultores S.L.:

- Beatriz Franco Ugidos.
- Begoña Laquidaín Azpiroz.
- Pepa Franco Rebollar (coordinación del equipo técnico y redacción final).









# Introducción

**E**n las Entidades locales – municipios, diputaciones, consells, cabildos – está progresando la incorporación de la Igualdad como uno de los ejes de su actuación. Las causas son diversas pero principalmente, tienen que ver con el aumento de la autonomía para tomar decisiones sobre el desarrollo de sus territorios; y también, con el hecho de que las políticas comunitarias, estatales y autonómicas marcan un camino que termina en los Gobiernos Locales. Las Políticas de Igualdad son parte de este camino.

Ya el artículo 14 de la Constitución de 1978 dice que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” y recuerda por tanto que las Administraciones Públicas, también la local, son las garantes de este derecho a la Igualdad.

Junto a ello, la creciente sensibilización social, unida a las demandas generadas por el movimiento feminista, evidencian la necesidad de actuar a favor de la Igualdad entre mujeres y hombres.

Trabajar por la Igualdad es una cuestión de justicia social. Así lo reconoce nuestro sistema legal y es precisa la implicación de todas las personas que trabajan en la Administración Pública y, por tanto, al servicio de la ciudadanía y del bien común.

Decir ‘todas las personas’ no es un capricho. El trabajo por la Igualdad implica a quienes se hacen cargo de la Concejalía de Urbanismo, de Hacienda o de Servicios Sociales, a las y los trabajadores del Área de Servicios, a quienes están planificando las actividades del Área de Cultura o a quienes se ocupan de la Seguridad Ciudadana, a las del Área de Juventud, ... a todas ellas más al personal administrativo, recepcionistas, conserjes, en fin, a todas.

Siempre se reflexiona sobre la importancia de la proximidad a la ciudadanía como un factor diferenciador de la Administración local pero, además, en el caso de los municipios de menos de 5.000 habitantes y por ende, de las entidades provinciales (diputaciones, consells, cabildos), se presenta una ventaja añadida porque la relación es aún más directa con vecinas y vecinos y por tanto, aumenta la posibilidad de conocer no solo los problemas sino también las potencialidades de la propia población para contribuir a su resolución. Pero junto a las ventajas obvias, también hay que señalar en estas entidades la falta de recursos económicos, personales e incluso técnicos para abordar el trabajo necesario en las Políticas de Igualdad.

Esta Guía es el fruto del trabajo de un año con un grupo de Entidades locales (ayuntamientos y diputaciones) que se han prestado a realizar un proyecto piloto de inclusión de Políticas de Igualdad en sus planes. De su trabajo, el equipo de Folia, coordinación de los grupos y redacción de la Guía, ha ido extrayendo conclusiones que ha podido contrastar con el personal técnico y político implicado en las diferentes localidades. Éste es el producto de ese conjunto de reflexiones.

La Guía pretende apoyar a todas aquellas personas de Gobiernos Locales que teniendo la sensibilidad y el interés por iniciar o por continuar poniendo su grano de arena hacia la Igualdad, necesitan herramientas para ello. Suma el interés común de todos los equipos implicados en el proyecto de facilitar la reflexión en las Entidades locales de menos de 10.000 habitantes, mejorar su práctica en Políticas de Igualdad y difundir con ella que cuando mujeres y hombres se encuentran con las mismas oportunidades, la vida es más agradable y la sociedad que se va creando, más justa.





## I. Cuatro argumentos para el trabajo local por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o, ¿por qué debemos implicarnos en el trabajo por la Igualdad?

**E**s habitual que las Políticas de Igualdad en una Entidad local se inicien a partir del interés de una persona que, sensibilizada por el tema, trate de implicar a sus propios compañeros y compañeras. Esto es común tanto para quienes toman la iniciativa desde una responsabilidad política como desde una responsabilidad técnica.

Motivar, informar, convencer, son retos que asumen quienes en demasiadas ocasiones, se encuentran solas ante la tarea de poner en marcha actuaciones que superen las situaciones de desigualdad que aún perviven en sus localidades.

Las premisas que a continuación se desarrollan, deberían ser útiles para armar de argumentos a todas ellas, porque son las primeras preguntas que deben responderse a sí mismas y, con toda probabilidad, a su entorno.

Seguramente, la respuesta personal a la pregunta de por qué implicarnos en el trabajo por la Igualdad, está condicionada por la conciencia individual que se tenga sobre la desigualdad. Habrá desde quien considere que su postura profesional es coherente con sus ideas, hasta quien ponga el acento en que es un tema que le gusta. Son motivos personales, importantes, pero insuficientes. Se pueden objetivar otras razones para trabajar por la Igualdad que son defendibles en cualquier situación. Los siguientes son algunos de esos argumentos:

## ARGUMENTO 1: La desigualdad no es justa.

Al mirar alrededor aún se puede observar la vigencia de la desigualdad cotidiana: en el reparto de tareas, en el empleo, en la propiedad, en el tiempo libre...



Algunos ejemplos:



En muchos negocios familiares donde las mujeres están trabajando (pensemos en pequeños comercios, fincas agrícolas familiares, etc.), la titularidad de la propiedad es del hombre y, a veces, aunque ambos sean responsables, la mujer no tiene el mismo régimen en la Seguridad Social y por tanto, menos derechos laborales.

Hay lugares y equipamientos del municipio donde las mujeres apenas acceden y si lo hacen, son criticadas (por ejemplo, en bares o en algunos espacios deportivos).

Son ellas quienes se ocupan mayoritariamente, del cuidado de hijos e hijas y de mantener el hogar común limpio, ordenado, abastecido. Ello redundaría en su falta de tiempo para cuidarse, estudiar, participar socialmente, divertirse.

En zonas rurales o en urbanizaciones alejadas de los núcleos principales las posibilidades de movilidad se reducen en general, lo que afecta de manera particular a las mujeres que se encargan del transporte a la escuela, al mercado, al médico, y de las gestiones en el ayuntamiento, en el banco, etc.

Su dedicación al cuidado de otras personas dependientes de cualquier edad (no olvidemos que la población envejece y las personas mayores terminan por ser dependientes), resta tiempo y posibilidades para el empleo. Son ellas quienes reducen su jornada laboral, buscan empleos cercanos, o a tiempo parcial o, simplemente, descartan contratos en nombre de "sus" responsabilidades domésticas. El efecto de todo ello, es que la economía de las mujeres se resiente, dependen de sus parejas masculinas o tienen ingresos reducidos y sus menores cotizaciones a la Seguridad Social, también les resta derechos.

El factor género – en la medida en que impone tareas y posiciones diferentes a hombres y mujeres por el hecho de serlo - es clave en la desigualdad y una barrera para el desarrollo de las sociedades porque se pierden aportaciones de unas y de otros en diferentes campos: en lo laboral y en lo público, de las mujeres, en lo doméstico y en lo privado, de los hombres.



Cuando se trabaja desde una Administración sin tener esto en cuenta y sin buscar cómo mejorarlo, se invisibiliza el problema - parece que la Igualdad se ha conseguido - y se favorece que se perpetúen las desigualdades. El personal tanto técnico como político de una Entidad local es un agente activo de desarrollo social. Debería promover y liderar cambios sociales para construir un espacio que tenga en cuenta las diferentes necesidades, situaciones y condiciones de la gente del municipio.

La realidad nunca es estática pero sus cambios no siempre superan desigualdades. Modificar la realidad hacia otra más justa supone intencionar esos cambios. En este caso, transformar el contexto hacia otro mejor, significa tener en cuenta el principio de Igualdad.

## ARGUMENTO 2: Es responsabilidad de la Administración Pública.

Quienes están al servicio de la ciudadanía deben atender necesidades, expectativas e intereses del conjunto de la población que, parece una perogrullada pero no lo es, está compuesta por mujeres y hombres. Cuando las actuaciones que se realizan solo atienden a una parte de la ciudadanía o incluso, pueden favorecer el mantenimiento de la desigualdad, se actúa de manera irresponsable desde una Entidad pública.



Dos ejemplos:



Si mantenemos mal iluminadas las calles de un pueblo, estamos favoreciendo que esos espacios no sean seguros. Las mujeres de cualquier edad, son las que menos transitan por espacios mal iluminados porque tienen mayor riesgo de agresiones.

Un transporte público con paradas insuficientes redonda en la falta de oportunidades para la movilidad de las mujeres que son quienes más lo utilizan.

Mantener calles mal iluminadas o un transporte público insuficiente redonda en que las mujeres sean más dependientes.

Muchos municipios han llevado a cabo programas de desarrollo local, preocupados por el crecimiento y el desarrollo equilibrado de su territorio. Sin embargo, en muchas ocasiones, no se ha tenido en cuenta ni en la planificación ni en su desarrollo, las diferencias de partida de mujeres y hombres (en cuanto a acceso y uso de los recursos, en cuanto a posibilidades de desarrollo personal, etc.) ni tampoco qué aportaciones al proceso pueden hacer unos

y otras. Por ejemplo, cada vez son más los territorios, especialmente los rurales, que establecen estrategias para afrontar retos como luchar contra la despoblación o generar nuevas fuentes de riqueza, donde las mujeres deben cumplir un papel esencial. Se trata por tanto, de que el desarrollo respete la diversidad de necesidades e intereses y aproveche todas las potencialidades. Para ello, es necesario redefinir desde la óptica de la Igualdad, tanto los objetivos establecidos como las acciones a llevar a cabo.



Un ejemplo: las urbanizaciones que en muchas ocasiones rodean pequeños municipios, precisan de un transporte público, accesible y con una periodicidad adecuada, que las comunique con los núcleos urbanos, con los centros médicos, con las escuelas... Si esto no ocurre, las mujeres son las más perjudicadas porque son ellas quienes en mayor medida son usuarias del transporte público para ir a la compra, llevar a niños y niñas al colegio, acompañar a otras personas al médico, etc. Y en cualquier caso, son tareas que deben realizarse y para las que no siempre se prevé los servicios de transporte necesarios.

En consecuencia, la planificación de estas urbanizaciones ha de tener en cuenta estas necesidades que afectarán de forma especial a la mitad de su población.

Otro ejemplo: muchas iniciativas para superar la despoblación de territorios rurales pasan por la creación de espacios de empleo para mujeres. Son ellas y además, las más jóvenes, las primeras que se van ante la falta de posibilidades para ganarse la vida.

### ARGUMENTO 3: Aumenta la eficacia, la eficiencia y el impacto de las políticas públicas de los Gobiernos locales.

Aprovechar bien los recursos es una responsabilidad de quienes se hacen cargo de los bienes públicos. Trabajar por la Igualdad de Oportunidades maximiza los recursos humanos y la “utilización de los talentos no explotados” de hombres y mujeres.

La efectividad en el Diccionario de la Real Academia Española es la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. Desde el servicio a la ciudadanía el objetivo es incidir en la mejora de la calidad de vida de la población. Trabajando por la Igualdad se desarrollan capacidades que permiten aumentar los efectos de las políticas porque amplía a todas las mujeres y a todos los hombres, la población a la que afectan.

Conseguir la Igualdad, además, supondrá evitar en el futuro situaciones derivadas de la desigualdad (en su máxima expresión, la violencia de género), mejorar la implicación de toda la ciudadanía en la resolución de problemas comunes y, aunque suene muy prosaico, reducir el gasto público para cuestiones que pueden paliarse antes.



Si hombres y mujeres se ocupan del cuidado de niños y niñas del municipio, las madres tendrán más tiempo para participar en su pueblo y toda la ciudad saldrá ganando; si chicos y chicas jóvenes se educan en igualdad en las actividades de ocio y tiempo libre, es probable que se limite el impacto de la violencia de género y eso reduzca el trabajo futuro sobre ese tema; si se mejora el acceso de mujeres de todas las edades a las actividades deportivas, es probable que se reduzcan las atenciones sanitarias... En fin, que la Igualdad puede mejorar la eficiencia de la acción pública.

#### ARGUMENTO 4: Hay que cumplir la Ley.

Pareciera que éste fuera el argumento de peso al que acudir si falla cualquier otro. Las actuales leyes y normas defienden el principio de Igualdad y obligan a respetarlo y garantizarlo. Desde la Constitución Española, las Directrices de la Unión Europea, los Tratados Internacionales, hasta la Ley de Igualdad. Un criterio de ésta última es “la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística”, y en su artículo 15 recoge que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.”, y añade: “Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”, lo que se traduce en la incorporación de la transversalidad en todas las actuaciones municipales.







## II. ¿Qué dificultades se pueden encontrar y cómo superarlas?

Cuando desde la Entidad local, alguien decide impulsar una Política de Igualdad, es común que encuentre dificultades.

Algunas de ellas están relacionadas con resistencias individuales o colectivas producto del desconocimiento de la realidad de la desigualdad. Estas resistencias pueden ser activas y tratar con ellas de oponerse frontalmente a la Política de Igualdad, o también, puede haber resistencias pasivas que se reflejan en la renuencia, el desánimo, para llevar a cabo la Política de Igualdad. En uno de los anexos a esta Guía, denominado "Argumentario sobre resistencias", se desarrollan evidencias que pueden contrarrestar algunas de las frases más habituales, las siguientes:

Resistencia 1: aquí ya existe igualdad

Resistencia 2: el trabajo en Igualdad de Oportunidades no es prioritario

Resistencia 3: esto de la Igualdad es una moda

Resistencia 4: este tipo de políticas solo benefician a las mujeres y discriminan a los hombres

Resistencia 5: en este municipio no se ha hecho nunca nada y no sé por dónde empezar

Resistencia 6: ¿estas políticas son legales?

Resistencia 7: las desigualdades desaparecen por sí solas

Resistencia 8: desde los municipios no se puede hacer nada para mejorar la situación

Resistencia 9: el Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre las relaciones de género

Resistencia 10: en esta institución/empresa/organismo no hace falta ya trabajar en Igualdad porque las mujeres son mayoría

Resistencia 11: esto del trabajo en Igualdad no sirve para nada

Paralelamente a las resistencias anteriores, en la gestión local de todo el proceso de puesta en marcha de Políticas de Igualdad, se puede dar una serie de dificultades y otras resistencias, que es preciso prever. Por ejemplo, las siguientes, que se organizan como:

- Propias del ámbito de la responsabilidad política.
- Propias del ámbito de la responsabilidad técnica.
- De la sociedad donde se pone en marcha la Política de Igualdad.

### Propias del ámbito de responsabilidad política:

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
La Corporación es reticente a las Políticas de Igualdad o simplemente, no se visualizan los beneficios de las Políticas de Igualdad.	Argumentar la necesidad de poner en marcha Políticas de Igualdad y cuáles serán sus beneficios en la gestión local (Ver Anexo 1). Incorporar el debate sobre la necesidad de Políticas de Igualdad como parte del debate estratégico sobre qué ciudad/provincia se busca construir.
Aunque la Alcaldía o la Presidencia esté convencida de la necesidad de las Políticas de Igualdad el resto de la Corporación no lo comparte.	Superado un primer momento de tratar de llegar a consensos, es preciso cumplir la Ley y por tanto, garantizar desde la autoridad la implicación del conjunto de la estructura político administrativa.
Falta de trayectoria en Políticas de Igualdad.	Aprender de la trayectoria de otras instituciones próximas y de cómo han superado sus propias dificultades. Empezar por establecer prioridades para la Política de Igualdad Local: qué se quiere atender primero, por qué y cómo. Plantearse objetivos posibles y cercanos.



Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
Compromiso institucional de la Corporación pero que no se traduce en acción. (Por ejemplo, creación de organismos de Igualdad ineficaces o faltos de contenido).	Hacer constar de algún modo el compromiso públicamente concretándolo en conseguir algún tipo de resultados en un plazo determinado.
Existencia o creación de un Organismo de Igualdad ineficaz o falta de contenido.	Visualizar que un organismo así no es útil socialmente y que, además, es ineficiente. Aprovechar su estructura para iniciar nuevas actividades.
Identificar actuaciones puntuales (conmemoraciones del día 8 de marzo o del 25 de noviembre, por ejemplo) con Políticas de Igualdad.	Aumentar la formación sobre qué son las Políticas de Igualdad. Analizar las actuaciones para comprobar si a partir de ellas se está produciendo algún cambio real en la situación de Igualdad de mujeres y hombres en el territorio. Actuar según las conclusiones del análisis.
Presupuestos reducidos.	Trabajar hacia la diversificación de recursos: Búsqueda de recursos a través de la Comunidad Autónoma correspondiente, fondos europeos, partenariado con empresas privadas, etc. Optimizar recursos existentes, cooperación entre áreas locales, coordinación de recursos sin solapar trabajos dentro de la propia Entidad.
Área de Igualdad alejada de órganos decisorios.	Conseguir compromiso político para que las decisiones del Área sean vinculantes al resto de la Corporación. Construir autoridad dentro del Organismo de Igualdad para justificar el mejor posicionamiento de las Políticas de Igualdad en las estructuras locales.
Estructura administrativa demasiado burocratizada.	Minimizar burocracia a través de protocolos de actuación compartidos y consensuados a la vez que flexibles.

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
Desconocimiento, falta de asesoramiento en Políticas de Igualdad.	Asesoramiento externo de personas expertas en Igualdad que pueden ser tanto personas de entidades privadas como personal de otras Entidades locales cercanas.
No se ha consensado con el equipo técnico la puesta en marcha de Políticas de Igualdad, por lo que aumenta sus resistencias porque se siente como una "obligación" falta de sentido.	Asegurar antes de poner en marcha una Política de Igualdad, la información suficiente a los equipos técnicos, su formación en cuestiones de género, la búsqueda de ideas y propuestas conjuntas. Implicar es motivar.
Dificultades en la comunicación personal entre el personal con responsabilidades políticas y técnicas.	Clarificar las responsabilidades políticas y las técnicas. Fijar desde las personas con responsabilidad política las prioridades y desde las personas con responsabilidad técnica, las diferentes maneras de avanzar sobre ellas. Crear canales formales de comunicación que sean útiles y eficaces.
Precarización de los puestos vinculados a Igualdad o de parte del equipo (condiciones laborales no dignas, falta de recursos materiales, falta de continuidad en el personal de la estructura de Igualdad).	La apuesta por llevar a cabo una buena Política de Igualdad supone tener profesionales que la impulsen y la garanticen, por ello, la única posibilidad es exigir y crear condiciones de trabajo dignas para las personas y equipos (jornadas completas, estabilidad del empleo, etc.) de las estructuras de Igualdad.
Creación o existencia de estructuras de Igualdad como cajones "de-sastre" de la Entidad local.	Delimitación de funciones del personal del Área e información clara sobre sus competencias para la propia estructura pero también para el resto de la Entidad local.

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

## Propias del ámbito de responsabilidad técnica:

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
<p>Clima de equipo desfavorable causado por una falta de reconocimiento institucional del trabajo realizado, malas condiciones laborales, desautorización por el resto del personal técnico o político, etc.</p>	<p><b>Por parte de sus responsables políticos:</b> Refuerzo y reconocimiento del trabajo de las estructuras locales de Igualdad.</p> <p><b>Por parte de las personas y equipos técnicos:</b> Reivindicación de condiciones laborales dignas asociada a la demostración de competencias para el trabajo en las Políticas de Igualdad.</p>
<p>Falta de formación en Igualdad de Oportunidades de las personas que componen la estructura de Igualdad.</p>	<p><b>Por parte de sus responsables políticos:</b> Facilitar formación durante la jornada laboral.</p> <p><b>Por parte de las personas y equipos técnicos:</b> Mantener una actitud proactiva hacia su formación y autoformación (buscar información de otras experiencias, leer sobre el tema, compartir experiencia en espacios de debate, etc.) como profesionales.</p>
<p>Falta de conocimientos sobre Igualdad de Oportunidades del personal con responsabilidades técnicas o políticas en otras áreas.</p>	<p><b>Por parte de sus responsables políticos:</b> Facilitar formación durante la jornada laboral.</p>
<p>Los ritmos de la actividad de la Entidad local (por ejemplo, los periodos electorales, las fiestas locales, etc.) inciden directamente en los procesos de puesta en marcha y desarrollo de cualquier plan.</p>	<p>En la planificación, tener en cuenta ese ajuste con la realidad para que las actuaciones se adecúen a los ritmos locales y no tratar de hacer lo contrario.</p> <p>Revisar calendario, objetivos y previsión de resultados con ese mismo criterio.</p>

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
<p>Desmotivación y poca implicación del personal técnico de la Entidad para trabajar por la Igualdad.</p>	<p><b>Por parte de la estructura de Igualdad:</b>            Buscar la alianza y la complicidad de las personas de cualquier área que estén sensibilizadas sobre la desigualdad. Iniciar tareas comunes con objetivos poco ambiciosos que sean motivadoras de nuevas incorporaciones.</p> <p><b>Por parte de sus responsables políticos:</b>            Garantizar la transversalidad de género en sus políticas e instar al personal técnico a formarse sobre ello y garantizar su operatividad.</p>
<p>Desconocimiento del trabajo del Área de Igualdad por el resto de la Entidad.            Canales de comunicación deficitarios entre personal técnico del Área de Igualdad y el resto del personal técnico de la Entidad local.</p>	<p>En la difusión de la información, planificar cómo hacerla llegar también al resto de áreas locales.</p> <p><b>Por parte de las personas y equipos técnicos:</b>            Mantener una actitud de colaboración y cooperación por la Igualdad en el territorio.</p>
<p>Poca práctica de trabajo común entre personal de diferentes áreas.</p>	<p><b>Por parte de sus responsables políticos:</b>            Generar espacios de interrelación, coordinación y cooperación institucional compuestos por personal técnico de diferentes áreas. Estos espacios deberían tener objetivos claros y tareas concretas a desarrollar.</p> <p><b>Por parte de las personas y equipos técnicos:</b>            Participar en los espacios que se creen con propuestas técnicas que mejoren la práctica y generen aprendizaje colectivo. Establecer funciones grupales, normas, tiempos y recoger los beneficios del trabajo grupal.</p>
<p>Dificultad para visualizar la relación entre transversalidad de género y el trabajo cotidiano desde otras áreas.</p>	<p><b>Por parte de la estructura de Igualdad:</b>            Facilitar asesoramiento práctico, contextualizado en el territorio y el área de actuación. Realizar el seguimiento de las actuaciones para tener propuestas de mejora. Valorar el trabajo del resto de áreas y facilitar el aprendizaje colectivo sobre Igualdad.</p>

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
<p>Resistencias derivadas de una falta de acuerdo sobre la necesidad de llevar a cabo una Política de Igualdad.</p>	<p><b>Por parte de sus responsables políticos:</b>  Garantizar los recursos necesarios para llevar a cabo la política prevista. Facilitar suficiente información sobre las prioridades establecidas y los resultados esperados. Clarificar las competencias de la estructura de Igualdad.</p> <p><b>Por parte de la estructura de Igualdad:</b>  Asumir sus competencias y realizar propuestas viables de planificación y puesta en práctica de las Políticas de Igualdad.</p> <p><b>Por parte del resto de personas y equipos técnicos:</b>  Asumir sus competencias y realizar propuestas viables de transversalización del género en sus actuaciones.</p>
<p>Dificultad para mantener la motivación hacia la colaboración del resto del personal en Políticas de Igualdad.</p>	<p><b>Por parte de la estructura de Igualdad y de sus responsables políticos:</b>  Difundir los logros que se vayan consiguiendo. Poner en valor el trabajo de colaboración y cooperación como un incremento de la eficacia y la eficiencia del Gobierno local. Visualizar socialmente los resultados.</p>

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

## De la sociedad donde se pone en marcha la Política de Igualdad:

Como se desarrollará en otro apartado, la implicación social en las Políticas de Igualdad es un factor que favorece los cambios y que asegura la sostenibilidad de los mismos, por ello, es importante prever qué dificultades o resistencias se pueden encontrar:

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
Población donde no se evidencian las desigualdades.	La Política de Igualdad debería considerar realizar un diagnóstico participativo de la situación de igualdad/desigualdad en la situación y posición de mujeres y hombres para visualizar la situación y hacerla consciente.
Población con insuficiente cultura participativa.	Facilitar espacios de resolución conjunta de problemas o de debate sobre intereses comunes siempre es un modo de iniciar la participación social. En el caso de la participación en Políticas de Igualdad, un buen diagnóstico puede mostrar cuáles son esos intereses o problemas comunes.
No existe el asociacionismo formal.	Trabajar con grupos no formales, adaptándose a la realidad local.
El tejido asociativo de mujeres no es dinámico y está desarticulado o envejecido.	Ayudar a las asociaciones a articularse e impulsar la organización de actividades sobre cuestiones que afecten también a la población joven. Trabajar con las asociaciones para que puedan evaluar su actividad y los resultados que consiguen en su contexto. Facilitarles formación para la acción en su territorio.

Dificultades o resistencias	Propuestas para resolverlas
El tejido asociativo de mujeres no tiene entre sus objetivos el trabajo por la igualdad.	Apoyar las iniciativas de las asociaciones de revisar su práctica o de evaluarla o de favorecer espacios para la incorporación de nuevos objetivos.
Se reproducen los estereotipos y roles de género en la participación en áreas de hombres y mujeres. Por ejemplo: <i>Hombres participan en asociaciones empresariales, mujeres en asociaciones de autoayuda.</i>	Generar espacios comunes de participación social dando valor a todos los ámbitos y tratando de incorporar un enfoque de género a las actuaciones que se realicen desde el tejido asociativo.
<i>Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.</i>	

En resumen y para superar muchas de las dificultades para poner en marcha una Política Local de Igualdad<sup>1</sup>, es necesario:

- Reunir la información necesaria sobre normativa, necesidades, desigualdades, demandas, otras experiencias y ventajas, a fin de tener una base sólida en el momento de plantear este proceso en la Entidad.
- Buscar alianzas y apoyos internos con personas que puedan aportar su sensibilización, información o capacidad de decisión dentro y fuera de la organización.
- Analizar los elementos internos y externos que puedan favorecer o dificultar la marcha del proceso.
- Priorizar el logro de compromisos posibles y negociados, pues serán más efectivos que contar con un ambicioso plan de actuación logrado con una participación escasa.
- Tener en cuenta que los logros que se vayan obteniendo, favorecen la motivación de las personas y el impulso para continuar.
- Tener presente que los diferentes públicos externos (ciudadanía, clientela, organizaciones similares, otras administraciones), pueden suponer un apoyo que refuerce el proceso iniciado.

<sup>1</sup> Generando igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y políticas. Ayuntamiento de Vitoria.









## III. Puesta en marcha de una Política Local de Igualdad: las preguntas de partida

### 1. ¿Qué son las Políticas de Igualdad?

A lo largo de esta Guía se ha mencionado a menudo, que es necesario poner en marcha Políticas de Igualdad. Puede que sea necesario definir qué son:

Debido a lo arraigado de las causas por las que se genera la desigualdad que tiene como origen el género, parece lógico pensar que esta situación no se irá corrigiendo a lo largo de los años por la mera evolución social, sino que necesita de una intervención pública y ciudadana sistemática e integral.

Las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, en términos generales, consisten en la puesta en marcha de medidas de carácter corrector o compensatorio tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en Igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.<sup>2</sup>

En esta Guía se nombrarán como parte de las medidas que se toman en Políticas de Igualdad: actuaciones, programas, actividades o planes que, en definitiva son maneras de concretar cualquier política.

### 2. ¿Para qué sirven las Políticas de Igualdad?

Para hacer efectivo desde la Administración el principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En el caso de las Entidades locales, las políticas locales tienen como función mejorar la calidad de vida de su población. Al comprobar que la población es diversa y que existen discriminaciones entre mujeres y hombres, las Políticas Locales de Igualdad tratan de combatir dichas discriminaciones.

<sup>2</sup>Documento Marco para la Gestión de las Políticas de Igualdad. FEMP. Madrid, 2006.

### 3. ¿Cuál es el marco legislativo de las Políticas Locales de Igualdad?

Como ya se ha visto, la principal norma que ampara las Políticas Locales de Igualdad es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Su objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres define en su artículo 3 que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

En lo que concierne a la Administración Pública – incluida la Local - la Ley establece criterios generales:



Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.



1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar así como el fomento de la corresponsabilidad.



9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes Sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos en política española y en política de cooperación internacional.

Además, esta Ley establece una batería de iniciativas para eliminar la discriminación en diferentes ámbitos que tienen incidencia, tanto en la organización interna de las Entidades locales como en sus políticas<sup>3</sup>.

Además, en el artículo 25 de la Ley de Bases de Régimen Local, se recoge en relación a las competencias atribuidas al ámbito local: "El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal".

Por su parte, el anteproyecto de la Ley Básica del Gobierno y la Administración Local, en su Artículo 24. "Competencias municipales reconocidas por las leyes estatales y autonómicas", recoge que, "(...) al objeto de garantizar la elaboración y ejecución de políticas propias, corresponde a los municipios, en el marco que como mínimo común fijen las normas con rango de ley del Estado y de las Comunidades Autónomas, la potestad normativa en materia de Políticas de Igualdad."

Por último, considerando que las Comunidades y Ciudades Autónomas han creado estructuras propias de Igualdad y desde sus competencias y han legislado sobre este tema, es obvio que las Entidades locales tienen que estudiar en cada territorio cómo se ven afectadas por todo ello<sup>4</sup>.

<sup>3</sup>Anexo. Se recogen algunas propuestas que pueden poner en marcha las Entidades locales para contribuir a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto desde su organización y gestión interna, como en sus actuaciones.

<sup>4</sup>En el anexo se listan los organismos y legislación a la fecha.

#### 4. ¿Desde dónde se debería gestionar la Política Local de Igualdad?

La Política Local de Igualdad debe ser un eje de la política local y por esa razón, la gestión de la misma debería situarse lo más cercana a la Alcaldía o a la Presidencia del Gobierno local. Puede depender de una concejalía de Igualdad o de Mujer<sup>5</sup> pero de tal modo que se le reconozca su capacidad para influir en el resto de las políticas y se le dote de suficiente prestigio, reconocimiento político y público, mostrando así el grado de compromiso de la Entidad con la Igualdad<sup>6</sup>.

#### 5. ¿Cuánto tiempo se tarda en desarrollar una Política Local de Igualdad?

No es cuestión de plazos de tiempos. Es un proceso de reconstrucción y construcción constante. No se trata de seguir unas fases sino de construir un proceso en el municipio o en la provincia. La Igualdad es cosa de tiempo. El cambio de actitudes de la población también lo es. Si desde la Educación Infantil se establece la conciencia de vivir en una sociedad justa y equitativa será más fácil en el futuro.

<sup>5</sup>Se desaconseja la subordinación de la Política de Igualdad a las concejalías de Servicios Sociales porque ello imprime un enfoque asistencialista impropio de los objetivos que se pretenden.

<sup>6</sup>Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming de Género en las Administraciones Públicas Locales. El nuevo papel de la Concejalía de Mujer. Federación Española de Municipios Madrid 2005 (FEMM).







## IV. Nada más práctico que una buena teoría: Cuatro ideas sobre las Políticas Locales de Igualdad

### IDEA 1: El enfoque de género es imprescindible en una Política Local de Igualdad.

Si a partir de esta Guía, se quiere seguir profundizando en el tema, se encontrará que existen diferentes modos de enfocar la perspectiva de género, pero esta Guía parte de que mirar la realidad con un enfoque de género es observar:

- El tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres.
- Las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia.
- En consecuencia, las diferentes posiciones sociales de las mujeres y de los hombres.

Este enfoque permitirá después trabajar:

- Haciendo visibles las relaciones y los papeles socio-económicos de mujeres y hombres, sus diferencias de status, de acceso a los recursos y poder de toma de decisiones (ambos lados de la ecuación de la Igualdad<sup>7</sup>).
- Detectar los factores de desigualdad en los distintos ámbitos y cuáles son sus raíces.
- Conocer y analizar las condiciones de hombres y mujeres (el estado material en el que se encuentran unos y otras) y sus posiciones en la realidad (su ubicación social y económica)<sup>8</sup>.
- Proponiendo soluciones a los problemas prácticos que reflejan la desigualdad y propuestas estratégicas para mejorar la Igualdad.

<sup>7</sup> Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. EMAKUNDE. Vitoria 1997.

<sup>8</sup> En relación a las mujeres, Kate Young (1988) habla de: **condición** como estado material en el que se encuentran las mujeres (pobreza, falta de educación y capacitación, excesiva carga de trabajo, desnutrición, falta de acceso a tecnología moderna, etc.) (necesidades); y de **posición**, como ubicación social y económica con relación a los hombres, medida en términos de diferencias salariales y de oportunidades de empleo entre ambos, mayor vulnerabilidad de las mujeres a la pobreza y la violencia, acceso diferenciado a la propiedad de recursos productivos y al poder político, etc. (Adaptado del Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo <http://dicc.hegoa.efaber.net/>).

Por su incidencia, la integración de la perspectiva y las políticas de género en las políticas públicas generales, también en las locales se considera desde el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como parte de una estrategia que requiere una nueva forma de organizar, realizar y evaluar los procesos políticos y técnicos de la gestión, incorporando a todos los niveles y en todas las etapas de la intervención, bajo la responsabilidad y el compromiso de todos y cada uno de los actores (hombres, mujeres) involucrados en los procesos<sup>9</sup>.

### ► ¿Qué NO es la perspectiva de género?

Trabajar con perspectiva de género no es incluir una frase hecha en un formulario para pedir o justificar una subvención; tampoco es un trabajo “de mujeres”, o “con mujeres”, o “para mujeres”; incluso, un proyecto que atienda a mujeres y sobre todo a mujeres, no es en sí, un proyecto que incorpora perspectiva de género.

La clave es que el enfoque de género observa en el análisis previo o diagnóstico de la realidad, cuáles son las relaciones de poder entre mujeres y hombres y cuáles son las causas y consecuencias de tales relaciones. Y en la planificación y evaluación de lo que se realice, cómo se están modificando esas relaciones hacia otras más igualitarias.

Aunque en la actualidad se tenga más conciencia de la necesidad de trabajar por la Igualdad de Oportunidades, no debería entenderse como una moda, sin más, sino de un trabajo que surge de necesidades y situaciones constatadas de desigualdad entre unas y otros. En cualquier caso, aplicar la perspectiva de género tampoco es una receta mágica, sino un proceso que requiere trabajo y atención constante y permanente atendiendo a una realidad que, siempre, es diversa y compleja.

### ► ¿Quién, cuándo y a qué hay que aplicar la perspectiva de género?

**Quién.** Personalmente, cualquiera puede implicarse en su vida cotidiana en el trabajo por la Igualdad, pero en las Entidades locales es una responsabilidad compartida, una decisión política y un trabajo técnico a todos los niveles de la gestión local. Implicar al resto de la ciudadanía será parte de esa responsabilidad.

**Cuándo.** Siempre. Las relaciones desiguales entre mujeres y hombres se dan en todas las sociedades y todos los tiempos. Trabajar para erradicarlas no es una cuestión que se reduzca a un plan de trabajo. En las Entidades locales siempre es un buen momento para iniciar una Política de Igualdad.

<sup>9</sup>Reflexiones: Desarrollo local con equidad de género. PNUD, GTZ, FISDL

**A qué.** La complejidad de los cambios está en la complejidad de la propia realidad. Por eso, las políticas locales que trabajan por la Igualdad deben aplicar un enfoque de género al conjunto de la Entidad local, lo que incluye su organización y su actividad. Es decir, su cultura organizativa (procedimientos, normativa, símbolos, lenguaje, etc.) y todos sus proyectos, programas o planes.

## IDEA 2: Hay diferentes maneras de concretar la Política Local de Igualdad.

No hay una única manera de llevar a cabo Políticas de Igualdad, pero las más frecuentes son realizar políticas específicas, trabajar por la transversalización del enfoque de género en toda la política local o, también, realizar una política mixta a partir de políticas específicas y políticas transversales. Veamos:

### Sobre Políticas Específicas de Igualdad.

A veces, se elige realizar políticas específicas de Igualdad, es decir, actuaciones que afectan en mayor medida a mujeres que a hombres porque atienden problemas o situaciones concretos de grupos de mujeres.



Por ejemplo:



La Concejalía de Deportes, conociendo los riesgos para la salud de las mujeres durante su climatización, puede poner en marcha actuaciones específicas para ese grupo que permita que accedan a un programa de actividades que mejore sus condiciones físicas para afrontar ese periodo.

Otro ejemplo:

Si el Ayuntamiento comprueba que son mujeres la mayoría de jóvenes en situación de desempleo, puede poner en marcha una política específica de empleo para las mujeres jóvenes.

Y otro:

Para facilitar la información sobre sus derechos, un ayuntamiento puede impulsar una campaña dirigida a mujeres sobre qué hacer en caso de acoso sexual.

Las políticas específicas de Igualdad pueden utilizar medidas de acción positiva. Una acción positiva es una medida temporal cuyo fin es conseguir la Igualdad de Oportunidades en el terreno práctico, compensando o contrarrestando las discriminaciones. Las acciones positivas intentan por una parte, afianzar las Políticas de Igualdad y al mismo tiempo corregir las discriminaciones indirectas.



Por ejemplo:



Tras la realización de una Escuela Taller, en el municipio se observa una diferencia notable entre mujeres y hombres en el acceso al empleo que el propio Ayuntamiento genera. En este caso la Corporación puede decidir establecer cuotas para asegurar que una proporción de mujeres también ocupa puestos de trabajo que habitualmente, están masculinizados: jardinería, mantenimiento de edificios, etc.

Las acciones positivas han sido recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 11. Acciones positivas.



1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Las medidas de acción positiva han facilitado la visualización de la situación social que afecta a la mayoría de las mujeres y han aumentado la sensibilización sobre la discriminación por razón de sexo.

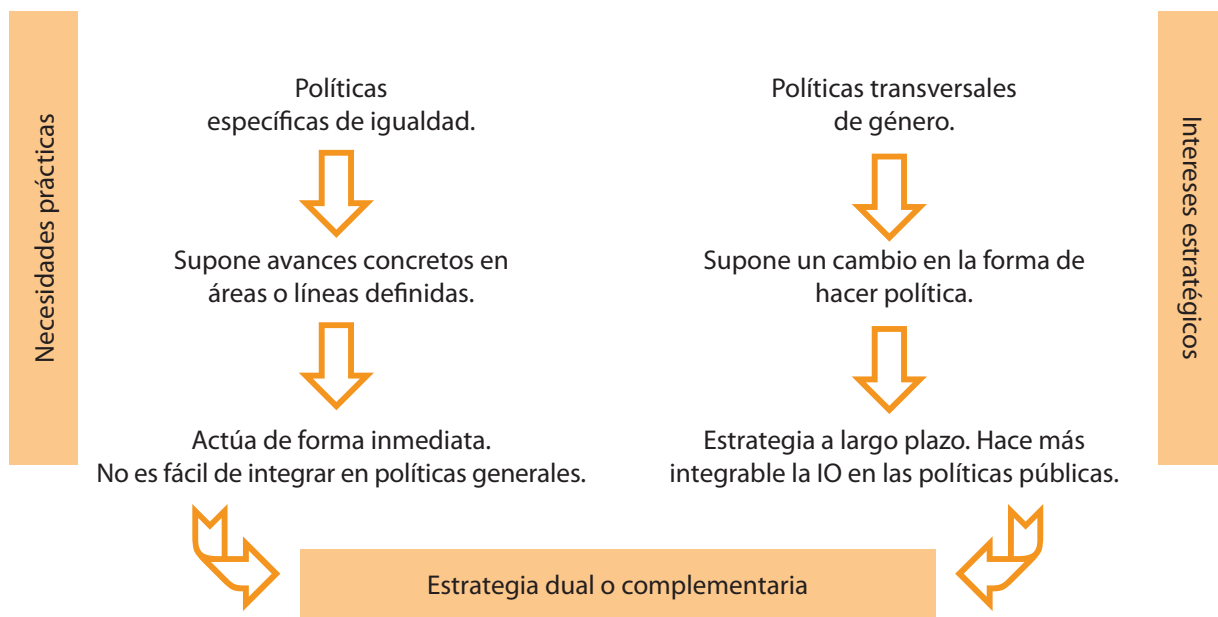
En algunos casos, las políticas específicas han favorecido la generación de espacios propios de mujeres para la reflexión, el análisis o la acción conjunta. También hay que decir que se han caracterizado por una escasa proyección y una relativa estigmatización, al ser “exclusivas de o para mujeres”.

### Sobre Políticas Transversales de Género.

También, una Política de Igualdad puede basarse en la transversalidad de género<sup>10</sup>. Ello significa que todas las políticas de una Entidad local mejoren su eficacia al incorporar a hombres y mujeres en el diagnóstico que las da lugar, en la planificación de lo que se pretende realizar y en el desarrollo y evaluación de todas las actuaciones.

Por último, en muchas ocasiones, la Política de Igualdad incluye políticas específicas y políticas transversales, es decir, utiliza una estrategia dual.

De forma esquemática, todo lo anterior puede reflejarse del siguiente modo:



Fuente: Elaboración propia

<sup>10</sup>En su acepción inglesa se denomina Gender Mainstreaming.

### IDEA 3: La transversalidad de género debe afectar a toda la política local.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local recoge que “la dimensión del género ha de ser tenida en cuenta en la elaboración de las políticas, de los métodos y de los instrumentos que afectan la vida cotidiana de la población local - por ejemplo, por medio de técnicas de integración del género en todas las políticas -, y en la toma en consideración del género en la elaboración y el análisis de los presupuestos. A este fin, la experiencia de la vida local de las mujeres, incluidas sus condiciones de vida y de trabajo, se han de analizar y tomar en consideración.”

La transversalidad de género supone impregnar con la perspectiva de género cada actuación que se lleve a cabo y a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones. Con la transversalidad de género:

- Se pone en marcha una nueva organización en la toma de decisiones, de forma que éstas siempre se adopten con un enfoque igualitario.
- Se consigue un complemento a las políticas específicas (no las sustituye), en la búsqueda del interés estratégico de generar una sociedad igualitaria.



Por ejemplo:



Aplicando la transversalidad de género a las actuaciones que se realicen para personas mayores, se observará primero cuáles son las necesidades diferentes de mujeres y hombres mayores y se planificarán de acuerdo con esa diversidad, las actuaciones y los servicios. Pero no solo eso: la transversalidad de género permitirá comprobar si los espacios y los tiempos públicos que utilizan mujeres y hombres, por ejemplo, en el Centro de Tercera Edad, son equitativos, responden a servicios que cubren todas sus necesidades, etc.

También la transversalidad de género está recogida en la Ley de Igualdad:



Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Para iniciar un proceso de transversalidad de género se precisa de un equipo motor que pueda guiarlo y dinamizarlo. Es posible que el proceso sea liderado por un área, por una concejalía de Mujer o de Igualdad o por un departamento. La condición imprescindible es que tenga autoridad suficiente otorgada desde la Presidencia de la Entidad.

Los actores de este proceso serán las personas y equipos con responsabilidad política y técnica en la Entidad local que lo ponga en marcha pero también, el resto de la población, porque la participación social es importante en la medida en que garantizará la viabilidad y la sostenibilidad de lo que se ponga en marcha. Para llevar a cabo procesos de transversalidad de género se consideran necesarios tanto la apertura de nuevos canales de consulta pública y de cooperación con actores de la sociedad civil, como el reforzamiento de los canales existentes.

Además de contar con una estructura, hay otras premisas importantes que permitirán aplicar la perspectiva de género en una Entidad. Estas condiciones, que se señalan a continuación, podrían ser ampliadas, matizadas, adaptadas a cada contexto, pero serán el sustrato que alimente y dé cuerpo al inicio del proceso:

- La conciencia previa de todos los actores (políticos y técnicos) sobre la necesidad de actuar hacia la Igualdad a través de la transversalidad de género.
- El compromiso político y técnico que garantice el adecuado desarrollo del proyecto. Es probable que los resultados no se aprecien de forma inmediata, así que la apuesta es por logros a medio plazo y por dar valor al propio proceso y lo que éste vaya consiguiendo.
- Los conocimientos necesarios para la puesta en marcha y el desarrollo del proceso. Se requiere de unos conocimientos específicos sobre temas de Igualdad y género que pueden adquirirse o contar con el asesoramiento de personas expertas. Además, es importante que se conozca en profundidad el municipio y su Administración.
- La movilización de cuantos recursos hagan viable y sostenible el proceso: recursos materiales y personales, pero también aquellos otros que construyen una infraestructura de métodos, cultura organizativa y procedimientos sobre la que asentar el trabajo del equipo.

Finalmente, lo imprescindible es poner en marcha instrumentos y procesos sensibles al género, que se adecúen a cada caso, y tengan en cuenta algunos criterios clave:

- Evidenciar que la realidad se compone de mujeres y de hombres, que tampoco son idénticos entre sí. Es decir, considerar la diversidad de personas con diversidad de intereses y de necesidades.

- Buscar con las actuaciones la autonomía y el aumento de las cotas de libertad pensando no solo en el ámbito personal, sino también en el laboral y en el social.
- Incorporar la participación social como criterio permanente buscando reequilibrar las relaciones de poder entre mujeres y hombres.



Muchas actuaciones que se realizan en pequeños municipios pueden considerarse actuaciones concretas enmarcadas en una política de transversalidad de género.

Estos son algunos ejemplos:

Talleres de corresponsabilidad en el hogar para hombres; análisis de presupuestos municipales con perspectiva de género; campaña de sensibilización “Las profesiones no tienen sexo”; dotación de subvenciones para empresas con estructura no sexista en la plantilla; desarrollo de un protocolo de actuación y coordinación en situaciones de violencia contra las mujeres entre distintas áreas; formación en “Uso no sexista de lenguaje escrito y visual en la documentación y campañas del Ayuntamiento”; medidas de conciliación de la vida familiar y personal para el personal del Ayuntamiento; formación en Igualdad de Oportunidades al personal técnico y político de la Entidad Local; diagnóstico de la peligrosidad de zonas y espacios públicos del municipio; Planes Generales de Ordenación Urbana con perspectiva de género; elaboración de estadísticas desagregadas por sexo respecto al uso del tiempo en el municipio, etc.

La pregunta es:

¿Estas actuaciones están integradas en un Plan de Igualdad? Si la respuesta es ‘no’, la recomendación es: si se integran en un Plan de Igualdad, es muy probable que se gane en eficiencia, eficacia y coherencia.



Con el fin de facilitar la comprensión de los pasos que pueden darse desde el Gobierno local para poner en marcha una Política de Igualdad basada en la transversalidad de género, la siguiente tabla concreta algunas actuaciones:

Ha de conseguirse...	Lo que supone...
Definir el significado y alcance del compromiso del Gobierno local.	Igualdad de Oportunidades como objetivo prioritario de la gestión pública del Gobierno local. Una decisión tomada en sesión del Pleno y que tenga carácter vinculante para todas las áreas, delegaciones o departamentos de la Entidad local.
Crear una estructura local de Igualdad (si no está ya creada).	Presentación de dicha estructura de manera formal al personal político y técnico de la Entidad, avalado por la Alcaldía o Presidencia. Definir las funciones de dicha estructura. Definir quiénes son las personas, equipos y áreas de las que se espera que desempeñen un papel en la Política de Igualdad basada en la transversalidad de género.
Identificar los objetivos prioritarios a los que responde la estructura local de Igualdad.	Estos objetivos deben estar definidos por el Área o la Concejalía de Igualdad o de Mujer y avalados por el conjunto del Gobierno local.
Difundir el acuerdo entre responsables locales políticos y técnicos.	Información desde la Alcaldía o la Presidencia de la realización de una Política Local de Igualdad basada en la transversalidad de género y de las consecuencias que tendrá en sus áreas, solicitando la plena colaboración. Información desde la Alcaldía o la Presidencia sobre qué Área y qué personas actuarán como referente del proceso, como asesoría y para resolver cualquier duda que pudiera surgir.
Establecer quién y de qué forma realizará el seguimiento de su cumplimiento.	Firma de acuerdos de colaboración y cooperación con todos los actores (de la propia Entidad, del sector privado, organizaciones sociales, etc.) para participar en la Política Local de Igualdad con la finalidad de mejorar la igualdad de las mujeres y de los hombres en todos los aspectos de la vida en su territorio.

Ha de conseguirse...	Lo que supone...
<p>Reasignar recursos necesarios para llevar a la práctica el compromiso político hacia la Igualdad.</p>	<p>Dotar de recursos a la estructura de Igualdad. Prever que será necesario contar con recursos humanos, técnicos y económicos suficientes para desarrollar la decisión adoptada en el Pleno, y que esto, en la mayoría de las ocasiones, puede conseguirse haciendo una reasignación de recursos ya existentes en el propio Ayuntamiento o buscando nuevas fuentes de financiación que, en cualquier caso, tengan potencialidad de estabilidad.</p>
<p>Definir cuáles son las áreas de política y los niveles más apropiados para iniciar la implantación de la transversalidad de género.</p>	<p>Decidir por dónde se va a empezar a trabajar: una o varias áreas, uno o varios programas, etc. Posiblemente, al principio del desarrollo de la Política de Igualdad la transversalidad de género no podrá trabajarse en toda la estructura local, pero es necesario establecer prioridades.</p>
<p>Crear un grupo de trabajo en Igualdad en la Entidad local formado por personal técnico de todas las áreas municipales.</p>	<p>Facilitar el acceso del personal técnico a todas las áreas en la Entidad. Facilitar la implicación del personal técnico de la Entidad en las actuaciones coordinadas por la estructura de Igualdad.</p> <p>El personal político debe considerar el trabajo en Igualdad en su propia área (aunque no sea específicamente la estructura de Igualdad) como algo necesario y facilitar el trabajo conjunto de “su” personal técnico con la estructura de Igualdad en las Políticas de Igualdad. “Permitirle” acudir a reuniones de trabajo, a formación específica en género, tiempo para incorporar la perspectiva de género a su quehacer diario, etc.</p> <p>Consensuar entre personal técnico y político qué personas van a formar parte de dicho grupo de trabajo.</p>
<p>Fomentar liderazgos políticos femeninos dentro de la localidad o del territorio.</p>	<p>Visualizar las figuras de mujeres políticas de la localidad o del territorio.</p> <p>Dar herramientas para desarrollar liderazgos con perspectiva de género entre las mujeres de la localidad o del territorio; habilidades para la práctica política como comunicación, planificación con enfoque de género, resolución de conflictos, creación de redes, negociación, toma de decisiones, etc.</p>

*Fuente: Adaptado de la Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming de Género en las Administraciones Públicas Locales. El nuevo papel de la Concejalía de Mujer. (Federación de Municipios de Madrid FMM)*

Son muchas las entidades con experiencia en procesos o planes de transversalización de la perspectiva de género en sus políticas, pero una de las grandes debilidades es que no han establecido instrumentos para sistematizar esas prácticas, de modo que muchos de los aprendizajes obtenidos apenas se conocen.

Con la intención de empezar a superar esta insuficiente comunicación entre experiencias, al final de esta Guía se informa sobre direcciones web en las que se pueden encontrar materiales, acciones descritas y otra documentación que puede proporcionar pistas sobre qué y cómo llevar adelante un proceso hacia la Igualdad desde un Gobierno local.

## IDEA 4: La Igualdad de Oportunidades es una política que atiende necesidades prácticas hacia intereses estratégicos.

Si el objetivo es conseguir la Igualdad de Oportunidades, el trabajo deberá atender necesariamente a lo más inmediato, necesidades prácticas, y a cambios estructurales que modifiquen la realidad, intereses estratégicos. Se explica a continuación qué son cada uno de estos conceptos imprescindibles para entender el trabajo por la Igualdad:

### ► Necesidades prácticas<sup>11</sup>:

La sociedad tiene necesidades que derivan de los roles de las mujeres socialmente aceptados en la esfera doméstica: madre, esposa, ama de casa. Son necesidades inmediatas vinculadas con las carencias o insuficiencias de servicios y bienes materiales básicos, de las familias y las comunidades. Expresar o cubrir las necesidades prácticas no cuestiona la subordinación ni la desigualdad de género, pero se puede analizar desde ellas cuáles son los intereses estratégicos de género.



Cuando se pregunta a las mujeres de un pueblo cuáles son sus necesidades, es probable que expresen aspectos como: más guarderías, un empleo a tiempo parcial para compatibilizarlo con el cuidado de su familia, servicios de salud más cercanos o más completos, etc.

Esas son necesidades prácticas porque la realidad es que como las mujeres se ocupan del cuidado de sus hijas e hijos, sus intereses inmediatos son que se les facilite socialmente hacerlo.

<sup>11</sup>Reflexiones: Desarrollo local con equidad de género. PNUD, GTZ, FISDL

En las Políticas Locales de Igualdad, se puede prever cubrir esas necesidades prácticas. Lo hacemos cuando ponemos una guardería en los horarios de los talleres, cuando se facilita el acceso de mujeres a jornadas más flexibles, etc.

Hacer todo eso es necesario porque si no, las mujeres no tendrían tiempo ni posibilidades para acceder o usar otros servicios, ni siquiera para cuidar su salud o elegir qué quieren hacer el resto de sus vidas.

Sin embargo, no es suficiente. Si solo se cubren estas necesidades el mensaje social es: ellas tienen que seguir haciendo lo que hacen, sólo se lo tenemos que facilitar. En resumen, no se cambia nada, solo se aumentan los recursos o se mejoran las condiciones para que ellas sigan en su papel tradicional.


### ► Intereses estratégicos<sup>12</sup> :

Los intereses estratégicos se derivan del reconocimiento y toma de conciencia de la posición de subordinación, desigualdad y discriminación de las mujeres en la sociedad. Se dirigen a la transformación de las relaciones sociales de género y a la adquisición de libertad, igualdad real, autoestima y empoderamiento, según el contexto socio-político y cultural de donde emergen y se expresan. Se orientan a mejorar-elevar la posición de las mujeres en la sociedad: el ejercicio de sus derechos, su participación pública en la toma de decisiones, su autonomía personal, el acceso a la educación, capacitación, empleo, identidad cultural, recreación y deportes. Hacen referencia al acceso, uso y control de recursos por parte de las mujeres (capital, tierras, bienes inmuebles, empleo, ingresos, dinero, técnica y tecnología, educación y formación, información, etc.). Altera los papeles existentes, y por tanto desafía la posición subordinada actual de la mujer.

Si las mujeres de nuestro pueblo, por ejemplo, expresan la necesidad de encontrar un empleo a tiempo parcial ¿qué hay detrás?

Aunque la respuesta puede ser muy variada, podemos imaginar una: asumir el rol establecido como cuidadoras tiene como consecuencia que las mujeres deban reducir su tiempo laboral porque no les da el día para tantas cosas.

<sup>12</sup>Reflexiones: Desarrollo local con equidad de género. PNUD, GTZ, FISDL




Esa realidad perjudica las posibilidades de elección de las mujeres porque puede haber quienes prefieran trabajar fuera de su casa en jornadas más largas. Por eso, por ejemplo, que los padres asuman también la responsabilidad de los cuidados es un cambio estructural de esa realidad.

La consecuencia lógica es que aunque las Políticas Locales contemplen, por ejemplo, servicios de guardería para las actividades, también deben incidir en que los padres vayan asumiendo su responsabilidad en los cuidados de sus hijas e hijos. Eso es un ejemplo para trabajar por un interés estratégico de género.

La posición que ocupan las mujeres en la sociedad y los intereses estratégicos de las mujeres son factores que desafían la manera de enfocar el desarrollo local. Si no se tienen en cuenta, se están perdiendo las capacidades de muchas mujeres para mejorar la calidad de vida de sus pueblos y ciudades. No se están construyendo realidades sociales con mayor calidad de vida.

En la actualidad, desde muchas Entidades locales se están poniendo en marcha actuaciones para satisfacer tanto necesidades prácticas como intereses estratégicos. Por ejemplo, dando cabida a las primeras, existen centros de atención a personas dependientes, escuelas infantiles, servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género, centros de salud con personal sanitario de pediatría y ginecología, espacios de ocio para mujeres (excursiones, talleres de bolillos, etc.), mejora de la red de transportes entre poblaciones pequeñas/rutas utilizadas principalmente por mujeres en sus actividades comerciales, de cuidados, etc. Habitualmente son acciones específicas para mujeres.

Y para dar respuesta a los intereses estratégicos, también se están llevando a cabo propuestas desde las Entidades locales, por ejemplo: programas para mujeres y hombres para mejorar su corresponsabilidad; programas de coeducación en las aulas; actuaciones para facilitar el acceso de mujeres a puestos de trabajo “masculinizados” y por ello, más valorados; desarrollo de permisos por paternidad; subvenciones para empresas con estructura no sexista en la plantilla; programas de formación al profesorado para prevenir la violencia contra las mujeres, etc.



En resumen:

- Trabajar sobre necesidades prácticas es trabajar por el cambio en las situaciones creadas por las desigualdades de género. Se traduce en trabajar sobre las consecuencias del reparto injusto de roles, y, como veremos más adelante, son las políticas específicas las que se encargan de esta dimensión.
- Trabajar con intereses estratégicos es trabajar por el cambio en las relaciones de género en sí mismas. Es decir, trabajar sobre las causas que producen las desigualdades de género y apostar por una transformación de la realidad. La transversalidad de género será la estrategia más completa para trabajar sobre ello... pero lo veremos más adelante.







## V. Aspectos que favorecen las Políticas Locales de Igualdad

La tabla siguiente recoge un resumen de condiciones básicas de partida para poner en marcha una Política Local de Igualdad.

Ha de conseguirse...	Lo que supone...
Voluntad y compromiso político.	Establecer un marco de intervención municipal con acuerdo pleno y claramente respaldado por la Presidencia o la Alcaldía.
Conocimiento de las desigualdades de género.	Un diagnóstico de la realidad: información cualitativa y cuantitativa (datos desagregados por sexo) que identifique los desequilibrios entre mujeres y hombres en ese territorio concreto.
Reorganización de la institución municipal.	Impulso del papel del Área o Concejalía de Mujer o de Igualdad, promoción del trabajo a favor de la Igualdad con métodos y procedimientos consensuados en el resto de las áreas o concejalías dentro de un proceso intencional, planificado, sistemático que implique a todo el Gobierno local.
Recursos humanos.	Personal formado y personas expertas con formación en Igualdad de Oportunidades y, en caso necesario, asesorías externas.
Recursos técnicos.	Métodos, técnicas y herramientas de diagnóstico, de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de procesos de intervención local hacia la Igualdad.
Recursos económicos.	Partidas propias para los planes, proyectos o actuaciones relacionados con la Política de Igualdad, lo que, en muchos casos, supone la reorganización de los presupuestos de todas las áreas.

Fuente: Adaptado de "Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming de Género en las Administraciones Públicas Locales. El nuevo papel de la Concejalía de Mujer." (Federación de Municipios de Madrid FMM).

Si éstas son condiciones en términos generales, a continuación, algunas de ellas se desglosan con mayor detalle y se especifican también algunos aspectos favorecedores de una Política de Igualdad:

- **Aspectos del contexto que favorecen una Política de Igualdad:** tienen que ver con algunas características de la idiosincrasia del territorio (su cultura, sus tradiciones, la manera de organizarse, la influencia de su economía, de su medio ambiente, etc.) que ampliarán las posibilidades de éxito de la Política de Igualdad.
- **Condiciones organizativas de la Entidad que promueve la Política de Igualdad:** aspectos característicos de su cultura organizativa, su estructura administrativa, así como su trayectoria de trabajo y su vinculación con las Políticas de Igualdad de ámbito supralocal.
- **Condiciones del equipo de trabajo necesario** (quiénes pueden ser y cómo pueden organizarse) para desarrollar la Política de Igualdad.
- **Condiciones metodológicas** que ha de considerar el equipo de trabajo para realizar un proceso adecuado.

## Aspectos favorecedores en el contexto.

La sociedad ha cambiado mucho en los últimos años en relación con el papel de las mujeres en la vida pública. El acceso al empleo o el aumento de mujeres en las responsabilidades políticas son ejemplos notables de ello. En nuestros barrios y pueblos siguen perviviendo, sin embargo, percepciones sobre estos cambios como transgresiones poco edificantes. Percepciones con las que hay que dialogar desde las Políticas de Igualdad, lo que ya es un motivo para tener en cuenta el contexto donde se producen, en este caso sus resistencias, como se vio en el Capítulo II de esta Guía.

Pero, además, estas políticas como las demás, tienen mejor garantizada su sostenibilidad y su eficacia si consiguen implicar a la ciudadanía en sus objetivos y en su desarrollo. De ahí que se puede hablar de un contexto favorable hacia la Política de Igualdad cuando:

- Existen redes sociales que pueden colaborar con la Política de Igualdad desde detectando las mejores estrategias hasta cooperando en las actuaciones. En cualquier municipio, comarca o provincia existe un tejido asociativo diverso más o menos consolidado, heterogéneo o representativo. Los grupos o asociaciones son altavoces sociales con los que hay que contar en cualquier política, su existencia es una condición favorable.

- Existen asociaciones o grupos organizados de mujeres.
- Existen Políticas de Igualdad promovidas desde instituciones supralocales.
- Se han desarrollado actuaciones a favor de la Igualdad que han sido recibidas favorablemente por la población.
- La prensa local si existe, recoge las iniciativas que se producen sobre la Igualdad.

Un ejemplo de una situación MUY favorable:

El día 8 de marzo del año pasado, en el pueblo que tiene menos de cinco mil habitantes, la Asociación de Mujeres organizó una fiesta en el centro cultural para la que participaron en la convocatoria el resto de asociaciones del pueblo y el Ayuntamiento prestó el local. La fiesta fue un éxito: la Presidenta de la Asociación y la Concejala dieron la bienvenida, la Asociación había comprado refrescos y preparado algo para picar, un grupo de jóvenes colaboró como DJs, fueron llegando parejas de personas mayores, mujeres solas con sus hijos e hijas, algunos padres, chicos y chicas adolescentes y la tarde pasó entre conversaciones, risas y bailes.

La Concejala aprovechó para dejar sobre la mesa una información sobre la apertura de un centro de atención a casos de violencia de género en la comarca dependiente de la Diputación, y charló con algunos vecinos y vecinas sobre la posibilidad de poner en marcha actuaciones a favor de la Igualdad en el pueblo. "Bueno - le comentaron-, no estaría mal que mirásemos cómo conseguir que los maridos ayuden más en casa..."

Estos aspectos son elementos a favor de la puesta en marcha y el desarrollo de una Política de Igualdad, pero no son determinantes. Pueden o no darse y ello no ha de impedir tomar la iniciativa a favor de la Igualdad. La siguiente lista de comprobación puede ayudar a la detección de estos factores para rentabilizarlos:

## Instrumentos que ayudan: lista de comprobación de las condiciones favorables del contexto para una Política Local de Igualdad

Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.  
Las que tienen un valor ++ son potencialmente más interesantes.

Existe tejido asociativo en el territorio.	
Existe activa, al menos, una asociación o un grupo organizado de mujeres en el territorio.	
Si existe, la asociación o el grupo de mujeres tiene en sus objetivos la lucha por la Igualdad.	++
La Entidad local ha desarrollado actuaciones a favor de la Igualdad.	
Hay experiencia de trabajo entre la Entidad local y el movimiento asociativo.	
La Entidad local ha desarrollado actuaciones a favor de la Igualdad en colaboración con asociaciones o grupos organizados.	
Hay una buena experiencia de trabajo entre la Entidad local y las asociaciones o grupos de mujeres que trabajan por la Igualdad.	++
Hay experiencia positiva de colaboración real entre asociaciones diferentes en el territorio.	
Existen Políticas de Igualdad supralocales que proporcionan ideas y recursos.	
Las Políticas de Igualdad supralocales que existen son conocidas por la población y bien valoradas.	++
Las Políticas de Igualdad supralocales han contado con las Entidades locales para definir sus objetivos y actuaciones.	++

*Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.*

## Condiciones organizativas de la Entidad que promueve la Política Local de Igualdad.

Poner en marcha una Política Local de Igualdad es un compromiso que debe estar garantizado por una concreción de la voluntad política. Aunque la iniciativa se tome desde la Alcaldía, la Presidencia, una concejalía, etc., es el conjunto de la Entidad la que se compromete y ello se traduce en aprobar públicamente en qué consiste dicho compromiso. Es la manera de validar y legitimar el proceso que se pone en marcha y se traduce en la autoridad necesaria para el equipo político y técnico que liderará esta política.



El Gobierno local debe comprometerse y priorizar en sus actuaciones una Política Local de Igualdad. Compromisos explícitos como, por ejemplo, la adhesión a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y de Hombres en la Vida Local, en la que se adopta una postura pública sobre el principio de Igualdad y se comprometen a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Pero no es suficiente con comprometerse públicamente, sino que es necesario actuar, sobre ese compromiso.

La concreción en un compromiso del conjunto del Gobierno local es la primera condición organizativa que facilitará llevar a buen puerto una Política Local de Igualdad, pero hay otras:

- La ubicación en el organigrama del equipo responsable de la política local lo más cercana a los espacios decisorios, si es posible, directamente dependiente de la Alcaldía o Presidencia. Ello va a favorecer que las cuestiones de Igualdad formen parte real de la agenda local.
- Aprobación por el Gobierno local de un plan de ejecución de recursos propios, suficientes entendiendo por recursos los siguientes:
  - Una estructura técnica y administrativa propia – a ser posible, con dedicación exclusiva - que asegurará en la práctica, además de la ejecución de la Política de Igualdad, su visibilización y reconocimiento en la Entidad local y en la sociedad. Es importante que las condiciones laborales de este equipo sean dignas y no precarias.



Los recursos personales necesarios son proporcionales a la actuación que se pretenda realizar pero, al menos, es necesario que haya una persona con funciones técnicas y una persona responsable de las cuestiones administrativas. Desde esta Guía se apuesta para la primera, por la figura del o la Agente de Igualdad de cuyas funciones se habla en el siguiente apartado.

- Se puede apostar por una estructura administrativa sencilla (procedimientos de coordinación, protocolos, etc.) que facilite su funcionamiento.
- Dicha estructura precisa de espacios y recursos económicos suficientes. Un lugar - despacho, salas - de referencia de la Política de Igualdad y que permita un trabajo cómodo del equipo; y recursos económicos estables que no hagan depender la sostenibilidad de la Política de Igualdad del sistema de subvenciones, sino que éste sea un complemento necesario pero no imprescindible.



La ubicación física de las personas que llevan a cabo la Política de Igualdad es un indicador de la prioridad que merece en el seno del Gobierno local:

¿Qué importancia se le da a un servicio que está situado en un local mal iluminado, o muy reducido, o sin medios materiales imprescindibles - ordenadores, por ejemplo - , o poco accesible, o alejado sin motivo de la sede del Gobierno local?

- Una cultura organizativa que:
  - Favorezca la coordinación, colaboración, cooperación y corresponsabilidad entre las distintas áreas del Gobierno local. Todas ellas favorecen la participación del personal en los procesos; evitan la percepción de responsables únicos; supone un enriquecimiento del trabajo, de las propuestas y acciones; y mejora la eficacia (sale más trabajo adelante) y la calidad del trabajo.

Una cultura para el trabajo en equipo entre las diferentes áreas o concejalías de la Entidad local puede facilitar, mejorar y asentar el proceso. La falta de cultura de trabajo en equipo puede ser consecuencia de la excesiva segmentación de funciones y responsabilidades de las concejalías o áreas que componen una Entidad.

## Coordinación, colaboración y corresponsabilidad en las Políticas Locales de Igualdad

Grados diferenciados de Coordinación, Colaboración o Corresponsabilidad	Con las diferentes áreas de la Entidad local implicadas en la Política Local de Igualdad.	Personal político y técnico de todas las áreas del Gobierno local. Por ejemplo: Servicios de Igualdad, Policía Local, Concejalía de Empleo, Servicios Sociales, Educación, Delegación de Juventud, Concejalía de Urbanismo, Delegación de Hacienda, etc.
	Con otras del resto de la Administración local o provincial que actúen en el mismo territorio.	Mancomunidades, organismos comarcales, ayuntamientos cercanos, diputaciones, consells, cabildos, etc.
	Con Administraciones Públicas y entidades supralocales.	Comunidades Autónomas, FEMP, Organismos de Igualdad nacionales (Instituto de la Mujer, Secretaría de Políticas de Igualdad, etc.).
	Con organizaciones sociales.	Entidades sociales, ONG, asociaciones de mujeres del territorio, agentes sociales, etc.

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

- Una cultura que no sea resistente en sí misma a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; es decir, cuyos significados, valores y normas no sean manifiestamente contrarias a la Igualdad; e incluso, que considere en sus normas, procedimientos, protocolos, convenios, etc., medidas favorables a la Igualdad.
- Cuyo personal político y técnico sea sensible en la lucha contra la desigualdad.
- Una cultura que tenga capacidad para negociar con todos los actores sociales implicados en la Política Local de Igualdad. Negociación entendida como el proceso por el que las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de trabajo, buscan ventajas individuales o colectivas o procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos.

- En los procesos de negociación de Políticas Locales de Igualdad se pueden producir dificultades para las que también se proponen algunas soluciones:

### Algunas dificultades y posibles soluciones en la negociación de las Políticas Locales de Igualdad

Dificultades	Posibles soluciones
Insuficiente cultura de la Negociación en las Administraciones Públicas que actúan en un mismo territorio.	Potenciar la cultura de la Negociación comenzando por asegurar canales de información y comunicación adecuados y permanentes.
Distinta autoridad de las partes para tomar decisiones. Posición de subordinación de la estructura de Igualdad.	Posicionar la estructura de Igualdad en una escala jerárquica lo más cercana a la Presidencia o la Alcaldía dotándola de la autoridad necesaria para liderar la Política Local de Igualdad ante el resto de la Entidad.
Distinta autoridad de las partes para tomar decisiones. Posición de subordinación de las asociaciones participantes.	Crear canales de participación real de las organizaciones, personas, colectivos y asociaciones donde se establezcan normas y procedimientos claros de funcionamiento y de toma de decisiones.
Temor al 'conflicto'.	Las Políticas de Igualdad deben asumir el conflicto en todos sus procesos. Conseguir la Igualdad requiere cambios en las actitudes y formas cotidianas de actuación de las personas, lo que presupone transformaciones de carácter estructural. La Política de Igualdad será un debate permanente de donde surgirán nuevas y constructivas ideas y realidades. La participación social, la construcción democrática siempre supone un conflicto. El respeto por el disenso, la defensa equitativa de todas las ideas y el sano debate son la clave.

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.



- Favorece la puesta en marcha de una Política de Igualdad, la existencia de experiencias previas positivas de actuaciones en materia de Igualdad o de incorporación de un enfoque de género en alguna de las políticas locales.

### Instrumentos que ayudan: lista de comprobación de las condiciones favorables de la organización de la entidad para una Política Local de Igualdad

Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.  
Las que tienen un valor ++ son potencialmente más interesantes.

El Gobierno local en Pleno ha aprobado la realización de una Política de Igualdad.	++
Al menos la mitad de las personas que componen el Gobierno local con responsabilidades políticas son favorables y sensibles hacia la necesidad del trabajo por la Igualdad.	++
En la Entidad local no se ha producido ningún incidente relacionado con la discriminación o el acoso laboral por razones de sexo. Si se ha producido, se ha resuelto rápida y favorablemente.	
En el convenio colectivo o en las normas o reglamentos internos de funcionamiento de la Entidad existe un procedimiento para actuar en caso de discriminación laboral por razones de sexo.	
En el convenio colectivo se da la posibilidad de flexibilizar el horario laboral o existe esa cultura aunque no esté normativizada.	
En alguna de las áreas del Gobierno local hay experiencia de incorporación del enfoque de género en su política.	++
Ya existe una estructura técnica que trabaja por la Igualdad que aunque no se haya establecido una Política de Igualdad, esté realizando actuaciones puntuales.	++
Hay un o una Agente de Igualdad trabajando en la Entidad local.	++
El Gobierno local ha establecido un presupuesto específico para la Política de Igualdad.	++
Hay personal técnico que tiene formación sobre "Políticas de Igualdad" o "enfoque de género en las políticas".	

## Instrumentos que ayudan: lista de comprobación de las condiciones favorables de la organización de la entidad para una Política Local de Igualdad

Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.  
Las que tienen un valor ++ son potencialmente más interesantes.

El personal destinado a la Política de Igualdad tiene especificado su tiempo de dedicación a la Política de Igualdad y unas tareas determinadas.	++
El espacio físico donde se ubica el personal dedicado a la Política de Igualdad es accesible, está bien iluminado, tiene infraestructura suficiente (equipos informáticos, materiales, etc.).	++
En el organigrama, la responsabilidad de la Política de Igualdad está en la Alcaldía o la Presidencia.	++
Existen condiciones organizativas para que los equipos técnicos de la Entidad asistan a formación sobre 'transversalidad de género en las políticas locales'.	
Hay experiencia positiva en la Entidad local en la coordinación y cooperación entre distintas áreas de competencias.	
Hay experiencia positiva en la Entidad local en la cooperación con áreas de la Administración supralocal para realizar actuaciones a favor de la Igualdad.	++
Se cuenta con el apoyo de la Comunidad Autónoma o de la política estatal en materia de Igualdad.	++
Se hacen explícitos los beneficios para todas las partes de los procesos de coordinación, colaboración y cooperación.	
Se han establecido convenios, normas y procedimientos que aseguran la coordinación y la corresponsabilidad de todos los actores de la Política de Igualdad.	
Se visibilizan los logros obtenidos en el proceso de la Política Local de Igualdad.	

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

## Condiciones del Equipo de Trabajo.

Para desarrollar Políticas Locales de Igualdad es imprescindible la creación de una estructura local de Igualdad que está compuesta por personas con responsabilidad política y personal técnico y administrativo.



Por ejemplo:



En muchos municipios es preciso crear la Concejalía de Igualdad o de Mujer aunque a veces existe un área incluida en una Concejalía con competencias más extensas. Desde esta Guía se apuesta por la primera opción porque da importancia y hace más visible la Política de Igualdad y, en consecuencia, aumenta su posibilidad de influir en el conjunto de la política local.

Esta estructura puede ser la Concejalía de Igualdad o de Mujer que liderará la Política Local de Igualdad a partir de las siguientes funciones posibles:

- Impulsa y promueve el principio de igualdad en las políticas públicas.
- Desarrolla programas específicos destinados a mujeres del municipio.
- Sensibiliza al conjunto de la Entidad local y a la ciudadanía en temas de género.
- Gestiona procesos de formación de los recursos humanos de la Entidad local para que puedan adquirir herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación del enfoque de género en sus quehaceres profesionales.
- Desarrolla procesos de planificación con perspectiva de género.
- Ejecuta la Política Local de Igualdad.
- Asesora al equipo técnico y local de la Entidad local para que se desarrolle el enfoque de género en la gestión y en el quehacer local y facilita apoyo práctico.
- Coordina acciones que permitan aplicar la legislación y normativa nacional y autonómica en la Entidad.
- Coordina y ejecuta actuaciones conjuntas en materia de Igualdad con Organismos de Igualdad comarcales, provinciales, autonómicos, nacionales o internacionales.
- Motiva a las personas implicadas en la Política de Igualdad del municipio.

Para dotar esta estructura de personal técnico se propone la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades.

Ser Agente de Igualdad es ser agente de cambio. El Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales entiende que la figura de agente de Igualdad debe ser una profesión ligada a la capacidad de estimular los cambios precisos que deriven en mayores cotas de Igualdad real para todas y para todos<sup>13</sup>.

El Instituto de la Mujer ha elaborado la siguiente definición de Agente de Igualdad: una o un profesional, con formación especializada en Género e Igualdad, que:

1. Diseña, implementa y evalúa Políticas de Igualdad de Oportunidades.
2. Asesora en la puesta en marcha de proyectos para la integración de la perspectiva de género en programas e instituciones y vigila su buena marcha (su cumplimiento).

Atendiendo al Instituto de la Mujer, el perfil de las y los Agentes de Igualdad incluye distintas competencias: sociales, generales y específicas técnico-profesionales. Veamos:

Las competencias sociales, hacen referencia a las habilidades y estrategias socio-cognitivas con las que la o el Agente de Igualdad de entrada cuenta o puede adquirir por medio del aprendizaje y la práctica. Dentro de las competencias sociales se incluyen las habilidades sociales y relacionales personales:

Las habilidades sociales y relacionales implican: el autocontrol, la autorregulación emocional, el reforzamiento social y las habilidades de resolución y manejo de problemas, la empatía, saber negociar, mantener una actitud de escucha activa, saber dinamizar grupos, autoestima, asertividad, sociabilidad, capacidad de relación, liderazgo y creatividad, flexibilidad, equilibrio, saber coordinar equipos, sensibilidad hacia los problemas de colectivos tradicionalmente desfavorecidos; y en especial sensibilidad hacia los problemas de las mujeres.

Estas competencias se consideran necesarias a la hora de la intervención directa con mujeres o por ejemplo, con colectivos o sectores más renuentes a la idea de Igualdad puesto que facilitan el trabajo diario y también reducen estrés.

<sup>13</sup>Instituto de la Mujer. Seminario. Presentación de resultados del proyecto EQUAL Promociona. (2004). Ponencia: Perfil profesional de las/os Agentes de Igualdad.

Las competencias generales que precisa una o un Agente de Igualdad son:

- Diseñar, gestionar e implementar (evaluación continua) programas de acción positiva que se desarrollen en todas las áreas de participación ciudadana.
- Introducir el principio de transversalidad de género en programas e instituciones de todo tipo tanto públicas como privadas, mediante la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, gestión y evaluación de las políticas, programas y proyectos.

Estas competencias le resultarán útiles para trabajar en cualquier entidad (pública, privada o social). Y en concreto, en la Administración local, aunque sean dependientes orgánicamente de Concejalías ó Áreas de Igualdad, pueden desarrollar estas competencias en el resto de áreas y concejalías: empleo, educación, urbanismo, medio ambiente...en coordinación con el resto de agentes locales/sociales y en colaboración con agentes sociales externos como el movimiento asociativo o empresas de consultoría.

Además, precisan contar con competencias técnico-profesionales específicas entre las que se especifican las siguientes:

- Competencia diagnóstica e investigadora, que supone desarrollar y utilizar las técnicas y métodos de diagnóstico social para detectar analizar y evaluar necesidades en materia de Igualdad de Oportunidades, en cualquier ámbito, por ejemplo, urbanístico, medioambiental, educativo.
- Competencia de diseño para desarrollar y utilizar metodologías para programar, planificar y realizar proyectos en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Competencia evaluadora para desarrollar métodos y técnicas de evaluación de proyectos de Igualdad.
- Competencia teórica que supone conocer e interpretar el marco conceptual de género, así como el marco normativo e institucional en lo referente a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Competencia teórico-práctica para conocer y utilizar técnicas participativas para el desarrollo de la transversalidad de género.

- Resumiendo<sup>14</sup> :

<b>Modelo profesiográfico Perfil profesional Agente de Igualdad Instituto de la Mujer</b>		
<p><b>1. Perfil académico base</b></p> <p>Nivel de estudios previo: Licenciadas/os diplomadas/os. Especialmente en Ciencias Sociales y Jurídicas sin descartar cualquier otra licenciatura/diplomatura.</p> <p><b>2. Competencias sociales (perfil profesional)</b></p> <p><b>Cualidades a valorar</b> Habilidades personales: Sensibilidad frente a los temas de género. Asertividad. Empatía. Cercanía. Habilidades comunicativas: diálogo, escucha activa, etc.</p>	<b>A G E N T E  D E  I G U A L D A D</b>	<p><b>2. Perfil profesional específico competen- cias técnicoprofesionales</b></p> <p>Nivel de estudios específicos de Agente de Igualdad. Cursos de formación de al menos 250 horas o más. (Master o Especialista Universitario).</p> <p>Formación complementaria en género e Igualdad. Otros recursos específicos.</p> <p>Posibilidad de homologación del título de Agente de Igualdad, por Experiencia Profe- sional acumulada y acreditada como técni- ca de Igualdad o asesora o similar.</p> <p>Deben incluir: Conocimientos técnicos, Conocimientos normativos, Conocimientos tecnológicos.</p> <p>Para desarrollar las competencias definidas.</p>

#### Competencias comunes y generales:

1. Diseñar, gestionar e implementar (evaluación continua) programas de acción positiva que se desarrollen en todas las áreas de participación ciudadana.
2. Introducir el principio del Mainstreaming de género en programas e instituciones de todo tipo tanto públicas como privadas, mediante la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, gestión y evaluación de las políticas, programas y proyectos.

<sup>14</sup>Instituto de la Mujer. Seminario. Presentación de resultados del proyecto EQUAL Promociona (2004). Ponencia: Perfil profesional de las/os Agentes de Igualdad.

En este caso, también se puede hablar de que existen condiciones que favorecen o garantizan el trabajo del equipo técnico de la estructura de Igualdad. Al menos, las siguientes:

- Las relacionadas con la motivación personal y del equipo: para iniciar un proceso de apuesta por la Igualdad es necesario partir de una concienciación individual – en el sentido de ser consciente – sobre la existencia de la desigualdad que facilite ver la necesidad del propio proceso. En ese sentido, es interesante revisar en el equipo las relaciones de poder que se han establecido y analizar hasta dónde el factor género es determinante. Además, para la formación y el trabajo específico sobre género, así como para la ampliación/adquisición de conocimientos técnicos es necesario que el equipo tenga interés y predisposición. Estas condiciones derivadas de la motivación son obvias para garantizar también la implicación del equipo a lo largo del proceso.



La Igualdad debe entenderse también como un modelo de trabajo y en ese sentido, el personal que trabaja en Igualdad debe actuar de manera ejemplarizante y coherente para 'contagiar' a otros actores.

- Las relacionadas con la capacidad colectiva para abordar el trabajo: el equipo debería sumar los conocimientos y competencias para ser eficaces en lo que se propone (formación en género y Políticas de Igualdad, formación sobre intervención social) y también las habilidades necesarias para trabajar en equipo (saber negociar, practicar la escucha activa, contar con habilidades para la comunicación, interpersonal, etc.) y para aglutinar a diferentes actores (otras áreas de la Entidad, grupos y movimientos sociales, líderes locales, instituciones y entidades supralocales o de otras Entidades locales, etc.) en torno a la Política de Igualdad.
- Todo lo anterior aumenta una de las condiciones necesarias para que el equipo lleve a cabo su trabajo: su autoridad. La autoridad del equipo que lidera y facilita la Política de Igualdad debería basarse no únicamente en la que le es concedida desde la legitimidad política, sino también en su capacidad – en función de sus saberes – para ser eficaces, para dar soluciones, hacia el objetivo de la Igualdad.

A partir de que el equipo tenga la motivación, el interés, la capacidad y la autoridad, necesita utilizar una metodología apropiada. Las condiciones metodológicas son las que se desarrollan a continuación.

## Instrumentos que ayudan: lista de comprobación de las condiciones favorables del equipo de trabajo responsable de la Política Local de Igualdad

Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.  
Las que tienen un valor ++ son potencialmente más interesantes.

El conjunto del equipo está concienciado de la necesidad de promover la Igualdad de Oportunidades.	++
El conjunto del equipo está predispuesto a aumentar su formación específica sobre género y sobre intervención social desde un enfoque de género.	
Las personas que componen el equipo tienen buena relación para trabajar conjuntamente.	
Las personas que componen el equipo ya han trabajado en otras ocasiones con personal de otras áreas.	
Hay alguna persona que lidera de manera natural el equipo.	++
Entre el equipo técnico y el personal administrativo y político se da una relación de confianza mutua.	++
Cada persona del equipo conoce bien sus funciones y cómo pedir ayuda en caso de necesidad al resto del equipo.	
El equipo tiene experiencia positiva de trabajo conjunto.	++
Está clara la división de funciones entre el personal técnico y el personal político y administrativo.	
No hay una excesiva diversidad de funciones en una sola persona.	
Nadie tiene una carga excesiva de trabajo.	
No hay la percepción de que alguien del equipo no trabaja.	
El equipo tiene motivación para llevar a cabo la Política de Igualdad, no está 'quemado'.	++
El equipo tiene capacidades y conocimientos suficientes para llevar a cabo la Política de Igualdad o está motivado para adquirir la formación necesaria.	++

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.



## Criterios metodológicos.

La eficacia y sostenibilidad de la Política de Igualdad depende no solo de que exista una estructura, ni tampoco solo de que esta estructura cumpla con todas las condiciones idóneas para su trabajo. Precisa también, establecer criterios metodológicos y elegir las mejores herramientas para su trabajo.

En cuanto a los criterios, la metodología de una Política de Igualdad debería favorecer:

- Un proceso de trabajo que consiga mejorar la situación de Igualdad en el territorio de la manera más idónea, eficaz y eficiente. Las actuaciones puntuales son interesantes como punto de partida, pero deberían ser el inicio de un proceso continuado.
- La participación de todos los actores del proceso: equipo técnico, equipos de otras áreas, asociaciones y grupos sociales implicados, otras administraciones, etc. No solo porque favorecerá el conocimiento del proceso, sino porque es una condición imprescindible para su sostenibilidad.
- La sostenibilidad del proceso que combine la lógica de cubrir necesidades prácticas y la de conseguir los objetivos estratégicos hacia la Igualdad de Oportunidades. La finalidad de cualquier Política de Igualdad es caminar hacia un cambio más justo de las relaciones de género.
- La transferencia de capacidades hacia la sociedad y hacia la propia Entidad local. Hacia la sociedad porque es la responsable final de los cambios que se producen y para que dichos cambios estén dirigidos hacia la Igualdad, el proceso propio de la Política de Igualdad debe ser educativo. Hacia la propia Entidad local dotándola en el proceso de herramientas teóricas y prácticas para el análisis de las situaciones de género y la toma de decisiones en la Política de Igualdad.
- La integralidad de la actuación porque como el problema es complejo, las soluciones no pueden ser simples.
- El enfoque de la autonomía de personas y procesos porque el impacto buscado de una Política de Igualdad es que ésta deje de ser necesaria.

El proceso metodológico en el que han de tenerse en cuenta todos los anteriores criterios se puede dividir a efectos prácticos en tres fases:

**Fase 1:** Definición y puesta en marcha de la Política de Igualdad: es preciso realizar un diagnóstico que identifique los desequilibrios de las situaciones y posiciones de mujeres y hombres en el territorio. El diagnóstico permitirá definir un punto de partida desde la evidencia de la persistencia de la desigualdad.

**Fase 2:** Desarrollo de la Política de Igualdad, a partir de definir un plan de trabajo y ponerlo en marcha.

**Fase 3:** Seguimiento y evaluación para redefinir la Política de Igualdad.

Para cada una de estas fases, a continuación se encontrarán algunas ideas.

### Instrumentos que ayudan: lista de comprobación de los criterios metodológicos de la Política Local de Igualdad

Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.  
Las que tienen un valor ++ son potencialmente más interesantes.

A lo largo del proceso se están evidenciando y visualizando las relaciones de desigualdad en el territorio.	
El proceso está resultando educativo hacia el interior de la Entidad local: las personas y equipos visualizan las situaciones de desigualdad y tratan de superarlas o combatirlas.	
El proceso está resultando educativo para la comunidad donde se realiza: personas y organizaciones adquieren herramientas y conocimientos para evidenciar las situaciones de desigualdad y superarlas.	
Desde la Política de Igualdad se aportan soluciones prácticas a problemas cotidianos de las mujeres.	
La Política de Igualdad avanza hacia objetivos estratégicos en las áreas en las que se pone en marcha (objetivos como el cambio en la organización social para que sea más igualitaria; en el reparto de la riqueza entre mujeres y hombres para que sea más equitativo; en los valores dominantes para que sean más igualitarios; etc.).	
Personas, colectivos, grupos y asociaciones aumentan su implicación en la Política de Igualdad a lo largo del proceso.	
Personas, colectivos, grupos y asociaciones aumentan su influencia en la Política de Igualdad a lo largo del proceso.	
Personas, colectivos, grupos y asociaciones aumentan su capacidad autónoma de actuación a favor de la Igualdad a lo largo del proceso.	
Las propuestas de actuación sobre un problema identificado son diversas y complementarias para atender a la integralidad de causas y consecuencias de dicho problema.	
Las actuaciones se desarrollan para personas y grupos diversos en función de su edad, su nacionalidad de origen, sus intereses, sus necesidades, etc.	

Fuente: *Elaboración propia Folia Consultores S.L.*





## VI. Ideas prácticas para desarrollar una Política Local de Igualdad

### IDEA 1: Hacer un buen diagnóstico de la situación.

Aunque la situación de desigualdad entre mujeres y hombres tiene características similares, en cada territorio puede expresarse con particularidades que conviene reconocer. Se trata de detectar por ejemplo, creencias y actitudes respecto a la Igualdad entre mujeres y hombres; necesidades de sensibilización o formación en la materia; y principales fortalezas y debilidades que han de ser tenidas en cuenta para afrontar mejor el proceso. También es preciso saber con qué recursos de todo tipo se cuenta y si dichos recursos son accesibles.

Es una aproximación a la información básica de un territorio, a través de diferentes fuentes primarias y secundarias, y de distintas técnicas cualitativas y cuantitativas.

Algunas pistas para hacer el diagnóstico:

- El diagnóstico tiene que responder al menos a dos preguntas clave:
  1. ¿Cuál es la situación y la posición de mujeres y hombres en todos los campos: económico, social, político, educativo, etc.?, o dicho de otro modo, ¿cuáles son las relaciones de género en la población del territorio?
  2. ¿Con qué recursos se puede contar para favorecer la igualdad: institucionales, económicos, personales, infraestructuras, conocimientos, etc.? , o también dicho de otro modo, ¿cuáles son las características de la Entidad local que condicionarán las posibilidades de cambio?
- En el Anexo 2 de esta Guía, se puede encontrar una propuesta práctica para hacer un diagnóstico que incluye:
  1. Ideas básicas.
  2. Metodología propuesta.

### 3. Información para el diagnóstico.

**Bloque I:** Contexto geográfico y social.

**Bloque II:** La Entidad local promotora del proyecto.

**Bloque III:** Creencias y actitudes.

### 4. Propuesta de un guión de trabajo para una entrevista grupal sobre la situación de Igualdad en el territorio.

La propuesta de información a recoger del Anexo 2 de esta Guía es muy amplia porque trata de abarcar cualquier contingencia. Cada Entidad deberá adaptarla a su territorio.

La información recogida en el diagnóstico tiene que ser suficiente para establecer un orden de prioridades a partir del cual poder planificar la Política de Igualdad.

En la *Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad* (FEMP- IM. 2006), se indica que la priorización puede realizarse con los siguientes criterios:

- Importancia política del problema a resolver o de la necesidad a cubrir: esta decisión es del equipo político que lidere la Política de Igualdad.
- Coherencia con las expectativas e intereses extraídos del diagnóstico con la población: ésta es una propuesta que debe realizar el equipo técnico.
- Viabilidad metodológica y de recursos para llevar a cabo cada prioridad: también le corresponde al equipo técnico hacer una propuesta sobre ello.

El Fondo de Naciones Unidas para la Mujer<sup>15</sup> propone también considerar:

- Nivel de sensibilidad de las mujeres con respecto al problema.
- Cantidad de mujeres afectadas.
- Grado de sensibilidad pública.
- Grado de factibilidad de lograr los resultados esperados.

<sup>15</sup>Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Gestión Local.

Disponibile en la red: <http://portal.onu.org.do/contenidos/archivos/Igualdad%20de%20genero%20Chile.pdf>

- Grado de impacto en la condición de las mujeres.
- Nivel de coherencia con los objetivos comunales.

Priorizar supone en la mayoría de las ocasiones, un ejercicio de consenso: entre los compromisos políticos y los deseos y expectativas de la población; entre los requerimientos políticos y las posibilidades técnicas; entre las expectativas y el compromiso de distintas áreas municipales; etc.

La experiencia ha dado cuenta de que cuando se realiza un diagnóstico se pueden encontrar algunas dificultades. En la siguiente tabla se proponen también posibles soluciones:

Algunas dificultades y posibles soluciones para hacer un diagnóstico sobre la situación de la igualdad en un territorio	
Dificultades	Posibles soluciones
Falta de datos desagregados por sexo.	Es una dificultad común que suele superarse si se localizan documentos con información secundaria del tipo de estudios, investigaciones, informes, que se hayan realizado para otras políticas o por entidades distintas; por ejemplo, por una Universidad o por el Instituto de la Mujer de la Comunidad Autónoma. En cualquier caso, que en cualquier registro de la Entidad local se recojan los datos por sexo, es un resultado deseable de una Política de Igualdad.
Desconocimiento de las técnicas de recogida de información.	Hay muchos manuales sobre cómo hacer una entrevista personal, una entrevista grupal, el análisis de una información, etc. No hay que olvidar que no se trata de hacer una investigación académica pero sí un trabajo riguroso. Contar con personas expertas en el territorio (que hayan realizado estudios sobre Trabajo Social, Sociología o Psicología, por ejemplo) es un valor añadido para el diagnóstico.
Insuficiente motivación de la población local para la participación en la recogida de información (colectivos, asociaciones, empresarios, sindicatos, etc.).	La población y sus grupos aumentarán su motivación si se les informa adecuadamente. Un diagnóstico debería ser un momento de reflexión sobre la realidad y siempre es motivador sentarse con otras personas a pensar sobre qué pasa en el territorio sobre un tema determinado.

## Algunas dificultades y posibles soluciones para hacer un diagnóstico sobre la situación de la Igualdad en un territorio

Dificultades	Posibles soluciones
Dificultades para identificar roles de género como causa de desigualdades.	La persona o el equipo que realice el diagnóstico debe tener formación en análisis de género. Si no fuera así, es mejor que se informe a través de una persona experta que incluso pueda orientarle en lecturas o materiales. No saber visualizar el origen de las desigualdades dificultará mucho poder aportar soluciones.
Dificultades para concretar posibles estrategias de actuación tras el diagnóstico.	Conocer los problemas no los resuelve. La reflexión conjunta (responsables políticos y técnicos, personas o asociaciones interesadas, etc.), puede dar pistas de por dónde se puede empezar a actuar. Los espacios de participación son muy interesantes para analizar colectivamente la realidad a partir de los datos conseguidos y buscar soluciones.
Falta de compromiso de la estructura institucional (personal político o técnico) e insuficiente participación en la recogida de información necesaria.	Las Políticas de Igualdad siempre encuentran resistencias. La mejor manera de superar las que se identifican en un diagnóstico institucional, es contar con el apoyo decidido de la Presidencia o la Alcaldía y de su equipo. Solo si hay un compromiso explícito, el diagnóstico realmente será útil para provocar un cambio también hacia adentro de la institución.
Una vez recogida la información, se encuentran dificultades para priorizar las necesidades y los problemas.	Existen muchas técnicas para priorizar problemas pero la condición necesaria es que el Gobierno local dé pautas para que el equipo técnico seleccione los aspectos prioritarios de la información recogida. Técnicamente facilitará la priorización, que de cada necesidad o problema se establezca cuáles son sus causas y consecuencias, y también, las posibilidades y dificultades que existen para cubrirlas o resolverlos.
Se prioriza exclusivamente en función de los recursos existentes.	Es preciso que la mirada sobre la realidad que proporciona el diagnóstico se extienda más allá de lo que 'siempre se ha hecho' o de 'lo que hay'. Es más importante definir por dónde comenzar la Política de Igualdad priorizando problemas, necesidades o intereses y pensar y programar, en un segundo momento, las posibles fuentes de recursos. De otro modo, se corre el riesgo de no cambiar nada pensando que es 'lo único que se puede hacer'.

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.



## IDEA 2: Planificar con sentido.

Priorizados los problemas, necesidades o intereses, se trata de hacer un plan de actuación que es la concreción de una Política de Igualdad.

Se puede denominar Plan de Igualdad, pero el nombre no es lo más importante. Sí lo es, que el plan esté adaptado a cada realidad concreta; que busque transformar y mejorar la realidad que se evidenció en el diagnóstico; que incluya actuaciones coherentes con el objetivo de avanzar hacia la Igualdad de género; y que se organice de la manera más realista e idónea.

Planificar supone además, establecer logros deseables a partir de estrategias de actuación que incluyen la motivación, la información, la formación y la superación de resistencias hacia la Política de Igualdad por parte de equipos y personas implicadas.



Existe el riesgo de pensar en hacer un documento por ejemplo, que recoja un Plan de Igualdad, muy complejo y ambicioso. Sobre ello, hay que insistir que desde la priorización, es más interesante consensuar logros posibles derivados de compromisos reales por parte de quienes se impliquen en la Política de Igualdad (áreas de la Administración, equipos técnicos, responsables políticos, movimiento asociativo, etc.) que escribir – y en muchas ocasiones, editar – documentos ambiciosos tras los cuales no hay consenso real.

De manera muy resumida, para diseñar un plan – un Plan de Igualdad, por ejemplo – pueden realizarse las siguientes tareas<sup>16</sup>:

- Establecer áreas de interés del Plan. Por ejemplo, Educación, Cultura, Formación, Urbanismo, Empleo, etc. Estas áreas de interés serán una de las conclusiones obtenidas de la priorización de intereses y problemas.

<sup>16</sup>La Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad editada por la FEMP y el Instituto de la Mujer (MTAS) en 2006, puede ser útil para completar la información proporcionada en este apartado. Está disponible en red: [www.femp.es/index.php/femp/content/download/3723/29848/file/Guia%20Planes\\_Publicada.pdf](http://www.femp.es/index.php/femp/content/download/3723/29848/file/Guia%20Planes_Publicada.pdf)

- Definir objetivos específicos y resultados que caminen hacia el objetivo general de mejorar la Igualdad. Objetivos específicos en cada una de las áreas de interés y que son algo más que una declaración de deseos: deben ser objetivos posibles y realistas. Resultados que, a su vez, pueden ser productos materiales o logros pero en todo caso, son alcanzables. En cualquier caso, es conveniente que se definan plazos para su consecución y, en ese sentido, programar con mayor grado de concreción un periodo inmediato, por ejemplo, un primer año.



No se debe dejar de insistir en que el realismo es un factor de motivación y de interés de un Plan. Motivación porque en la medida en que se comprueba que se pueden conseguir los objetivos y los resultados, se concreta el compromiso deseable por parte de personas y equipos, sin exigir lo que no es posible. Interés porque el Plan debe demostrar desde su planificación su capacidad de transformar la realidad y ello, sin duda, provoca la reflexión sobre los cambios deseables.

- Programar las acciones y actividades que se realizarán para conseguir objetivos y resultados. Es decir, realizar un plan de trabajo.
- Definir, elegir o buscar los recursos para la ejecución de las acciones y actividades.
- Planificar cómo se realizará el seguimiento del plan de trabajo, lo que puede incluir un sistema de indicadores específicos.
- Establecer cuál será el sistema de evaluación del Plan. Éste debería permitir medir el efecto inmediato y el impacto a posteriori sobre las situaciones de desequilibrio identificadas en el diagnóstico, así como proporcionar orientaciones sobre las futuras actuaciones de una Política de Igualdad.
- Establecer cuáles serán las estructuras de organización – en especial, las de coordinación interáreas – y cómo se garantizará la información y comunicación sobre el Plan.



Es importante fortalecer el aprendizaje, el intercambio y la implicación de todas las personas y grupos implicados en el proceso (agentes sociales, personal técnico y responsables políticos) para darle mayor consistencia y viabilidad. Se trata de aprovechar cuantos canales de información y comunicación local existan (hacia el conjunto de la población o de carácter interno), para dar cuenta de que existe un Plan en el que es posible participar y que es un Plan para la población. Conviene aprovechar los canales de comunicación ya existentes o generar nuevas estrategias de canalización e intercambio de la información.

También en la planificación pueden surgir dificultades que pueden resolverse:

Algunas dificultades y posibles soluciones en el proceso de planificación de una Política Local de Igualdad	
Dificultades	Posibles soluciones
Resistencias a considerar que el diagnóstico es necesario porque se piensa que 'conocemos suficientemente la realidad'.	En primer lugar, hay que decir que nunca se conoce suficientemente la realidad porque ésta cambia y no siempre se presta atención a los cambios. Conocer datos, otras opiniones diversas, contrastar... dará mayor validez al conocimiento sobre la realidad. Pero, en segundo lugar, es importante objetivar el conocimiento para llegar a consensos con otras personas que pueden no compartir la misma visión subjetiva de la realidad.
Desconocimiento de los recursos y potencialidades del territorio.	Será una de las informaciones que debe proporcionar el diagnóstico: recursos públicos, privados y sociales aptos para ser utilizados en la Política de Igualdad.
Desajuste entre las "expectativas" políticas y los requerimientos técnicos para conseguirlas.	Si se objetiva la realidad, sus necesidades, intereses y recursos; si se estudia qué recursos no están disponibles de forma inmediata pero pueden conseguirse en un plazo más largo; si se negocia resultados y plazos, se evitará frustrar expectativas o desmotivar a los equipos que no ven como conseguir lo que se les requiere.
Dificultades para prever el impacto deseable de la Política de Igualdad.	El impacto de la Política de Igualdad es un cambio sostenido en la realidad que mejora las relaciones de género. No es fácil prever los impactos porque la realidad es muy dinámica y sobre ella actúan otros factores distintos a los de la propia Política de Igualdad. No obstante, es importante avanzar, al menos, cuáles son las posibilidades de cambio real sostenido que conseguirá la Política de Igualdad en cada área de interés o sobre determinados grupos de población. Ello permitirá encauzar las actuaciones con mayor acierto.

## Algunas dificultades y posibles soluciones en el proceso de planificación de una Política Local de Igualdad

Dificultades	Posibles soluciones
Dificultades para realizar un plan lo suficiente riguroso a la vez que flexible.	Rigor y flexibilidad no son conceptos opuestos. Las realidades cambian y un resultado puede conseguirse antes de lo previsto o tal vez, las resistencias agudizan un problema que no puede afrontarse en un momento determinado. El plan de trabajo no ha de detenerse y manteniendo los objetivos específicos, modificar cómo conseguirlos, los recursos necesarios o dar un paso más sobre los logros.
Invisibilizar las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir los problemas de la realidad.	En el análisis de género se parte del cuestionamiento de la igualdad en la realidad. Las vivencias de las mujeres y de los hombres sobre la misma realidad son diferentes; y lo que a unos les puede parecer una situación normal, otras pueden percibirla como algo extraordinario.
No atender a las diferentes cargas de trabajo de mujeres y hombres en las estructuras de algunas entidades.	Es necesario evitar normalizar que hombres y mujeres asuman tareas y responsabilidades distintas que, en muchas ocasiones, suponen cargas excesivas de trabajo para ellas. Un análisis de los tiempos y tareas que se realizan permitirá repartir el trabajo de la manera más justa.
Insuficiente cultura de la planificación en muchas Entidades locales.	Nada mejor para crear una cultura de planificación que planificar. Las ventajas de realizar buenos planes de trabajo no son cuestionables pero también las resistencias pueden ser muchas. El apoyo e impulso desde las y los responsables políticos es, una vez más, necesario.
Cuestionamiento de la planificación como un 'tiempo innecesario'.	Esta es una de las resistencias comunes que trae como consecuencia que no se destine el tiempo necesario para pensar en lo que se va a hacer, lo que, a su vez, redundará en la ineficacia y en la ineficiencia. La solución es simple pero costosa casi siempre: incluir en los tiempos técnicos los necesarios para planificar.
Presión para presentar resultados de actuaciones a corto plazo.	Una buena planificación preverá los resultados y los plazos necesarios. Pueden realizarse informes de seguimiento de los mismos a partir de elaborar indicadores que den cuenta de lo que se ha conseguido en cada momento.

## Algunas dificultades y posibles soluciones en el proceso de planificación de una Política Local de Igualdad

Dificultades	Posibles soluciones
<p>Insuficiente participación de actores sociales en el proceso de planificación: asociaciones, instituciones, centros educativos, empresas, etc.</p>	<p>La participación de la población y de sus organizaciones sociales y privadas, será una condición para la sostenibilidad de la Política de Igualdad. Si no existe, puede crearse una comisión (foro, consejo) de contraste y seguimiento de la planificación.</p>
<p>Falta de referentes sobre Políticas de Igualdad.</p>	<p>A menudo, se desconocen las actuaciones en materia de Igualdad que se están realizando en un territorio. Las Diputaciones, Cabildos o Consells tienen una tarea importante de difusión en ese sentido. En el momento de planificar una Política de Igualdad no está de más, conocer la experiencia de otras entidades similares.</p>
<p>Tendencia a 'copiar' actuaciones de otras realidades.</p>	<p>Conviene partir de la realidad local y programar actuaciones adaptadas a las necesidades y demandas de cada territorio. Importar propuestas no supone ningún beneficio para el territorio. Siempre, como fuente de análisis, resulta interesante conocer otras experiencias, pero la realidad particular es única. Las actuaciones y propuestas deben ser creíbles, atender a las prioridades marcadas y pensar en clave de resolver problemas prácticos pero sin perder de vista los intereses estratégicos.</p>
<p>Tendencia a pensar que la población es homogénea en la previsión de las actuaciones.</p>	<p>No hay una persona idéntica a otra. En la realidad habrá intereses y necesidades muy diversos en función de aspectos como la edad, el origen, la situación económica, los intereses colectivos, etc. La Política de Igualdad debe pensar en clave de diversidad porque ese es uno de los criterios necesarios para afrontar la complejidad de la desigualdad.</p>

*Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.*

El diagnóstico y la planificación son herramientas de trabajo, la siguiente lista de comprobación puede permitir saber si el proceso seguido hasta ese momento ha sido el apropiado:

Instrumentos que ayudan: lista de verificación sobre la integración del enfoque de género en un programa de actuación	
Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.	
Se ha realizado un diagnóstico de situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, valorando la siguiente información:	
• Oportunidades y obstáculos.	
• Objetivos específicos.	
• Estimación del impacto esperado.	
Las actuaciones diseñadas están en coherencia con la política europea y estatal sobre la Igualdad de Género.	
Los objetivos generales cuantifican como será la reducción de desigualdades y promoción de la Igualdad de Género.	
Se define los objetivos específicos cuantificando su contribución a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	
Se especifica de qué manera las actuaciones contribuirán a la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres.	
Se indica de forma explícita cómo se tendrá en cuenta la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el programa o actuación:	
• Entre los/as partícipes del programa.	
• Entre los/as beneficiarios/as del programa.	
• En la composición de los grupos/comités.	

## Instrumentos que ayudan: lista de verificación sobre la integración del enfoque de género en un programa de actuación

Señale la veracidad de cada una de las siguientes afirmaciones.

Se indica de forma explícita cómo conseguir una participación equilibrada entre hombres y mujeres en el Comité de Seguimiento.

Se han definido indicadores de seguimiento desagregados por sexo.

Se indica de forma explícita cómo se va a trasladar la información del programa a los grupos especializados en la Igualdad de Oportunidades.

Los criterios sobre el sistema de seguimiento y evaluación de la Igualdad de Oportunidades son claros y fácilmente comprensibles.

Se conocen los criterios generales de cómo la Igualdad de Oportunidades será tenida en cuenta en la gestión y sistema de control de operaciones del programa

*Fuente: Adaptado de: Ajuntament de Sagunt – Likadi. (2004) Guía práctica: La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales de l Camp de Morvedre. Disponible en: <http://singenerodedudas.com/Documenta/Guia+genero+politicas+locales.pdf>*

### IDEA 3: Organizar el trabajo con criterios sólidos.

La organización del plan de trabajo supone retos en la organización interna de los equipos de trabajo, en este caso, de la estructura de Igualdad en sí misma y con el resto de áreas que participen en la Política de Igualdad.

Se trata de optimizar los recursos de la Entidad local destinados a la Política de Igualdad y favorecer que equipos y personas realicen su labor de la manera más provechosa y satisfactoria posible.

Las siguientes son algunas ideas que pueden facilitarlas:

- Organizar una planificación del trabajo que respete los tiempos necesarios para un proceso metodológico coherente y reflexivo y que además sean compatibles con los ritmos locales de trabajo y con los calendarios laborales.



Por ejemplo:

La planificación del trabajo debe tener en cuenta en su calendario que existen fiestas locales – que, por cierto, pueden aprovecharse para alguna actividad –; que cada cuatro años hay elecciones locales que pueden hacer variar el ritmo del trabajo; que según donde, no es igual proponer actuaciones en verano que en invierno; que las vacaciones escolares influyen de forma decisiva en la participación de mujeres en las actividades; etc.

- El liderazgo de la Política de Igualdad debe estar a cargo de una estructura de Igualdad. Es importante evitar choques de competencias entre áreas, entidades o instituciones. De no existir una estructura u organismo de Igualdad, el desarrollo de acciones en pro de la Igualdad queda a merced de la voluntad individual, lo que no garantiza un buen desarrollo. Definir con claridad a personas y equipos de quienes se espera desempeños en el desarrollo de la Política de Igualdad y prever líneas de intervención complementarias para motivar, formar en caso necesario, e informar permanentemente a todos los actores del proceso. Por ejemplo:
  - Información y asesoramiento sobre Políticas de Igualdad tanto al personal técnico como político de la Entidad local.
  - Desarrollar acciones de sensibilización, promoción y dinamización de las asociaciones de mujeres.
  - Facilitar la creación de redes con otros organismos con competencias en materia de Igualdad o con experiencias análogas (en una comarca, por ejemplo).
  - Prever la coordinación – sistemática, fluida y comprometida - y cooperación institucional, interinstitucional y con la sociedad organizada.
  - Tejer alianzas entre las personas con responsabilidad técnica y política en las distintas entidades que sean favorables al trabajo hacia la Igualdad.
- Integrar las actuaciones de la Política de Igualdad con el resto de políticas que se estén realizando desde la misma Entidad (por ejemplo, en Empleo, o en Educación, o en Salud, etc.), de forma que las iniciativas sean compatibles unas con otras atendiendo a la complejidad de los problemas, respondan a una propuesta conjunta de futuro y favorezcan la sostenibilidad de la intervención y por tanto, su impacto.



- Prever la dotación de recursos continuada y apropiada para lo que se pretende. No debería apoyarse la financiación, el desarrollo o la continuidad de los procesos en la obtención de subvenciones (fondos europeos o programas específicos y puntuales de financiación supralocal) porque genera procesos de dependencia y convierte a subvención en el fin en lugar de en un medio. La dependencia puede cuestionar lo conseguido hasta el momento e hipotecar las posibilidades futuras.
- En la misma línea, la adecuada dotación de recursos incluye establecer criterios de continuidad que concedan credibilidad y fuerza a los procesos y también eviten precarizar a las y los profesionales implicados.

A modo de ejemplo, en la tabla siguiente se hace una propuesta de itinerario de organización de una Política de Igualdad desde una estructura local de Igualdad.

Itinerario	Se trata de ...
Planificar un calendario de coordinación con el conjunto de actores de la Política de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concretar y ajustar medidas de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• De información y sensibilización.</li> <li>• De capacitación y formación.</li> <li>• Coordinación interna (reuniones y actuaciones conjuntas).</li> </ul> </li> </ul>
Sensibilizar y formar, si es necesario, en género e Igualdad, al resto del personal político y técnico de la Entidad local.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar la formación básica obligatoria que permita también identificar y combatir posibles resistencias hacia la Política de Igualdad.</li> </ul>
Impulsar el trabajo del equipo responsable de la Política Local de Igualdad (estructura de Igualdad).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde sus responsables políticos: impulsar y favorecer la implicación del conjunto del personal de la Entidad.</li> <li>• Desde sus responsables técnicos: establecer redes con el personal técnico de otras áreas de la Entidad.</li> <li>• Formar un equipo paritario (a ser posible) y multidisciplinar que trabaje en la elaboración del plan de trabajo, informe sobre las actuaciones y se responsabilice del seguimiento.</li> <li>• Organizar, dinamizar y coordinar dicho equipo. Estos equipos de trabajo no se organizan de manera espontánea y es necesario tiempo para su creación.</li> <li>• Establecer mecanismos de comprobación del mantenimiento del enfoque de género en todos los aspectos y fases del plan de trabajo.</li> </ul>

Itinerario	Se trata de ...
<p>Consulta permanente y trabajo conjunto con la población local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de redes con asociaciones de mujeres.</li> <li>• Contar con la participación de otros colectivos y grupos constituidos por mujeres y hombres.</li> <li>• Diseñar actuaciones flexibles teniendo en cuenta la menor disponibilidad de las personas con cargas añadidas (conciliación y participación social).</li> </ul>
<p>Informar y difundir tanto al personal de la Entidad como a toda la población de las actuaciones encuadradas en la Política de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer mecanismos diversos de información y comunicación accesibles a la población (mujeres y hombres) y difundir la información al resto del personal técnico de la Entidad local. (Carteles, corchos, circulares, boletines informativos, cuñas de radio, revista local, etc)</li> </ul>
<p>Establecer redes de trabajo técnicas con profesionales de áreas de Igualdad de Oportunidades de otras entidades del mismo territorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tejer alianzas con personal técnico especializado en materia de Igualdad y crear alianzas, compartir conocimientos, actuaciones a nivel comarcal, buenas prácticas, estrategias aplicables, apoyo material y moral.</li> <li>• Establecer planes de trabajo conjunto.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.*

También en la organización del plan de trabajo pueden encontrarse dificultades y también hay posibles soluciones:

### Algunas dificultades y posibles soluciones en la organización de una Política Local de Igualdad

Dificultades	Posibles soluciones
Desinformación sobre el plan de trabajo.	Poner en marcha mecanismos de información permanente utilizando los que ya existan. Por ejemplo, a través de otras reuniones que puedan tener lugar de forma habitual; en la prensa local; a través de correos electrónicos; etc.
Delimitación insuficiente de competencias y funciones de cada actor implicado en el Plan.	Dedicar el tiempo necesario a la negociación y consenso sobre las competencias y funciones de cada actor. Fijarlas por escrito en un documento que sea difundido entre todos los actores del plan y que incluya protocolos de coordinación.
Unificar los criterios técnicos de actuación.	Debatir sobre los criterios más idóneos y llegar a acuerdos de trabajo respecto a: la metodología a utilizar; los procedimientos más eficaces; y cómo realizar un seguimiento y un aprendizaje de todo ello.
Buscar un referente en la coordinación.	El liderazgo del plan debe estar en el Área de Igualdad y en ese sentido, un o una Agente de Igualdad puede ser la persona de referencia que motive, refuerce y coordine el trabajo a realizar.
Compromiso simultáneo con otros planes y proyectos.	Es habitual que en una Entidad local las personas se ocupen de responsabilidades diversas. La apuesta por una Política de Igualdad debería ser una prioridad para la que se hayan establecido tiempos y recursos para obtener objetivos concretos y resultados. El reto está en el trabajo de organización de todo ello y comprobar su compatibilidad con el resto de tareas asumidas.
Falta de compromiso y ausencia de actores en los espacios de coordinación o falta de respeto por los acuerdos adoptados.	Establecer mecanismos imperativos hacia la coordinación y el cumplimiento de acuerdos, lo que precisa de una voluntad explícita de implicación de las áreas y de su personal técnico.

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

## IDEA 4: Desarrollar el trabajo favoreciendo la participación social y, en especial, de las mujeres.

Por participación social, se entiende la posibilidad individual y colectiva de tomar parte en las decisiones que afectan a cuestiones públicas. En este sentido, el concepto de participación es una de las patas que sustentan las nociones de ciudadanía y de democracia.

En este sentido las Políticas de Igualdad pretenden fomentar la opción de las mujeres a participar en Igualdad en la sociedad, garantizando que estén presentes; ciudadanía, democracia y participación son tres temas interdependientes que hacen referencia a la presencia de las mujeres en la esfera pública, y en concreto a la toma de decisiones<sup>17</sup>. La participación en espacios de toma de decisiones, así como de acceso y control de recursos, son elementos fundamentales para el desarrollo de Políticas de Igualdad.

Además, para que una Política de Igualdad sea sostenible y beneficie a toda la comunidad es imprescindible que la población del territorio se implique y la participación social en una Política de Igualdad:

- Motiva a la población a implicarse en otros asuntos locales.
- Fortalece la cultura democrática del municipio.
- Enriquece los planteamientos porque se diversifican los puntos de vista.
- Favorece que la población se haga “corresponsable” de las actuaciones que se desarrollen.

### ¿Quién debería participar en la Política de Igualdad?

La respuesta no es única. Cualquier vecina o vecino puede tener interés en participar porque considere que es parte de su municipio o de su comarca. En los municipios pequeños es fácil conocerse, informarse de las iniciativas y buscar cómo aportar alguna idea. La participación no formal es frecuente y en muchas ocasiones, no es necesario generar estructuras formales del tipo de consejos o foros porque se produce de manera espontánea.

<sup>17</sup>Movimiento asociativo de mujeres en las políticas de igualdad. FEMP e IM.



Aunque la espontaneidad de la participación social es un buen ejemplo de la facilidad para la comunicación en pequeños municipios, no está de más que la Política de Igualdad cree espacios formales de consulta y toma de decisiones. Por ejemplo:


Los espacios no formales de participación como encontrarse en la calle y comentar sobre un asunto público al Alcalde o a la Alcaldesa; opinar en los pasillos del Ayuntamiento con alguna Concejala sobre un tema colectivo; encontrarse en el bar y hablar; etc., puede que no sean utilizados por todos los vecinos y vecinas. Algunos vivirán en el pueblo pero tendrán su empleo fuera del mismo o puede que sus tiempos no sean compatibles con esos espacios o no tengan por costumbre hablar por la calle con las autoridades locales.

Crear espacios formales de participación da cabida también a esas personas y, sobre todo, permite el contraste sosegado de las ideas de todos y todas. Son espacios de aprendizaje democrático.

Existen en los municipios asociaciones de mujeres, de tiempo libre, de vecinos, de amigos de la naturaleza, peñas de fiestas, taurinas, etc., que pueden tener una estructura suficiente para participar en los asuntos locales de manera estable. Pero también existen otros grupos que, aunque no estén constituidos como asociación, tienen una actividad colectiva: por ejemplo, el grupo de amigos y amigas que se reúnen habitualmente; el grupo de mujeres que van a clase en el centro de educación de personas adultas o en el centro cultural; el grupo de hombres que se juntan en el bar; la gente que coincide y hace uso de la biblioteca pública; el grupo que juega a baloncesto; etc. La participación social debería contar con la población sea cual sea su forma de organizarse.

En la Política de Igualdad los grupos y asociaciones de mujeres son actores importantes y pueden ser asociaciones cuyos objetivos no sean explícitamente favorables a la Igualdad o que nunca reflexionen sobre ello.

En los pueblos y barrios hay muchas asociaciones de amas de casa, de viudas, de consumidoras y usuarias o grupos con un interés concreto: bailar, salir de excursión, leer, etc. En muchos casos, no son mujeres jóvenes y es frecuente que no estén empleadas. Sus opiniones diversas serán muy útiles en el diagnóstico y sus ideas, muy valorables en el plan de actuación. Es preciso que vean con claridad desde el primer momento, que el objetivo que se busca es mejorar las situaciones de Igualdad entre mujeres y hombres, porque aunque su actividad no esté relacionada con ello, son mujeres con experiencia en resolver muchos problemas y por tanto, tendrán ideas interesantes que aportar.



¿Cuáles son las causas más importantes para que las mujeres no participen socialmente en las organizaciones o las estructuras de participación?

- Oposición y bloqueo de los dirigentes masculinos a las mujeres y sus organismos.
- Oposición y bloqueo de miembros del movimiento o partido, femeninos o masculinos.
- Dudas sobre su capacidad de mando y de dirigencia.
- Segregación a tareas que reproducen la división sexual del trabajo en la organización o partido.
- Oposición a medidas afirmativas, bloqueo a liderazgos femeninos.
- Invisibilización de las iniciativas femeninas y de los aportes de las mujeres. No se escucha su voz.
- Segregación y discriminación de las mujeres, por considerarse “masculinos” los espacios políticos y de poder, en organizaciones, movimientos y partidos, así como en gobiernos.
- Falta de atención a la necesidad de transformar la división sexual del trabajo en los niveles micro y macrosocial. Negación de la relación entre estos espacios.
- Negación a la adecuación de horarios escolares, laborales y gubernamentales y a la transformación de los mecanismos de control social masculino sobre las mujeres.
- Estigmatización, desprestigio y señalamiento negativo de las mujeres que alcanzan espacios de poder (chismes, descalificaciones).
- Partidos políticos, sindicatos, con reglas no escritas que imponen la subordinación de las reivindicaciones de las mujeres y de su ascenso en la política, a los intereses de los grupos, fracciones y corrientes internas de poder.
- Prácticas clientelares y corporativistas. Condicionamiento e inducción del voto femenino.
- Partidos políticos que restringen de hecho los recursos para campañas político-electorales de las mujeres.

*Fuente. Barrera Bassols, Dalia y Aguirre Pérez, Irma, Participación política de las mujeres. La Experiencia de México, CONACULTA/INAH, México, 2003.*

Además de las mujeres y sus organizaciones y grupos, la Política Local de Igualdad debería contar con la participación de otras personas: mujeres jóvenes organizadas o no formalmente, grupos de chicos y chicas, educadoras y educadores de los colegios e institutos, grupos y asociaciones con intereses variados (en la parroquia, de defensa del medioambiente, de deporte,...), asociaciones empresariales, representantes sindicales, etc. Los ámbitos de una Política de Igualdad pueden ser cualquiera de los de la vida privada o pública (salud, empleo, educación, etc.), por tanto, conviene prestar atención a las opiniones e ideas de las personas que trabajan en ellos.



Por ejemplo:



¿Cómo podría hacerse una política específica de igualdad en el empleo de un territorio sin contar con los agentes sociales?

El empresariado y los sindicatos pueden aportar información sobre las expectativas económicas, las posibilidades de empleo, los nuevos empleos aún no creados pero necesarios, la formación necesaria, etc.

Pero no solo eso.

También por ejemplo, pueden cooperar en la información sobre el plan que se realice, en la selección de población destinataria, en la sensibilización del empresariado para la contratación de mujeres, en la negociación colectiva para incorporar cláusulas que mejoren la conciliación, etc.

Si se crean espacios de participación y se cuida la información y el respeto por las decisiones adoptadas, los actores que participen se implicarán y potenciarán las actuaciones propuestas.

Motivar para que la población participe no es una tarea sencilla. Nuestra sociedad está carente de educación en valores democráticos y prima el individualismo y pensar que cada cual debe resolver sus propios problemas.

La participación social es un mecanismo para iniciar una conciencia colectiva de corresponsabilidad social en todos los asuntos. Algunas ideas que la pueden facilitar:

- Contar con un espacio y una persona de referencia que sea agente dinamizador de la participación social en la Política Local de Igualdad y que mantenga una actitud proactiva de motivación y atención hacia la participación social.
- Informar de las posibilidades de participación a personas y especialmente a mujeres no organizadas, en sus propios espacios (mercado, tiendas, campo, iglesia, etc.). Conocer los códigos culturales y tradiciones facilitará identificar los lugares más idóneos para informar o recoger ideas.



Por ejemplo:



La estructura de Igualdad debe contar con aquellas mujeres que se reúnen para coser o charlar, cuidar los jardines del municipio, en los talleres de artesanía, para limpiar los 'pasos' de Semana Santa... lugares en los que es posible que no haya mujeres jóvenes que se encontrarán en espacios distintos y diferenciados.

- Identificar y difundir claramente entre la población de qué manera se puede participar en el desarrollo de Políticas de Igualdad. En cada localidad las formas de participación pueden ser diversas, por eso es preciso, antes de nada, indagar sobre las formas de organización colectiva en las que participan las mujeres y hombres del municipio. Aprovechar estas estructuras informales es clave en pequeños municipios.
- Facilitar el uso de las infraestructuras culturales, deportivas y/o sociales a las asociaciones y colectivos de mujeres.
- Plantear las estrategias a desarrollar teniendo en cuenta que el coste de oportunidad de las mujeres no es cero; es decir, para iniciar procesos en los que se incorporen participando, hay que considerar sus circunstancias familiares, las responsabilidades que asumen, sus tiempos, etc. o el proceso tendrá déficits importantes de partida y por lo tanto, menores probabilidades de desarrollo y mantenimiento en el tiempo. Informar a las y los posibles participantes, incluyendo en las convocatorias la existencia de Servicios de Apoyo para personas a su cargo.
- Si existe Agente de Desarrollo Local pedir su cooperación para utilizar la posible red que haya creado para desarrollar su trabajo con la ciudadanía.

La siguiente tabla pretende apoyar con argumentos un posible discurso desde la estructura de Igualdad hacia la población local. Se trata de posibilidades que cualquiera tiene para implicarse en una Política Local de Igualdad.



## Argumentos para motivar hacia la participación a la población local: vecino, vecina, ¿qué puedes hacer para mejorar la Igualdad en tu localidad?

Puedes...	Y entonces, podrías...
<p>Informarte de las actuaciones municipales en materia de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Buscar y pedir información sobre la Política de Igualdad de tu localidad y COMPARTIRLA.</li> <li>● Enterarte de cómo te afectan como ciudadano o ciudadana las Políticas de Igualdad de tu localidad. Leer, preguntar, debatir, reflexionar.</li> <li>● Informarte de los mecanismos municipales de participación: foros, consejos, reuniones, atención directa de la estructura de Igualdad, etc.</li> </ul>
<p>Participar en las consultas municipales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilitar información sobre tu realidad a la Entidad municipal y aportar tu punto de vista como mujer u hombre (tus necesidades, las discriminaciones que percibes, etc.).</li> <li>● Participar en los foros municipales, encuestas, grupos de discusión, etc.</li> <li>● Informar si tienes dificultades para participar (horarios de recogida de personas dependientes, etc.).</li> <li>● Hacer sugerencias al personal político y técnico sobre la manera de solucionar los problemas de tu comunidad.</li> </ul>
<p>Pensar en los beneficios de asociarte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recoger información sobre la existencia de asociaciones locales en las que te interesaría o gustaría participar.</li> <li>● Pensar en organizar con otras mujeres y hombres, una nueva asociación para conseguir un municipio más justo e igualitario.</li> <li>● Crear alianzas con más gente que tenga tus mismas inquietudes sobre la Igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<p>Si estás ya asociada, dar tu punto de vista como mujer en tu asociación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Si en tu asociación la Junta Directiva la componen mayoritariamente hombres, proponer que se revisen las estructuras de toma de decisión y facilitar la participación de las mujeres en ellas.</li> <li>● Reflexionar y debatir con otras mujeres asociadas sobre las dificultades de participación en la asociación y hacer llegar vuestras conclusiones al resto de la asociación.</li> <li>● Comprobar si en los estatutos de tu asociación se integra el principio de Igualdad. Si no sabes cómo hacerlo, asesorarte (estructura de Igualdad, asociaciones en favor de la Igualdad del municipio, personas expertas en Igualdad de tu municipio, etc.</li> </ul>

## Argumentos para motivar hacia la participación a la población local: vecino, vecina, ¿qué puedes hacer para mejorar la igualdad en tu localidad?

Puedes...	Y entonces, podrías...
Proponer mecanismos de participación en tu grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si no estás asociado/a también puedes participar en tu municipio.</li> <li>• Abrir el debate en tu grupo de amigos y amigas sobre la desigualdad en ese municipio.</li> </ul>
Establecer mecanismos de comunicación y colaboración con tu Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debatir y proponer formas de participar en los asuntos públicos de tu municipio: sugerencias sobre cuestiones, sobre cuándo y cómo, sobre a quién convocar, etc.</li> </ul>
Reflexionar sobre tu propio papel y pensar en qué puedes hacer personalmente para fomentar la participación atendiendo al principio de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si eres madre o padre, si eres educador o educadora en el colegio, en el instituto o en actividades de tiempo libre, si regentas un negocio o trabajas en él, si tienes una profesión liberal, etc., puedes pensar en cómo desde tus tareas puedes colaborar en el trabajo hacia la igualdad. Que sea un tema en tus conversaciones. Compartir, informar, recibir.</li> <li>• Si eres mujer, reflexionar con otras mujeres (personal o profesionalmente) sobre las implicaciones sociales del hecho de “ser mujer”, y si eres hombre reflexionar con otros hombres sobre las implicaciones de “ser hombre”. ¿Son justas?</li> </ul>
“Presionar” en tu localidad para que se lleve a cabo una Política de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si en tu localidad no hay Políticas de Igualdad, enterarte de las causas, informar de la necesidad de trabajar por la igualdad, teniendo en cuenta a mujeres y hombres.</li> </ul>
No cejar en el intento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si tienes conciencia de género, compartirla, ayudar a construirla con la gente de tu entorno.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

Si las asociaciones, los grupos, las personas de modo individual participan en la política local, hay que cuidar la

participación. No es suficiente con que se convoque y se asista a las reuniones o que se acepten las normas y decisiones. El proceso de participación es un proceso frágil que se debe ir fortaleciendo a base de:

- Mantener una información y comunicación fluidas entre todas las personas, asociaciones y grupos que participan.
- Realizar y respetar una programación de los espacios de debate: días, horario (compatibles con el tiempo laboral o familiar), duración de cada reunión, etc.
- Respetar de manera escrupulosa las decisiones adoptadas conjuntamente y hacer un seguimiento de las mismas.
- Formalizar en lo posible, los debates y la toma de decisiones: hacer una convocatoria pública, recoger las conclusiones por escrito, recuperar en cada reunión un primer punto con lo ejecutado, etc.
- Facilitar información sobre los temas a tratar, completa y con tiempo suficiente, antes de cada debate.

En concreto, para mejorar y facilitar la participación de las mujeres, la siguiente tabla recoge algunas ideas.

Se puede ...	Lo que significa ...
<p>Mostrar el importante papel que tienen y pueden desempeñar hombres y mujeres en el desarrollo local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer visibles las estructuras participativas ya existentes en el territorio y reforzar su papel activo en la construcción de un lugar mejor.</li> <li>• Informar sobre los beneficios de una población participativa para su localidad.</li> </ul>
<p>Redefinir y reconstruir el tejido asociativo de mujeres que asuman nuevos objetivos en sus estatutos y que sean a su vez el origen de un trabajo de empoderamiento de las mujeres de los municipios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar estrategias que fomenten la participación de las mujeres en los procesos de planificación de Políticas de Igualdad.</li> <li>• Construir Políticas de Igualdad es un proceso participativo y compartido entre la ciudadanía, el personal técnico y político de las Entidades locales.</li> <li>• Asociaciones de mujeres de los municipios participan en la toma de decisiones de todos los asuntos públicos del municipio.</li> <li>• Desarrollar la conciencia de género en las asociaciones de mujeres del municipio.</li> <li>• Generar las mejores condiciones para el acceso de las mujeres a este espacio local, iniciando o continuando procesos con las mujeres que fortalezcan la capacidad de propuesta y de organización para plantear sus necesidades, apropiadas a su realidad.</li> </ul>

Se puede ...	Lo que significa ...
<p>Fomentar el fortalecimiento organizativo y democrático de la sociedad civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar oportunidades y fomentar las capacidades de la población para trabajar en grupo, organizarse y movilizar recursos para solucionar problemas de interés común.</li> <li>• Fomentar la reflexión crítica de las prácticas ciudadanas y políticas, la reconstrucción del sentido de lo público y el impulso de procesos políticos y sociales locales que potencien la actuación política democrática, por ejemplo, a través de acciones concretas, por ejemplo la creación de espacios de participación institucional (consejos locales o similar) más o menos formalizados que permitan fortalecer el tejido social organizativo, desde espacios específicos (barrio, localidad, municipio...) y distintas organizaciones sociales: ONGs, entidades del Estado, Universidades Populares, asociaciones de vecinos, asociaciones de mujeres, entre otras.</li> </ul>
<p>Crear procesos de participación, espacios y canales desde los cuales las asociaciones y los agentes sociales que así lo deseen puedan cooperar con la Entidad local en la planificación, gestión y evaluación de la Política de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la información al conjunto de personas que constituyen las asociaciones (personal laboral, socios y socias, personal voluntario) y a los agentes sociales sobre la Política de Igualdad.</li> <li>• Potenciar el rol de las asociaciones o grupos locales y agentes sociales como sectores generadores de cambios, "no reproductores de un sistema sexista en la toma de decisiones, educador y difusor de prácticas igualitarias".</li> <li>• Fortalecer la interrelación entre las administraciones públicas y las asociaciones a través de por ejemplo, "consejos de la mujer" como instrumento ideal de interlocución, consulta y representación.</li> <li>• Establecer mecanismos de consulta entre la población en todas las fases de la planificación y ejecución de las Políticas Locales de Igualdad, por ejemplo, a través de reuniones, cuestionarios, foros, etc.</li> </ul>
<p>Educar en participación social y política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar y fortalecer capacidades que conduzcan a una mayor participación y a la adquisición de poder decisorio.</li> <li>• Identificar y difundir de qué manera se puede participar.</li> </ul>

Se puede ...	Lo que significa ...
Empoderar <sup>18</sup> a las mujeres del municipio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Configurar mecanismos de empoderamiento tanto del personal técnico que trabaja en áreas o temas de Igualdad, como de las mujeres y asociaciones de mujeres de la localidad.</li> <li>• Fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres desde la concepción del término poder como “poder para” y no como “poder sobre”, lo que supondría la eliminación de las relaciones de poder existente todavía entre los hombres y las mujeres.</li> </ul>
Fuente: <i>Elaboración propia Folia Consultores S.L.</i>	

## IDEA 5: Incluir actuaciones hacia la organización interna de la Entidad local.

Hombres y mujeres, con sus necesidades, sus realidades diferenciadas, sus papeles asumidos o no y derivados de un reparto social entre géneros, están presentes en todos los ámbitos. Las mujeres, tanto en el ámbito laboral, como en el personal, familiar, social o económico, sufren discriminaciones de género. También mujeres profesionales de las estructuras locales de Igualdad. Atendiendo a esta realidad, las Políticas Locales de Igualdad deberían actuar sobre la cultura organizativa de la Entidad que las promueva y sobre los usos y costumbres de la población local.

Se hace necesario un replanteamiento de los principios que rigen la vida local y las políticas públicas.

Para empezar, al poner en marcha una experiencia de transversalidad de género en la política pública es necesaria una mirada hacia la Entidad para:

- Revisar las relaciones de poder y los roles que se asumen o se exigen y si tienen que ver con el hecho de ser hombres y mujeres.
- Conocer la cultura organizativa de la Entidad, su estructura, gestión de recursos humanos y actitud hacia la Igualdad de su personal.
- Identificar y evidenciar los estereotipos latentes en relación con la percepción de la realidad en la que se va a intervenir.

<sup>18</sup>Proceso de cambio en el que las mujeres aumentan su acceso al poder y como consecuencia se transforman las relaciones desiguales de poder entre los géneros. Clara Murguialday , Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizagirre.

En todas las organizaciones existen diferentes roles, funciones y tareas de mujeres y hombres. Conviven personas con funciones, tareas, responsabilidades diferentes: quien hace la limpieza en la Entidad local; quien toma decisiones estratégicas en la institución; quien dirige las cuestiones administrativas; quien se ausenta por razones familiares; quien asiste a formación fuera de horario laboral, lo que posibilita el ascenso laboral; quien tiene la responsabilidad política en la Concejalía de Urbanismo; quien la tiene en la de Servicios Sociales; quien tiene interés en la Igualdad de Oportunidades; etc., y probablemente se encontrarán personas funcionarias o contratadas, en diferentes posiciones y condiciones en función del sexo.



Es interesante reflexionar sobre la desigualdad de las oportunidades para las mujeres. Por ejemplo, pensemos en el estereotipo “proteccionista” hacia las mujeres que refleja referirse a un grupo de profesionales mujeres como “las niñas”; la ausencia de mujeres en las estructuras políticas; el desconocimiento de los tiempos de las mujeres cuando se planifican reuniones de trabajo fuera de horario laboral y en espacios no formales como restaurantes o bares; la segregación profesional cuando existen áreas feminizadas en Servicios Sociales y Educación, y áreas masculinizadas en Hacienda o Urbanismo; las actitudes discriminatorias como ignorar o bloquear opiniones de las mujeres de la Entidad; no aceptar las órdenes de una superior; una descalificación del trabajo realizado por mujeres; y, desgraciadamente, un largo etcétera.

La pregunta desde el inicio de una Política Local de Igualdad es qué hace la Entidad local respecto a ello. ¿Refuerza o transforma los estereotipos tradicionales?

Hay una serie de ámbitos de trabajo que se pueden tener en cuenta para trabajar por la Igualdad y establecer estrategias de cambio dentro de la Entidad:

- Promoción del liderazgo femenino, político y técnico.
- Gestión del personal no discriminatoria: selección, formación, promoción, etc.
- Lucha decidida contra el acoso sexual presente en el Convenio colectivo.
- Actuaciones de conciliación de la vida laboral y personal que puedan también recogerse en el Convenio colectivo.
- Uso del lenguaje (verbal, escrito y visual) no sexista en toda la producción de la Entidad local.

Para actuar en cualquiera de esos ámbitos se puede empezar por:

- Identificar discriminaciones dentro de la Entidad local.
- Asumir compromisos políticos que apoyen a la estructura de Igualdad.
- Promover la participación política de las mujeres del municipio.
- Revisar la política de personal, garantizando la Igualdad de Oportunidades en la selección, contratación, promoción y retribución del personal.
- “Adecantar los contratos de las agentes de igualdad”: organización del tiempo de trabajo, medidas de apoyo para las tareas de cuidado familiar, condiciones de salud laboral.
- Incluir medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje en la Entidad local. (Por ejemplo, si una mujer lidera y gestiona un equipo de trabajo no es jefe, sino jefa).
- Sensibilizar al personal en equidad de género y promover un cambio de valores de todo el personal.
- Empoderar a las mujeres en la Entidad local.
- Trabajar con los sindicatos, para defender los derechos laborales de las mujeres.
- No obviar y esconder las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y denunciarlas.

Medir la sensibilidad y el conocimiento de las personas de la Entidad local respecto a la Igualdad de Oportunidades es el comienzo.

## IDEA 6: Combinar distintas líneas de actuación para asegurar la integralidad de la Política Local de Igualdad.

Las líneas de actuación son las estrategias que se pueden poner en marcha en las Entidades locales para conseguir el objetivo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, tanto hacia dentro de la institución como con la población.

A continuación se proponen algunas de ellas: comunicación, sensibilización e información, formación y fortalecimiento organizativo y democrático.

### Estrategias de comunicación e información

Una de las razones de la creación de los prejuicios es el desconocimiento. El miedo a lo desconocido facilita la formación de estereotipos y prejuicios. Es lo que ocurre en muchas ocasiones con las Políticas Locales de Igualdad, lo que hace necesario cuidar la información que se facilita sobre ellas.

Los pasos para conseguir un proceso de toma de conciencia de las desigualdades de género y el posterior desarrollo de Políticas Locales de Igualdad pasan por la información y la sensibilización. Así pues, es preciso facilitar información sobre la realidad en la que se trabaja, visualizar las discriminaciones entre mujeres y hombres e informar sobre las políticas para romper con las discriminaciones. La información es un elemento hacia la comprensión de la realidad. Conocerlo es el primer paso para sensibilizarse sobre un problema, en este caso, sobre la discriminación.

Se trata pues de mantener una información constante sobre la Política Local de Igualdad hacia la Entidad y hacia la ciudadanía.

En las Entidades locales se tiene dificultad para crear y mantener canales de información adecuados, tanto hacia dentro de la Entidad como hacia el resto de la población. Se hacen esfuerzos para comunicar el trabajo que se está realizando, pero no se aprovechan suficientemente los espacios para informar y en ocasiones, la información sobre el trabajo en Igualdad se da a conocer a través de contactos personales y no formales.

Internamente, en muchos municipios se constata que no fluye la información sobre las Políticas Locales de Igualdad, ni siquiera dentro de la propia Entidad que la promueve. En consecuencia, se producen dificultades en la coordinación con otras áreas de la misma Entidad y la consolidación de redes. Poner en marcha o mejorar canales de comunicación con el resto del personal no directamente implicado sería parte de una estrategia de información y comunicación.



En la misma línea la comunicación con la población, a pesar de los esfuerzos que se realiza, tiene deficiencias. En ocasiones por falta de canales de comunicación con una estructura sólida y sostenible que deja al azar la recepción por parte de la ciudadanía, en otras, por falta de tiempo o de cultura de la comunicación.

Es necesario construir espacios y canales que faciliten la comunicación entre la Política Local de Igualdad y la comunidad. Algunas propuestas son:

- Respetar las formas y canales de comunicación propios de la comunidad y aprovechar los canales que ya existen. Usar los medios locales de comunicación (radio, periódicos, cine, televisión, etc.), para la promoción de campañas y difusión de los programas del Gobierno municipal.
- Utilizar canales de información, franjas horarias y lugares frecuentados por las mujeres.
- Establecer contacto con las y los líderes formales e informarles de manera periódica.
- Realizar campañas, consultas públicas y asambleas informativas. Promoción de audiencias públicas, donde se informe periódicamente de las principales acciones que está realizando el Gobierno local.
- Uso de carteles, periódicos murales, folletos, boletines y escritos a repartir o colocar en lugares visibles, para que la comunidad pueda tener información periódica de las decisiones del Gobierno local, elaborando los mensajes con un lenguaje sencillo y comprensible.
- Organización de eventos artísticos y deportivos, intercalando en su curso información sobre el avance de los programas en Igualdad de Oportunidades.
- Ventanilla o buzón para que la comunidad presente por escrito sus sugerencias, demandas, denuncias y quejas.



Los canales más apropiados para informar serán aquellos que estén más cercanos a quienes deben recibir la información. No es suficiente con utilizar los canales más habituales (prensa, radio, televisión, etc.), los espacios que, por ejemplo, utilizan las mujeres (el mercado, la peluquería, la puerta de los colegios, el transporte público...) serán los que garanticen la accesibilidad informativa.

Es necesario prever una planificación que incluya “a quién” se dirige la información (mujeres u hombres) y establezca “qué mensajes” o en qué aspectos se va a incidir para las diferentes necesidades de unas y otros respecto a la motivación necesaria, la ruptura de estereotipos y la sensibilización. Requiere también una planificación de “cuándo” y “cómo” se van a emitir los mensajes.

En cualquier caso, hay dos condiciones para cualquier información que se desee transmitir o comunicar:

- Que sea accesible y comprensible: en su lenguaje, su tipografía, sus colores, sus imágenes.
- Que no utilice un lenguaje sexista ni en su texto, ni en sus imágenes.

### Sensibilización

En todos los ámbitos laborales, también en las Entidades locales, trabajan hombres y mujeres que por encima de su profesión son personas con sus propios intereses, una socialización compartida y prejuicios contruidos. De esta manera, ser mujer no implica reconocer las discriminaciones y tener sensibilización hacia la necesidad del trabajo por la Igualdad. Mujeres y hombres socializados en el mismo sistema patriarcal, han normalizado las injusticias porque el patriarcado trata de mantener a cada uno en su posición: hombres en el poder y en la esfera pública; y mujeres subordinadas en la esfera privada.

Los procesos de descubrimiento de las injusticias por razón de sexo, suponen para hombres y mujeres tomar conciencia de sus respectivas posiciones de poder o de subordinación. Iniciar la sensibilización del personal de las instituciones es necesario para la eficacia de la Política Local de Igualdad. Es necesario remover el terreno para construir sobre una superficie estable.

Es necesario tener en cuenta que la ciudadanía en los municipios maneja los mismos prejuicios y estereotipos que dificultan el avance de la Igualdad entre mujeres y hombres. La Administración pública debe garantizar el derecho a la Igualdad y no discriminación. Por tanto, desarrollar estrategias de sensibilización de la población es una de sus funciones.

Se trata de sensibilizar al menos, sobre:

- La necesidad de actuar contra los factores que generan desigualdad entre mujeres y hombres.
- La necesidad de implicarse en la lucha contra las consecuencias de la desigualdad, y en particular, contra la violencia hacia las mujeres.

- La importancia de la Política Local de Igualdad para la Entidad local y los beneficios para el conjunto de la ciudadanía.
- La importancia de la participación ciudadana y de las personas y equipos de la Entidad local en la Política Local de Igualdad.

## Formación

“La capacidad de conocimiento y formación de género, argumentativa, de cabildeo, de negociación, de convocatoria, y de alianzas por parte de las y los responsables de los organismos de Igualdad, así como los apoyos y la sensibilización al tema de las autoridades y las instituciones y la vigilancia y presencia de las organizaciones de la sociedad civil para hacer valer compromisos en torno a los programas de género, son, entre otros, factores concatenados indispensables para hacer realidad una verdadera institucionalización del enfoque de género en un gobierno”.<sup>19</sup>

En los entornos locales, la nula o insuficiente sensibilización o formación del personal técnico y político en Igualdad de Oportunidades es un obstáculo para la consecución de la Igualdad.

Formar, es decir, dar las herramientas, desarrollar destrezas y aportar conocimientos para incorporar la perspectiva de género en el trabajo del personal de las Entidades locales, facilitando el contacto y la reflexión entre diferentes actores para que compartan actuaciones (formación permanente), y posteriormente, orientar sobre la autoformación del personal responsable, facilitándoles páginas web, guías útiles, intercambio de experiencias, y asesoramiento continuo en la autoformación, es una tarea necesaria en las Entidades locales.

Al detectar carencias en la formación del personal de las Entidades locales, es necesario poner en marcha estrategias que satisfagan dicha necesidad incluyéndolas en los planes de formación continua.

Una propuesta básica de formación ha de considerar que tan importantes son los contenidos como la metodología que se utilice para que personas y grupos se apropien del concepto de Igualdad y de cómo pueden favorecerla desde su responsabilidad política y técnica. Así pues como ejemplo de contenidos, se pueden considerar:

- Teoría y análisis de género.
- Las Políticas de Igualdad.

<sup>19</sup>Institucionalidad municipal de género en Guadalajara. Fuerzas impulsoras y retardatarias. Rosa María Castellero Manzano. N° 31 Revista Universidad de Guadalajara (Méjico) . Disponible en: [www.cge.udg.mx/revistaudg/rug31/opinion2.html](http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug31/opinion2.html)

- Metodología para un diagnóstico de género.
- Planificación y evaluación con perspectiva de género.
- Formación específica sobre transversalidad de género en áreas concretas: Educación, Cultura, Urbanismo, Economía y Hacienda, Deportes y Cultura, etc.

En los procesos de sensibilización y formación es preciso facilitar el aprendizaje e intercambio de conocimientos y experiencias participación-interacción a través de acciones formativas sobre Igualdad de género, encuentros, jornadas o foros de debate, grupos de discusión. Así mismo es importante profundizar en conocimiento y en la interacción a través de, por ejemplo, círculos de estudio, de unidades de género, personas expertas en Políticas de Igualdad. Y finalmente facilitar la consulta y el autoaprendizaje con investigaciones, estudios e informes, materiales didácticos, manuales y guías prácticas, estadísticas, etc.

### Fortalecimiento organizativo y democrático

Otra de las estrategias para conseguir el objetivo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es el fortalecimiento organizativo y democrático de la sociedad civil.

La capacidad local de organización se refiere a las oportunidades y las capacidades de la gente para trabajar junta, organizarse y movilizar recursos para solucionar problemas de interés común. Las comunidades organizadas tienen más posibilidades de que se escuchen sus voces y de que sus necesidades se satisfagan que aquellas comunidades con poca organización.

En muchas de las realidades municipales, las organizaciones sociales, asociaciones, o plataformas ciudadanas no tienen peso suficiente en la planificación de políticas públicas. Por ejemplo, las asociaciones de mujeres no siempre participan en la toma de decisiones de todos los asuntos públicos del municipio. Esta es la realidad sobre la que deben trabajar las Administraciones Públicas, y concretamente las locales.

Además, las asociaciones de mujeres de los municipios pequeños no se configuran habitualmente para trabajar en pro de la Igualdad de Oportunidades, es decir, falta conciencia de género. Las asociaciones locales de mujeres, en muchas ocasiones tienen como finalidad fomentar, sobre todo, el ocio y tiempo libre en las mujeres, pero no consideran entres sus objetivos en trabajo en Igualdad de Oportunidades.

Sabemos que la participación ciudadana es fundamental para la viabilidad de las Políticas Locales de Igualdad y por ello, es preciso trabajar para crear procesos de participación, espacios y canales desde los cuales las asociaciones que así lo deseen puedan cooperar con la Administración local en la planificación, gestión y evaluación de la Polí-

tica de Igualdad. Garantizando la información al conjunto de personas que constituyen sus asociaciones (personal laboral, socios y socias, personal voluntario) sobre ésta, y potenciando su rol como sector generador de cambios, “no reproductor de un sistema sexista en la toma de decisiones, educador y difusor de prácticas igualitarias”.<sup>20</sup>

Tal y como señala Amanda Muñoz Moreno, “en materia de participación y representación política, la construcción de ciudadanía se basa en una lógica de competencias y en un conjunto de prácticas de organización que permiten su ejercicio con alguna influencia sobre el espacio público, pues además de ser un conjunto de derechos y deberes, es una forma de participación en la vida social. Así, la construcción social de la ciudadanía se basa en la construcción de un sujeto político y social que tiene «el derecho a tener derecho», representar y ser representado”.<sup>21</sup>

Por eso es preciso contribuir al fortalecimiento organizativo y democrático local, mediante la reflexión crítica de las prácticas ciudadanas y políticas, la reconstrucción del sentido de lo público y el impulso de procesos políticos y sociales locales que potencien la actuación política democrática, por ejemplo, a través de acciones concretas, por ejemplo la creación de espacios de participación institucional (consejos locales o similar) más o menos formalizados que permitan fortalecer el tejido social organizativo, desde espacios específicos (barrio, localidad, municipio...) y distintas organizaciones y entidades de carácter social: ONG, centros de educación de personas adultas, asociaciones de vecinos, asociaciones de mujeres, entre otras.

Algunas voces señalan que para fortalecer la interrelación entre las administraciones públicas y las asociaciones, deben ponerse en marcha “consejos de la mujer” como instrumento ideal de interlocución, consulta y representación. Los consejos locales son experiencias poco exploradas aún, a pesar de que existen a nivel regional Consejos ya consolidados (por ejemplo Madrid, Cantabria, Asturias...) de los que existen multitudes de experiencias diversas<sup>22</sup>. A pesar de esto, opiniones más críticas con los “consejos” y fórmulas similares señalan que esta idea presupone que se han dado las condiciones previas: las asociaciones quieren participar y lo saben hacer. La creación de los consejos “porque sí” puede ser una trampa porque sólo queden representadas en ellos las asociaciones más poderosas, con más información, más personal, etc.<sup>23</sup>

<sup>20</sup>Movimiento Asociativo de mujeres y las políticas de Igualdad. FEMP – IM.

Disponible en: [www.femp.es/index.php/femp/content/download/3724/29852/file/Doc\\_Public\\_Asociaciones.pdf](http://www.femp.es/index.php/femp/content/download/3724/29852/file/Doc_Public_Asociaciones.pdf)

<sup>21</sup>Cuadernos pedagógicos de la Escuela No 4 - Promoción de derechos y concepción de ciudadanía de las mujeres. Amanda Cecilia Muñoz Moreno. [www.vivalaciudadania.org/publicaciones.htm?x=47518](http://www.vivalaciudadania.org/publicaciones.htm?x=47518)

<sup>22</sup>Para profundizar sobre los modelos de Consejos existentes ver: Forum de Política Feminista 2005. “Hacia la creación del Consejo Estatal de las Mujeres”. Madrid: FPF. Algunos ejemplos locales son: Albacete, Jerez, Córdoba, Burgos, Fuenlabrada, León, L’Hospitalet, Miranda de Ebro, Alcorcón, La Laguna, Sevilla, Valladolid, Barañain, Huesca, Getafe, Sant-Feliú de Llobregat, Palencia, Alhama de Murcia, Badalona, Gijón.

<sup>23</sup>Movimiento Asociativo de mujeres y las políticas de Igualdad. FEMP – IM.

Disponible en: [www.femp.es/index.php/femp/content/download/3724/29852/file/Doc\\_Public\\_Asociaciones.pdf](http://www.femp.es/index.php/femp/content/download/3724/29852/file/Doc_Public_Asociaciones.pdf)

Así pues las Entidades locales deberían generar las mejores condiciones para el acceso de las mujeres a este espacio local, para lo cual se requiere de una activa participación que tiene como fin iniciar o continuar procesos con las mujeres que fortalezcan la capacidad de propuesta y de organización para plantear sus necesidades, apropiadas a su realidad. Condiciones que contribuyan a articular las diversas fuerzas, intereses y sectores y promover una mayor incidencia en los espacios de toma de decisiones locales de forma colectiva.<sup>24</sup>

Algunos de los resultados deseados del fortalecimiento organizativo y democrático podrían ser el empoderamiento de las organizaciones de mujeres, el aumento de la cultura ciudadana democrática, y la transversalidad de género en las políticas, etc.

Nos detendremos brevemente, debido a su importancia en el trabajo en Igualdad de Oportunidades en el empoderamiento como resultado esperado. Empoderamiento es el proceso de cambio en el que las mujeres aumentan su acceso al poder y como consecuencia se transforman las relaciones desiguales de poder entre los géneros<sup>25</sup>.

Este proceso de cambio requiere sensibilización y fortalecimiento de capacidades que conduzcan a una mayor participación y a la adquisición de poder decisorio. Así pues, como venimos diciendo, es necesario configurar mecanismos de empoderamiento tanto del personal técnico que trabaja en áreas o temas de Igualdad, como de las mujeres y asociaciones de mujeres de la localidad.



#### EMPODERAMIENTO<sup>26</sup>



El empoderamiento con enfoque de género no tiene nada que ver con la idea del “poder sobre” como un instrumento de dominación, el que:

Obliga a hacer o dejar de hacer. Limita, por normas y valores que obligan. Prohíbe o impone ser, hacer, pensar, decir, actuar y decidir.

<sup>24</sup>Acciones para el avance de las mujeres. Fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas. [www.inamu.go.cr/acciones/ciudadania-activa/fortalecimiento.php](http://www.inamu.go.cr/acciones/ciudadania-activa/fortalecimiento.php)

<sup>25</sup>Clara Murguialday , Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizagirre.

<sup>26</sup>Reflexiones: Desarrollo local con equidad de género. PNUD, GTZ, FISDL. Disponible en: [www.unida.org.ar/boletin/\\_boletin035/reflexiones%5B1%5D.pdf](http://www.unida.org.ar/boletin/_boletin035/reflexiones%5B1%5D.pdf)

El empoderamiento en los procesos de desarrollo local con equidad de género comprende tres niveles:

1. El personal, en el cual el empoderamiento entraña los cambios en la autopercepción, la confianza individual y la propia capacidad, liberándose de la opresión internalizada.
2. El de las relaciones cercanas (hogar, comunidad, localidad), en las cuales significa adquirir habilidades para negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y la toma de decisiones.
3. El colectivo, en el cual las personas y grupos trabajan juntos y desarrollan habilidades con el propósito de trascender, de influir más ampliamente y actuar colectivamente.

De esta manera, desde las Entidades locales se deben poner en marcha medidas dirigidas a conseguir el empoderamiento de las mujeres. Medidas, que pueden estar dirigidas a conseguir el empoderamiento de las mujeres en su doble vertiente de reconocimiento de sus propias capacidades para ejercer influencia, poder y liderazgo, así como de actuar en función de ese reconocimiento, es decir, de ejercer efectivamente la influencia, el poder y el liderazgo<sup>27</sup>. Se trata de fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres desde la concepción del término poder como “poder para” y no como “poder sobre”, lo que supondría la eliminación de las relaciones de poder existente todavía entre los hombres y las mujeres.

## IDEA 7: Hacer un seguimiento y una evaluación apropiados.

Seguimiento y evaluación son tareas diferentes.

- El seguimiento se realiza periódicamente y permite reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que se pretende. No modifica el objetivo, pero puede cambiar cómo llegar a él.
- La evaluación puede realizarse en distintos momentos (antes de empezar, en un momento que coincida con la mitad de la ejecución, al final de cada periodo, al terminar la ejecución o pasado un tiempo). Se diferencia del seguimiento en que permite tomar decisiones que pueden reorientar los objetivos.

<sup>27</sup>III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Enfoque de género en las políticas públicas.

Ambos - seguimiento y evaluación -, deben utilizar criterios (la eficacia, la eficiencia, la coherencia con el resto de políticas, la viabilidad, sus sostenibilidad, etc.) e indicadores (aspectos que dan información esencial sobre cada criterio) que deberían plantearse desde la planificación.

Las actuaciones, los programas, las actividades de la Política de Igualdad deben hacer el seguimiento y evaluar sus procesos y resultados desde una óptica de género; es decir, teniendo en cuenta cómo están afectando de manera diferente a mujeres y a hombres, y en qué medida están contribuyendo a alcanzar el objetivo de la Igualdad de género en función de los desequilibrios que se comprobaron en la fase de diagnóstico. La evaluación permitirá comprobar:

- Si las acciones desarrolladas o las propuestas de acción afectan de manera diferencial a mujeres y hombres.
- Si es preciso desarrollar acciones específicas.
- Si es necesario modificar las acciones planteadas en un inicio.



Según la Guía para la Evaluación del Impacto en función del Género de la Comisión Europea, evaluar significa “comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta”. Se trata por tanto de una actividad programada de reflexión sobre la acción que se apoya en la recolección, análisis e interpretación sistemática de la información y cuyo objetivo es valorar tanto las actividades realizadas como los resultados e impactos generados para, posteriormente, ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.

Otra Guía, la editada por la FEMP y el Instituto de la Mujer del MTAS (disponible en Internet) - *Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad* -, da pautas suficientes para hacer el seguimiento y la evaluación de un posible Plan Local de Igualdad.

Resumiendo, en la tabla siguiente se recogen algunas preguntas esenciales para una evaluación a partir de seis criterios básicos para el seguimiento y la evaluación:



## Criterios y preguntas clave para evaluar las actuaciones desde un enfoque de género

Criterio	Preguntas clave
<p><b>VIABILIDAD:</b> Capacidad de la Entidad o de otros actores implicados para incorporar un enfoque de género a sus actuaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Está la población, sus organizaciones o los grupos específicos con los que se pretende trabajar, suficientemente comprometidos para mejorar las relaciones de género?</li> <li>• Las acciones que se realizan, ¿tienen el apoyo político necesario?</li> <li>• ¿El personal técnico de la Entidad local tiene motivación y capacidad para implicarse en la Política Local de Igualdad?</li> <li>• ¿La Entidad local tiene suficiente capacidad para continuar la Política de Igualdad sin apoyo externo?</li> <li>• ¿La cultura organizativa de la Entidad local está siendo permeable a los cambios para aumentar la Igualdad en las relaciones entre mujeres y hombres?</li> <li>• Si hay resistencias personales entre responsables políticos o técnicos esenciales para la Política de Igualdad, ¿pueden superarse en el plazo preciso?</li> </ul>
<p><b>PERTINENCIA:</b> Correspondencia entre las necesidades detectadas en el diagnóstico, las prioridades decididas y las actuaciones previstas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las actuaciones dan respuesta a las prioridades decididas en clave de reducir las diferencias de género?</li> <li>• ¿Las actuaciones responden a las prioridades establecidas por el Gobierno local?</li> <li>• ¿Las actuaciones son adecuadas en tiempo y forma a las características sociales, culturales, económicas, etc., de la población a la que van destinadas?</li> </ul>
<p><b>EFICIENCIA:</b> Correspondencia entre los medios destinados y los resultados esperados o conseguidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los recursos utilizados son suficientes para conseguir los resultados esperados?</li> <li>• ¿Los costos previstos son razonables en función de los objetivos y los resultados?</li> <li>• ¿Los tiempos de ejecución son adecuados?</li> <li>• ¿Se están rentabilizando recursos externos a favor de la Política Local de Igualdad?</li> </ul>

## Criterios y preguntas clave para evaluar las actuaciones desde un enfoque de género

Criterio	Preguntas clave
<p><b>EFICACIA:</b> Se trata de comprobar si las acciones consiguen resultados concretos para mejorar las oportunidades de las mujeres o paliar las desigualdades de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los resultados previstos/conseguidos son suficientes para alcanzar cada objetivo específico que se pretende?</li> <li>• El objetivo y sus resultados, ¿son posibles en las condiciones que se prevén?</li> <li>• Los factores externos, ¿facilitarán conseguir los objetivos y sus resultados?</li> <li>• ¿Se están desarrollando las actuaciones en el tiempo y forma previstos?, ¿van consiguiendo los resultados que pretendían?</li> </ul>
<p><b>IMPACTO:</b> Comprobación de los cambios provocados sobre la mejora de la Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Están previstos o consiguiéndose efectos positivos hacia la Igualdad en personas, organizaciones, instituciones o grupos no directamente implicados?</li> <li>• ¿Se han detectado efectos no esperados?</li> <li>• ¿Se han detectado efectos negativos?</li> <li>• ¿Cómo se verán afectados hombres y mujeres de la población en general por la Política de Igualdad?, ¿y sus relaciones de género?</li> </ul>
<p><b>SOSTENIBILIDAD:</b> Medida en la que se espera que los cambios positivos en las relaciones de género continúen finalizada la Política de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Entidad local, ¿tiene capacidad para dar seguimiento y continuar la Política de Igualdad al concluir el actual plan de trabajo?</li> <li>• Las personas y grupos implicados, ¿tienen capacidad para dar continuidad a las acciones iniciadas y mantener los avances alcanzados hacia la Igualdad?</li> <li>• La Política Local de Igualdad, ¿está creando o ha creado una estructura organizada suficiente como para avanzar hacia la Igualdad?</li> <li>• ¿Se han transferido a las organizaciones implicadas responsabilidades y competencias que ayuden a mantener una actuación a favor de la Igualdad?</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

La tabla siguiente muestra algunas dificultades y posibles soluciones para hacer el seguimiento y la evaluación en Entidades locales de municipios de menos de 10.000 habitantes:

Algunas dificultades y posibles soluciones en el seguimiento y la evaluación de una Política Local de Igualdad	
Dificultades	Posibles soluciones
Nunca se encuentra tiempo para hacer el seguimiento y la evaluación.	Establecer los tiempos y los recursos apropiados para cada tarea es un reto de la organización. Es preciso considerar que hacer el seguimiento y la evaluación supone aprender de la práctica y que si no se aprende, se pueden repetir errores.
No se han recogido informaciones suficientes para hacer el seguimiento o la evaluación.	Registrar lo que va ocurriendo es importante. Tampoco es necesario que se complique la burocracia de la actividad, pero sí contar con alguna herramienta para que en cualquier momento, se pueda hacer una memoria de actividad o comprobar el seguimiento o iniciar una evaluación.
Se hace el seguimiento y la evaluación, pero no se consideran sus resultados en las siguientes planificaciones.	Ni el seguimiento, ni la evaluación son trámites. Si se hace el esfuerzo conviene aprovechar sus resultados.
Hacer un sistema de indicadores es complicado.	En efecto, establecer indicadores no es una tarea sencilla. Si no se tiene experiencia en el tema, se puede empezar por establecer indicadores fáciles de obtener, por ejemplo, indicadores de actividad: número de personas que asisten, grado de satisfacción por la actividad, etc. En cualquier caso, no se puede perder de vista que los indicadores son herramientas que han de ser útiles. Conviene no hacer más esfuerzo que el preciso y no complicar en exceso la evaluación.
No se establecieron en la planificación criterios para la evaluación.	La pregunta que hay que responder para establecer los criterios es: ¿qué interesa evaluar? En algunos casos conviene que sea la eficacia (si se están consiguiendo los resultados), o la eficiencia (si los resultados que se están consiguiendo tienen un coste adecuado) o la pertinencia (si lo que se hace es adecuado para esa población en ese momento), etc. En cualquier caso, los criterios son decisiones políticas y por tanto el papel de las personas con responsabilidad técnica es facilitar que se tomen tales decisiones y aportar ideas sobre cómo hacer operativos los criterios que se decidan.

Fuente: Elaboración propia Folia Consultores S.L.

## IDEA 8: Trabajar por la sostenibilidad de la Política Local de Igualdad.

Aunque luego se cuestionará, parecería que la mejor manera de que una Política de Igualdad fuera sostenible es que se institucionalizara. La institucionalización se refiere al mecanismo de legitimación de un proceso dentro de una institución; al hecho de conseguir que determinadas prácticas sociales sean lo suficientemente regulares y continuas, normativizadas e integradas en la estructura organizacional, en la definición de los objetivos y en el modo de desarrollarlos por una institución<sup>28</sup>.

La institucionalización de las Políticas Locales de Igualdad supone asumir por la Administración Pública la necesidad de trabajar de manera permanente a favor de la Igualdad pero habitualmente se dan una serie de dificultades en los procesos de institucionalización. Veámoslas.

### Algunas dificultades y posibles soluciones en la institucionalización de una Política Local de Igualdad

Dificultades	Posibles soluciones
Puede suponer tensiones y resistencias de otros actores y mecanismos institucionales.	Generar conciencia de la necesidad del cambio, y establecer mecanismos que permitan manejar estas situaciones de conflicto como parte del proceso.
No se cuestionan las relaciones de poder que existen en el interior de las propias estructuras.	Fomentar un análisis de la propia organización, un cuestionamiento de su cultura y práctica organizacional para comprobar si esta fundamentada en valores de igualdad real.
El proceso se entiende como una cuestión aislada y referida únicamente a un área o actividad concreta.	Incorporar claves y criterios nuevos para aplicar al quehacer profesional cotidiano que supongan el aprendizaje permanente y una actitud crítica desde la óptica de género.

Fuente: *Elaboración propia Folia Consultores S.L.*

<sup>28</sup> Abercrombie, Hill y Turner, 1988, citado en Levy, 1996

De cualquier modo, la institucionalización no es un factor que asegure en sí mismo la sostenibilidad de las Políticas Locales de Igualdad. Siguiendo el modelo de Havelock, y Huberman (1980)<sup>29</sup>, los factores condicionantes de la sostenibilidad de cualquier iniciativa son: Infraestructura, Autoridad y Consenso.

I = Infraestructura

A = Autoridad

C= Consenso

Se explica a continuación como se entiende cada uno de estos conceptos.

**Infraestructura (I):** aunque normalmente el término infraestructura se encuentra referido a bienes tangibles, en este modelo el concepto de infraestructura alude más a los recursos intangibles de un sistema o de una organización para resolver sus problemas. Dicho de otra manera, a sus fortalezas en cuanto a capacidades y procesos construidos. Se entiende entonces por infraestructura la eficacia del sistema, es decir, su grado de cohesión y conexión que le permiten tener fortalezas institucionales para la solución de problemas. De esta manera, el concepto de infraestructura alude al modo propio del sistema de elaborar sus necesidades, definir sus problemas en términos operativos, encontrar soluciones y, especialmente, llevarlas a la práctica.

Una buena Infraestructura (I+) debe contar con cuatro elementos:

1. Mecanismos adecuados para una definición correcta de las necesidades que enfrenta.
2. Capacidad para el análisis correcto del problema o los problemas.
3. Capacidad y creatividad para identificar una solución apropiada y realizable.
4. La existencia de un conjunto de procedimientos de actuación que permitan una puesta en práctica rápida y segura. Este último componente es especialmente importante porque de él depende la realización misma de la innovación y sus modalidades, y también porque permite fiscalizar el buen funcionamiento de todo el sistema.

<sup>29</sup>Havelock, y Huberman (1980) : Innovación y problemas de la educación. Teoría y realidad en los países en desarrollo. Oficina Internacional de Educación, UNESCO; Ginebra



A modo de ejemplo:



Una buena infraestructura en una Política de Igualdad significa: tener formación y capacidad para conocer la realidad de género de manera permanente y contrastada y poder hacer análisis sociales y organizativos relacionados con el tema y buscar soluciones nuevas a problemas nuevos.

También, debería contar con procedimientos para resolver los problemas que vayan surgiendo; por ejemplo, de autoridad con otras áreas.

¿Consideramos que nuestro equipo tiene suficiente infraestructura así entendida?

**Autoridad (A):** éste es el elemento primordial de lo que pueden denominarse “condiciones políticas óptimas”. En un modelo más complejo se haría la distinción entre autoridad, poder, control y dirigentes, pero en este caso se reúnen en un solo elemento que da energía y dirección al ciclo de solución de problemas. Se trata de una dirección consolidada. En este modelo, una fuerte autoridad (A+) se caracteriza por la presencia de sujetos individuales o colectivos que aseguran el reconocimiento de las necesidades, el tratamiento de los problemas, el hallazgo de alguna solución y la existencia de un proceso de ajuste, mientras el proyecto se lleva a la práctica.



¿Nuestro equipo es valorado por el resto de personas y equipos del resto de la Entidad local como el responsable de llevar a cabo una Política Local de Igualdad que es buena en sí misma y con la que necesariamente hay que colaborar desde todos los departamentos y áreas?



**Consenso (C):** es el segundo aspecto de las “condiciones políticas óptimas”. Significa simplemente que quienes toman parte de una innovación, están de acuerdo con sus objetivos y con el modo de llevarla a la práctica. Los diversos estudios sobre innovación, permiten indicar que es muy difícil lograr consenso desde el primer momento, así como conservarlo una vez logrado. Alto consenso (C+) indica la existencia de un acuerdo general sobre la necesidad de la innovación, el proceso y sus implicaciones.



¿Hay acuerdo generalizado sobre la necesidad de la Política Local de Igualdad por parte del personal técnico y político?



**Recursos (R).** El modelo resultaría incompleto sin este elemento, entendiendo por recursos los siguientes: suficiente personal altamente calificado, una buena infraestructura técnica y de comunicaciones, así como el capital necesario para proporcionar lo uno o lo otro.

No obstante, los recursos no son la pieza principal de ese modelo. No sirven si no se garantizan el resto de componentes, por ello, las combinaciones posibles que se presentan a continuación, no los tienen en cuenta.



¿Hay una mínima estructura que garantiza que la Política Local de Igualdad puede llevarse a cabo?

En el caso de Entidades locales de pequeño tamaño se pueden anticipar las siguientes pautas en relación con este modelo:

**Infraestructura.** Es más fácil de obtener que en grandes Entidades. Cuando se trata de un pueblo o una aldea, es más sencillo reconocer una necesidad auténtica, analizarla con criterio operativo y planear la solución más conveniente. Se puede reunir información de manera más rápida y para el proceso de ejecución no existen problemas grandes de coordinación, comunicación, de renovación de personal, y si los hay, son más manejables. La mayor parte de las personas vinculadas al proyecto están suficientemente cerca del mismo como para controlar sin intermediarios sus progresos.

**Consenso.** La importancia relativa de C respecto de I aumenta en los proyectos de pequeña escala o en los proyectos locales. Sin consenso, es realmente difícil poner en marcha una innovación. Con C+ es muy posible que la puesta en marcha se realice espontáneamente, siempre que el consenso no decaiga ante los primeros obstáculos.

**Autoridad.** En los proyectos de poca envergadura o que se desarrollan en un territorio muy delimitado y pequeño, el componente de autoridad depende más del consenso, especialmente si la innovación es de origen local. Las y los responsables de la Política local están física y administrativamente más cerca de las personas a quien representan. Son líderes porque pueden mantener un precario equilibrio entre las personas o grupos opuestos, pero a diferencia de los funcionarios ministeriales o de las autoridades políticas nacionales, tienen en general, menos poder para modificar drásticamente el equilibrio. Su autoridad está basada más en su popularidad en su territorio que en su autoridad fuera de él.

Para hacer más complejo el modelo, Haverlock y Hubermas, incorporaron otro elemento de análisis que tiene que ver con el énfasis del proyecto, que puede estar en la dotación de recursos o en el cambio de actitudes. Aunque es difícil no encontrar estos dos componentes, muchas veces las propuestas se inclinan más hacia un lado que

al otro. Por ejemplo, una propuesta que busque poner en marcha una red informatizada de recursos de Políticas de Igualdad a través de la incorporación de tecnologías de la información y que concentre más del 50% de su presupuesto en equipos, es un proyecto caracterizado por ser intensivo en materiales (EL+), pero un proyecto que busque aumentar las actitudes positivas hacia la Igualdad en el personal de los municipios estará mucho más orientado al cambio de actitudes (BC+). Aunque resulta mucho más complejo transformar actitudes que incorporar tecnologías, lo cierto es que este segundo escenario no es nada sencillo tampoco si lo que se pretende es apostar por la sostenibilidad de estos cambios. La combinación del modelo descrito IAC con estos énfasis en los proyectos da un conjunto de opciones que se presentan más abajo.

Siguiendo con los aportes de Haverlock y Habermás sobre el análisis de las propuestas, se presentan a continuación los cuatro tipos de proyectos que ellos identifican y analizan, a partir del modelo anteriormente reseñado.

Para estos autores, los tipos de proyectos son cuatro y los calificaron con las siguientes frases que sugieren sus componentes: a) disyuntiva de grandeza, b) expansión controlada, c) cruzada y d) pequeño proyecto de cambio local. Veamos cada uno de ellos:

- a) **Disyuntiva de grandeza.** En este tipo de propuesta se busca combinar cambios de actitudes, aunque involucra también una importante dotación de materiales. Imaginémos un proyecto que buscara capacitar en temas de género con un método a distancia, a todo el personal político de municipios pequeños, generando una dinámica de trabajo en red que presupone la incorporación de una gran cantidad de ordenadores y nuevos materiales en cada uno de los ayuntamientos. Este proyecto sería intensivo en materiales (EL+) aunque también intensivo en cambios de actitudes (BC+). Este proyecto se busca desarrollar en un contexto de Infraestructura institucional débil (I-) aunque cuente con una dirección clara para llevarlo a cabo (A+) pero que no ha logrado niveles importantes de participación de los actores, por lo que su consenso es débil (C-). De hecho, existen muchos proyectos así, pagados de buena voluntad.

Los proyectos disyuntiva de grandeza presentan una curva de crecimiento inicial rápida a la que se puede sobrevenir una caída lenta con dos resultados posibles: su estabilización o su declinación pausada.

En primera instancia podríamos señalar que estos proyectos tienden a ser muy ambiciosos en sus alcances (probablemente porque las necesidades son muy acuciantes) pero la debilidad de las instituciones conspira seriamente con la posibilidad de llevarlos a la práctica con éxito. Las fallas en los procesos y la dificultad para responder adecuadamente a las dificultades que siempre se presentan, atentan contra la dirección del proyecto e incrementan la falta de consenso. Entre otras, las dificultades que se podrían presentar serían:

- a) para la incorporación de equipos informáticos se requiere contar con infraestructura técnica adecuada para su instalación como para su mantenimiento; b) se requiere tiempo y personal muy capacitado para llevar adelante planes y programas formativos; c) es posible que los proyectos resulten mucho más caros de lo previsto inicialmente y que no se encuentren fuentes de financiamiento para complementarlos, o d) los



factores culturales que subyacen a las conductas que se pretenden cambiar y que no fueron considerados, pueden incrementar las resistencias (por ejemplo, alegar falta de tiempo). En este caso, hablamos de las viabilidades que se presentan en la fase de puesta en marcha de un proyecto.

¿Cómo mejorar las condiciones de sostenibilidad de este tipo de proyectos? Las opciones podrían ser varias y todas incluyen componentes de riesgo. Se puede pensar por ejemplo, en reducir la ambición de la propuesta, para poder enfrentarla en las condiciones actuales. El trabajo para mejorar el consenso es condición básica para su permanencia, lo cual es solo posible si la dirección de la innovación logra resistir cohesionadamente sus primeros tropiezos. En todo caso, la transformación del factor de infraestructura institucional, es siempre un resultado del proceso en este tipo de proyectos y no una condición previa inicial.

- b) Expansión controlada.** Este tipo de proyecto es más intensivo en materiales y menos en cambio de actitudes (EL+BC-). Imaginemos en este caso, un proyecto orientado a mejorar toda la dotación de medios y materiales informáticos de las concejalías de Igualdad de un territorio. En este caso, se cuenta con debilidades institucionales (I-), la dirección consolidada (A+) y por ser aparentemente un proyecto que no generaría problemas, no se ha trabajado el consenso (C-).

La evolución de estos proyectos presenta siempre un ascenso bastante rápido seguido por una estabilización y luego una gradual regresión. Aunque este tipo de proyectos es menos ambicioso que el precedente, en su fase de diseño, se limita a incorporar dimensiones cuantitativas y por tanto, soluciones poco complejas y básicamente técnicas. Esta dificultad en el diagnóstico tendrá implicaciones posteriores. Los proyectos enfrentan los mismos problemas organizativos y administrativos en su proceso de implementación (viabilidad organizativa-administrativa) y a su vez, problemas con la viabilidad material que exige que los recursos sean constantes. El punto a favor de estos proyectos es que generan menores resistencias entre los sujetos porque no implican cambios importantes en sus modos de pensar, de hacer o de relacionarse (dotar de ordenadores un servicio, no genera resistencias, por ejemplo). A pesar de este aspecto positivo, estos proyectos en términos generales son muy exigentes en recursos financieros y para sostenerse en el tiempo requieren de apoyos de mediano y largo plazo, generalmente proveniente de fuentes externas. Aunque administrativamente pueden sobrevivir por un tiempo largo, normalmente quedan en proyectos piloto (porque no logran superar la barrera del no aislamiento), o gradualmente van decayendo sea por reducción de fondos o por desinterés de los propios actores.

¿Cómo mejorar las condiciones de sostenibilidad de este tipo de proyectos? En este caso existen problemas de base que tienen que ver con la propia identificación del proyecto. No incluir las dimensiones sociales, culturales en los diagnósticos y en el análisis de problemas, lleva a estos proyectos claramente parciales desde su origen. Existen muchos casos de macroproyectos que solo apuntan a estos elementos materiales, que como hemos visto, difícilmente pueden transformar el quehacer hacia la Igualdad y fortalecer a las instituciones. En estos casos, es poco lo que se puede hacer, más allá de esperar que esas inversiones puedan ser aprovechadas para otras iniciativas.

- c) **La cruzada.** Este tipo de proyecto presenta características particulares. En primera instancia está dirigido principalmente al cambio de actitudes, y en segunda instancia cuenta con un componente alto de dirección y autoridad (A+), combinado con un alto nivel de consenso (C+), aunque con las mismas debilidades institucionales (I-). Un ejemplo: una campaña nacional a favor de la Igualdad con personal voluntario.

La evolución de este tipo de proyecto habla de un crecimiento rápido y sostenido seguido por una estabilización y en algunos casos una declinación pausada.

La fuerza de este tipo de proyecto se encuentra en la capacidad de liderazgo de la dirección que permite que los factores A y C no decaigan frente a las dificultades administrativas y organizativas en la implementación. Como son proyectos que no incluyen mucha dotación en materiales, la disponibilidad de recursos para su desarrollo no es un problema importante. Mantener el consenso significa también que la dirección está convencida de la capacidad de los sujetos para resolver los problemas que se presentan; que existe una utilización máxima de los recursos locales; que los espacios de participación están siempre abiertos y que hay un amplio espacio para la iniciativa individual o local en el desarrollo del proyecto. Todos estos elementos conjugados sin poner el riesgo el sentido final del proyecto, lo que implica, como hemos señalado, una alta dosis de liderazgo en la dirección.

De esta manera, aunque en este tipo de proyecto el proceso de diseño de la propuesta no sea, en la generalidad de los casos, muy planificado, la dirección política del mismo, cuenta con canales abiertos de comunicación en todas las instancias y pueden así transferir adecuadamente los mensajes. Las dificultades no los sorprenden porque lo asumen como parte de la “cruzada” y la tarea es por tanto, buscar siempre solucionar de la mejor manera posible los problemas que se van presentando.

¿Cómo promover la sostenibilidad de este tipo de proyectos? La dificultad de este tipo de proyectos es mantener por largo tiempo la atmósfera de “cruzada” en ese territorio. Este tipo de proyecto debería tener un inicio y un fin, solo de esta manera podrán enfrentar el riesgo de la declinación paulatina y de su ya conocida burocratización. Para ello, el proyecto en su condición de proyecto especial debe influir en la institucionalidad generando competencias, capacidades y sentidos comunes compartidos. Ese es un proceso complejo pero posible y se mantiene el consenso en niveles importantes.

- d) **Pequeño proyecto de cambio local.** Este tipo de proyecto es también especial en sus características aunque muy frecuente. No es ambicioso ni en materiales ni en cambios conductuales (EL- y BC-) pero a su favor tienen que en su dimensión local cuentan con altos grados de institucionalidad, liderazgo en la dirección y altos niveles de consenso (I+A+C+). Imaginémonos que una autoridad local quiere mejorar las posibilidades de integración social de un grupo de mujeres inmigrantes recién llegadas recurriendo al apoyo comunitario. Generalmente este tipo de proyectos se realizan sin más recursos que los propios.

Este tipo de proyectos parece ser muy eficaz aunque el ritmo del cambio sea muy lento. En otros casos sin embargo, la impaciencia puede hacer cometer errores que produzcan la declinación del impulso.

En este tipo de proyectos, de origen interno, la estimación de necesidades y la definición del problema se hacen con rapidez. La viabilidad de las soluciones propuestas está dada por el nivel de participación local en la toma de decisiones y de compromiso que se expresa en responsabilidad de los actores locales. Sin embargo, el proyecto enfrenta problema en su ejecución generalmente por falta de personal calificado. Siendo proyectos de poca envergadura, esta dificultad puede ser enfrentada en el proceso recurriendo a recursos locales o a apoyos externos puntuales.

La dirección (A) es una variable decisiva en este tipo de proyectos. Sin una dirección estable y a la vez flexible, la energía y efectos del proceso pueden decaer o enfrentar una paulatina pero a la larga fuerte oposición.

Otra dificultad de estos proyectos es su posibilidad de generalización. Han sido concebidos a escala local y resultan muy pertinentes en esa dimensión, pero sus particularidades no son fácilmente replicables.

¿Cómo promover la sostenibilidad en este tipo de proyectos? De hecho, el elemento de basarse en las necesidades y problemas reales y urgentes en el plano local es siempre un elemento a favor de este tipo de proyectos. Las dificultades para su generalización son más difíciles de enfrentar. La sistematización de la práctica y la difusión de sus resultados pueden apoyar este proceso, aunque de ninguna manera garantizarlo.

## Reflexiones finales sobre los proyectos y sus posibilidades de sostenibilidad.

- Todos los proyectos de mediana o gran envergadura van a enfrentar serias limitaciones institucionales. En ese marco, la capacidad de la dirección para reflejar el sentido profundo del cambio y para transmitirlo, además del consenso que se debe generar y que solo es producto de canales de participación creados y sostenidos sobre la base del respeto al otro, pueden mejorar notablemente las posibilidades de éxito de un proceso de cambio. La participación social se hace condición imprescindible.
- Los proyectos deberían sopesar adecuadamente su dosis de ambición. Los problemas que enfrentamos son urgentes, pero los cambios en los sentidos, en los procesos y en las actitudes son siempre lentos. De nada sirve entonces, proponer proyectos muy ambiciosos si no es posible sostener en el tiempo la capacidad de la dirección, el consenso y la dotación de recursos necesarios.

- Vinculado al punto anterior, en un proyecto, la relación entre recursos locales y recursos externos debe ser siempre considerada. Los temas del desarrollo sostenible y de la innovación sostenible no se reducen a la escasez de recursos externos. Considerar siempre los recursos locales y su aporte en los procesos, hace que los proyectos ganen en sostenibilidad, aunque este aporte siempre depende del consenso que despierta entre los actores los proyectos de cambio.
- El fortalecimiento de la institucionalidad y de la capacidad de los actores se encuentra implícita o explícita en muchos proyectos. Estos objetivos son los más difíciles de lograr y nunca se realizan en un corto plazo. La experiencia de abordar propuestas de cambio, de enfrentar colectivamente las dificultades, de vencer las resistencias apelando a la negociación y al sentido, de respetar la diversidad que emana de los distintos actores, de abordar de manera integral los problemas, de construir y reconstruir un sentir colectivo que no niegue la dimensión individual de todo sujeto, sería probablemente el mejor de los aprendizajes y por tanto, el mejor de los caminos en esta apuesta por la sostenibilidad.

## En resumen:

### INFRAESTRUCTURA

1. Mecanismos adecuados para una definición correcta de las necesidades que enfrenta.
2. Capacidad para el análisis correcto del problema o los problemas.
3. Capacidad y creatividad para identificar una solución apropiada y realizable.
4. La existencia de un conjunto de procedimientos de actuación que permitan una puesta en práctica rápida y segura. Este último componente es especialmente importante porque de él depende la realización misma de la innovación y sus modalidades, y también porque permite fiscalizar el buen funcionamiento de todo el sistema.

### AUTORIDAD

Dirección consolidada: sujetos individuales o colectivos que aseguran el reconocimiento de las necesidades, el tratamiento de los problemas, el hallazgo de alguna solución y la existencia de un proceso de ajuste, mientras el proyecto se lleva a la práctica.

### CONSENSO

Existencia de un acuerdo general sobre la necesidad de la innovación, el proceso y sus implicaciones.





## VII. Algunas aplicaciones prácticas

Como hemos visto, las discriminaciones hacia las mujeres perviven en todos los ámbitos: las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral, los cuidados de personas dependientes y las tareas domésticas no se reparten equilibradamente entre mujeres y hombres, las mujeres son maltratadas por sus parejas, viven más pero tienen peor calidad de vida, están menos representadas en la cultura, tienen más formación que los hombres pero alcanzan puestos laborales peor remunerados, se las despiden de los trabajos cuando se quedan embarazadas; las ciudades a veces se hacen peligrosas e incómodas para ellas, tienen miedo por la calle en la noche porque no se prevé que todos los espacios estén bien iluminados y sean seguros, tienen que subir escaleras con el carrito del bebé o la compra porque el urbanismo no es accesible, se las representa de manera estereotipada en los medios de comunicación, están menos representadas en los puestos de mayor nivel de decisión y lamentablemente, un largo etcétera.

En la Ley de Bases de Régimen Local. Art. 25 se recoge que el Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, hombres y mujeres.

Entonces, ¿cómo podemos satisfacer las necesidades de nuestro municipio atendiendo al principio de Igualdad? O lo que es lo mismo, ¿qué aplicación práctica tiene la transversalidad de género en las competencias de las Entidades locales y en especial de los municipios con menos de 10.000 habitantes?

A continuación se desarrollan pistas que amplían las recogidas en la Ley de Igualdad, sobre qué puede hacer una Entidad local para incorporar la perspectiva de género de manera transversal en diferentes ámbitos.

Ámbito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la perspectiva de género en la educación de personas adultas.</li> <li>• Crear nuevos centros de educación infantil.</li> <li>• Formación en género a formadores y formadoras, animadores socioculturales, monitores y monitoras de ocio y tiempo libre y funcionariado del sistema educativo.</li> <li>• Recoger criterios de escolarización con perspectiva de género. por ejemplo, favorecer a familias monomarentales, etc.).</li> <li>• Formulación de propuestas a los Consejos Escolares, claustros, etc., para realizar Planes Locales de Igualdad de Oportunidades en la Educación.</li> <li>• Realización de actividades extraescolares con perspectiva de género.</li> <li>• Utilización del enfoque de género en las Escuelas de Padres y Madres.</li> <li>• Colaboración con AMPAS para el desarrollo de proyectos coeducativos locales.</li> <li>• Colaboración con las Universidades de la comarca en la presentación de buenas prácticas sobre Igualdad de Oportunidades.</li> <li>• Colaboración en la revisión del material educativo, de los programas escolares y escolares y de los métodos de enseñanza, a fin de garantizar que los mismos no contengan actitudes y prácticas estereotipadas.</li> <li>• Colaboración en la aplicación de acciones específicas para promover la elección de carreras no convencionales respecto al género.</li> </ul>
Producción artística y cultural ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar la producción artística y artesanal de las mujeres del municipio.</li> <li>• Promover el conocimiento del patrimonio histórico- artístico creado por las mujeres y aquel que refleje la vida y el papel de las mujeres en el municipio.</li> <li>• Visualizar el papel de las mujeres en la cultura y el arte, sobre todo en ámbitos masculinizados, por ejemplo en la nomenclatura de las calles.</li> <li>• Paseos y visitas guiadas por el municipio con perspectiva de género.</li> <li>• Cineforums/ciclo culturales con perspectiva de género, identidad sexual, etc.</li> <li>• Incorporación de la transversalidad de género en las políticas culturales locales: museos locales, catálogos, presentación de obras, talleres creativos, exposiciones, teatro, danza, cine, etc.</li> <li>• Desarrollar políticas activas de ayuda a la creación y producción artística en intelectual de autoría femenina.*</li> <li>• Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.*</li> </ul>



Ámbito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
<p>... Producción artística y cultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilitar que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión del organigrama artístico y cultural. *</li> <li>● Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.*</li> <li>● Fomento de red de mujeres artistas locales.</li> <li>● Trabajo conjunto con bibliotecas públicas locales a erradicar los estereotipos de género a través de su catálogo de libros y otros documentos, así como en las demás actividades de promoción, divulgación y animación a la lectura.</li> </ul>
<p>Medios de comunicación y sociedad de la información</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Promover la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad.*</li> <li>● Establecer códigos para visualizar en la información y publicidad de todas las políticas locales el papel de las mujeres.</li> <li>● Adoptar códigos de conducta en los medios de comunicación locales sobre contenidos e imágenes no sexistas y para el tratamiento adecuado de la violencia contra las mujeres.</li> <li>● Fomentar medios de comunicación alternativos que promuevan la equidad.</li> <li>● Promover el acceso de las mujeres a los puestos de decisión en los medios y en los gabinetes de comunicación locales.</li> <li>● Atender a un uso no sexista del lenguaje en las campañas de la Administración Local.</li> <li>● Desarrollar programas específicos en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.</li> <li>● Facilitar ayudas o subvenciones a mujeres y colectivos de mujeres para adquisición de material informático.</li> <li>● Incluir en página web institucional espacios que gestionen organizaciones de mujeres.</li> <li>● Fomentar la creación de blogs de mujeres.</li> </ul>
<p>Cooperación al desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incorporación el enfoque de género a la cooperación al desarrollo que se promueve desde las Entidades locales.</li> </ul>

## Ámbito

## Normas \* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales

### Empleo y conciliación

...

- Aumentar el horario de apertura de los centros escolares infantiles, a través de programas de atención a menores, por ejemplo “programa madrugadores”.
- Desarrollar actuaciones con el empresariado promoviendo la responsabilidad social corporativa.
- Trabajo conjunto con agentes sociales y sindicatos para aplicar la perspectiva de género en todas las políticas locales de empleo.
- Aplicar el enfoque de género en las políticas locales de empleo: en la información, asesoramiento, intermediación, emprendizaje y acciones complementarias para facilitar el acceso a los servicios.
- En los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.\*
- Facilitar información a los agentes sociales tanto para elaborar los planes de Igualdad en las empresas, como sobre las acciones de responsabilidad social empresarial.
- Incorporar la presencia de mujeres empresarias en las ferias de empresas.
- Apoyar la creación de redes de mujeres empresarias del municipio.
- Apoyar el acceso de las mujeres empresarias a asociaciones empresariales, etc.
- Informar sobre las medidas de conciliación tanto a hombres como mujeres y animar a los hombres para que hagan uso de sus derechos en cuanto a ausencias por causa de ayudas a personas a su cargo.
- Informar a las mujeres empresarias de subvenciones locales, provinciales, autonómicas, estatales, etc.

Ámbito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
<p>...</p> <p><b>Empleo y conciliación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración con los sindicatos del territorio para alcanzar la igualdad de las remuneraciones, incluyendo un salario igual para un trabajo de valor equivalente; desarrollo de disposiciones que permitan la revisión de los salarios y las remuneraciones, modalidades de pago y de jubilación; desarrollo de medidas para garantizar de manera equitativa y transparente la promoción y las oportunidades de desarrollo de carrera, medidas para asegurar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres a todos los niveles laborales, en especial para corregir cualquier desequilibrio en los niveles superiores y de dirección; medidas para suprimir la segregación profesional basada en el género y para animar al personal a solicitar y ocupar puestos no tradicionales; medidas para asegurar una contratación equitativa; medidas para asegurar unas condiciones de trabajo apropiadas, sin peligro para la salud y con toda la seguridad.</li> <li>• Campañas de información y prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Salud y violencia contra las mujeres</b></p> <p>...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar cauces de participación de las asociaciones de mujeres en los Consejos de Salud, aprovechando lo que ya existen y promover nuevos.</li> <li>• Implicar a los agentes sociales en el desarrollo de campañas de salud con enfoque de género.</li> <li>• Desarrollar campañas de prevención de enfermedades específicas de mujeres, tanto físicas como psíquicas y garantizar el acceso de las mujeres a dichas campañas.</li> <li>• Desarrollar campañas de prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual con enfoque de género.</li> <li>• Atender a la afectación, sintomatología y tratamiento diferenciales de las patologías en mujeres y hombres.</li> <li>• Compatibilizar horarios de los centros de salud con los "horarios" de las mujeres.</li> <li>• Crear o facilitar la accesibilidad a los espacios.</li> <li>• Crear mecanismos de "cuidado para cuidadoras".</li> <li>• Organizar talleres de defensa personal para mujeres.</li> </ul>

...  
Salud y violencia  
contra las mujeres

- Desarrollar actividades preventivas y sociosanitarias a favor de la salud de las mujeres como por ejemplo: formación específica en Igualdad de Oportunidades para el personal de centros de salud, formación sanitaria para agentes sociales, campañas de promoción de la salud de las mujeres.
- Desarrollar campañas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y prevención de la violencia contra las mujeres, etc.

#### Violencia contra las mujeres

- Proveer o crear estructuras de asistencia e intervención con las víctimas.
- Desarrollar protocolos de actuación y coordinación del personal que interviene con víctimas de violencia de género: Personal sanitario, policía, servicios sociales, juzgados, etc...
- Facilitar una información pública, en todas las lenguas empleadas principalmente en el ámbito local, acerca de los servicios y ayudas disponibles para víctimas de violencia.
- Garantizar la formación y capacitación de los equipos profesionales para identificar y ayudar a las víctimas.
- Promover campañas de sensibilización y programas de educación destinados a toda la población: infantil, juvenil, etc.
- Dar información y desarrollar campañas de sensibilización para prevenir el tráfico de mujeres.
- Campañas para desalentar la demanda y desacreditar a los hombres que consumen prostitución.
- Establecer procedimientos de denuncia y coordinación en la inspección y desmantelamiento, de locales establecidos en el municipio registrados como lugares de ocio o restauración "tapadera" de prostíbulos.

## Ámbito

## Normas \* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales

### Deportes

- Simultanear las actividades deportivas infantiles y las de personas adultas.
- Explicitar, con perspectiva de género, el presupuesto municipal destinado al deporte con perspectiva de género.
- Formación en perspectiva de género a monitores y monitoras deportivas.
- Promover el deporte femenino y favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.\*
- Realizar programas que vinculen deporte y salud en todas las etapas de la vida de las mujeres.
- Facilitar el acceso de hombres y mujeres a cualquier tipo de deporte superando la masculinización o la feminización de algunos de ellos.
- Fomentar la creación de equipos deportivos mixtos.
- Impulsar el acceso de mujeres como entrenadoras de equipos deportivos, etc.
- Facilitar tanto a mujeres, hombres (de cualquier edad), el beneficio de un igual acceso a las instalaciones y a actividades deportivas.

### Desarrollo rural

- Desarrollar campañas de corresponsabilidad en zonas rurales.
- Fomentar el asociacionismo de mujeres en el mundo rural.
- Promover actuaciones de mejora del nivel educativo y de formación de las mujeres de zonas rurales, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a órganos de dirección empresas y asociaciones. \*
- Promover nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en las zonas rurales.\*
- Coordinación de redes de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes.
- Facilitar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación a las mujeres de zonas rurales.\*

## Ámbito

## Normas \* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales

### Urbanismo y organización del tiempo de la ciudad

...

- Elaborar los planes de ordenación del territorio contando con la participación de la población (contemplando la diversidad que la compone: Infancia, Adolescencia, hombres y mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, inmigrantes o personas con diferente origen cultural, ...).
- Realizar evaluaciones desde la óptica de género que analicen el impacto diferenciado en mujeres y hombres de los planes urbanísticos desarrollados en el municipio o en la región (en el caso de diputaciones y demás), ya sea en lo ambiental, económico o social ,
- Desarrollar Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad \* que incluyan como estrategias mejorar la movilidad y la accesibilidad urbanística e informativa.
- Fomentar el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión.\*
- Programar políticas de alquiler y compra de vivienda para grupos de mujeres específicos (mujeres violentadas, familias monomarentales, mujeres jóvenes).
- Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y en la ejecución del planeamiento urbanístico. \*
- Facilitar espacios públicos para fortalecer el asociacionismo de mujeres (locales, casa de la mujer).
- Incorporar criterios que favorezcan la seguridad (no entendida como control) en la planificación urbana. Por ejemplo, iluminando el espacio, señalizando de modo comprensible y facilitando la localización de los diferentes lugares del municipio o del entorno, etc.
- Apostar por la diversidad de usos del espacio urbano, para no generar espacios aislados, "muertos" a determinadas horas, etc...
- Promover la apropiación de los espacios públicos por parte de la ciudadanía.
- Cuidar los diferentes espacios del municipio o territorio, que evite efectos negativos posteriores (si solo se invierte en el centro pero se dejan de atender los espacios públicos más alejados o determinados barrios, se está alentando indirectamente la posibilidad de mayor inseguridad, etc.).
- Apostar por la existencia de grupos multidisciplinares de profesionales de la Entidad local que contribuyan a la planificación urbana.

Ámbito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
<p>... Urbanismo y organización del tiempo de la ciudad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar sesgos sexistas en la interpretación y la planificación, por ejemplo, no identificar familia con mujer, evitar el androcentrismo, etc.</li> <li>• Apoyar las iniciativas ciudadanas, de colectivos de mujeres y hombres, dirigidas a la construcción de un entorno más habitable.</li> </ul> <p><b>Movilidad y transporte.</b> <i>Ordenación del tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la progresiva mejora de los transportes públicos en su territorio, incluidas las conexiones interlocales. Se intentará que los transportes públicos sean regulares, económicos, seguros y accesibles.</li> <li>• Promover, priorizar y facilitar el uso del transporte público. Poner en valor su utilización como compromiso con el entorno y con la mejora de la calidad de vida del territorio.</li> <li>• Evidenciar los costes económicos y sociales de un diseño de ciudad y un estilo de vida apoyado en el uso del transporte privado.</li> </ul>
<p>Gestión interna: contratación, empleo público y subvenciones ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer condiciones especiales con el fin de promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público que remuevan obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación en las normas en régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas. y de las personas colaboradoras (para el personal externo pero que trabaja en la Entidad).*</li> <li>• Establecer condiciones que procuren la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres, faciliten la conciliación de vida personal, familiar y laboral, fomenten la formación en Igualdad, desarrollen medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, eliminen discriminaciones retributivas y evalúen periódicamente el principio de Igualdad.* Por ejemplo, establecer mecanismos de regulación en la toma de decisiones para que éstas sean tomadas en ámbito laboral, en horario de trabajo y con todas las personas implicadas presentes (para evitar toma de decisiones en espacios informales a los que las mujeres no tienen el mismo acceso). Incorporar, en la oferta de formación del personal, formación sobre género e Igualdad.</li> </ul>

## Ámbito

## Normas \* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales

...  
**Gestión interna:  
contratación,  
empleo público  
y subvenciones**

- Apostar por la implementación de modelos de trabajo y gestión más horizontales y representativos, que contemplen la diversidad existente dentro de la Entidad.
- Establecer las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones que incluyan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la Igualdad por parte de las entidades solicitantes. Medidas de conciliación, responsabilidad social de la empresa, etc.
- Sensibilizar al personal o a los asesores que tienen la responsabilidad de tratar las licitaciones públicas y los contratos de alquiler, en cuanto a las exigencias de sus funciones en relación con el género, incluyendo asegurar su formación en la materia.
- Colaboración con los sindicatos del territorio para alcanzar la igualdad de las remuneraciones, incluyendo un salario igual para un trabajo de valor equivalente; desarrollo de disposiciones que permitan la revisión de los salarios y las remuneraciones, modalidades de pago y de jubilación; desarrollo de medidas para garantizar de manera equitativa y transparente la promoción y las oportunidades de desarrollo de carrera, medidas para asegurar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres a todos los niveles laborales, en especial para corregir cualquier desequilibrio en los niveles superiores y de dirección; medidas para suprimir la segregación profesional basada en el género y para animar al personal a solicitar y ocupar puestos no tradicionales; medidas para asegurar una contratación equitativa; medidas para asegurar unas condiciones de trabajo apropiadas, sin peligro para la salud y con toda la seguridad.
- Campañas de información y prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo.
- Fortalecer o mejorar los canales de información interna existentes, de modo que la información sea manejada y accesible por y para todo el personal de la Entidad.

**Acceso a bienes  
y servicios y su  
suministro**

- Asegurar el principio de Igualdad en el acceso a bienes y servicios de la Entidad local.\*
- Desarrollar una comisión municipal que asegure dicho principio de Igualdad en el acceso a bienes y servicios de la Entidad local.
- Favorecer el trabajo de las Asociaciones de usuarias y consumidoras para mejorar la capacidad adquisitiva y los derechos relacionados con el consumo responsable.



## Ámbito

## Normas \* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales

### Juventud

- Desarrollar campañas de prevención de drogodependencias atendiendo al consumo diferencial de chicos y chicas.
- Promover la participación equilibrada de chicos y chicas en órganos de participación juvenil.
- Poner en marcha programas de prevención de la anorexia y bulimia con óptica de género, que creen una imagen de la mujer saludable, rompiendo estereotipos.
- Elaborar campañas de educación afectivo- sexual entre adolescentes que prevengan la violencia en las relaciones de pareja.
- Establecer actividades de ocio y tiempo libre no discriminatorias.
- Facilitar formación, al personal del área, en ocio y tiempo libre con perspectiva de género.
- Desarrollar campañas de prevención de los accidentes de tráfico con perspectiva de género.
- Facilitar espacios de reflexión sobre la construcción de la feminidad y masculinidad, en forma de talleres, etc.

### Medio Ambiente

- Difundir experiencias exitosas de proyectos ambientales y de desarrollo que han incorporado el enfoque de género.
- Poner en valor saberes, prácticas y experiencias de las mujeres que favorecen la sostenibilidad y son afines a la conservación del medio ambiente.
- Procurar que los beneficios económicos derivados del uso, conservación y restauración de los recursos naturales sean equitativos para ambos géneros.
- Establecer criterios de género e Igualdad y sostenibilidad en los planes de desarrollo local o en las Agendas 21 locales.
- Fomentar el emprendizaje femenino en la creación de empresas o comercios locales responsables con el medio ambiente que pongan en valor los saberes populares (productos de aceite de oliva, por ejemplo, turismo rural sostenible, etc.).
- Organizar eventos del tipo de Ferias de Mujeres Emprendedoras en empresas que tengan relación con la artesanía y medio ambiente.
- Educar a mujeres y hombres en un uso y consumo responsable de los recursos naturales.
- Promover la creación de una red de municipios responsables con el medio ambiente.
- Poner en valor y extrapolar los hábitos y las experiencias ambientalmente saludables a otros municipios.

Ámbito	Normas * y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales
Turismo/fiestas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración del principio de igualdad en las fiestas locales. (Obviar actividades tipo reina de las fiestas, actividades que tengan como reclamo el cuerpo de la mujer, por ejemplo, pelea de camisetas mojadas, etc).</li> <li>• Desarrollar campañas que visibilicen los costes desiguales que las fiestas pueden tener entre hombres y mujeres (por ejemplo: aumento de casos de acoso sexual a mujeres, sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes, etc.).</li> <li>• Promover el empleo de calidad entre mujeres a partir de la creación de estructuras de turismo rural.</li> <li>• Definir plataformas o espacios que den a conocer las actividades tradicionales desarrolladas por mujeres en la zona. (Por ejemplo el trabajo de mujeres en el olivo, mariscadoras, trabajadoras del campo, etc)</li> <li>• No reproducir en las campañas de promoción turística roles estereotipados de hombres y mujeres (por ejemplo, hombres trabajando en el campo y mujeres cocinando).</li> <li>• Facilitar el acceso de las mujeres a empleos relacionados con el turismo local.</li> </ul>
Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer los presupuestos de la Entidad incorporando la perspectiva de género.</li> <li>• Realizar evaluaciones desde la óptica de género, del impacto de asignación de los presupuestos en la Entidad (examinar las asignaciones de cada sector del Gobierno para conocer su impacto diferenciado sobre hombres, mujeres y niños).</li> <li>• Establecer mecanismos de participación, en los que también estén presentes las mujeres, para la organización y asignación de los presupuestos municipales.</li> <li>• Establecer espacios de formación e información sobre los presupuestos públicos como instrumento fundamental del quehacer público y la importancia de realizar presupuestos públicos con perspectiva de género</li> <li>• Hacer más transparente la asignación presupuestaria, las evaluaciones por resultados y la contribución de estos factores a la gobernabilidad democrática.</li> </ul>

## Ámbito

## Normas \* y propuestas para las actuaciones desde las Entidades locales

### Bienestar social

- Incorporación de la perspectiva de género en la planificación, la financiación y la prestación de la ayuda social y de los servicios sociales.
- Promover la integración de las mujeres y de los hombres inmigrantes, en la vida local.
- Realizar campañas contra los estereotipos que presuponen que los cuidados a las personas dependientes a su cargo son en primer lugar responsabilidad de las mujeres.
- Reconocer la contribución que aporta el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, mayores, etc.) a la vida económica y social de la Entidad local.
- Promover la prestación de recursos a los sistemas de cuidado.
- Hacer extensiva una política de cuidados tanto a hombres como mujeres.
- Establecer criterios de baremación para la percepción de ayudas sociales que compensen los menores niveles de renta de las mujeres, incluyendo, además, mayor puntuación si tienen personas dependientes a su cargo.
- Desarrollar programas que atiendan a la doble discriminación de grupos de mujeres con necesidades específicas: mujeres inmigrantes, mujeres portadoras de VIH, mujeres discapacitadas, mujeres mayores con pensión mínima, mujeres sin techo, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, mujeres ex reclusas, etc.

#### Dos últimas consideraciones:

- En todas las Entidades locales, en cualquier área, ya sea Juventud, Cultura, Urbanismo, Turismo, etc., se elaboran campañas de información, comunicación o sensibilización. Se debe cuidar siempre que el uso del lenguaje y las imágenes no sea sexista.
- Así mismo, y cómo se ha visto a lo largo del documento, antes de empezar a trabajar es necesario conocer la realidad, y para ello, hay cifras. Es imprescindible que estas cifras estén desagregadas por sexo, que recojan información sobre el acceso y uso de los recursos, espacios, actividades, tanto de hombres como de mujeres.





# Bibliografía

## Manuales y Guías

- 100 palabras para la igualdad: glosario de términos relativos a la Igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Unidad V/D.5, 1998.
- Avanzando en la Teoría de género. Guía metodológica para trabajar con grupos. Marta Pereyra. Asociación Mujeres Jóvenes, 2001.
- Cerrando brecha. Manual para orientar a organizaciones rurales hacia la equidad de género. FIDA, PROPESUR, PRGENERO, PRODERQUI, CODERSA, PRODAP II. Guatemala, 2003.
- Documento: Como elaborar una estrategia de género para una Oficina de País. PNUD. El Salvador. 2006.
- Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. FEMP e IM. Madrid 2006.
- Generando Igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas. Ayto de Vitoria y Diputación Foral de Álava. Vitoria 2001.
- Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. (Urbal. Red Mujer Ciudad). Junta de Extremadura. 2007.
- Guía de Indicadores para la aplicación práctica del Mainstreaming de género. Fundación Mujeres, 2001.
- Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad. FEMP e IM. Madrid 2005.
- Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming de Género en las Administraciones Públicas Locales. El nuevo papel de la Concejalía de Mujer. FEMM. Madrid 2005.
- Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres, 1999.
- Guía para la equidad en el municipio. INDESOL. Méjico. 2005.
- Guía Práctica para la elaboración de Planes y Políticas de Igualdad Municipales. FEMP- IM.
- Guía para sensibilizar y prevenir la violencia contra las mujeres desde las entidades locales. (FEMP e IM). Texto en edición. 2007.
- Guía práctica: La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales de l Camp de Morvedre. LIKADI. Ayuntamiento de Sagunto. 2004.
- Guía Práctica: Municipios en Búsqueda de Equidad. UN-HABITAT - Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos CISCESA - Coordinación Latinoamericana Red Mujer y Hábitat, ROLAC .

- Guía Práctica para la elaboración de Planes y Políticas de Igualdad Municipales. FEMP- IM. 2006.
- Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local. Proyecto CERES. Dirección General de la Mujer (Comunidad de Madrid)-Fundación Mujeres. Madrid 1999.
- Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Gestión Local .UNIFEM. Santiago de Chile. 1997.
- Introducción al Enfoque Integrado de o Mainstreaming de género; guía básica. LIKADI, Unidad de género de Junta de Andalucía. 2003.
- Mainstreaming de Género; Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Comisión Europea, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.
- Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi - Instituto Andaluz de la Mujer, 2002.
- Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. EMAKUNDE. Vitoria1997.
- Movimiento Asociativo de mujeres y las Políticas de Igualdad. FEMP e IM. Madrid 2005.
- Serie Hacia la Equidad – UICN/Fundación Arias :
  - **Módulo 1:** Lo que comienza bien termina mejor: Elaboración de propuestas con enfoque de género. Lorena Aguilar. 1998.
  - **Módulo 2:** Quien busca... encuentra: Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género. Lorena Aguilar, Gustavo Briceño, Edgar Chacón y Ilesie Valenciano. 1999.
  - **Módulo 3:** Si lo organizamos lo logramos: Planificación de proyectos desde la equidad. Cecilia Alfaro Quesada con la colaboración de Blanca Mendoza de Sánchez y la REDNA de Guatemala. 1999.
  - **Módulo 4:** Tomándola el pulso al género: Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género. Guiselle Rodríguez et al. 1999.
  - **Módulo 5:** La unión hace el poder: Procesos de participación y empoderamiento. Claudia Patricia Zaldaña. 1999.
  - **Módulo 6:** Ojos que ven... corazones que sienten: Indicadores de equidad. Ana Cecilia Escalante y María del Rocío Peinador. 1999.
  - **Módulo 7:** Candil de la calle... luz en la casa? Hacia una gestión y gerencia con equidad. Lara Blanco y Guiselle Rodríguez. 1999.
  - **Módulo 8:** Compartiendo secretos: Sistematizando desde la equidad. Rocío Rodríguez Villalobos. 1999.
  - **Módulo 9:** Develando el género: Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. María Cecilia Alfaro. 1999.
- Teoría y Análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos. Amparo Olmeda e Isabel Frutos. Asociación Mujeres Jóvenes, 2001.



## Otros documentos

- Ander- Egg, Ezequiel. Introducción a la planificación. Ed. Humanitas. Buenos Aires.
- Barrera Bassols, Dalia y Massolo Alejandra. El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza A.C, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Barrera Bassols, Dalia y Aguirre Pérez, Irma, Participación política de las mujeres. La Experiencia de México, CONACULTA/INAH, México, 2003.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa. 2006.
- Consejo de Europa. Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Instituto de la Mujer, núm 28, Madrid, 1999.
- Castillero Manzano, Rosa María. Institucionalidad municipal de género en Guadalajara. Fuerzas impulsoras y retardatarias. Nº 31 Revista Universidad de Guadalajara (Méjico).
- El pacto local. Medidas para el desarrollo del Gobierno Local. FEMP-INAP. Madrid, 1999.
- Forum de Política Feminista 2005. “Hacia la creación del Consejo Estatal de las Mujeres”. Madrid: FPF.
- García Prince, Evangelina. El espejismo de la Igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. Revista Otras miradas.
- Guzmán, Virginia, “La equidad de género como tema de debate y políticas públicas”, en: Memoria del foro internacional sobre ciudadanía, género y reforma del Estado, México, GEM, 1997, pp. 89-108.
- Institucionalidad municipal de género en Guadalajara. Fuerzas impulsoras y retardatarias. Rosa María Castillero Manzano. Nº 31 Revista Universidad de Guadalajara (Méjico).
- Master en Formación de Formadores Sociolaborales. Unidad 2: “La sostenibilidad de los proyectos formativos”.
- Meentzen, Angela y Gomáriz, Enrique. Aplicando la democracia de género. Fundación Heinrich Böll. 2002.
- Moser, C. (1995): Planificación de género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. En Lima: Red Entre Mujeres/ Flora Tristán.
- Plan de Acción 2005 para el fortalecimiento del enfoque del empoderamiento en los proyectos de COSUDE. (Agenda Suiza para el desarrollo y la cooperación).
- Plan Nacional de Sensibilización y Prevención del MTAS. Marco conceptual y ejes de intervención.
- Presupuestos con enfoque de género. Desarrollo de una experiencia piloto para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales. Ayuntamiento de Bilbao, Área de mujer y cooperación al desarrollo.  
[www.bilbao.net/castella/mujer/igualdad/presupuestos\\_perspectiva\\_genero/presupuesto2005\\_2006.pdf](http://www.bilbao.net/castella/mujer/igualdad/presupuestos_perspectiva_genero/presupuesto2005_2006.pdf)

- Reflexiones: Desarrollo local con equidad de género. PNUD, GTZ, FISDL.
- Rico, María Nieves. El Proceso De Institucionalización Del Enfoque De Género En El Trabajo Sustantivo De La Cepal Oficial de Asuntos Sociales de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.
- Sánchez de Madariaga, Inés. Urbanismo con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer/ Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo, Sevilla, 2004.

## Webgrafía

- <http://mujerespoder.blogspot.com/2007/04/empoderamiento.html>  
Blog Mujeres Poder: Empoderamiento
- [www.bridge.ids.ac.uk](http://www.bridge.ids.ac.uk)  
Bridge
- [www.ucm.es/info/mageeq/proyecto.htm](http://www.ucm.es/info/mageeq/proyecto.htm)  
Proyecto Mageeq
- [www.femum.org](http://www.femum.org)  
Federación de Mujeres Municipalistas
- [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html)  
Gender equality. Unión Europea
- [www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm](http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm)  
OSAGI. Gender Mainstreaming
- [www.generourban.org](http://www.generourban.org)  
Género Urban
- [http://portal0.unesco.org/en/ev.php-URL\\_ID=11340&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal0.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=11340&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)  
UNESCO Gender mainstreaming tools:
- [http://www2.gtz.de/gender\\_project/genero/Menu.htm](http://www2.gtz.de/gender_project/genero/Menu.htm)  
Manual de género on-line GTZ y Proequidad
- [http://dicc.hegoa.efaber.net/authors/entradas\\_by\\_author/6](http://dicc.hegoa.efaber.net/authors/entradas_by_author/6)  
Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. HEGOA
- [www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=category&sectionid=6&id=42&Itemid=80](http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=category&sectionid=6&id=42&Itemid=80)  
Manuales y Guías para la Integración de la Perspectiva de Género. INSTRAW

- [http://genero.sespas.es/documentos/ob\\_docpromocion.htm](http://genero.sespas.es/documentos/ob_docpromocion.htm)  
Grupo Género y Salud Pública. SESPAS.
- [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)  
Base de datos de materiales sobre género y desarrollo. BRIDGE
- [www.paho.org/spanish/hdp/hdw/gendertraining.htm](http://www.paho.org/spanish/hdp/hdw/gendertraining.htm)  
Capitación en género y desarrollo. Organización Panamericana de la Salud.
- [www.yopolitica.org](http://www.yopolitica.org)  
Yo política. URBAL.
- [www.generoyambiente.org/ES/entrada.phtml](http://www.generoyambiente.org/ES/entrada.phtml)  
Género y Ambiente
- [www.un-instraw.org/es/index.html](http://www.un-instraw.org/es/index.html)  
Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)
- [www.iadb.org/sds/prolead/index\\_s.htm](http://www.iadb.org/sds/prolead/index_s.htm)  
PROLID - Mujeres Líderes Construyendo el Futuro en América Latina y el Caribe.
- [www.mtas.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm)  
Observatorio de Igualdad
- [www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)  
Fundación Mujeres es una Organización No Gubernamental especializada en el campo de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres .
- [www.redfeminista.org/index.asp](http://www.redfeminista.org/index.asp)  
Red Feminista
- [www.mujeresenred.net](http://www.mujeresenred.net)  
Mujeres en red
- [www.observatorioviolencia.org](http://www.observatorioviolencia.org)  
Observatorio de la violencia de género
- [www.redciudadanas.org](http://www.redciudadanas.org)  
Red ciudadanas de Europa
- [www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)  
Hombres por la Igualdad.
- [www.democraciaparitaria.com](http://www.democraciaparitaria.com)  
Democracia paritaria.







## Anexo 1: Argumentación sobre algunas resistencias al trabajo en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- **Resistencia 1:** ya existe Igualdad.
- **Resistencia 2:** el trabajo en Igualdad de Oportunidades no es prioritario.
- **Resistencia 3:** esto de la Igualdad es una moda.
- **Resistencia 4:** este tipo de políticas solo benefician a las mujeres y discriminan a los hombres.
- **Resistencia 5:** en este municipio no se ha hecho nunca nada y no sé por dónde empezar.
- **Resistencia 6:** ¿estas políticas son legales?
- **Resistencia 7:** las desigualdades desaparecen por sí solas.
- **Resistencia 8:** desde los municipios no se puede hacer nada para mejorar la situación.
- **Resistencia 9:** el Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre las relaciones de género.
- **Resistencia 10:** en esta institución no hace falta ya trabajar en Igualdad porque las mujeres son mayoría.
- **Resistencia 11:** esto del trabajo en Igualdad no sirve para nada.

“La capacidad de conocimiento y formación de género, argumentativa, de cabildeo, de negociación, de convocatoria, y de alianzas por parte de las y los responsables de este organismo de mujeres, así como los apoyos y la sensibilización al tema de las autoridades y las instituciones y la vigilancia y presencia de las organizaciones de la sociedad civil para hacer valer compromisos en torno a los programas de género, son, entre otros, factores concatenados indispensables para hacer realidad una verdadera institucionalización del enfoque de género en un gobierno”.<sup>31</sup>

Es habitual que las personas que trabajan en Organismos de Igualdad o Áreas de Igualdad de sus municipios vean cuestionado su trabajo. Probablemente hemos oído varias veces que las Políticas de Igualdad son ilegales, que ya no hace falta trabajar en Igualdad, o que “ahora” son los hombres los que están discriminados. Los prejuicios en torno al trabajo en Igualdad de Oportunidades siguen existiendo en todos los lados, ya sean Administraciones Públicas, entidades privadas, empresas, etc. En la actualidad en la sociedad se maneja la idea de que hombres y mujeres ya estamos en igualdad de condiciones (espejismo de la Igualdad) lo que dificulta la labor para visualizar las desigualdades y erradicarlas.

Este documento, intenta dar respuesta a prejuicios sobre las Políticas de Igualdad. A veces, cuando la gente cuestiona el trabajo de las agentes de Igualdad, con prejuicios (en ocasiones fruto del desconocimiento), no sabemos como responder para romper con estas afirmaciones que deslegitiman el trabajo por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Este documento pretende ser una ayuda para desmontar esas ideas y responder con autoridad frente a este tipo de comentarios “desafiantes”.

## Resistencia 1: ya existe Igualdad

Es habitual la creencia de la existencia de Igualdad real. En muchas instituciones se piensa que no hace falta trabajar por la Igualdad porque, simplemente, ya existe. Seguir en ese camino es entendido en ocasiones como “dar la vuelta a la tortilla” y se deslegitima el trabajo en Igualdad argumentando que las “mujeres se están pasando de la raya” o que ahora “quieren pasarse al otro extremo”. Este espejismo de la Igualdad, viene legitimado tanto en discursos educativos, jurídicos, culturales, políticos.

Desde muchas voces se sostiene que la desigualdad no existe en la actualidad, puesto que hombres y mujeres en la sociedad española actual estamos en posiciones similares.

<sup>31</sup>Institucionalidad municipal de género en Guadalajara. Fuerzas impulsoras y retardatarias. Rosa María Castellero Manzano. Nº 31 Revista Universidad de Guadalajara (Méjico). [www.cge.udg.mx/revistaudg/rug31/opinion2.html](http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug31/opinion2.html)



Pero esto no es cierto. Investigaciones y estudios han documentado que la posición de las mujeres en diferentes ámbitos (político, económico, cultural, social) es inferior a la de los hombres. A pesar de la diversidad de la realidad social de los territorios que se gestionan desde la Administración local, en todos ellos se refleja en mayor o menor medida que mujeres y hombres están en diferentes condiciones; “Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas entre quienes ocupan puestos de decisión en los ámbitos político, económico y social, y sobrerrepresentadas entre quienes tienen los peores empleos o se encuentran en paro. Son las víctimas de la violencia de género, y violencia sexual. Desempeñan gran parte de los trabajos domésticos y de cuidados en el ámbito familiar. Por tanto, el problema de la desigualdad del conjunto de las mujeres, por comparación con el conjunto de los hombres, es real y se manifiesta en muchos aspectos.”

El rol social adjudicado a las mujeres hacia el hogar, el cuidado de las personas dependientes (niñas, niños, enfermas, discapacitadas...) y, además, entendiendo que ese papel tiene un rango inferior y subordinado al que se otorga a los hombres, tiene consecuencias para la vida personal, laboral y social de las mujeres.

Efectivamente, las mujeres se hacen cargo en mayor medida que los hombres del cuidado de las personas dependientes y dedican más del doble de horas que los hombres al trabajo doméstico<sup>32</sup>. El 87% de las familias a cargo de una sola persona son monomarentales y son madres más del 96% de las personas que piden una excedencia por maternidad/paternidad o para el cuidado de sus hijos o hijas. En 2004, de todas las personas que abandonaron el mercado laboral por razones familiares, el 92,5% eran mujeres.

La dedicación al trabajo remunerado de las mujeres es la mitad que la de los hombres<sup>33</sup>, su salario es un 25% inferior y, además, subsisten tasas de desempleo superiores para las mujeres: en 2004, eran mujeres el 56% de las personas en paro. En el caso de las inmigrantes, aunque suponen el 46% de la población inmigrante empadronada, ellas tienen sólo un 35% de los permisos de trabajo, lo que hace pensar que hay una alta proporción trabajando en la economía sumergida, inactiva o desempleada. Todo ello incide en sus recursos propios y en sus posibilidades de crecimiento y desarrollo personal.

En ocasiones, el acceso al empleo o la promoción dentro del mismo está en función de la formación requerida. Sin embargo, hay una mayoría de mujeres cursando el Bachillerato y son el 53,6% de quienes han realizado estudios universitarios de primer o segundo ciclo, niveles de estudio donde las diferencias de acceso al empleo entre mujeres y hombres es mayor.

<sup>32</sup>Las mujeres dedican 7h. 23' al trabajo doméstico y los hombres, 3 h. 10'.

<sup>33</sup>Al trabajo remunerado las mujeres dedican 1 h. 52' y los hombres 3 h. 28'.

Datos tomados de “Mujeres en Cifras”. Instituto de la Mujer – MTAS – (Disponible en: [www.mtas.es/mujer/MCIFRAS/principa2.htm](http://www.mtas.es/mujer/MCIFRAS/principa2.htm)  
Consulta: diciembre 2004)

En el acceso y uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la denominada 'brecha digital' afecta en mayor medida a las mujeres: el 42% de quienes usaban Internet en 2004 eran mujeres, pero además, sólo suponían un 23,4% de todas las mujeres.

El acceso a los puestos de toma de decisiones es aún un camino por recorrer y un ejemplo cercano es el de la Administración local: en 2003, sólo el 12,48% de las Alcaldías de todo el Estado estuvieron a cargo de mujeres.

La situación más lacerante y evidente de los efectos de la cultura patriarcal sobre las mujeres es la violencia que hunde sus raíces en los estereotipos machistas y que queda reflejada en que son mujeres el 97% de las personas agredidas por su pareja o expareja.

De todo ello se puede extraer una conclusión: son imprescindibles políticas públicas de Igualdad desde todos los ámbitos de la Administración Pública para garantizar los derechos económicos y sociales de toda la ciudadanía... y la mitad es femenina.

### <sup>34</sup>Resistencia 2: el trabajo en Igualdad de Oportunidades no es prioritario

En muchas ocasiones, se cree que hay cosas más importantes que la Igualdad de Oportunidades en las que trabajar. Se piensa que, una vez resueltos otros problemas, vendrá de la mano y sin plantearse la Igualdad entre hombres y mujeres.

Pero no es así. En muchos países europeos, se exige a los promotores de programas y proyectos que logren la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, considerándolo de esta manera, una prioridad política.

El trabajo en Igualdad debería ser prioritario, ya que, según Celia Valiente, constituyen una buena inversión porque previene la aparición de otros problemas. Por ejemplo, un programa que incentive la realización de actividades físicas deportivas para mujeres repercute positivamente en el bienestar físico y mental de las mismas, y contribuye a la preservación de la buena salud de sus participantes; ello previene numerosos problemas de salud de la población femenina, lo que indirectamente ahorra costes en el sector sanitario.

De la misma manera, trabajar en igualdad desde la educación (coeducar), entre otras muchas cosas, facilita el aprendizaje en la toma de decisiones pacíficas y en la resolución de conflictos desde la conciliación, lo que repercutiría en la construcción de una ciudadanía solidaria y pacífica.

<sup>34</sup>Celia Valiente. Guía Práctica para la elaboración de Planes y Políticas de Igualdad Municipales. FEMP- IM.

Así mismo, las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, desean que su contribución económica sea reconocida y apoyada y que se satisfagan mejor sus necesidades e intereses. No es cuestión de dejar “para más adelante” los derechos de la mitad de la población, que por otra parte, están reconocidos legalmente. Si la Igualdad no fuera una prioridad, no hubiera sido necesaria una Ley como la de Igualdad.

### Resistencia 3: esto de la Igualdad es una moda

El trabajo en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres es necesario porque las desigualdades entre ambos sexos se traducen en discriminaciones. Las situaciones discriminatorias se dan en múltiples contextos (social, económico, político, laboral, etc). Éstas situaciones son injustas, y es deber de todo Estado, revisar dichas injusticias y desarrollar estrategias y mecanismos para ponerlas fin. Así pues, no se trata de una cuestión de moda sino de justicia social. Naciones Unidas considera la discriminación de las mujeres un asunto de derechos humanos.

### Resistencia 4: este tipo de políticas solo benefician a las mujeres y discriminan a los hombres

La desigualdad perjudica a la sociedad en su conjunto, no solo a mujeres, y la Igualdad beneficia a toda la sociedad.

Por ejemplo, el bienestar de la familia que supone el cuidado de niños, niñas, personas ancianas o enfermas ancianas o enfermas, es una responsabilidad pública y privada. Tanto de mujeres como de hombres. El cuidado de los demás es un valor fundamental en nuestras sociedades, pero es un valor que no debería ser exclusivamente femenino. Si no se emprenden acciones para resolver este problema, las mujeres seguirán sufriendo la múltiple carga de trabajo y se resentirá la vida familiar y con ello, también la vida social.

Sería suficiente con mirar alrededor y observar el fracaso escolar, la violencia de los adolescentes, la muerte de personas mayores en soledad, etc., para reconocer que se trata de problemas sociales y no “problemas de mujeres”, y por ello el beneficio de las políticas públicas de Igualdad no afecta a las mujeres sino al conjunto de la sociedad.

Como dice Celia Valiente, el objetivo de las Políticas de Igualdad consiste en mejorar la situación de las mujeres, no empeorar la de los hombres. Las acciones positivas no son discriminatorias sino compensatorias, y tratan de

reequilibrar la situación desigual existente entre las mujeres y los hombres. Son instrumentos temporales que se ponen en marcha mientras dura la situación de desigualdad discriminatoria y que dejan de aplicarse cuando el problema ha desaparecido.

“Una comunidad que dificulta o impide que las mujeres desarrollen todo su potencial como personas, está evitando que las población femenina realice aportaciones fundamentales para el bienestar de la sociedad; se trata de una sociedad que desperdicia multitud de talentos y capacidades de la mitad de la población, por lo que es una sociedad que se empobrece en su conjunto”.<sup>35</sup>

La dinámica de las Políticas de Igualdad debería ser genero-inclusiva, es decir políticas que integren y convoquen tanto a mujeres como a hombres. Trabajar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres implica revisar las relaciones desiguales que se dan entre los dos sexos. Entonces, no se trata de “cosas de mujeres” sino cosas que afectan a ambos, hombres y mujeres. La revisión de cómo se construye la identidad femenina, en el ámbito privado, en el cuidado de los demás pero también en la dependencia, la sobreprotección y una autoimagen sustentada en los elogios sexistas (“es una niña o mujer muy buena, muy obediente, no se queja y no se enfrenta”), tiene que ir de la mano de la revisión de la construcción de la identidad masculina; la pertenencia del ámbito privado, en la auto-suficiencia, en el privilegio, en el poder y no en la debilidad de mostrar sentimientos (“es un niño/hombre fuerte, no llora, no se deja pisar, se defiende y sabe cómo mandar”).

Es necesario tomar conciencia de las consecuencias discriminatorias de la socialización. Ello no significa la necesidad de esperar a que se dé un paralelismo perfecto y un nivel semejante de conciencia en mujeres y en hombres. Significa que las acciones y las políticas para la equidad de género dejen de dirigirse sólo a las mujeres para enfocarse también en los hombres y, sobre todo, a las relaciones entre los géneros.<sup>36</sup>

Es cierto que muchos hombres pueden sentir, consciente o inconscientemente, que se les discrimina, pueden sentir que se trata de una amenaza hacia su persona. Pero en realidad no se trata de discriminación (aunque lo quieran enmascarar así), sino de una “retirada” de los privilegios que han tenido toda la vida, simplemente por el hecho de haber nacido con sexo masculino. No es una amenaza hacia su persona pero sí una amenaza hacia un sistema injusto. Las Políticas de Igualdad apuntar a remover privilegios no cuestionados hasta el momento.

<sup>35</sup>Celia Valiente. Guía práctica para la elaboración de Planes y Políticas de Igualdad Municipales.

<sup>36</sup>Fundación Heinrich Böll. Aplicando la Democracia de Género. 2001.

## Resistencia 5: en este municipio no se ha hecho nunca nada y no sé por dónde empezar

Es normal y habitual que el desconocimiento sobre cómo incorporar la perspectiva de género produzca sensación de temor y de impotencia o miedo por no saber por dónde empezar.

La mayoría de los municipios cuentan con iniciativas previas en Igualdad, ya sea desde las organizaciones comunitarias o desde algún área de la Entidad local. Estas experiencias son el umbral de partida y se pueden configurar como un mapa de alianzas estratégicas que podría ser muy útil para las autoridades municipales.

En los casos que no se haya desarrollado ninguna actuación dirigida a la consecución de la Igualdad de Oportunidades, seguramente que existen este tipo de experiencias en municipios cercanos al nuestro del que se pueda tirar y con el que se pueda tejer alianzas para impulsar, en un primer lugar, acciones encaminadas a la Igualdad.

En la mayoría de los municipios existen personas, que aunque no tengan formación y conocimiento sobre Políticas de Igualdad, son sensibles a las discriminaciones de género y se han cuestionado en algún momento su posible intervención para romper con estas discriminaciones. Tejer alianzas con profesionales cercanos y con asociaciones del municipio sensibles a este problema es un muy buen punto de partida.

Así mismo, todas las comunidades autónomas en España tienen un Organismo de Igualdad autonómico que legisla y desarrolla programas y proyectos que pueden financiar o apoyar técnicamente posibles iniciativas locales. Este apoyo también puede encontrarse en otras “instituciones” como pueden ser la Federación Española de Municipios y Provincias, las Diputaciones, Instituto de la Mujer y Fondos Sociales Europeos.

Según Virginia Guzmán, los proyectos específicos que trabajan para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, cumplen además otras importantes funciones: demuestran la viabilidad y efectividad de nuevos procedimientos y enfoques frente a problemas que les permiten ser abordados por el Estado; incluyen nuevos temas en las agendas sectoriales; proponen mecanismos concretos para que las diferentes dimensiones de los programas sean incorporadas en el quehacer habitual de los ministerios a nivel central, regional y comunal. Finalmente, al concentrar recursos humanos y económicos, pueden afectar sistemática y simultáneamente los factores que los configuran.<sup>37</sup>

<sup>37</sup>Guzmán, Virginia, “La equidad de género como tema de debate y políticas públicas”, en: Memoria del foro internacional sobre ciudadanía, género y reforma del Estado, México, GEM, 1997, pp. 89-108.

## Resistencia 6: ¿estas políticas son legales?

Las Políticas de Igualdad están en total consonancia con el marco jurídico internacional, europeo y nacional:

### Marco Internacional:

- En 1945 se aprueba la Carta de Naciones Unidas, primer documento internacional que establece el Principio de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres, la Declaración de los Derechos Humanos de 1948.
- En 1967, Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ratificada por 135 países).
- En 1975, Conferencia Mundial sobre la Mujer, el primer Plan de Acción Mundial y se proclama el Primer Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.
- En 1979, CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) (ratificado por 179 países).
- En 1985, en Nairobi, la Conferencia Mundial de ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD) y en 1993, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena.
- En 1995, la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China.
- En 1996, la II Cumbre de Ciudades, Estambul.

### OIT (Organización Internacional de Trabajo)

Convenio 156. Ginebra 23 de junio 1981 sobre Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores/as con responsabilidades familiares, ratificado 16 de julio 1985.

### Marco Europeo:

- Directiva 75/177/CEE del Consejo 9-2- 1976 sobre la Igualdad de remuneración entre trabajadores/as.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9-2- 1976 sobre Igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.
- Directiva 79/7/CEE de 19 –12 de 1978 sobre Igualdad de trato de los/as trabajadores/as en materia de Seguridad Social.

En 1997 la Cumbre Europea de Luxemburgo destacó la integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus líneas prioritarias de actuación, líneas que habían sido diseñadas para superar el paro en Europa (cuyas consecuencias se hacen sentir más sobre las mujeres). Además del paro, en cuestiones de empleo, establecen líneas de actuación para compensar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, el acceso al puesto de trabajo, la calidad del puesto de trabajo, las condiciones de trabajo, la jornada laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

En 1999 el Primer Informe de la Comisión Europea sobre seguimiento de la política de mainstreaming señala los progresos realizados en la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en todas las políticas y acciones comunitarias. También define los ámbitos políticos de intervención que se consideran prioritarios para la transversalidad además de la política de empleo: La reforma de los fondos estructurales y la ampliación de la unión Europea, que debe aumentar los niveles de Igualdad en las respectivas sociedades de los países candidatos, y de transformar la Igualdad formal en Igualdad de hecho, entre otras cosas.

### Marco Nacional:

Como punto de partida, el artículo 9.2. de la Constitución establece la obligación de los poderes públicos para garantizar la Igualdad de trato expresada en los siguientes términos:

**“Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del Ordenamiento jurídico. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e Igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud ..”**

Paralelamente, en España, la legislación ha recogido el interés de la estrategia de la transversalidad de género de forma especial en la siguiente normativa:

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Esta Ley recoge en su artículo primero: “El procedimiento de elaboración de proyectos de ley (...) se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar”.

- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. (BOE nº 251, de 19/10/00) integrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se fija en el Real Decreto que este Observatorio “tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres, respecto a la de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, para promover la participación de las mujeres, en todos los ámbitos, en un plano de igualdad”.
- ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la Igualdad entre mujeres y hombres. Se recogen medidas en los ámbitos de: Empleo, Empresa, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, Investigación, Solidaridad, Deporte, Lucha contra la Violencia de Género y en otro apartado denominado “Otras Medidas para la igualdad”, se especifican las del Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado.

### Marco Local

El artículo 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03)(B.O.E. 3-04-1985) concreta que:

**Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.**

Como recoge Begoña San José<sup>38</sup>, a pesar de las propuestas de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) “las Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres no han estado en el núcleo de la reivindicación de un Pacto Local para el aumento de las competencias y financiación de las entidades locales”, por el contrario, el Estado excluyó del Pacto y de la legislación posterior<sup>39</sup>, cuatro áreas (mujer, juventud, sanidad y servicios sociales) por entender que eran ‘competencia exclusiva’ de las Comunidades Autónomas olvidando que la cooperación interinstitucional es un criterio básico para actuar desde todos los ámbitos posibles por la Igualdad.

<sup>38</sup>Ponencia “De la globalización del derecho a la igualdad al trabajo local cotidiano” en las Jornadas “Políticas Locales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, diciembre 2002 (edición de diciembre 2003).

<sup>39</sup>Se refiere al Pacto Local de 1999 firmado por el Ministerio de Administraciones Públicas, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), que tuvo consecuencias legislativas posteriores. Para más información: “El pacto local. Medidas para el desarrollo del Gobierno Local” FEMP-INAP. Madrid, 1999.



## Resistencia 7: las desigualdades desaparecen por sí solas

No es cierto que las desigualdades desaparezcan por sí solas a medida que pase el tiempo. El avance de la legislación reconoce la igualdad, pero como hemos comentado antes, no existe dicha igualdad real (espejismo de la igualdad). Si esperamos que las desigualdades desaparezcan por sí solas nos encontraremos con que el sistema patriarcal sigue su curso. Los principios constitucionales (Igualdad ante la ley entre mujeres y hombres y prohibición de discriminación por razón de sexo) no garantizan que, en la práctica, la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres desaparezca.

Cuando se reconocen injusticias en cualquier otro ámbito (discriminación a personas discapacitadas, inmigrantes, etc.) no se espera que el sistema poco a poco vaya mejorando esta situación injusta, sino que se establecen mecanismos para romper con estas discriminaciones. Entonces, ¿Por qué no habría que hacer lo mismo con las mujeres? Si existe discriminación habrá que actuar YA sobre ella. De esta manera, será necesario establecer mecanismos que faciliten que hombres y mujeres nos situemos en el mismo punto de partida (acciones positivas).

## Resistencia 8: desde los municipios no se puede hacer nada para mejorar la situación

Los planes de igualdad nacionales, son un marco programático general que no logra impactar directamente en la calidad de vida de las personas. Por ello el ámbito municipal es el ideal para el logro objetivo de estos logros. El municipio tiene la oportunidad de resolver los problemas cotidianos de la ciudadanía, lo que significa un capital político irrenunciable.<sup>40</sup>

Los municipios son actores privilegiados en las Políticas de Igualdad. El apoyo a medidas acertadas y éticas de igualdad redonda en el prestigio para sus promotores y se traduce en votos y legitimidad democrática. No puede olvidarse que la población femenina es la mitad de la población (universal, nacional, municipal), la mitad de la población con derechos incluido el del voto.

<sup>40</sup>Guía práctica: Municipios en Búsqueda de Equidad. UN-HABITAT.

## Resistencia 9: el Estado puede actuar sobre lo público pero no debe incidir sobre las relaciones de género

No debemos de olvidar que muchas situaciones que se consideraban del ámbito privado (violencia contra las mujeres, cuidado de personas dependientes, conciliación, etc) y que son situaciones discriminatorias debido a las relaciones de género, ya no son más situaciones en las que la solución esté de puertas adentro de cada casa. Ya no se piensa más que los delitos que se comenten dentro del hogar no son delitos, sino “disputas”, y que el hecho de no tener acceso a agua caliente en casa, sea una cuestión que cada persona debe resolver sin la intervención de la Administración pública.

La Administración debe asegurar los derechos ciudadanos y trabajar por aumentar la calidad de vida de los hombres y mujeres que viven en su territorio. Garantizar esos derechos y su calidad no es una cuestión particular, del ámbito privado. La participación de las mujeres en la esfera pública en igualdad de condiciones es imprescindible para el desarrollo local y regional.

## Resistencia 10: en esta institución no hace falta ya trabajar en Igualdad porque las mujeres son mayoría

El hecho de ser mujer no implica reconocer las discriminaciones. Mujeres y hombres estamos socializados en el mismo sistema patriarcal, en el que hemos normalizado las injusticias, porque esa es la finalidad del patriarcado, mantener a cada uno en su posición, hombres en el poder y en la esfera pública y mujeres en la privada.

Los procesos de descubrimiento de las injusticias por razón de sexo, son una sacudida que supone para las mujeres tomar conciencia de su posición de subordinación y con ello de discriminación respecto a los hombres.

En muchos organismos, por ejemplo en la Administración Pública, hay una gran cantidad de puestos de trabajo ocupados por mujeres, pero si echamos un vistazo a quien ocupa los puestos de toma de decisión, no nos sorprende ver que están ocupados en casi la totalidad por hombres.

Así mismo, la presencia de mujeres florero en posiciones de visibilidad política se confunde con Igualdad real.; la poderosa movilización de movimientos de mujeres y sus logros pueden interpretarse como la ya consecución de la Igualdad real.

## Resistencia 11: esto del trabajo en Igualdad no sirve para nada

No es cierto que el trabajo en Igualdad no sirva para nada. Recogiendo las anteriores argumentaciones vemos la necesidad de trabajar por la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

La Universidad de Edimburgo esgrime, así mismo, numerosos argumentos en favor de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la política:

- Se trata de una herramienta básica para cumplir con los objetivos políticos públicos sobre promoción de la Igualdad y la efectiva distribución de los servicios públicos.
- Sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político.
- Conduce hacia un mejor gobierno a través de una mayor transparencia del proceso político.
- Utiliza plenamente los recursos humanos, implicando tanto a hombres como mujeres en la batalla por la Igualdad.
- Ayuda a enfrentarse al déficit democrático promoviendo una participación más amplia en el proceso político y el uso de mecanismos de consulta.
- Hace visibles e importantes los temas de Igualdad en la sociedad, con consecuencias para todos y todas.
- Se enfrenta a las estructuras sociales que contribuyen a la discriminación o a la segregación de género.
- Ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las desigualdades existentes



## Anexo 2: Propuesta metodológica para el diagnóstico local de la transversalidad de género

Índice	Página
1. Ideas básicas.	173
2. Metodología propuesta.	177
3. Información para el diagnóstico.	185
Bloque I: Contexto geográfico y social.	185
Bloque II: La Entidad local promotora del proyecto.	189
Bloque III: Creencias y actitudes.	193
4. Propuesta de un guión de trabajo para una entrevista grupal sobre la situación de Igualdad en el territorio.	195



# 1. Ideas básicas

## ¿Un diagnóstico de...?

Este diagnóstico debe facilitar el diseño de un plan de trabajo, pero no cualquiera. Se trata de planificar cambios y eso no es ni fácil, ni inmediato.

Con el futuro plan de trabajo se pretende caminar hacia la transformación de relaciones desiguales fundamentadas en los roles de género. Se quiere en fin, promover que entre mujeres y hombres, se comparta el poder, el trabajo, el control de los recursos y la toma de decisiones.



Recordemos que por género se está entendiendo:



Una construcción cultural – que por tanto no es estática - por la que a hombres y mujeres se les adjudican roles distintos que se traducen en desigualdades injustas.

Por tanto, el concepto género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones que cada cultura - por motivaciones individuales y colectivas - ha establecido entre ambos como actores sociales.

Pero, en este caso, los cambios se van a promover desde una institución pública - una Entidad local – que no es ajena a la realidad y cuyas características influirán en las condiciones y posibilidades de poner en marcha el plan de trabajo.

En definitiva, se trata de analizar las relaciones de género y las posibilidades de cambio que “esa” Entidad local puede impulsar hacia otras más igualitarias.

Por ello, este diagnóstico tiene como contenidos:

- Las relaciones de género en la población del territorio.
- Las características de la Entidad local que condicionarán las posibilidades de cambio.

## Tres criterios esenciales

Si de lo que se trata es de planificar cambios sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, en el diagnóstico es necesario utilizar algunos criterios.

El primero de ellos es el **enfoque de género**.

La realidad se puede 'mirar' desde muchas perspectivas pero utilizar este enfoque es esencial para reflejar en qué situación está la igualdad entre mujeres y hombres.

El enfoque de género supone:

- Visualizar, especificar y analizar las distintas condiciones y posiciones en la realidad de hombres y mujeres y cuáles son sus relaciones.
- Detectar los factores de desigualdad en los distintos ámbitos y cuáles son sus raíces.
- Analizar propuestas de actuaciones que tengan posibilidades reales de producir cambios en las estructuras materiales y simbólicas que mantienen las desigualdades; y cuáles son sus condiciones.



En resumen, en este diagnóstico se va a utilizar el concepto de género como categoría analítica y...



Debe permitir dar cuenta del modo en el que están construidas las diferencias entre hombres y mujeres en ese contexto concreto. No se analizará sólo la situación de las mujeres sino la relación entre la situación de unas y de otros tomando el género como principio estructural.

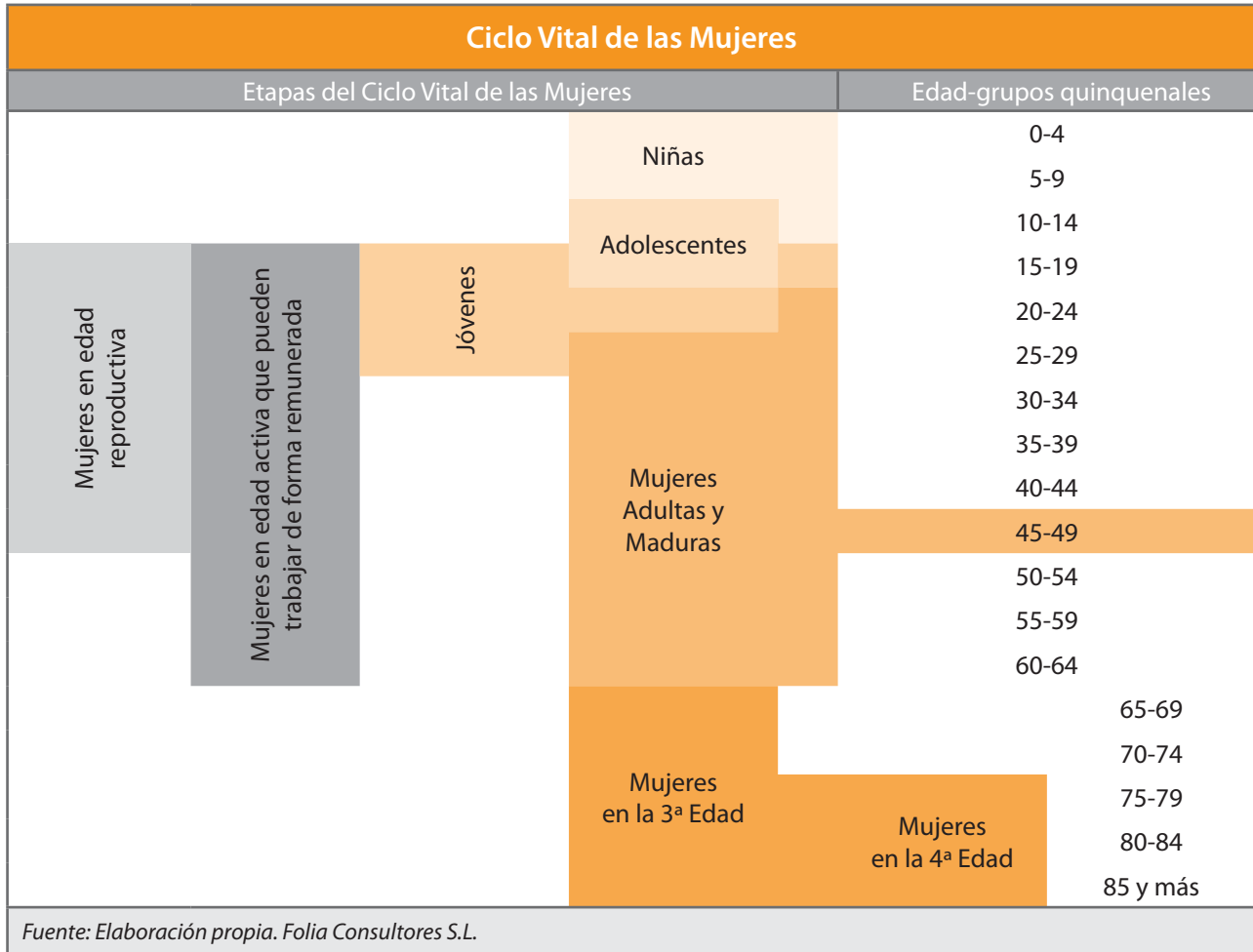
El segundo criterio es considerar que las personas son iguales pero no idénticas, es decir que es preciso considerar la **diversidad** en términos generales y, más concretamente desde este diagnóstico se propone que se observen las relaciones de género teniendo en cuenta la diversidad cultural y la diversidad de capacidades de movilidad y comunicación.

Por una parte, como el concepto de género es cultural, si en el mismo territorio conviven diferentes culturas conviene observar si la desigualdad tiene más de una cara. Por otra, las distintas capacidades de movilidad y comunicación pueden influir en el acceso y el uso de recursos y servicios.



El tercer criterio, directamente relacionado con el anterior, es atender al **ciclo vital** de las mujeres atendiendo a la variable edad. Este factor marca su relación con la fecundidad y su participación en el mercado de trabajo. Por tanto, está unida a sus responsabilidades en el ámbito productivo y reproductivo.

Para manejar este criterio se propone utilizar el siguiente esquema:





## 2. Metodología propuesta

Para este diagnóstico se apuesta por una metodología mixta – cuantitativa y cualitativa – basada en la recogida de información de fuentes primarias (aspectos cualitativos fundamentalmente) y secundarias (para recoger información de indicadores cuantitativos).

La tabla siguiente resume las fuentes (primarias y secundarias) y las técnicas más apropiadas de recogida de información para este modelo de diagnóstico.

**Tabla 2: fuentes y técnicas para recoger información**

Fuentes	Primarias	Secundarias
Las mujeres y hombres del territorio	Mujeres y hombres del territorio. Personas que trabajan con responsabilidad técnica o política en la Entidad local. Las organizaciones sociales locales: asociaciones y colectivos especialmente de mujeres pero también: vecinales, de jóvenes, culturales, etc.	Periódicos locales, boletines municipales o provinciales, programas de radio local, páginas web de las instituciones del territorio, memorias de actividad, etc.
Sectores especializados	Los centros educativos, los centros sociales o de salud. Las oficinas de empleo o servicios regionales de empleo. Las organizaciones empresariales o gremiales. Las organizaciones sindicales. El personal técnico de organizaciones que estén trabajando sobre aspectos de desarrollo local en el territorio. Las facultades de las universidades de la zona.	Periódicos económicos, mapas específicos, revistas especializadas, libros, tesis doctorales, documentos concretos de organizaciones e instituciones.
TÉCNICAS	Observación estructurada. Entrevistas personales. Entrevistas grupales.	Lectura selectiva y análisis.

A continuación, damos algunas pistas sobre estas fuentes y las técnicas necesarias en el trabajo de diagnóstico.



### FUENTES PRIMARIAS



Las fuentes primarias proporcionan datos de primera mano. La propia gente del territorio es la fuente principal para contrastar y completar la información que se precisa.

El estudio sobre la situación de igualdad en una zona, no debe concebirse sin la opinión y las ideas de quienes habitan allí en el presente y, previsiblemente vivirán allí en el futuro, por dos razones al menos: proporciona pistas a las que, quizá, una persona experta llegaría con mucho más esfuerzo y, en función de las técnicas que se utilicen permite crear espacios participativos de reflexión sobre la propia realidad que pueden ser la semilla de nuevas iniciativas.

Se puede añadir que además, un método participativo para el diagnóstico tiene ventajas añadidas porque ningún proceso de desarrollo es más exitoso que aquél que se inicia desde la información y con el consenso de todas las personas implicadas.

En este diagnóstico se opta por la técnica de la entrevista individual o grupal (en lugar de, por ejemplo, realizar una encuesta) para:

- Conseguir datos significativos pero no necesariamente representativos.
- Garantizar la participación y reflexión de las personas que participen en el diagnóstico.
- Ahorrar costes: la realización de encuestas que proporcionen datos representativos es un procedimiento poco eficiente para los resultados que, en este caso, se desean obtener.

Las entrevistas individuales y grupales que se pueden realizar cumplen tres objetivos:

- 1) Comprender el esquema y el sistema de la realidad cultural, productiva y organizativa de la zona y los valores que reproduce.
- 2) Conseguir pistas sobre posibilidades de cambio con sus ventajas e inconvenientes.
- 3) Hacer todo ello consciente con las personas entrevistadas y, de forma especial, con los grupos.

## Entrevistas personales

Siguiendo los objetivos que se pretenden, es importante hacer entrevistas personales a:

- Personas que estén trabajando en los temas que afecten a los diferentes roles de mujeres y hombres en el territorio, por ejemplo: responsables institucionales locales de empleo, bienestar social o salud, personas directivas de empresas y dirigentes sindicales en el territorio, responsables de asociaciones representativas, expertas o expertos universitarios, etc.
- Otras personas para aclarar o matizar alguna cuestión. Por ejemplo: a un empresario concreto que está contratando fundamentalmente mujeres para conocer mejor los roles productivos de las mujeres en ese sector y las condiciones de empleo; a la responsable de la Política de Igualdad en la Comunidad Autónoma para conocer mejor sus perspectivas; a una líder asociativa del territorio, etc.

## Entrevistas grupales

Respecto a las entrevistas grupales, podemos organizar grupos de un máximo de 15 personas para recoger información. Se propone realizar, al menos, los siguientes grupos:

- 1 grupo mixto de hombres y mujeres de edades diferentes o en distintos momentos de su ciclo vital y también de diferentes profesiones. (Si hay población de diferentes orígenes culturales, también contemplar cómo participan).
- 1 grupo mixto de personas que pertenezcan a alguna asociación (si hay).
- 1 grupo con el personal técnico municipal.

Esta propuesta puede variarse en función de cada localidad. Lo importante es recoger la mayor diversidad de discursos en el territorio.

## Las técnicas que se utilicen en la entrevista grupal son importantes

Recoger información de un grupo en un tiempo limitado es un reto. Conviene tener previstas técnicas de trabajo que lo faciliten y que sean adecuadas al perfil del grupo.

Para las técnicas de recogida de información sugerimos imaginación. Parece que lo más cómodo es que cada persona exprese verbalmente lo que piensa de un tema, pero ello tiene varios inconvenientes:

- No todas las personas tienen la misma facilidad de expresión verbal, puede ocurrir que no estén acostumbradas a hablar en público, que sientan que no tienen el tiempo suficiente para ordenar un discurso, etc. Es decir, se corre el riesgo de recoger sólo la información de las personas con más habilidades en la comunicación verbal.
- Aunque ocurriera que todo el grupo se expresara verbalmente de forma muy correcta, el tiempo del que se dispone es limitado y sería necesario dedicar largo rato a escuchar una a una a cada persona. Se suma también, lo aburrida que puede resultar una suma de monólogos.
- El discurso del grupo debe ser grabado, pero un micrófono puede que corte la naturalidad de la expresión.

Por todas estas razones se sugiere elaborar técnicas que incluyan la expresión gráfica para que:

- Recojan las opiniones de todas las personas.
- Sinteticen las opiniones individuales en gráficos y dibujos colectivos.
- Se plasme en un papel que pueda llevarse por quien coordine el grupo como documento para transcribir y analizar junto a sus notas.

Seguro que encontramos a algunas personas que al principio ponen resistencias a expresarse gráficamente y oímos aquello de 'yo no sé dibujar' o 'yo de esto no sé nada'. Demos facilidades, siempre hay alguien del grupo que sí sabe y quiere dibujar, otro u otra puede escribir notas sobre los gráficos, etc. En cualquier caso son resistencias que se superan en cuanto se da el primer paso.

## Observación estructurada

Consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Lo que se busca es estructurar una situación para obtener una mayor claridad de la información. Una ventaja de esta técnica es que a diferencia de otras, se puede realizar independientemente de que las personas estén dispuestas a cooperar o no. La observación estructurada se realiza con la ayuda de herramientas apropiadas, tales como: fichas, cuadros, tablas, etc., por lo cual se la denomina también observación sistemática.

Las herramientas sirven para registrar la ocurrencia o frecuencia de comportamientos o eventos y sus características y las “escalas de clasificación” mediante las que la persona que observa califica los fenómenos.

Algunas pautas para esta técnica:

- 1) Antes de empezar la observación es preciso tener claro qué pregunta se pretende responder.
- 2) Es útil hacer una observación asistemática para recoger información en forma narrativa para ir descubriendo categorías de análisis.
- 3) Se deben seleccionar el o los niveles de análisis adecuados para buscar una respuesta.
- 4) Las medidas más frecuentes a considerar son: ocurrencia, frecuencia, latencia, duración e intensidad. La ocurrencia informa sobre si determinado fenómeno ocurrió o no durante la observación. La frecuencia nos indica el número de veces que un determinado dato de observación aparece durante la misma. Otra medida posible de obtener es la latencia, o tiempo que transcurre entre un estímulo y la aparición de la reacción o respuesta al mismo. La duración es el tiempo durante el cual se manifiesta el fenómeno observado, y la intensidad es la fuerza con que el fenómeno aparece en un momento dado.



#### FUENTES SECUNDARIAS



Las fuentes secundarias proporcionan datos recopilados originariamente por otras personas, publicados o no.

Se sabe cuando se inicia un diagnóstico social, que es muy probable que ya exista información en fuentes secundarias sobre algunos de los aspectos que queremos averiguar.

Recoger información ya elaborada cumple los siguientes objetivos:

- Sitúa al equipo investigador ante una realidad concreta y comprueba o desmiente algunas de sus percepciones: objetiva el conocimiento previo del equipo.
- Apoya los pasos consecutivos de recogida de información porque acerca datos que pueden utilizarse posteriormente para ser complementados o debatidos con personas y grupos.
- Objetiva algunos datos que pueden ser importantes en la justificación de la propuesta posterior del Plan.

Sugerimos que el primer paso sea buscar y hacer un primer listado de fuentes secundarias - para ello vale como referencia la tabla 1, que nos puede sugerir fuentes en función de la información que precisamos - cuyo análisis permita una primera visión 'panorámica' sobre la zona. Pueden ser útiles:

- Reuniones del equipo para sistematizar toda la información subjetiva que se tiene y a partir de la cual, se generan nuevas dudas.
- Mapas geográficos.
- Información y estudios demográficos y estadísticos de la zona.
- Documentos y libros generales sobre la historia local o provincial.
- Publicaciones oficiales sobre la economía local o provincial.

Algunas fuentes interesantes de información secundaria pueden ser las siguientes:

### Posibles fuentes de información secundaria para un diagnóstico sobre igualdad en un territorio

- Institutos de Estadística del Estado (el Instituto Nacional de Estadística<sup>41</sup>, por ejemplo, o para datos generales sobre la situación de las mujeres, el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>42</sup>) o de la correspondiente Comunidad Autónoma que tienen mucha información en sus páginas web.
- Fundaciones y otras organizaciones que realizan estudios sociales y económicos que afectan a la zona de estudio. Por ejemplo, la Fundación La Caixa<sup>43</sup> recoge periódicamente información sobre indicadores sociales y económicos a escala municipal y muchos de sus resultados están también en su página web.
- Concejalías o áreas de la Administración local que tengan estudios realizados sobre el territorio.
- Padrones y censos municipales.

<sup>41</sup>[www.ine.es](http://www.ine.es)

<sup>42</sup>[www.mtas.es/mujer/principal.htm](http://www.mtas.es/mujer/principal.htm)

<sup>43</sup>[www.lacaixa.es](http://www.lacaixa.es)



## Posibles fuentes de información secundaria para un diagnóstico sobre Igualdad en un territorio

- Anuarios estadísticos.
- Empresas de transporte público (para averiguar itinerarios, horarios y precios), aspecto que suele influir en el empleo de la población.
- Periódicos locales que, en algunas ocasiones, tienen hemeroteca que se puede consultar vía Internet.
- Tesis doctorales o trabajos de investigación sobre la zona (por ejemplo, sobre aspectos productivos o culturales).
- Memorias de instituciones y organizaciones empresariales. Por ejemplo, de Cámaras de Comercio, organizaciones de empresariado de la zona, etc.
- Memorias o estudios realizados por organizaciones sindicales.
- Memorias realizadas para proyectos europeos de desarrollo o de promoción de empleo que se han puesto en marcha en la zona.
- Páginas web o boletines institucionales de ayuntamientos, mancomunidades, diputaciones y comunidades autónomas.
- Páginas web o boletines institucionales de empresas ubicadas en la zona.
- Páginas web o boletines institucionales de observatorios específicos sobre la situación de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Documentos, publicaciones, libros relacionados con la historia económica o social de la zona.



### 3. Información para el diagnóstico

#### Bloque I. Contexto geográfico y social

El contexto físico y su organización (demográfica, geográfica y económica) influyen de manera decisiva en las funciones que realizan hombres y mujeres, en las costumbres, en la estructura social y en la manera en que cubren sus necesidades o resuelven sus problemas.

No estaría de más un pequeño reportaje fotográfico del territorio y su gente.

#### I.1. Factores ambientales (que influyen en la organización de la población o que facilitan o dificultan la movilidad personal):

<b>Factores geográficos influyentes.</b>	¿Es una zona costera?, ¿montañosa?, ¿tiene un clima benigno?, ¿está en un espacio de protección ambiental? ¿Qué municipios o comarcas abarca? Interesa conocer los aspectos que puedan influir en la organización social o económica del territorio.
<b>Situación geográfica respecto a la unidad territorial superior y a las más cercanas.</b>	Si se trata de un municipio, ¿cuál es su situación geográfica en la provincia?, ¿y respecto a otros municipios?, ¿está cerca de los centros de servicios o de producción?, ¿de los hospitales?
<b>Red transportes.</b>	¿Cuál es la red de transportes públicos que comunican con los centros de servicios, los centros económicos, los servicios sanitarios? ¿Cuál es la frecuencia de cada tipo de transporte?, ¿dónde se sitúan los nudos de comunicación o las principales paradas?
<b>Acceso y uso de la población a INTERNET.</b>	¿Se utiliza la red en los domicilios?, ¿utilizan hombres y mujeres los ordenadores personales?, ¿trabajan hombres o mujeres desde casa utilizando INTERNET?, ¿hay buena conexión en ese territorio?

## I.2. Factores demográficos (datos por sexo, edad y, en lo posible, por nacionalidad de origen):

Pirámide de edad por grupos quinquenales.	La pirámide se puede construir a partir de los datos del censo por sexo y grupos quinquenales de edad.
Minorías étnicas, origen y nacionalidad.	El censo proporcionará datos sobre el origen de las personas extranjeras que vivan en el municipio o provincia. Asimismo, se deberá buscar información sobre la situación de hombres y mujeres de los diferentes grupos culturales extranjeros o no (por ejemplo, si existe un colectivo significativo de cultura gitana).
Población flotante.	¿Hay población que tiene en la localidad o en la provincia su segunda residencia?, ¿se trata de un municipio turístico que acoge a visitantes estacionales? Esta información es importante porque puede influir en la economía y también en los usos y costumbres del territorio.
Índice de natalidad e índice de dependencia.	El índice de natalidad indica el número de hijos o hijas por mujer, además, es importante averiguar si este índice es diferente en función del origen cultural de la madre. El índice de dependencia indica el peso (en términos porcentuales) de la población no activa respecto de la población potencialmente activa. Nos orienta sobre la dependencia de grupos de población respecto a las personas encargadas de su mantenimiento y de su cuidado.
Hogares unipersonales / hogares monoparentales.	¿Qué proporción de hogares está a cargo de una sola persona? Y de ellos, ¿cuántos están a cargo de una mujer?, ¿y de un hombre? ¿Los datos varían en función de la nacionalidad?
Nivel educativo de la población del territorio.	Por sexo y edad.

### I.3. Factores socioeconómicos (datos por sexo, edad y, en lo posible, por nacionalidad de origen):

<p>Tejido productivo, titularidad de la propiedad; estacionalidad; movilidad de la fuerza de trabajo) - organizativos del territorio.</p>	<p>¿Cuál es la actividad económica de la zona?</p>
<p>Mercado de trabajo formal e informal (relación preferente con la actividad, detalle).</p>	<p>¿Qué características son destacables del mercado laboral de la zona?, ¿hay algún sector prioritario?, ¿el territorio se ha visto afectado por algún cambio importante en el mercado laboral en los últimos años?</p>
<p>Municipio donde se lleva a cabo el trabajo remunerado: personas ocupadas por sexo, edad, nacionalidad.</p>	<p>¿Hombres y mujeres encuentran su trabajo en el municipio donde viven?, ¿en otra población?, ¿cuál es el porcentaje de población empleada?</p>
<p>Paro registrado por sexo y edad y paro registrado por sectores de actividad y sexo.</p>	<p>¿Cuántas son las personas en paro?, ¿qué proporción de mujeres?, ¿qué proporción de jóvenes?, ¿en qué sectores de actividad?</p>
<p>Ramas de la ocupación laboral. (Personas por sexo, edad y nacionalidad ocupadas por rama de la actividad laboral).</p>	<p>¿En qué trabajan hombres y mujeres del territorio?, ¿qué oficios desarrollan dentro de la economía formal o informal?</p>
<p>Personas ocupadas según situación profesional.</p>	<p>¿Qué proporción de hombres y mujeres tienen un empleo por cuenta ajena?, ¿y por cuenta propia?, ¿cuántos y cuántas tienen su propia empresa?</p>

#### I.4. Factores organizativos e institucionales:

<p><b>Organización administrativa del territorio.</b></p>	<p>¿Cuáles son las administraciones supralocales que inciden en ese territorio?, ¿con qué competencias?</p>
<p><b>Recursos institucionales supralocales públicos o de instituciones sociales y privadas.</b></p>	<p>Marco legislativo y normativo específico sobre Igualdad de la Comunidad Autónoma.          Planes y programas supralocales (Mancomunidades, Comunidades Autónomas, etc.) que afecten especialmente o vayan dirigidos a las mujeres: PIOMs, Proyectos europeos (EQUAL, LEADER, etc.) planes de empleo, de formación, etc.          Organismos de mujeres o de Igualdad (institucionalizado: secretarías, institutos, consejos, federaciones, etc.).          Fundaciones, institutos, etc., que trabajen sobre temas específicos relacionados: violencia, salud, etc.</p>
<p><b>Organización comunitaria.</b></p>	<p>Tanto en el municipio como en otro ámbito supralocal, ¿existen redes o movimiento asociativo de mujeres?, ¿hay otros movimientos sociales o asociaciones?, ¿asociaciones religiosas?, ¿grupos informales?, ¿qué grado de participación política se produce en las elecciones locales y supralocales?, ¿hay participación sindical?</p>
<p><b>Red de servicios y recursos.</b></p>	<p>Recursos sociosanitarios – recursos específicos para la salud de las mujeres: salud sexual y reproductiva-, educativos, culturales, comerciales). Públicos y privados. ¿Están en el municipio o en otro? En el caso de las provincias, ¿están ubicados equitativamente en función de las necesidades de la población?</p>
<p><b>Recursos y servicios específicos para la atención de mujeres.</b></p>	<p>Recursos como: casas de mujer, puntos contra la violencia, etc., ¿están repartidos equitativamente en el territorio en función de las necesidades de la población?, ¿cuál es su valoración?</p>

## Bloque II. La Entidad local promotora del proyecto

### II.1. Factores de la organización general.

#### II.1.1. Organigrama de la Entidad

Distribución y dependencia orgánica de las áreas / concejalías.	¿Cómo se distribuye en el organigrama?
Funciones y programas de cada área / concejalía.	¿Cuáles son?
Distribución por sexo de cargos políticos y cargos de confianza.	¿Cuál es su distribución?
Distribución de hombres y mujeres por áreas y categoría profesional.	¿Cuál es su distribución?

#### II.1.2. Cultura organizativa

Coordinación Inter / intra institucional.	¿Cuáles son los mecanismos formales de coordinación entre las distintas áreas o concejalías?, ¿y con áreas administrativas de otras administraciones?
Externalización de asesorías.	Áreas de trabajo en las que se cuenta con especialistas o personas expertas contratadas por servicio.
Externalización de acciones / servicios.	Acciones y servicios públicos que son gestionados por empresas privadas.
Presupuestos de la Entidad.	Presupuesto anual aprobado por partida y proporción del mismo por áreas de actividad.

## II.2. Factores de la organización del Área específica.

Factores organizativos del Área que gestiona temas de Igualdad.	¿Qué persona está a cargo del Área?, ¿cuál es su dependencia institucional?
Funciones específicas del Área.	¿Qué funciones asume el Área en la política local?
Recursos propios de infraestructura.	Centros, despachos, ...
Recursos personales adscritos únicamente al Área.	Personal por sexo y edad.
Presupuesto.	Presupuesto total y porcentaje respecto al presupuesto de la Administración pública local. Fuentes de financiación: porcentaje del presupuesto por fuentes de financiación.
Precedentes y trayectoria.	¿Se han realizado antes Planes, programas, proyectos o actividades relacionadas con la mejora de la Igualdad?, ¿cuáles?, ¿qué aspectos destacan de su valoración?
Coordinación del Área con otras áreas de la Administración local.	Se ha de especificar con cuáles en mayor medida.

## II.3. Experiencias actuales.

### II.3.1. Experiencias actuales sobre la aplicación o desarrollo interno de medidas de Igualdad en la Administración local.

Actividad actual y prevista en un plazo inmediato.	Medidas de Igualdad que se llevan a cabo en la actualidad o que están previstas en un plazo inferior a un año, aplicadas hacia el interior de la administración para la contratación, subvención, medidas para la conciliación de la vida personal y laboral, formación continua en temas de género, etc.
--	---



### II.3.2. Desarrollo de políticas institucionales y actuaciones desde la Entidad local por Áreas en relación con la Igualdad:

Políticas no específicas de Igualdad.	¿Existe en la Entidad local actual alguna práctica en la inclusión de criterios - implícitos o explícitos - de Igualdad en la planificación, objetivos o actuaciones del resto de áreas?
Criterios que promocionan Igualdad.	¿Cuáles son las prácticas concretas que promueven la Igualdad en ese territorio?
Criterios que tienden a la eliminación de la discriminación.	¿Cuáles son las prácticas concretas que tratan de eliminar la discriminación en ese territorio?
Políticas específicas en materia de Igualdad.	¿Tiene esa administración alguna política específica sobre Igualdad?
Estrategias específicas.	¿Hay alguna política cuyas destinatarias sean sólo mujeres? Por ejemplo, centro de la mujer, subvenciones a asociaciones de mujeres, etc.
Política temática (empleo, salud, deporte, etc.).	¿Algún programa o proyecto específico para mejorar el empleo de las mujeres, su salud, su incorporación al deporte, a la ciudad, etc.?
Política "global" en Igualdad (por ejemplo: Plan de Igualdad).	¿Está vigente algún plan de Igualdad?, ¿cuáles son sus áreas y características?
Estrategia integral: Transversalidad: Enfoque integrado de género.	¿Hay un plan para la transversalidad de género en la administración pública y sus políticas?
Sinergias de la Política de Igualdad con la que se promueva desde Administraciones Públicas supralocales.	¿La Comunidad Autónoma o el Estado están apoyando alguna de las medidas de Igualdad que se realizan en el territorio?, en caso afirmativo, ¿cómo?

### II.3.3. Otras características.

<b>Implicación del conjunto de la institución.</b>	¿De qué área surge el interés por el tema de Igualdad?
<b>Formación del personal técnico y político.</b>	Formación realizada en temas de Igualdad.
<b>Experiencia del personal técnico y político.</b>	Experiencia laboral o asociativa del personal técnico y político en temas de Igualdad.
<b>Diagnósticos previos.</b>	¿Existen mecanismos de detección de necesidades en las áreas de servicios comunitarios?
<b>Mecanismos de recepción de demandas.</b>	¿Hay espacios o herramientas formales para recibir las demandas de la población?
<b>Coordinación o asesoramiento con organismos o personas expertas en tema de Igualdad.</b>	¿Se cuenta con asesoramiento externo?
<b>Presupuesto para la Igualdad.</b>	¿Se cuenta con presupuesto específico para trabajar acciones relativas a Igualdad?

## Bloque III. Creencias y Actitudes

### III.1. De la población: actitud hacia la igualdad.

#### III.1.1. Igualdad / Situación de mujeres y hombres.

Concepto de Igualdad.	¿Qué entienden hombres y mujeres por 'Igualdad'?
(Percepción) Existencia de discriminación y causas.	¿Qué se piensa sobre la discriminación?, ¿se tiene alguna percepción sobre la realidad de este tema en el municipio y en la Entidad local?
Estereotipos sobre hombres y mujeres.	¿Cuáles son los roles que la población asocia al hecho de ser hombre o mujer?

#### III.1.2. Empleo / trabajo domestico y de cuidados.

Creencias sobre el acceso (derecho) de las mujeres al trabajo remunerado.	¿Qué piensan hombres y mujeres sobre el empleo de las mujeres?
Importancia que se le concede al empleo de las mujeres.	¿Cuál es la valoración social del empleo de las mujeres?, ¿tiene un papel subsidiario en la economía familiar?
Segregación del trabajo: vertical, horizontal, interna.	¿Qué ideas hay en torno a los diferentes empleos y trabajos de los que se ocupan mujeres y hombres?
Asignación de tareas en lo doméstico y de cuidados.	¿En qué medida los hombres se han incorporado a las tareas domésticas y de cuidados?
Valoración del trabajo doméstico y de cuidado.	¿Cuál es la valoración de este trabajo?
Estereotipos sobre el fenómeno de la violencia hacia las mujeres.	¿Qué causas se identifican de la violencia hacia las mujeres?, ¿qué percepción se tiene de víctimas y agresores?

Percepción de cercanía o lejanía del fenómeno.	¿Qué percepción hay sobre la dimensión local de este fenómeno?, ¿qué percepción sobre la implicación personal en el mismo?
Las asociaciones de mujeres y las mujeres en las asociaciones.	¿Qué tipos de asociaciones de mujeres hay?, ¿qué características tienen en cuanto a su actividad y organización? ¿Qué papel juegan las mujeres en otras asociaciones? ¿Qué percepción tiene la población sobre las asociaciones de mujeres?
La participación política (en partidos y cargos) de las mujeres.	¿Cuál es el papel de las mujeres en la política local?
Participación/aportación de las mujeres en la comunidad, en lo comunitario.	¿Cuál es la aportación de las mujeres en la vida comunitaria más allá de lo asociativo?
Uso del espacio público por parte de las mujeres.	¿Cómo utilizan los espacios públicos las mujeres en función de su ciclo vital?
Espacios de encuentro / reunión.	¿Dónde se reúnen las mujeres?, ¿tienen sus propios espacios o los comparten con hombres?

### III.2. Percepciones del personal técnico

Actitud ante la Igualdad del personal técnico y político.	En este caso, se recogerá la información del bloque 5 del personal técnico y político de la Entidad local.
Grado de voluntad (disposición positiva hacia el trabajo en materia de Igualdad) y motivación (creencia en la consecución de resultados positivos).	¿Hay resistencias para la puesta en marcha de Políticas de Igualdad?, ¿se valora que los cambios son necesarios?, ¿se esperan cambios?
III.2.3. Conocimiento de procedimientos y metodología para la Igualdad.	¿Tienen formación sobre planificación y gestión desde la perspectiva de género?, ¿han conocido en profundidad otras experiencias?
III.2.4. Actitud frente a la formación específica en Igualdad.	Si se precisa nueva formación, ¿qué tal se aceptaría por parte del personal?, ¿se pondría alguna condición de tipo laboral o de horario?

## 4. Propuesta de un guión de trabajo para una entrevista grupal sobre la situación de Igualdad en el territorio

### El grupo

Antes de realizar el grupo, es necesario convocarlo, tratando de ajustar los horarios para que pueda acudir el mayor número de personas posibles. Además, a la hora de contactar con las personas integrantes, es imprescindible ofrecer la máxima información posible, para que sepan qué es lo que van a hacer, y dentro de qué proyecto se encuadra.

Respecto a las entrevistas grupales, podemos organizar grupos de entre 12 y 15 personas para recoger información. Se propone realizar, al menos los siguientes grupos:

- 1 grupo mixto de hombres y mujeres de edades diferentes o en distintos momentos de su ciclo vital y también de diferentes profesiones. (Si hay población de diferentes orígenes culturales, también contemplar cómo participan).
- 1 grupo con el personal técnico municipal.
- 1 grupo mixto de personas que pertenezcan a alguna asociación (si hay).

Esta propuesta puede variarse en función de cada localidad. Lo importante es recoger la mayor diversidad de discursos en el territorio.

El conocimiento sobre la realidad del territorio puede ser muy heterogéneo entre unos grupos y otros o entre personas que formen parte del mismo grupo. La persona dinamizadora del taller grupal debe apreciar y percibir los diferentes discursos, evitando los posibles conflictos fomentando el respeto mutuo.

## La sala

Necesitamos una sala espaciosa con mesas y sillas que puedan moverse. Y, aunque parezca obvio, que esté bien iluminada y acondicionada.

También es útil contar con un rotafolios y rotuladores de colores para ir organizando y mostrando el debate y la información que se pueda recoger.

Las sillas o mesas, estarán colocadas en forma de 'U' para facilitar la comunicación y el trabajo.

## La persona que dirige el grupo

La persona encargada de guiar al grupo tiene que tener en cuenta algunos aspectos:

- Debe favorecer un buen clima durante toda la sesión, para conseguir la máxima información posible.
- No debe olvidar cuál es la información que está buscando, para que el tema no se vaya por otros caminos. Es decir, debe saber reconducir el discurso de manera educada y respetuosa.
- Debe estar al tanto de los tiempos que tiene para cada cosa, y aunque sea algo flexible, no olvidar que todos los apartados a tratar son importantes.
- No descuidar tomar notas en el rotafolios (o papel continuo), que nos podamos llevar, o bien en un cuaderno aparte. Es bueno que al acabar el grupo, se apunten impresiones que no hayan quedado recogidas, ya que pasado un tiempo habremos olvidado parte de la información.

## El guión de trabajo

Tiempo estimado	Objetivo	Tarea
30 minutos	Iniciar un buen 'clima grupal' y presentarse.	'Presentación en parejas'.
<p>Es muy probable que todo el mundo se conozca pero esta técnica sirve para 'romper el hielo'. Además, es de buena educación presentarse antes de iniciar un trabajo conjunto.</p> <p>Cada persona presentará a la de su izquierda, así que durante cinco minutos antes, una le contará a la otra qué quiere que destaque de su personalidad, gustos, etc.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nadie se enrolle demasiado.</li> <li>• Si la persona que coordina no conoce a alguien, debería memorizar su nombre.</li> </ul>		
45 minutos	Identificar las características históricas de los papeles sociales de hombres y mujeres en ese territorio.	¿Cuál ha sido en los últimos 30 años el papel de mujeres y hombres en la historia de este pueblo?, ¿qué actividades han desarrollado?
<p>La persona que coordina el taller dividirá al grupo en dos subgrupos: puede hacerlo directamente dividiendo la 'U' de las sillas por la mitad.</p> <p>Luego, lanzará la pregunta a los dos subgrupos que deberán escribir sus conclusiones en uno de los folios del rotafolios. Los subgrupos trabajarán durante 30 minutos, pasados los cuales, se hará una puesta en común.</p> <p>La o el coordinador, dibujara en el rotafolios dos columnas. En una recogerá el papel que han tenido los hombres y en otra, el de las mujeres.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se pierda de vista que se está hablando del pasado. Se puede poner el límite en 10 años atrás.</li> </ul>		

Tiempo estimado	Objetivo	Tarea
30 minutos	Comprobar si los papeles de mujeres y hombres han cambiado y en qué sentido.	¿Qué cambios se han producido en las últimas generaciones en la actividad de hombres y mujeres en el pueblo?
<p>Con el resultado recogido en el rotafolios, el grupo comenta qué cambios se han producido y la persona que coordina, los va apuntando en el rotafolios.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se respete el turno de palabra y que las respuestas sean concisas.</li> <li>• La persona que coordine haga síntesis de las respuestas y evite que se repitan.</li> </ul>		
20 minutos	Conocer la valoración del grupo sobre los cambios producidos.	¿Qué cambios valoran positiva o negativamente para la sociedad?
<p>Sobre el listado anterior, el grupo va haciendo una valoración que el coordinador o coordinadora va anotando junto a cada cambio.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El coordinador o la coordinadora no haga valoraciones. Es bueno que deje hablar al grupo para que exprese libremente sus opiniones.</li> </ul>		
20 minutos	Conocer la visión del grupo sobre los cambios que deberían producirse y a quién o a quiénes atribuyen responsabilidad en ello.	¿Cómo se puede mejorar este panorama?, ¿qué papeles deberían tener mujeres y hombres?
<p>En el trabajo anterior ha quedado un listado de cambios con una valoración. La persona que coordina pregunta ahora cómo se puede mejorar la situación descrita. Qué cambios se deberían producir para que la sociedad se viera beneficiada.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El coordinador o la coordinadora no haga valoraciones. Es bueno que deje hablar al grupo para que exprese libremente sus opiniones.</li> </ul>		



Tiempo estimado	Objetivo	Tarea
20 minutos	Conocer a quién atribuye el grupo la responsabilidad de los cambios que, en su opinión, son deseables.	¿Quién puede poner en marcha estos cambios?, ¿qué puedo hacer yo?
<p>Se trata ahora de abrir el debate sobre <u>quién tiene la responsabilidad de llevar a cabo los cambios deseables que salieron en el paso anterior y, también, qué piensa que puede hacer cada persona del grupo en su vida privada, profesional o social.</u></p> <p>Esta última parte es importante en cualquier grupo, pero sobre todo hay que incidir en ella en el formado por personal técnico, para valorar cómo ven su implicación en el proyecto, y hasta qué punto llega su compromiso.</p> <p>Conviene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El coordinador o la coordinadora no haga valoraciones. Es bueno que deje hablar al grupo para que exprese libremente sus opiniones.</li> </ul>		



## Anexo 3: Enlaces estatales, autonómicos, provinciales y municipales de interés

### Relación de responsables de las Políticas para la Igualdad en las Comunidades Autónomas

11 de septiembre de 2007

#### 1. Andalucía

##### **Consejería para la Igualdad y Bienestar Social**

(Estructura orgánica: Decreto 205/2004, de 11 de mayo)

Consejera: D<sup>a</sup> Micaela Navarro Garzón (Decreto 12/2004, de 24 de abril)

##### **Instituto Andaluz de la Mujer**

(Ley de creación 10 /1988, de 29 de diciembre)

Directora : D<sup>a</sup> Ana Soledad Ruiz Seguí

(nombramiento: Decreto 417/2004, de 1 de junio). (BOJA nº 109, de 4 de junio)

Secretaria General: D<sup>a</sup> Isabel Liviano

##### **Sede**

C/ Doña María Coronel, 6

41003 SEVILLA

Teléfono: 954.54.49.72 (directora); 954.54.49.10 (centralita)

Fax: 954.54.49.11 (general)

Correo electrónico: [directora.iam@juntadeandalucia.es](mailto:directora.iam@juntadeandalucia.es).

[mariaj.casero@juntadeandalucia.es](mailto:mariaj.casero@juntadeandalucia.es)

Web: [www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer)

**Plan de Igualdad:** II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la Violencia hacia las Mujeres 2001-2004.

## 2. Aragón

### Departamento de Servicios Sociales y Familia

Consejera: D<sup>a</sup> Ana María Fernández Abadía (Decreto de 6 de julio de 2007. B.O.A. 81 de 9 de julio)

### Instituto Aragonés de la Mujer

(Ley de creación: ley 2/1993 de 19 de Febrero. Aprobación Reglamento, Decreto 14/1993, de 9 de marzo)

Directora General: D<sup>a</sup> Rosa Borraz Pallarés (Nombramiento: Decreto 183/2007, de 17 de julio de 2007. Decreto 183/2007. B.O.A., nº 85)

Secretaria General: D<sup>a</sup> Carmen Peña Torres

### Sede

C/ Santa Teresa de Jesús, 30-32

50071 ZARAGOZA

Tfno: 976.71.67.20

Fax: 976.71.67.22

Correo electrónico: iam@aragon.es lhendar@aragon.es; mcasenjo@aragon.es

Web: <http://portal.aragon.es>

**Plan de Igualdad:** III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Aragón (2001 - 2004). (Aprobado diciembre de 2001).

## 3. Asturias

### Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad

Consejera: D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Ramos Rubiera

### Instituto Asturiano de la Mujer

Directora General: D<sup>a</sup> María Fernández Campomanes (nombramiento: Decreto 121/2007, de 26 de julio. BOPA 27 de julio de 2007)

### Sede

Avenida de Galicia, nº12 1º

33005 OVIEDO

Tfno.: 98.596.20.09

Fax: 98.596.20.12

Correo electrónico: Insmujer@princast.es; mariatc@princast.es  
Web: www.princast.es

**Plan de Igualdad:** IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias (2001 -2005).

## 4. Baleares

**Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración**

**Conselleria d' Afers Socials, Promoció i Immigració**

Consellera: D<sup>a</sup> Josefa Santiago Rodríguez (Nombramiento Decreto 10/2007, de 6 de julio de 2007)

**Institut Balear de la Dona**

(Ley 5/2000 de 20 de abril BOIB N<sup>o</sup> 54, de 29-04-2000)

Directora: D<sup>a</sup> Lila Thomás Andreu (Nombramiento el 13 de julio de 2.007)

**Sede**

C/ Aragón, 26, 1<sup>o</sup>, E

07006 PALMA DE MALLORCA

Tfno.: 971.77.51.16 - 971.77.49.60 (Secretaria Directora)

Fax: 971.77.49.38 - 971.77.49.67

Correo electrónico: ibdona@caib.es

Web: <http://ibdona.caib.es>

**Plan de Igualdad:** III Plan de Actuaciones para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2002 –2005.

## 5. Canarias

**Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda**

Consejera: D<sup>a</sup> Inés Nieves Rojas de León

**Instituto Canario de la Mujer**

(Ley Territorial 1 / 1.994, de 13 de enero de Creación del Instituto (Art. 8.1))

Directora: D<sup>a</sup> Isabel de Luis Lorenzo (nombramiento:Decreto 208/2007, de 13 de julio)

### Sede

C/ San Sebastián, 53  
Edificio Príncipe Felipe – 3ª planta  
38003 SANTA CRUZ DE TENERIFE  
Teléfono Directora: 922.47.40.42  
Fax Directora: 922.47.40.50  
Teléfono Información y centralita: 922.47.40.60  
Fax general: 922.47.40.40  
Correo electrónico: [dirección.icm@gobiernodecanarias.org](mailto:dirección.icm@gobiernodecanarias.org) .-  
Web: [www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

**Plan de Igualdad:** III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003-2006. Prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2007 por Acuerdo de Gobierno de fecha 26 de diciembre de 2006.  
**Ley 16/2003** de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.

## 6. Cantabria

### Consejería de Empleo y Bienestar Social

Consejera: D<sup>a</sup> Dolores Gorostiaga Saiz (Decreto 10/2007, de 12 de julio)

### Dirección General de la Mujer

(Decreto 46/1997, de 29 de mayo (BOCNº 111, 4 de julio de 1977)  
Directora: D<sup>a</sup> Ana Isabel Méndez Sainz –Maza

### Sede

Castilla, 2, 1º Izda.  
39002 SANTANDER  
Tfno.: 942.22.14.33 - 942.22.27.39  
Fax: 942.22.54.58  
Correo electrónico: [mendez\\_ai@gobcantabria.es](mailto:mendez_ai@gobcantabria.es); [dgmujer@gobcantabria.es](mailto:dgmujer@gobcantabria.es)  
Web: [www.mujerdecantabria.com](http://www.mujerdecantabria.com)

**Plan de Igualdad:** III Plan para de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria (2003- 2006).  
**Ley de Cantabria 1/2004** de Prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.

## 7. Castilla - La Mancha

### Vicepresidencia Primera

Vicepresidente Primero: D. Fernando Lamata Cotanda. Nombrado pro Decreto 109/2005 de 20 de septiembre.

### Instituto de la Mujer de Castilla - La Mancha

(Ley 22 / 2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla –La Mancha)

(Ley de Creación del Instituto: Decreto 252 /03 de 29-07-03 (DOCM de 1-08-03, nº 111)

Directora: D<sup>a</sup> Ángela Sanroma Aldea

(nombrada por decreto 185/2007, de 17 de julio de 2007)

### Sede:

Cuesta Colegio Doncellas, s/n

45001 TOLEDO

Tfno: 925.28.60.10 (Centralita); 925.28.60.11 (Directora)

Fax: 925.28.60.16

Correo electrónico: institutomujer@jccm.es

Web: www.institutomujer-clm.com

**Plan de Igualdad:** IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2004-2008.

**Ley 5/2001** de 17 de mayo de prevención de malos tratos y protección a las mujeres maltratadas.

## 8. Castilla y León

### Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

(Decreto 78 / 2.003, de 17 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades)

Consejero: D. César Antón Beltrán (nombrado el 2 de julio de 2007(BOCYL, de 3 de julio 2007)

### Dirección General de la Mujer

Directora General: D<sup>a</sup> Alicia García Rodríguez

(nombrada por Acuerdo 170/2007, de 19 de julio. BOCYL , 20 de julio de 2007)

**Sede:**

C/ Mieses, nº 26  
47009 VALLADOLID  
Tfno.: 983.41.22.89 / 983. 41.22.80  
Fax: 983.41.22.93  
Correo electrónico: dg-mujer@jcy.es  
Web: www.jcyl.es

**Plan de Igualdad:**

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (Decreto 1/2007).  
II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León.

**Ley de Igualdad:** Ley 1/2003 de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León.

## 9. Cataluña

**Departamento de Acción Social y Ciudadanía**

Consejera: D<sup>a</sup>. Carmen Capdevila i Palau

**Institut Català de les Dones**

(Ley 11/ 1989, de 10 de julio, de creación del Instituto y Decreto 92/1998, 31 de marzo, de modificación de la estructura orgánica)

Presidenta: D<sup>a</sup> Marta Selva i Masoliver. (Decreto 473/2006, de 30 de noviembre)

Adjunta a la Presidencia:

Gerente: D<sup>a</sup> Concepción Royo Calleja

Directora del Plan de acción y desarrollo de las políticas de Mujeres: D<sup>a</sup> Ana Solá

**Sede**

Pl. Pere Coromines, 1

08001 BARCELONA

Tfno: Centralita: 93.495.16.00; Presidencia: 93.495.16.41/12; Dirección: 93.495.16.21-31

Fax: Centralita: 93.321.61.11; Presidencia: 93.430.05.54 ; Dirección: 93.321.64.99

Correo electrónico: icd.Presidencia@gencat.net (general) ; mgracia@gencat.net (secretaria de la Presidencia);  
cgarcia@gencat.net (secretaria de dirección)

Web: www.gencat.es/icdona/

**Plan de Igualdad:** V Plan de Acción y Desarrollo de las Políticas de Mujer en Cataluña (2005-2007).



## 10. Extremadura

### Consejería de igualdad y Empleo

Consejera: D<sup>a</sup> Pilar Lucio Carrasco

### Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

(Ley 11/2001, de 10 de octubre. DOE nº 129, de 8/11/03, de creación del IMEX)

Directora General: D<sup>a</sup> María José Pulido Pérez (Decreto 276/2007, de 27 de julio)

Secretaria General: D<sup>a</sup> Concepción Álvarez García

### Sede

Plaza de Santa María, nº 5

06800 MÉRIDA (BADAJOZ)

Tfno.: 924.93.05.12; Dirección: 924.00.74.03 / 924.93.05.04

Fax: 924 .00.74.07 / 01

Correo electrónico: juanjose.parra@juntaextremadura.net / dgimex@juntaextremadura.net

Web: www.mujerextremadura.com

**Plan de Igualdad:** II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura 2000-2003.

III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura. Trabajando por la Igualdad. 2006-2009.

## 11. Galicia

### Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar

Vicepresidente: D. Anxo Quintana

### Secretaría Xeral da Igualdade

Secretaria Xeral: D<sup>a</sup> Carme Adán Villamarín

**Sede:** Edificio Administrativo San Caetano s/n - 15781 Santiago de Compostela

Teléfono: 981.95.76.91 - Fax: 981.95.76.90

Correo electrónico: igualdade@xunta.es

<http://vicePresidencia.xunta.es/index.php?id=7>

### Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller

(Organismo Autónomo de carácter administrativo adscrito a la Secretaría Xeral da Igualdade)

Directora: D<sup>a</sup> Ana Luisa Bouza Santiago (Decreto 413/2005, de 25 de agosto).

#### Sede

Plaza de Europa, 15-A, 2º, Área Central- Fontiñas

157813 SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)

Tfno.: 981.54.53.66 (Información y registro); 981.54.53.51 (Directora)

Fax: 981.54.53.65; 981.54.19.19 (Directora)

Correo electrónico: [sgpihm@xunta.es](mailto:sgpihm@xunta.es) (Organismo)

Web: [www.sgi.xunta.es](http://www.sgi.xunta.es)

**Plan de Igualdad:** IV Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas 2002-2005.

**Ley de Igualdad:** LEY 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

## 12. Madrid

### Consejería de Empleo y Mujer

Consejera: D<sup>a</sup> María Paloma Adrados Gautier (Decreto 19/2007 de 20 de junio)

#### Dirección General de la Mujer

(Creada por Decreto 3 / 89 de 19 de enero)

Directora: D<sup>a</sup> María José Pérez-Cejuela Revuelta (Decreto 102/2007, de 19 de julio)

(Decreto 322 / 2003, de 4 de diciembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid)

#### Sede

C/ Alcalá, 253

28027 MADRID

<b>Dirección:</b>		
Teléfono: 91.720.62.23-24      Fax: 91.720.62.45      E-mail: delia.calvo@madrid.org		
<b>S. G. de Promoción de la Igualdad</b> Subdirectora: D <sup>a</sup> Alicia Cáceres López Teléfono: 91.720.62.11 Fax: 91.720.62.77 E-mail: alicia.caceres@madrid.org	<b>Área de Promoción e Informes</b> Jefa Área: D <sup>a</sup> Rosa Goñi Ugalde Teléfono: 91.720.62.17 Fax: 91.720.62.83 E-mail: rosa.goni@madrid.org	<b>Servicio Cooperación y Empleo</b> Jefa S.: D <sup>a</sup> M <sup>a</sup> José Álvarez Llorente Teléfono: 91.720.62.36 Fax: 91.720.62.84 E-mail: mjose.alvarez@madrid.org
<b>S. G. de Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género</b> Subdirectora: D <sup>a</sup> Emilia Álvarez Tornero Teléfono: 91.720.62.10 Fax: 91.720.62.41 E-mail: emilia.alvarez@madrid.org	<b>Área de Planificación y Coordinación</b> Jefe Área: D. Tomás Criado Martín Teléfono: 91.720.62.26 Fax: 91.720.62.81 E-mail: tomas.criado@madrid.org	<b>Servicio de Atención Social a la Mujer</b> Jefa S.: D <sup>a</sup> M <sup>a</sup> Carmen Fernandez Martín Teléfono: 91.720.62.19 Fax: 91.720.62.44
<b>Punto de coordinación de las órdenes de protección</b>	Teléfono: 91.720.62.38 Fax: 91.720.62.82	E-mail: puntodecoordinacion@madrid.org
<b>Centro de documentación</b>	C/ Gran Vía, 12 – 6 <sup>a</sup> planta	Teléfono: 91.720.63.21 Fax: 91.720.63.23

**Plan de Igualdad:** IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2005) (Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid de 11.07.2002).

**Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género (2005-2008).**

**Ley 5/2005**, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

Web: [www.madrid.org](http://www.madrid.org)

## 13. Murcia

**Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**  
Consejero: D. Joaquín Bascuñana García (Decreto 33/2007, de 2 de julio)

### **Instituto de la Mujer de la Región de Murcia**

(Ley de 12/2002, de 3 de Diciembre - 1 de Enero de 2003)

Directora: D<sup>a</sup> María Teresa Moreno Gómez (Decreto 253/2007, de 13 de julio)

Secretaria General Técnica: D<sup>a</sup> Gloria García Ortuño.

#### **Sede**

Avda. Infante Juan Manuel, 14

(Edificio HEFAME - 3<sup>a</sup> Planta)

30011 MURCIA

Teléfono: Centralita: 968.35.72.37/36

Secretaría de Dirección: 968.35.73.12 / 968.35.73.13 (centralita Comunidad Autónoma: 968.36.20.00)

Fax: 968.35.72.52

Correo electrónico: carmen.valverde@carm.es

Web: www.imrm.es

**Plan de Igualdad:** III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003-2005.

## 14. Navarra

### **Consejería de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte**

Consejera: D<sup>a</sup> María Isabel García Malo (Decreto Foral 20/2007, de 16 de agosto)

### **Instituto Navarro para la Igualdad**

Directora Gerente: D<sup>a</sup> Sara Ibarrola Intxusta (Decreto Foral 85/2007, de 20 de agosto)

#### **Sede:**

C/ Estella, 7, entreplanta Izq.

31002 PAMPLONA

Teléfono: 948.20.66.04 / 948.20.63.91

Fax: 948.20.63.92

Correo electrónico: inigualdad1@cfnavarra.es (general); sibarroi@cfnavarra.es (Directora General)

Web: www.cfnavarra.es/inam

**Plan de Igualdad:** El Plan de Igualdad de Oportunidades está elaborado pero aún no está aprobado por el Parlamento.

**Ley de Igualdad:** Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Ley foral 22/2002,** de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

**Ley foral 12/2003,** de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

## 15. Euskadi

### Presidencia del Gobierno Vasco

Lehendakari: Excmo. Juan José Ibarretxe Markuartu

### Emakunde.- Instituto Vasco de la Mujer

#### Emakunde.- Emakumearen Euskal Erakunde

Ley de creación del Instituto: Ley 2/1988, de 5 de febrero

Directora General: D<sup>a</sup> Izaskun Moyua Pinillos

(Nombramiento: Decreto 142/2005, de 8 de julio)

Secretaria General: D<sup>a</sup> Miren Arantza Madariaga Aberasturi

Asesor: D. Ander Bergara Sautua

#### Sede:

Manuel Iradier, 36

01005 VITORIA - GASTEIZ

Tfno: 945.01.67.00 ; 945 01 67 03 (directora) ; 945.01.67.02 (S.General)

Fax: 945.01.67.01 / 945. 01.67.20

Correo electrónico: emakunde@ej-gv.es

Web: www.emakunde.es

**Plan de Igualdad:** IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). (Aprobado por el 26 de septiembre de 2006).

**Ley 4/2005** de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## 16. La Rioja

**Consejería de Servicios Sociales**  
(Decreto 85 / 2.007, de 20 de julio)  
Consejera: D<sup>a</sup> Sagrario Loza Sierra

**Dirección General de Familia y Acción Social**  
Directora: D<sup>a</sup> Paloma Corres Vaquero (nombramiento: Decreto 106/2007, de 20 de julio)

**Sede:**  
Villamediana, 17  
26071 LOGROÑO  
Tfno.: 941.29.18.29  
Fax: 941.29.18.31  
Correo electrónico: dg.familiayaccionsocial@larioja.org – buenos.tratos@larioja.org

**Servicio de Mujer, Familia e Infancia**  
Jefa de Servicio de Mujer, Familia e Infancia: D<sup>a</sup> Carmen Gómez Carrera (941 291645)  
Centro Asesor de la Mujer: Responsable: D<sup>a</sup> Begoña Pérez  
Tfno: 941.27.13.17  
Fax: 941.27.13.14  
Web: [www.larioja.org/mujer/index.htm](http://www.larioja.org/mujer/index.htm)

**Plan de Igualdad:** III Plan Integral de Mujer 2006-2009.  
III Plan Integral contra la violencia de género 2006-2009.

## 17. Comunidad Valenciana

**Consejería de Bienestar Social**  
Consejero: D. Juan Gabriel Cotino Ferrer. (Decreto 8/2007, de 8 de junio. BOGV nº 5545, de 29 de junio).  
Teléfono: 96.386.72.42 (Directo)

**Dirección General de la Mujer y por la Igualdad**  
(creada Por Decreto 262/1995 de 29/08/03 por el Gobierno Valenciano, publicado en DOGV N° 2.575 de 30/08/95)  
Directora General: Celia Ortega Ruiz (Decreto 108/2007, de 20 de julio. DOGV nº 5561, de 23 de julio de 2007)

#### Sede

C/ Náquera, 9

46003 VALENCIA

Tfno.: 96.398.50.00 ; 96.197.16.00 (centralita) ; 96 .197.16.02 (Dirección)

Fax: 96.197.16.01(centralita); 96.197.16.40 (Dirección)

Correo electrónico: briones\_inminm@gva.es

Web: www.gva.es

**Plan de Igualdad:** III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001-2004).

**Ley de Igualdad:** Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

## 18. Ciudad de Ceuta

#### Consejería de Educación, Cultura y Mujer

Consejera: D<sup>a</sup> María Isabel Deu del Olmo (Decreto de 21 de junio de 2007)

#### Sede:

Avda. Alcalde Sánchez Prados, s/n

51002 CEUTA

Teléfono: 956.52.81.66 / 956.52.81.16

Fax: 956.52.82.27

Correo electrónico: mdeu@ceuta.es

Web: www.ceuta.es

#### Centro Asesor de la Mujer

(Moción aprobada en Pleno de 14 de enero de 1988)

Jefa del Servicio: D<sup>a</sup> Viviane Berros Medina

#### Sede:

Avda. Muelle Cañonero Dato, s/n

51002 CEUTA

Teléfonos: 956.52.20.02

Fax.: 956.52.21.33

Correo electrónico: cam@ceuta.es / vberros@ceuta.es

Web: www.cam.es

**Plan de Igualdad:** I Plan de Igualdad de Oportunidades 2005-2008.

## 19. Ciudad de Melilla

### Presidente de la Ciudad:

Sr. D. Juan José Imbroda Ortiz

(Nombrado por Real Decreto 964/2007, de 9 de julio (BOE nº 164, de 10 de julio de 2007))

### Consejería de Educación y Colectivos Sociales

Consejero: D. Antonio Miranda Montilla

(Nombrado por Decreto 33 de 16 de julio de 2007, de la Presidencia de la Ciudad Autónoma de Melilla)

Viceconsejera de la Mujer: D<sup>a</sup> Mercedes Espinosa García – Bravo

(Nombrada por Decreto nº 034, de 16 de julio de 2007, de la Presidencia de la Ciudad Autónoma de Melilla)

### Sede

C/ Querol, 7

52001 MELILLA

Teléfono: 952.69.92.14

Fax: 952.69.92.79

Correo electrónico: mujermelilla@eresmas.com

**Plan de Igualdad:** I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Comunidad Autónoma de Melilla 2001-2004.

## 20. Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

### Presidencia:

Secretario General:

### Comisión de Igualdad

Presidenta de la Comisión de Igualdad: Directora del Área de Mujer: D<sup>a</sup> Antonina Mielgo Casado

### Sede:

C/ Nuncio, 8.b

28005 MADRID

Tfno.: 91.364.37.00

Fax: 91.365.54.82

Correo electrónico: amielgo@femp.es; aestebaranz@femp.com

Web: www.femp.es



2009







En las Entidades locales – municipios, diputaciones, consells, cabildos – está progresando la incorporación de la Igualdad como uno de los ejes de su actuación. Las causas son diversas, pero principalmente tienen que ver con el aumento de la autonomía para tomar decisiones sobre el desarrollo de sus territorios; y también, con el hecho de que las políticas comunitarias, estatales y autonómicas marcan un camino que termina en los Gobiernos Locales. Las políticas de Igualdad son parte de este camino.