



APUNTES PARA LA
IGUALDAD



CABILDO DE TENERIFE

Políticas locales de Igualdad

2

GUÍA

Políticas

locales de Igualdad

COORDINACIÓN
Área de Juventud, Educación y Mujer
del Cabildo Insular de Tenerife

EDICIÓN, DISEÑO y MAQUETACIÓN
Metrópolis Comunicación

ILUSTRACIONES
José Rodríguez

IMPRESIÓN
Producciones Gráficas

DEPOSITO LEGAL
TF-905/2005

Índice

■ 1) Introducción	9-10
-------------------------	------

■ 2 Indicadores y pilares clave ligados a la política local de igualdad	11-27
---	-------

- 2.1 Acción Positiva.
- 2.2 Transversalidad.
- 2.3 Consejería y Concejalía de la mujer.
- 2.4 Figuras profesionales.
- 2.5 Consejo insular y municipal de la mujer.
- 2.6 Casa de las mujeres.
- 2.7 Plan de Igualdad de Oportunidades.
- 2.8 Tejido asociativo.
- 2.9 Recursos materiales y humanos:
(personal, presupuesto y equipamiento)

■ 3) La perspectiva de género, punto de partida para la planificación de políticas locales	29-36
--	-------

- 3.1 El ámbito local como medio propicio para implantar la transversalidad.
- 3.2 Diferencias entre transversalidad y políticas específicas.
(estrategia dual)
- 3.3 Indicadores de género.

■ 4) Instrumentos y recursos 37-62

- 4.1 Consejería insular y Concejalía de la mujer:
 - 4.1.1 Características.
 - 4.1.2 Objetivos.
 - 4.1.3 Funciones específicas.
 - 4.1.4 Relación de la Consejería o Concejalía de la mujer con el resto de departamentos insulares o municipales.
 - 4.1.5 Fomentar el asociacionismo.
 - 4.1.6 Luces y sombras de la Consejería o Concejalía de la mujer.
- 4.2 Figuras profesionales:
 - 4.2.1 Agentes de igualdad.
 - 4.2.2 Promotoras de igualdad.
- 4.3 Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
 - 4.3.1 Definición y características.
 - 4.3.2 Elaboración del plan.
 - a) Diagnóstico de la situación.
 - b) Constituir el equipo impulsor.
 - c) Crear el programa definiendo los objetivos:
 - d) Concretar estrategias de acción positiva y establecer los plazos de ejecución.
 - 4.3.3 Aprobación del plan.
 - 4.3.4 Puesta en marcha del plan.
 - 4.3.5 Difusión interna y externa del plan.
 - 4.3.6 Evaluación de su puesta en práctica.
 - 4.3.7 Riesgos para una correcta ejecución del plan.
- 4.4 Consejo insular y municipal de la mujer:

- 4.4.1 Definición.
- 4.4.2 Funciones.
- 4.4.3 Objetivos.
- 4.4.4 Elaboración de un reglamento.
- 4.5 Casa de las mujeres.

■ 5) Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades 63-72

- 5.1 Contemplar la perspectiva de género en las diferentes políticas municipales.
- 5.2 Aumentar la presencia y participación de las mujeres.
- 5.3 Impulsar actuaciones a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 5.4 Propiciar la igualdad de oportunidades en el ámbito económico-laboral.
- 5.5 Potenciar la labor que desarrollan las mujeres en los barrios.
- 5.6 Fomentar la intercomunicación y aproximación entre las asociaciones.
- 5.7 Impulsar la participación femenina en los cambios urbanos del municipio.
- 5.8 Acciones para erradicar la violencia de género.
- 5.9 La atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad y con necesidades específicas.

■ Bibliografía 73-77

Introducción

Las administraciones locales son las instituciones públicas más cercanas a la ciudadanía. Esta circunstancia convierte el área de influencia de cabildos y ayuntamientos en el ámbito perfecto para desarrollar políticas de igualdad que tiendan a eliminar las discriminaciones que aún sufren las mujeres.

Aunque no hay ningún mandato legal que obligue a la administración local a implicarse en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, no permanece ajena a esta realidad.



A pesar de que cada vez son más las corporaciones locales que incluyen entre sus objetivos el fomento de las políticas de igualdad, aún queda mucho por hacer. No basta con emprender acciones concretas para combatir una determinada situación de discriminación. Es necesario que se contemplen otros indicadores que resultan clave para el desarrollo de una adecuada política de igualdad.

Es importante contar con un área específica dedicada a la mujer, pero no debe recaer en ella toda la responsabilidad. La implicación de todos los departamentos es crucial y, por ello, debe existir una voluntad clara de cambio. Sólo si todas sus actuaciones están impregnadas de perspectiva de género se puede avanzar.

Este documento pretende ser una herramienta de trabajo que guíe a las corporaciones locales dispuestas a subirse al tren de la igualdad. De igual manera, el Cabildo Insular de Tenerife ha elaborado este cuaderno para que llegue a todas las personas que quieran comprometerse de un modo activo con la igualdad de oportunidades.

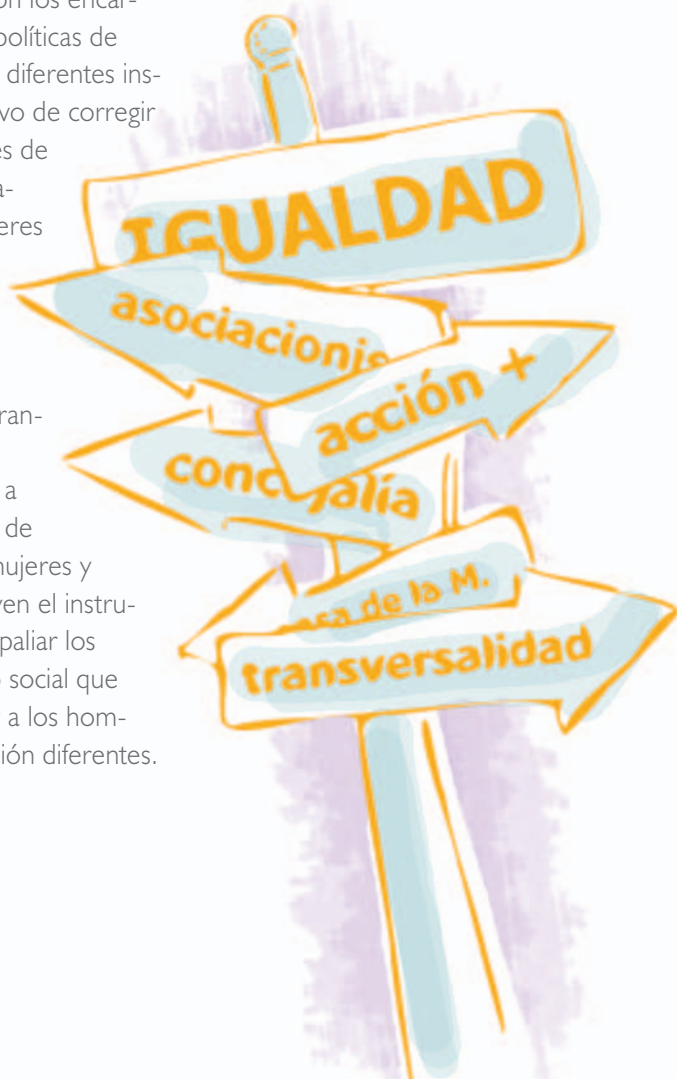
La guía está dividida en cinco capítulos, en los que se repasan cuestiones teóricas y se aportan aspectos prácticos a tener en cuenta para implicarse de lleno en la eliminación de las diferencias entre hombres y mujeres que permanecen inalterables en la sociedad.

2

Indicadores y
pilares clave ligados
a la política local
de igualdad

Indicadores y pilares clave ligados a la política local de igualdad

Los poderes públicos son los encargados de llevar a cabo políticas de igualdad a través de sus diferentes instituciones, con el objetivo de corregir o compensar situaciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres y de garantizar un modelo social igualitario. Con el propósito de luchar contra el modelo patriarcal imperante, las administraciones locales pueden recurrir a las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que constituyen el instrumento más eficaz para paliar los efectos de este modelo social que atribuye a las mujeres y a los hombres espacios de actuación diferentes.



A pesar de que la Constitución española recoge de forma expresa la igualdad entre los individuos, hoy continúan vigentes situaciones reales de desigualdad entre mujeres y hombres. Los municipios, además de apoyarse en la Carta Magna, tiene, también en el artículo 28 de la Ley de Bases de Régimen Local un apoyo indiscutible para adoptar medidas y políticas favorables a las mujeres, que aún hoy siguen representando un colectivo claramente desfavorecido.

Los responsables de las corporaciones locales deben tener presente que, sólo con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, se puede hablar de ciudadanía en igualdad de derechos. Las políticas locales encaminadas a lograr este fin deben ser puestas en práctica por una Concejalía o Consejería de la Mujer, que vele porque en las políticas generales que se desarrollen esté contemplada la perspectiva de género. Pero además es irrenunciable que la administración local cuente con un plan de igualdad, que marque los pasos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Nada de ello tendrá sentido si no hay voluntad política expresa de que así sea y si no existe implicación por parte de todo el personal que trabaja en la administración local. Otra de las condiciones necesarias para poner en marcha políticas de igualdad es la disposición de medios materiales y humanos para desarrollarlas. Además de la Concejalía y Consejería de la Mujer hay otros instrumentos y recursos imprescindibles que se enumeran en este apartado.

■ 2.1 Acción Positiva.

Son todas aquellas medidas de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre mujeres y hombres. Su propósito es corregir situaciones de discriminación específicas.

Son varias las normativas de ámbito internacional, europeo y nacional que recogen y definen la acción positiva:

- *El artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer, aprobado, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, señala que la adopción de medidas especiales, temporales, tendentes a acelerar la instauración de la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer nunca puede considerarse como un acto discriminatorio para el hombre.*
- *Directiva 76/207/CEE del Consejo de 1976 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones laborales.*
- *Recomendación 84/635, de diciembre de 1984, relativa a la promoción de las acciones positivas a favor de las mujeres.*
- *Artículos 9.2 y 14 de la Constitución española.*
- *El artículo 28 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, de 2 de abril, establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas en el campo de la promoción de la mujer.*

Hay una serie de objetivos que se persiguen con la puesta en marcha de acciones positivas:

- Diagnosticar las causas que provocan una situación concreta de discriminación en un determinado entorno.
- Compensar los aspectos de discriminación preexistentes, con el fin de garantizar una auténtica igualdad de oportunidades.
- Fomentar la participación de las mujeres en ámbitos en los que hasta ahora han sido excluidas.

La persistencia de situaciones de discriminación obliga al desarrollo de nuevas estrategias, métodos o planteamientos, como es el caso de la transversalidad.

■ 2.2 Transversalidad.

La transversalidad o **mainstreaming** supone la integración de las acciones específicas en las políticas generales, de tal forma que la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pasa a convertirse en objetivo general de estas últimas. Se trata de que todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas de actuación, estén impregnadas de perspectiva de género.

La transversalidad aparece por primera vez como concepto en la tercera Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Nairobi (Kenia) en 1985.

Esta estrategia entró a formar parte del lenguaje de la Unión Europea (UE) en 1991, apareciendo como un elemento innovador en el III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades.

Pero es la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, la que la asume explícitamente como estrategia a adoptar.

La transversalidad es, sobre todo desde el Tratado de Ámsterdam, un tema central en la Unión Europea (UE). Los países miembros le dan a esta estrategia un carácter de principio vinculante en el Tratado de Ámsterdam (ratificado por España a través de la Ley Orgánica 9/1998, de 16 de diciembre), al expresar que la UE tendrá “como misión promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas”.

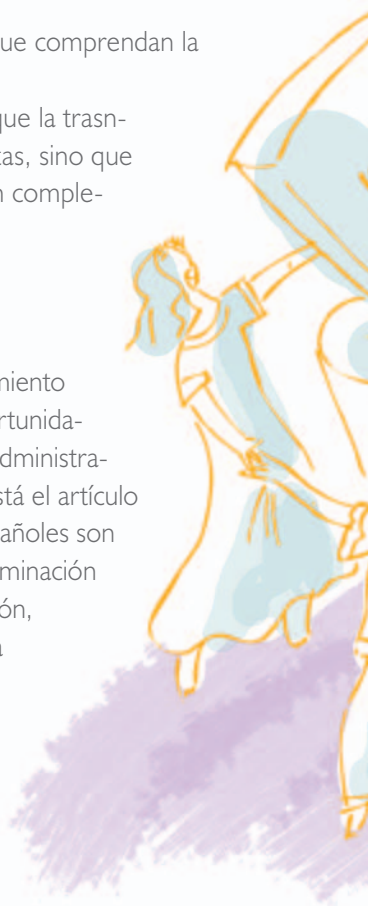
El IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2001-2005) profundiza en la transversalidad, siendo uno de sus dos principios fundamentales, junto con la cooperación interinstitucional y con los agentes sociales.

Tras este análisis histórico de la transversalidad cabe ahora describir la situación actual, en la que todavía predominan las medidas aisladas, por lo que es necesario abordar la aplicación de la transversalidad desde un planteamiento más global. Así, sería ineludible llevar a cabo las siguientes recomendaciones:

- Introducir la evaluación del impacto en función del género en todas las políticas. Esta valoración consiste en analizar si el impacto de determinadas políticas sobre mujeres y hombres es positivo o negativo. Si el resultado es negativo, se deben adoptar modificaciones que acaben con la discriminación o que fomenten la igualdad. Para conseguir este fin es necesario disponer de datos desagregados por sexo.
- Establecer procedimientos de control de la dimensión de igualdad, con el fin de evitar la implementación de medidas que tengan una influencia negativa sobre el objetivo global de la igualdad de género.
- Formar especialistas en asuntos de género que comprendan la relación entre igualdad y eficacia.
- Mantener el enfoque dual, que consiste en que la transversalidad no sustituye a las acciones concretas, sino que ambas conforman una forma de intervención complementaria.

■ 2.3 Consejería y Concejalía de la Mujer.

Hay dos referencias fundamentales en el ordenamiento jurídico español a las políticas de igualdad de oportunidades, que justifican su aplicación por parte de las administraciones estatal, autonómica y local. Por un lado, está el artículo 14 de la Constitución, que establece 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 por otro, el artículo 9.2 del texto constitucional que dice que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

A estas dos normas constitucionales hay que sumar la Ley de Bases del Régimen Local, que expresa claramente la competencia municipal para promover todo tipo de actividades y prestar cualquier servicio que contribuyan a satisfacer las demandas de las población del municipio, siendo la promoción de las mujeres uno de los ámbitos de la acción local. Así, el artículo 28 define como competencia de las instituciones locales la elaboración de medidas de igualdad para las mujeres complementarias a las puestas en marcha por instituciones de distinto ámbito territorial.



Sin compromiso político no se puede intervenir. Es fundamental que el equipo de gobierno tenga interés en cambiar la realidad, de implicarse y apostar por una sociedad más justa. Para lograr este propósito las personas responsables en la toma de decisiones políticas deben:

- Incorporar a las prioridades de primer orden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Considerar la posición social, las necesidades y deseos de las mujeres en el proceso de diseño de la agenda política general.
- Tomar decisiones sobre la distribución de los recursos a favor de la igualdad.

La Consejería o Concejalía de la Mujer es el área cuyo cometido es dar respuesta a las demandas de las mujeres y poner en marcha acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de oportunidades. Asimismo, debe velar porque el resto de las áreas de gobierno tengan en cuenta la perspectiva de género como elemento irrenunciable a la hora de diseñar, planificar y desarrollar cualquier acción de su competencia.

Tanto la Consejería como la Concejalía de la mujer deben ser áreas especializadas en el desarrollo de políticas de igualdad. Utilizan sus herramientas y recursos humanos y financieros para ejercer influencia en el proceso de planificación, decisión, desarrollo y evaluación política de la administración en su conjunto.

Las funciones de las áreas de igualdad serían entre otras:

- Impulsar medidas de acción positiva.

- Impulsar y sensibilizar a los agentes públicos y privados sobre la importancia de la transversalidad de género.
- Aportar e informar sobre datos de las mujeres y analizar los efectos que producen las relaciones de género en la vida de las personas.
- Informar sobre los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y aportar herramientas y procesos capaces de medir la perspectiva de género.
- Evaluar las intervenciones. Analizar los resultados e impacto de género.

■ 2.4 Figuras profesionales.

El papel fundamental del personal técnico que trabaja en el área de la mujer debe ser la elaboración de herramientas capaces de hacer visible el impacto de género, e intervenir a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El trabajo técnico es crucial cuando lo que se pretende es que la transversalidad esté presente en todas las fases del proceso, ya que la mayor parte de los pasos de planificación está en manos de las personas que desarrollan las tareas técnicas.

El equipo profesional ligado a la aplicación de políticas de igualdad está constituido por agentes y promotoras de igualdad. El papel del primer grupo es coordinar e implementar iniciativas dirigidas a las mujeres en el ámbito municipal e insular. Mientras que, el del segundo, es colaborar con las y los agentes de igualdad, manteniendo un contacto directo con las mujeres, asociaciones y otras organizaciones implicadas en la problemática de la igualdad.

■ 2.5 Consejo insular y municipal de la mujer.

El Consejo de la mujer es un órgano asesor de participación, información, y seguimiento de la gestión insular y municipal sobre todos los temas referidos al desarrollo integral de las mujeres y defensa de los derechos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para poner en marcha un consejo de la mujer tienen que darse dos factores:

- Buena disposición de la entidad local para crearlo.
- Existencia de asociaciones de mujeres dispuestas a participar.

Deben establecerse espacios formales e informales que permitan la comunicación entre las mujeres y el movimiento asociativo. La iniciativa más usada son los Consejos Locales de la mujer.

Este espacio sirve de plataforma de encuentro entre representantes de la corporación insular y, en su caso, municipal, movimiento asociativo implicado, técnicos y técnicas responsables de política de género y sindicatos. Todas las partes implicadas deben actuar de forma conjunta desde el consenso.

En el seno del Consejo se pueden establecer las rutas a seguir y las estrategias más convenientes para conseguir los objetivos; y además aportar ideas, consultar, opinar, debatir y hacer seguimiento y valoración de la gestión insular y municipal.

Es importante tener presente que el Consejo no debe ser un lugar donde se discutan temas que se pueden debatir en otros foros de la administración local. Lo que se debe intentar es que el debate sea sobre cuestiones que interesen de verdad a todas las mujeres. Por ello, no se deben reproducir en su seno discusiones partidistas que se abordan en plenos y comisiones.

■ 2.6 Casa de las mujeres.

La Casa de la mujeres es un espacio para el encuentro y relación entre las mujeres.

El principal objetivo de este servicio debe ser dar respuesta a las demandas, inquietudes e intereses del colectivo femenino desde la información, el asesoramiento, la formación y el fomento de la participación social.



■ 2.7 Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres:

Atendiendo al mandato del artículo 9.2 de la Constitución española, los poderes públicos deben disponer de aquellos instrumentos o medidas adecuadas que palien y erradiquen las discriminaciones por razón de género, entre los que destaca el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Se trata de un instrumento que recoge acciones positivas, que son de carácter temporal, que deben emprender todas las áreas del gobierno local correspondiente en beneficio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que las estrategias a desarrollar sean eficaces, deben estar fundamentadas en el principio de transversalidad.

Hay una serie de aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de elaborar un plan de igualdad:

- Debe recoger los objetivos que se quieren alcanzar y éstos deben ser claros, viables, concisos y evaluables.
- Tienen que concretarse los medios con los que se contará durante el periodo de vigencia del plan.
- Debe favorecer la participación.
- Hay que contemplar el sistema de indicadores de género.
- Hay que incluir un sistema de evaluación.

Impregnar de igualdad todas las acciones políticas requiere de una planificación de actuaciones que marque el norte del trabajo que se va a realizar. La elaboración del Plan de Igualdad compete a la administración local correspondiente, pero debe contar con el consenso y participación de la ciudadanía, a través de la consulta a diferentes entidades políticas, sociales y económicas y al Consejo Municipal de las Mujeres, en caso de que lo hubiera.

El principal objetivo de este instrumento es atacar las distintas dimensiones presentes en la discriminación:

- Las que se derivan de la división sexual del trabajo y de la posición subordinada de las mujeres en la familia, en el empleo, en los recursos sociales, etcétera.
- Las que surgen de la imposición de determinados patrones de interpretación y comunicación de la realidad social que se brinda a las mujeres.

Hay una serie de errores que hay que evitar para que el Plan de Igualdad tenga sentido:

- Desarticulación y fragmentación del plan en un conjunto de medidas no interrelacionadas ni jerarquizadas entre sí.
- Se puede perder el sentido de las acciones propuestas al independizarlas de sus propósitos. Por ejemplo, las políticas contra la violencia hacia la mujer podrían reforzar su dependencia a la familia, si no se transfieren los recursos necesarios para elevar su autonomía.

■ 2.8 Recursos materiales y humanos (personal, presupuesto y equipamiento).

En el plan de igualdad hay que tener en cuenta una serie de requisitos:

- Los objetivos que se plantean tienen que ser alcanzables, de ahí que se tengan que concretar las acciones a realizar para su consecución, prever el tiempo necesario y señalar a los y las responsables de ejecución.

- Los medios y recursos disponibles deben ser suficientes y eficaces para conseguir los fines propuestos. A cada área recogida en el plan se le asigna un presupuesto, que debe afrontar el órgano de gobierno local al que le corresponde desarrollar la acción positiva de su competencia.
- Para poder abordar con éxito los retos planteados es necesario tener en cuenta que los medios (presupuesto, personal y equipamiento) no deben ser meros propósitos que se queden en el papel.
- Si la asignación destinada a implantar la transversalidad en el ámbito local no se hace de la forma más clara y expresa posible, identificando las herramientas y los recursos asignados a la igualdad de oportunidades en cada una de las actuaciones, las medidas que se pretenden desarrollar no pasarán de ser buenas intenciones.

■ 2.9 Tejido asociativo.

Es necesario que las mujeres se asocien. No pueden enfrentarse de forma individual a un sistema que tradicionalmente las ha marginado, por lo que la organización y la solidaridad de género se convierten en imprescindibles.



El papel de las asociaciones de mujeres es vital para el desarrollo de la transversalidad. La participación efectiva del colectivo femenino se convierte en un punto clave para que sus deseos, necesidades y expectativas entren a formar parte de las políticas públicas. Por ello, el movimiento de mujeres es una estrategia necesaria de la que no se podrá prescindir.

Las corporaciones locales deben fomentar el asociacionismo de mujeres como vía para la participación social y para visualizar sus necesidades e intereses específicos. La participación de las mujeres es fundamental para la construcción de un nuevo modelo social en el municipio basado en la igualdad de oportunidades.

Promover el asociacionismo no significa que el área encargada de las políticas de igualdad reúna a un grupo de mujeres para que formen una asociación. De lo que se trata es de prestar la ayuda técnica necesaria cuando un grupo de mujeres quiere asociarse.

Hay que tener presente que la asociación no puede salir para adelante sin recursos económicos, por lo que es fundamental que la administración local subvencione proyectos que puedan beneficiar a la comunidad.

3

La perspectiva de género,
punto de partida para
la planificación de
políticas locales

La perspectiva de género, *punto de partida para la planificación de políticas locales*

Las mujeres deben ver reforzada su posición como ciudadanas que desempeñan un papel decisivo en la sociedad. A pesar de que el reconocimiento de sus derechos está plasmado en numerosas normativas creadas para tal fin, la realidad demuestra que la legislación no es suficiente y se debe garantizar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real.

Esta situación arroja la necesidad de contemplar políticas de género basadas en la transversalidad y las acciones positivas.

■ 3.1 El ámbito local como medio propicio para implantar la transversalidad.

La administración local es la entidad más cercana a las necesidades, intereses e inquietudes de la ciudadanía. De ahí que esta institución sea el contexto propicio para corregir las discriminaciones que soportan las mujeres.

A esta circunstancia hay que sumar el contenido de los artículos 25 y 28 de la Ley de Bases del Régimen Local, que expresan claramente la competencia municipal para promover toda clase de actividades y prestar todo tipo de servicios que contribuyan a satisfacer las necesidades de la población del municipio, considerando la promoción de las mujeres como uno de los ámbitos de la acción municipal.

La perspectiva de género debe sustentar cualquier política local que se pretenda desarrollar. Para ello hay que seguir el siguiente modelo:

- **Analizar el impacto en función del género:** es importante saber cuál es el resultado e impacto que ha tenido una acción en los hombres y mujeres de forma separada. Debe hacerse tanto desde un punto de vista cuantitativo (cuántos hombres y mujeres se han beneficiado de la actuación), como cualitativo (comprobar de qué forma se benefician unos y otras y si existen diferencias, analizar cuáles son).
- **Planificar la actuación en función del género:** en el diseño de las acciones hay que tener en cuenta las diferencias de partida entre hombres y mujeres. Una vez detectadas se tratarán de eliminar o paliar con programas de actuación diseñados con ese fin. Por ejemplo, una política dirigida a crear empleo tendrá que tener presente las diferentes tasas de desempleo de mujeres y hombres.

Para que la transversalidad esté presente en todo el proceso (planificación, diseño, ejecución y evaluación) tiene que existir voluntad y compromiso por parte de los y las responsables políticos y del personal técnico encargado de desarrollar las medidas acordadas.

■ 3.2 Diferencias entre transversalidad y políticas específicas (estrategia dual).

La aplicación de la transversalidad no implica que deban desaparecer las acciones concretas. De lo que se trata es de establecer dos líneas

de intervención, en la que las políticas específicas y la transversalidad se complementen. Es lo que se conoce como estrategia dual.

¿Qué diferencia a estas dos líneas de intervención?:

Acciones específicas:

- Aborda un problema específico fruto de una situación de desigualdad.
- Se trata de aplicar una medida directa y concreta para ese problema, empleando los medios con los que se cuenta para luchar contra la discriminación por razón de sexo (organismos de igualdad y planes de igualdad de oportunidades).
- Su desarrollo es a corto o medio plazo.
- Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas específicos difícilmente integrables dentro de las políticas generales.
- Los cambios son más rápidos y los avances, concretos.

Transversalidad:

- El punto de partida son las políticas generales.
- Las actuaciones van encaminadas a la reorganización del proceso político en su conjunto, para que la perspectiva de género se plantee como un principio imprescindible para lograr el objetivo de la igualdad de oportunidades.
- Esta estrategia busca una transformación a largo plazo.
- Su implantación debe ser progresiva.
- Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle.

■ 3.3 Indicadores de género.

Para integrar la perspectiva de género en las políticas generales hay que conocer la situación, saber a dónde se quiere llegar, planificar lo que hay que hacer y valorar lo que se ha conseguido.

Este cometido se consigue mediante la aplicación de indicadores de género, que son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. Un indicador básico es la desagregación de los datos por sexo que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

En primer lugar hay que determinar si una política concreta tiene impacto en las relaciones de género. Para ello es necesario formular dos preguntas:

- ¿La política va dirigida a uno o más colectivos objetivos?
¿Afectará a la vida diaria de uno o más grupos de población?
- ¿Existen en este ámbito diferencias entre mujeres y hombre (en referencia a los derechos, recursos, participación, normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo)?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es afirmativa, hay que tener en cuenta los aspectos de género, comenzando por hacer un diagnóstico de la situación de partida para conocer todas las dimensiones del problema (diferencias en relación al trabajo remunerado, a la toma de decisiones, a la familia, diferencias de recursos y de normas culturales, etcétera).

Un ejemplo de lo expuesto podría ser la puesta en marcha de un programa específico de formación una vez detectada carencia de mano de obra en un sector laboral concreto de la localidad. Para no incurrir en el error de crear una situación discriminatoria, no queda más remedio que remover los cimientos y hacer un diagnóstico que se ajuste a la realidad sin prejuicios de ningún tipo.

La aplicación de estrategias, que incluyan las medidas transversales de género y de acción positiva, es la vía adecuada para conseguir la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. El enfoque de género se debe aplicar siempre y en todas las fases y etapas de las políticas y actuaciones, tanto en la planificación como en el seguimiento y evaluación de los resultados. Para ello es preciso que se analice el impacto en función del género. Es decir, se debe saber cuál es el resultado y repercusión de las actuaciones emprendidas para mujeres y hombres de forma separada, tanto desde un punto de vista cuantitativo (en cifras), como cualitativo (comprobar como se benefician unas y otros y si se detectan diferencias analizar cuáles son)

A la hora de planificar la actuación en función del género hay que tener en cuenta las diferencias de partida entre mujeres y hombres, con lo cual es necesario conocer las peculiaridades de uno y otro sexo en situaciones concretas.

Además de este primer aspecto fundamental, la aplicación adecuada de la transversalidad debe contemplar asimismo que ésta se tiene en cuenta en todas las áreas de intervención y que se debe complementar con las políticas específicas para mujeres. La voluntad y compromiso por parte de los diferentes responsables políticos y del personal técnico encargado de desarrollar las acciones y su necesaria formación en igualdad de oportunidades es condición indispensable, al igual que la disposición de recursos materiales y humanos.

4

Instrumentos y recursos

Instrumentos y recursos

■ 4.1 Consejería insular y Concejalía de la mujer.

La creación de un departamento local destinado a las mujeres, ya sea una consejería o una concejalía, es importante para abordar una política integral de las mujeres, y esto es así porque:

- La administración local es la más cercana a la ciudadanía.
- Es el ámbito en el que se conocen las necesidades de la población y los recursos con los que cuenta.
- Es posible hacer realidad las medidas de igualdad mediante la participación y colaboración de la ciudadanía.
- Además hay que tener en cuenta que la Ley de Bases de Régimen Local confiere a las corporaciones locales (municipio) competencias complementarias en materia de promoción de las mujeres (artículo 28). Por su parte, las competencias de los cabildos quedan recogidas en su artículo 36.



■ 4.1.1 Características.

Resulta evidente que la consejería y concejalía de la mujer debe estar situada al mismo nivel jerárquico que otras áreas políticas insulares y municipales, dado que sobre esta área recae la responsabilidad, tanto del desarrollo de las políticas específicas destinadas a la igualdad, como del seguimiento de la transversalidad en las políticas generales.

Contar con una consejería y concejalía de la mujer independiente supone, en primer lugar, que la consejera o concejala dependen directamente del presidente del Cabildo o del alcalde y es miembro del equipo de gobierno, por lo que esa persona puede defender ella misma las demandas relativas a esta área.

Por otra parte, su carácter transversal es fundamental. El área de la mujer sin esta estrategia pierde la capacidad de coordinación y de verse sometida a recortes presupuestarios discriminatorios.

Asimismo, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas es necesaria la formación de las personas que diseñan y ejecutan las políticas de igualdad. Hay dos ejes básicos de actuación:

- Formación directa del personal que trabaja en las diferentes áreas de actuación.
- Sensibilización de la población en general mediante la realización de jornadas, campañas y la participación en foros de debate.

Entre las actividades generales que realiza el área de la mujer se pueden citar:

- Difundir información y ofrecer asesoramiento sobre los derechos de las mujeres.
- Ofrecer asesoramiento jurídico.
- Gestionar programas de formación, muchos de los cuales están orientados a facilitar la inserción de las participantes en el mercado de trabajo.
- Poner en marcha medidas para combatir la violencia contra las mujeres, tales como la gestión de casas de acogida o los servicios psicológicos de apoyo a las víctimas.
- Las actividades de ocio y tiempo libre forman parte del programa municipal, así como la promoción de actividades lúdicas, que tengan por objetivo el desarrollo personal, familiar y social.
- Poner en marcha medidas de carácter preventivo para evitar situaciones de desigualdad.

■ 4.1.2 Objetivos.

El principal objetivo del área de la mujer es informar y asesorar a las mujeres con relación a cualquier cuestión que demanden, intentando abarcar el mayor número de áreas posibles.

En segunda instancia, esta área se encargaría de promover el asociacionismo femenino en su ámbito de actuación, a través de una asesoría técnica y vías de financiación, que irían desde el suministro de recursos materiales a la proporción de un local, pasando por el equipamiento del mismo para su funcionamiento y las consabidas acciones formativas.

Por último, el área de la mujer se encargaría de prestar recursos básicos o atención primaria a mujeres que atraviesan una situación difícil. En el caso concreto de las mujeres que sufren malos tratos son asistidas a través de un servicio especializado que:

- Cubre el asesoramiento legal.
- Presta atención psicológica.
- Garantiza el asesoramiento socioeducativo.
- Realiza intervenciones puntuales.
- Crea casas de acogida.

■ 4.1.3 Funciones específicas.

La persona que asuma el liderazgo y compromiso en materia de igualdad puede tener otras responsabilidades de gobierno, pero debe asumir las siguientes funciones específicas:

- Velar por la aplicación del principio de igualdad en todas las actuaciones locales en cualquiera de sus ámbitos.
- Proponer a los órganos insulares y municipales competentes estrategias de acción positiva que favorezcan la igualdad de oportunidades en los planes, proyectos y dotaciones presupuestarias.
- Promover los servicios y programas que favorezcan la integración social y laboral de las mujeres.
- Sensibilizar y coordinar el resto de las consejerías o concejalías en relación a su compromiso con la paridad de géneros.
- Velar por el cumplimiento de acuerdos específicos.

- Servir de referencia política para el diálogo social, especialmente con las asociaciones de mujeres, favoreciendo la participación y el compromiso con estos objetivos, que tengan por finalidad el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

■ 4.1.4 Relación de la consejería o concejalía de la mujer con el resto de departamentos insulares o municipales.

La puesta en marcha, por parte del área de la mujer, de medidas encaminadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres no obtendrá los resultados que se esperan si no existe una implicación directa del resto de las áreas relacionadas con esta materia.

Existen una serie de aspectos que hay que tener en cuenta a la hora de desarrollar proyectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en colaboración con otras áreas insulares o municipales:

- Hasta pasado un largo periodo de tiempo no se puede garantizar que las políticas o propuestas que llegan desde las áreas de mujeres tenga, una perspectiva de género.
- Las personas que van a impulsar y dirigir estos procesos deben tener las ideas muy claras y conocimiento en igualdad de oportunidades y conciencia de género.
- Es necesaria la autoridad y reconocimiento de los y las responsables políticos y personal técnico, que además tienen que facilitar los recursos humanos y materiales, así como cierta autonomía para trabajar.
- Capacidad de negociación e intermediación. Hay que saber escuchar y consensuar.

- Es importante no crearse falsas expectativas y ser muy modestos y modestas en los logros que se pretenden conseguir. A la hora de realizar las evaluaciones, es más importante profundizar en los cambios cualitativos que se han producido que los objetivos cuantitativos.
- Se debe trabajar desde una perspectiva de estrategia dual (mantener los programas y actuaciones específicas con la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas generales), defendiendo y reconociendo los espacios y recursos propios que permitan articular políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres.

La relación con las distintas áreas locales es también importante para:

- Identificar con más facilidad las necesidades de las mujeres de cada territorio.
- Integrar y racionalizar recursos de procedencias diversas, sumando y rentabilizando medios técnicos y materiales y evitando así las duplicidades.
- Integrar voluntades, coordinando los esfuerzos institucionales que se dedican a la promoción social, económica y política de mujeres y hombres.
- Integrar los procesos, entendiendo que los programas y proyectos no deben limitarse a la realización de acciones específicas y fragmentadas, sino que éstas han de formar parte de una intervención global e integral.
- Propiciar medidas de concienciación y sensibilización del resto de órganos que conforman la administración.

■ 4.1.5 Fomentar el asociacionismo.

La consejería y concejalía de la mujer juegan un papel primordial a la hora de transmitir a las mujeres de la isla o, en su caso, del municipio correspondiente, la importancia de que participen en la vida pública y sobre los beneficios que acarrea la igualdad de oportunidades. De ahí la importancia de promover, formar, sensibilizar y proporcionar herramientas para que la participación sea lo más eficaz posible.

En consecuencia, la administración local, como institución más cercana a la ciudadanía, debe favorecer y propiciar canales de participación en los que se tenga en cuenta a las mujeres, apoyando y potenciando las aportaciones y reivindicaciones de este movimiento organizado de mujeres.

En esta línea, el área de la mujer de la administración local debe considerar a las organizaciones de mujeres como colaboradoras naturales de la gestión y no como meras destinatarias de la actuación y, aun menos, como una opción de la gestión municipal.

■ 4.1.6 Luces y sombras de la Consejería o Concejalía de la mujer.

La creación de una área específica de la mujer, sea a través de una concejalía o consejería, supone, como no podría ser de otra manera, asumir riesgos y, al mismo tiempo, retos que requieren una singular dedicación. Si bien las consejerías o concejalías de la mujer representan un instrumento muy positivo para abordar una política integral de las mujeres, su puesta en marcha puede acarrear que:

- Se cree una consejería o concejalía sin estructura técnica propia.
- Sea un apéndice de servicios sociales o cualquier otra área afín.
- Suponga una estructura paralela para mujeres que lleve a una duplicidad sin sentido de servicios y recursos.

Aun existiendo un área local específica para las mujeres, hay que tener en cuenta una serie de obstáculos internos y externos para la consecución de políticas de igualdad:

Obstáculos internos:

- Resistencias a la aplicación de políticas de igualdad.
- Insuficiente implicación o colaboración.
- Escasez de medios personales y económicos.
- Perfiles profesionales inadecuados.

Obstáculos externos:

- Falta de sensibilización y conciencia, que implica que se tengan que justificar continuamente las políticas de igualdad.
- Evolución lenta de las mismas.
- Hay que romper muchos estereotipos presentes todavía en la sociedad.
- Falta de visualización de los logros obtenidos.

■ 4.2 Figuras profesionales.

Las agentes y promotoras de igualdad de oportunidades coordinan, animan e implementan planes de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades en los terrenos de la educación, la formación profesional y el empleo, la cultura, el ocio, el bienestar y, en general, en todas las formas de participación ciudadana, incluida la representación en cargos públicos.

■ 4.2.1 Agentes de igualdad.

Su campo de actuación es el siguiente:

- Asesoramiento a la administración, agentes sociales, empresas y ONG sobre iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades.
- Coordinación, supervisión y participación en planes de formación y orientación laboral.
- Colaboración con los departamentos locales de bienestar social, empleo, juventud, salud y otros para prevenir y corregir situaciones de desventaja o marginación de las mujeres.
- Promoción de campañas de sensibilización con el objetivo de modificar actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad.
- Diseño, implementación y evaluación de acciones positivas y planes de igualdad, coordinando a los distintos organismos y agentes implicados.
- Intermediación entre la administración, los agentes sociales y las asociaciones de mujeres en asuntos de toda índole referentes a la igualdad de oportunidades.

■ 4.2.2 Promotoras de igualdad.

Las promotoras de igualdad son profesionales que, en colaboración con las agentes de igualdad de oportunidades o con la persona responsable del área de la mujer, anima y coordina diferentes acciones positivas en contacto directo con las mujeres y otras organizaciones implicadas en los aspectos de la igualdad en las áreas de educación, formación profesional, salud y cultura.

Sus tareas fundamentales son:

- Acoger, informar y orientar a las mujeres dentro de los centros asesores, casas de acogida y demás servicios de atención a las mujeres.
- Actuar en actividades dirigidas a las mujeres en áreas de educación, formación ocupacional, orientación laboral, salud y cultura, entre otras.
- Asesorar y apoyar a grupos y asociaciones sobre servicios, recursos y actividades relacionadas con mujeres.
- Realizar actividades de formación y animación de agentes sociales, educativos y de salud.
- Asesorar e informar a las empresas sobre la aplicación de medias de acción positiva (subvenciones, ayudas a la formación y reciclaje, etcétera) y sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- Asesorar y cooperar en programas e iniciativas del Consejo de la Mujer.
- Colaborar en el diseño, gestión y evaluación de acciones positivas en el ámbito local.
- Investigar sobre las desigualdades que afectan a las mujeres en el área laboral.

■ 4.3 Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

■ 4.3.1 Definición y características.

Un plan de igualdad es un instrumento que puede ser elaborado por diferentes administraciones, pero siempre consensuado con representantes de la ciudadanía. En este documento se recogen acciones positivas a desarrollar por diferentes áreas coordinadas entre sí, en el que se establecen las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación.

Los planes de igualdad, que puede, contener acciones generales o específicas, han de ser siempre:

- Cambiantes en el tiempo: esta herramienta de igualdad tiene que tener un periodo de vigencia establecido, ya que las medidas adoptadas son de carácter temporal.
- Dinámico: el documento no puede ser cerrado, sino que debe contar con la necesaria flexibilidad para adaptarlo a las nuevas demandas y necesidades.

- Preventivo, correctivo y transformador de la realidad: no sólo debe contemplar acciones concretas dirigidas a solventar una situación de desigualdad, sino que debe incluir medidas dirigidas a prevenir dichas situaciones.

En consecuencia con lo expresado, existen diferentes aspectos que hay que contemplar cuando se pretende poner en marcha un plan de igualdad;

- Debe concretarse de forma expresa su periodo de vigencia.
- Los objetivos, tanto concretos como generales, deben ser claros, viables, concisos y evaluables.
- Durante su elaboración se tiene, que tener en cuenta ejes como la transversalidad y globalidad.
- Tiene que contemplar los medios con los que cuenta la administración responsable durante el periodo de vigencia del plan.
- Hay que favorecer la participación. Es importante que el plan nazca de la participación de la ciudadanía.
- Fijar áreas o ámbitos de actuación y los principios que deben orientar las acciones incorporadas en el documento (transversalidad, integración, participación, prevención, coordinación, etcétera).
- Compromiso y voluntad política y técnica.
- Recursos humanos y materiales para poder desarrollar el plan con la mayor efectividad y que éste no se convierta en un mero catálogo de buenas intenciones.

Una vez realizadas estas premisas, hay tres ejes imprescindibles para desarrollar cualquier política de igualdad:

I. Programas: se trata de definir actuaciones cuyo fin no es otro que conseguir una igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

2. Presupuesto: La financiación puede venir dada a través de fondos propios de la administración local o por medio de convenios y ayudas de organismos de otras administraciones.

3. Personas: el personal que debe intervenir en la puesta en marcha de políticas de igualdad en el ámbito local es:

A/ La Alcaldía o Presidencia del Cabildo, Consejo de Gobierno, el Pleno y las consejerías, en el caso del Cabildo, y las concejalías si nos referimos al ámbito municipal.

B/ Órganos técnico-administrativos. Es importante en este nivel contar con personal especializado en políticas de igualdad de oportunidades.

C/ Órganos de participación. En virtud de su carácter cambiante y consensuado, deben arbitrarse acciones tendentes a abrir su elaboración a los agentes sociales.

■ 4.3.2 Elaboración del plan.

a) Diagnóstico de la situación:

El conocimiento de la realidad donde se va a desarrollar el plan (los problemas y recursos de la localidad) es imprescindible a la hora de elaborar un Plan de Igualdad.

Por ello, es necesario hacer un estudio previo acerca de la situación de las mujeres en el núcleo sobre el que se pretende actuar.

Para alcanzar ese conocimiento se debe hacer un análisis cuantitativo y cualitativo:

- Cuantitativo: porque muchas veces los datos son clarificadores de la realidad y representan el argumento más convincente.
- Cualitativo: porque es interesante conocer la percepción de la ciudadanía y, especialmente, de las mujeres acerca de su propia situación.

b) Constituir el equipo impulsor:

Es recomendable la existencia de una consejería o concejalía de la Mujer para impulsar políticas de igualdad y desarrollar un Plan de Igualdad.

Sin embargo, hay ocasiones en las que la idea de elaborar un plan puede venir de la petición de las asociaciones de la mujer o de otro colectivo interesado en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. En todo caso, este plan debe contar con el compromiso de todo el equipo de gobierno respecto a las medidas de igualdad, ya que sólo de esta manera se puede conseguir que las medidas que incluye el plan se desarrollen adecuadamente.

La elaboración de este documento debe corresponder a un equipo responsable de igualdad de oportunidades, que contará para ello con las diferentes áreas de la administración local y trabajará en la planificación, evaluación y seguimiento del plan.





Esta coordinación será clave a la hora de diseñar un trabajo final, que ha de ser fruto del consenso y la mayor participación posibles.

c) Crear el programa definiendo los objetivos:

Como paso previo a la concreción de acciones deben establecerse unos objetivos generales:

- Hay que fijar las diferentes áreas de actuación en función de las competencias locales (Cultura y Deportes, Economía y Hacienda, Educación, Sanidad y Consumo, Urbanismo, Medio Ambiente, etcétera) y determinar el objetivo general a conseguir en todas ellas, que no es otro que eliminar los obstáculos que dificulten a las mujeres una integración social, económica, política y cultural más amplia.
- Delimitar qué áreas de la corporación local están implicadas y qué acciones se van a desarrollar desde cada departamento.
- Estos objetivos se nutren del conocimiento de la realidad del municipio, de las experiencias de otros municipios, de las ideas facilitadas por las asociaciones de mujeres y por la población en general y, por último, de las aportaciones de las autoridades municipales que no son impulsoras del plan.

Tras haber planteado los objetivos generales, el siguiente paso es determinar las medidas concretas:

- Habrá que plantear objetivos para cada área a corto, medio y largo plazo, así como los responsables de ejecutarlos.
- Los objetivos deben ser claros, ambiciosos y medibles.
- Deben adecuarse a las necesidades y demandas detectadas y a los recursos disponibles.

d) Concretar estrategias de acción positiva y establecer los plazos de ejecución:

Combatir el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres corresponde a todas las autoridades locales y no únicamente al área de la mujer. Sólo con el compromiso de los responsables de todas las áreas se puede hablar de políticas de igualdad transversales. Sin esta implicación, el plan no dejará de ser un compendio de actuaciones sin conexión de difícil aplicación.

Para evitar la dispersión en la actuación se deben cumplir una serie de requisitos:

- Hay que definir acciones concretas que ayuden a lograr los objetivos trazados.
- Las acciones positivas que se pongan en marcha deberán remover las barreras que dificultan la igualdad.
- Habrá que dar prioridad a unas acciones frente a otras en función de:

A/ Las posibilidades reales de actuar teniendo en cuenta los recursos económicos, humanos y las competencias.

B/ Los objetivos fijados.

C/ Su urgencia o relevancia.

■ 4.3.3 Aprobación del plan.

El Pleno de la corporación insular o municipal es el órgano encargado de la aprobación del plan. Debe ir precedida de un debate, ya que es crucial que el plan cuente con el mayor consenso posible.

■ 4.3.4 Puesta en marcha del plan.

La aprobación del plan sin su posterior aplicación no sirve de nada.

Si no se ponen en práctica las acciones diseñadas y no se respetan los plazos establecidos, el plan se convierte en un instrumento inservible.

Cuatro factores determinan el éxito de la puesta en marcha del plan:

- Debe haber una voluntad política clara.
- La existencia de un buen nivel de coordinación y colaboración con otras instituciones competentes en materia de igualdad de oportunidades.
- La existencia de una buena coordinación entre las distintas áreas de gestión local.
- Es necesario contar con una infraestructura adecuada desde la que se pueda impulsar la ejecución del plan. Para que su aplicación sea eficaz tiene que haber personal y presupuesto suficiente.

■ 4.3.5 Difusión interna y externa del plan.

a) Comunicación interna:

Los contactos e intercambio de información entre las personas que intervienen en el desarrollo del plan determinará en gran medida el éxito y la calidad del instrumento.

Es importante, en consonancia, establecer estrategias de comunicación, ya que su definición permitirá anticipar las dificultades, facilitar el trabajo y potenciar los contactos e intercambio de información.

b) Comunicación externa:

Resulta vital dar a conocer el plan a la ciudadanía a la que va dirigido. La traslación de esta información, a través de su difusión por los medios de comunicación, servirá para:

- Ser captado por las personas que trabajan a favor de la Igualdad de Oportunidades de tal forma que se impliquen en su desarrollo.
- Convencer a las personas con responsabilidad política de las distintas administraciones, de tal modo que apoyen su continuidad y avance.

■ 4.3.6 Evaluación de su puesta en práctica.

La evaluación consiste en conocer en qué medida se han cumplido o no las actuaciones concretas y en analizar por qué ha ocurrido así. La valoración se realiza en dos momentos distintos:

- Durante la puesta en práctica de las medidas: en esta etapa se trata de saber qué programas funcionan y las razones de que sea así. Además, se intenta averiguar cuáles no se están aplicando o se hacen incorrectamente, con el propósito de mejorar su puesta en marcha.
- Después de la aplicación del plan de igualdad: al concluir el periodo de vigencia del plan es preciso valorar cómo se ha llevado a la práctica.

La finalidad de las evaluaciones, que han de ser participativas, es controlar el grado de cumplimiento de lo planificado y detectar posibilidades de mejora.

■ 4.3.7 Riesgos para una correcta ejecución del plan.

A la hora de poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades se pueden cometer errores que dificultan su desarrollo, por ello la detección anticipada de los riesgos puede resultar de gran ayuda. Algunos de los riesgos que pueden surgir son:

- Actuar con la pretensión de obtener resultados inmediatos.
- Rechazar la búsqueda de nuevas alternativas.
- La rutina.
- La dispersión.
- La falta de medios.
- La desinformación.

■ 4.4 Consejo insular y municipal de la mujer.

■ 4.4.1 Definición.

El Consejo insular y municipal de la mujer es el organismo creado para facilitar la participación ciudadana. Tiene carácter consultivo y despliega su actividad en el ámbito insular o municipal en relación a todas aquellas cuestiones que tienen que ver con la promoción de la Igualdad de Oportunidades de las mujeres.

Esta institución está compuesta por aquellas organizaciones e instituciones locales involucradas en la igualdad y promoción de la mujer que así lo deseen junto con los representantes políticos.

Los órganos que habitualmente conforman un Consejo municipal de la mujer son:

- Asamblea general: es el máximo órgano del Consejo y participan en ella todas las personas que lo integran.
- Comisión permanente: está constituida por un presidente o presidenta, un secretario o secretaria y las vocales.
- Presidencia: este cargo lo ostenta el alcalde o alcaldesa o la persona en la que delegue.
- Vicepresidencia: este puesto recae en el concejal o concejala responsable de las políticas de igualdad.
- Secretaría: es el secretario o secretaria del Ayuntamiento o la persona en quien delegue.
- Vocales: representantes de partidos políticos con representación municipal, de organizaciones municipales, de asociaciones o

colectivos de mujeres, asociaciones vecinales, sindicatos, ONG con áreas de mujer. Cuando el Consejo lo estime oportuno podrá invitar a aquellas personas o representantes que pueden contribuir con sus aportaciones al mejor logro de los fines que persigue el Consejo.

- Comisiones específicas: se pueden establecer comisiones de estudio o grupos de trabajo con carácter temporal para la realización de estudios o trabajos determinados.

■ 4.4.2 Funciones.

- Es el órgano de consulta no vinculante para la administración local sobre aquellos asuntos relacionados con la promoción de las mujeres.
- Le compete elaborar informes, proyectos y sugerencia sobre temas de interés para las mujeres, bien por iniciativa propia o a instancias de la administración local.
- Propone soluciones a problemas concretos de las mujeres.
- Colabora en los distintos programas o estudios sobre las mujeres que se realicen desde la administración.
- Sirve de cauce para la difusión de información que pueda resultar de interés para las mujeres.
- Analiza y detecta cualquier situación de discriminación descubierta.
- Las propuestas del Consejo, aunque no son vinculantes, deben elevarse a los órganos de gobierno para su estudio y valoración.
- Hace un seguimiento de la actuación insular o municipal de las acciones puestas en marcha para lograr la igualdad.

■ 4.4.3 Objetivos.

- Promocionar el asociacionismo femenino en todas sus facetas.
- Fomentar las relaciones entre las mujeres de la localidad.
- Estimular la cooperación entre las entidades implicadas en el desarrollo de la igualdad.

■ 4.4.4 Elaboración de un reglamento.

El Consejo de la Mujer debe contar con un reglamento regulador que recoja aspectos importantes para su funcionamiento.

Este reglamento debe definir determinados aspectos relativos a:

- Reunión del Consejo (sesión ordinaria y extraordinaria).
- Convocatoria.
- Quórum.
- Votaciones. Normalmente los acuerdos se adoptan por mayoría simple.
- Derechos y deberes del Consejo.
- Cese de los miembros.
- Modificación del reglamento.
- Disolución del Consejo.

Todas estas cuestiones deben ser abordadas durante su elaboración, teniendo en cuenta las decisiones políticas adoptadas, las características concretas de la localidad y de las organizaciones que desarrollan su actividad en la misma, así como el número de entidades representadas en el Consejo, etcétera.

■ 4.5 Casa de las Mujeres.

La Casa de las mujeres es el espacio de referencia que identifica las estrategias de actuación.

No sólo facilita el trabajo, sino que además la Casa de las Mujeres da singularidad a los fines y mejora la comunicación con el colectivo y su identidad con los objetivos.

Es un espacio para el encuentro y; desde su constitución; debe ser un referente para las mujeres de la localidad. Además de contar con un edificio como espacio de referencia, debe dotarse de los recursos necesarios. En definitiva, pretende dar respuesta a las demandas y necesidades específicas de las mujeres.



Se pueden realizar programas específicos dirigidos a las mujeres como:

- Realización de cursos de desarrollo personal, sobre corresponsabilidad, de formación para el empleo, de creatividad.
- La Casa de las Mujeres también proporciona información sobre las actividades que desarrollan las asociaciones.
- Es importante, además, que disponga de un servicio de documentación e información al alcance de las mujeres de la localidad.

5

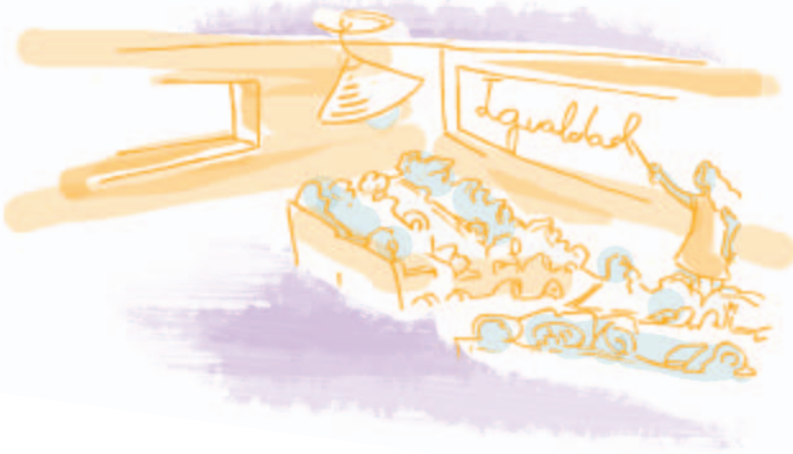
Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades

Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades

■ 5.1 Contemplar la perspectiva de género en las diferentes políticas municipales.

El objetivo de la administración local no debe limitarse exclusivamente a resolver una situación concreta de discriminación detectada, sino que su trabajo debe consistir en incluir la mirada de las mujeres en todas las políticas que lleve a cabo. La perspectiva de género tiene que estar presente en todas las decisiones que se adopten.

Tiene que haber un compromiso de toda la administración local; de ahí que resulte imprescindible la creación de espacios y mecanismos estables de coordinación institucional, como la puesta en marcha de una mesa técnica con otros sectores municipales (Urbanismo, Hacienda y Economía, etcétera.) para fomentar la transversalidad.



■ 5.2 Aumentar la presencia y participación de las mujeres.

Resulta vital que la administración local reconozca el papel que desempeña el movimiento asociativo de las mujeres en la localidad, tanto como agente social interlocutor, como en su función como fuente privilegiada de conocimiento e información.

Así, y con el fin de favorecer la participación de las mujeres, se pueden establecer los siguientes objetivos:

- Potenciar la participación en el Consejo de la Mujer.
- Poner en marcha medidas encaminadas a fomentar la presencia de colectivos de mujeres que están poco representados en las estructuras actuales de participación municipal: jóvenes, mayores de 65 años.
- Otorgar valor a las iniciativas que proponen las mujeres y potenciar aquellas que surgen en las asociaciones.
- Como medio de implicación de las mujeres se podrían crear, entre otros, concursos en los que se premien las aportaciones de las mujeres en la construcción igualitaria del municipio.
- Potenciar la participación en proyectos europeos para obtener recursos e intercambiar experiencias.
- Ofrecer apoyo técnico (asesoramiento, difusión de las actividades, búsqueda de espacios para los actos, etcétera) y económico (abrir una línea de subvenciones para promover y prestar su apoyo a las iniciativas que llevan a cabo las entidades) a las asociaciones.

■ 5.3 Impulsar actuaciones a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Otro eje de actuación pasa por realizar acciones para concienciar a la población masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes. Entre éstas destacan:

- Campañas puntuales de sensibilización (edición de folletos, organización de talleres de reparto de tareas, etcétera).
- Elaboración de una guía de buenas prácticas, que recoja la metodología de intervención, el apoyo institucional y las experiencias de intercambio de tiempo.

Paralelamente, deben adecuarse los servicios sociocomunitarios dirigidos a la atención de personas dependientes (centros escolares de todos los niveles, actividades extraescolares, centros de día, etcétera), a las necesidades de éstas y sus familias, así como a la demanda existente (horario, transporte, distribución zonal, periodo vacacional).

Por último, sería deseable apoyar la creación de servicios de ocio, con personal cualificado, para atender a las niñas y los niños fuera del horario escolar y en vacaciones (ludotecas).

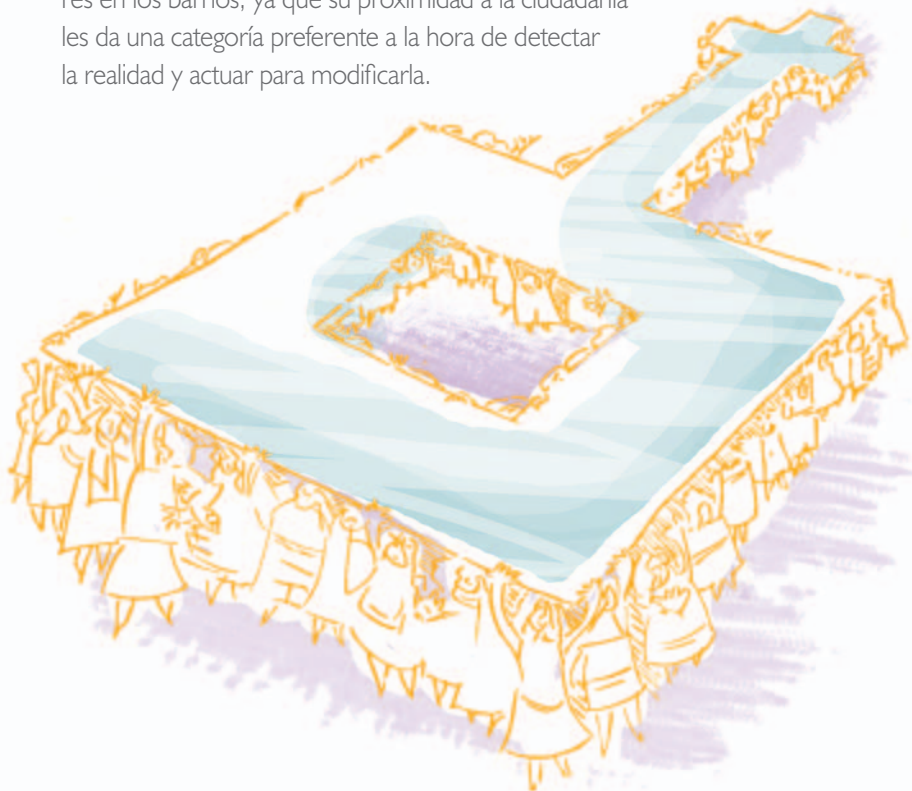
■ 5.4 Propiciar la igualdad de oportunidades en el ámbito económico-laboral.

Todas las políticas tendentes a fomentar la inserción laboral de las mujeres, así como a mejorar su situación económica, deben acen-
tuarse y convertirse en prioritarias en aras de garantizar un acceso
y condiciones igualitarias. En consecuencia, resulta ineludible:

- Fomentar las políticas de reducción del desempleo femenino, potenciando la participación de las mujeres en cursos formativos que les permita acceder de forma más fácil al mercado de trabajo.
- Establecer canales de información y asesoramiento sobre las oportunidades laborales, crear bolsas de trabajo y potenciar las técnicas de búsqueda de empleo.
- Favorecer la inserción laboral de mujeres con dificultades específicas.
- Apoyar las iniciativas de mujeres que deseen acceder al autoempleo o crear su propia empresa.
- Informar sobre las estrategias contra la violencia que se ejerce en el entorno laboral.
- Realización de campañas dirigidas a las empresas sobre las ventajas de contratar mujeres.
- Incentivar programas de acción positiva en las empresas para que se conviertan en entidades colaboradoras en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Premiar a las empresas que fomentan la igualdad.
- Apoyar técnicamente a las empresas para el diseño y puesta en marcha de acciones positivas.

■ 5.5 Potenciar la labor que desarrollan las mujeres en los barrios.

Es necesario tener en cuenta y valorar las aportaciones que pueden proporcionar las mujeres de los barrios, ya que son testigas directas de las necesidades y los deseos de las mujeres. Por ello, resulta interesante fomentar la creación de asociaciones de mujeres en los barrios, ya que su proximidad a la ciudadanía les da una categoría preferente a la hora de detectar la realidad y actuar para modificarla.



■ 5.6 Fomentar la intercomunicación y aproximación entre las asociaciones.

El papel de las asociaciones es importante para avanzar hacia una nueva cultura de la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Por ello, es importante que las distintas organizaciones, a pesar de su diversidad, caminen de la mano, pues su principal objetivo no debe ser otro que luchar contra la discriminación por razón de género.

Para fomentar el acercamiento del tejido asociativo, la administración local puede organizar encuentros para la puesta en común de las distintas inquietudes y puntos de vista de las asociaciones de mujeres.

■ 5.7 Impulsar la participación femenina en los cambios urbanos del municipio.

Las ciudades han sido pensadas, diseñadas y construidas desde una óptica masculina. Por ello ahora deben adaptarse a la realidad actual y las nuevas formas de vida de las mujeres.

En consecuencia, se debe promover una nueva filosofía de planificación urbana que integre las necesidades y contemple las diferencias entre ciudadanos y ciudadanas.

■ 5.8 Acciones para erradicar la violencia de género.

La violencia de género es un fenómeno lo suficientemente complejo como para exigir una batería de acciones en continua revisión. Aunque actualmente existe una Ley canaria, 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, donde se establecen las acciones y competencias en esta materia, es necesario por parte de los Ayuntamientos:

- Garantizar la accesibilidad a los recursos y la adecuación de los mismos a las diferentes necesidades de las mujeres.
- Disponer de servicios de apoyo para las mujeres cuando salen de los centros de acogida.
- Proponer la elaboración de un protocolo de actuación en los casos de violencia doméstica.
- Promover estrategias educativas, preventivas y de sensibilización con la finalidad de erradicar la violencia contra las mujeres.
- Apoyar las iniciativas surgidas desde los colectivos de mujeres, ONG y otras entidades entorno al maltrato a las mujeres.
- Diseñar estrategias educativas y de prevención dentro del ámbito educativo para promover los comportamientos igualitarios.

■ 5.9 La atención a las mujeres en situación de vulnerabilidad y con necesidades específicas.

Las mujeres constituyen un grupo especialmente vulnerable, de ahí que sea imprescindible activar medidas concretas dirigidas a paliar deficiencias estructurales del colectivo femenino:

- Impulsar programas que contemplen la especificidad de situaciones puntuales y problemáticas específicas en las que se pueden encontrar las mujeres.
- Contemplar en los programas y servicios a los grupos de mujeres con necesidades específicas: mujeres con falta de recursos económicos, con cargas familiares, inmigrantes sin medios, mujeres mayores sin recursos.
- Garantizar la accesibilidad y comunicación de los servicios creados para su atención, donde se les preste asesoramiento y orientación jurídica y apoyo psicológico.

Bibliografía

- Cuaderno para la elaboración de planes municipales de acción positiva, del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde).
- Información aportada por el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (Bases para un plan municipal de igualdad de oportunidades para la mujer, documentación sobre las agentes y promotoras de igualdad de oportunidades y I plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres)
- Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Hacia la plena ciudadanía de las mujeres, documento publicado por la Diputación de Barcelona, y elaborado por Rosa Escapa y Lázaro González.
- Proyecto Promociona. Grupo de trabajo Mainstreaming de género. Taller II. Documento de la Fundación de Mujeres elaborado por Marisa Sotelo.
- Artículo de E. Martínez Hernández, Construyendo la agenda: reflexiones entorno a la formación de políticas públicas para la igualdad entre los sexos, publicado en la revista vasca de Sociología y Ciencias Políticas Inguruak.
- Presupuestos públicos en clave de género, documento editado por Emakunde.
- Guía para la evaluación del impacto en función del género.
- Base legal de la acción positiva, documento elaborado por Emakunde.
- Guía para identificar el desarrollo de buenas prácticas, del Institut Català de la Dona.
- Proyecto Promociona. Grupo de trabajo Mainstreaming de género. Taller III. Técnicas y herramientas para el mainstreaming de género en las administraciones públicas, documento elaborado por Ángeles González González.
- Plan Foral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género en Vizcaya (2000-2003).

- *I Jornadas insulares denominadas Políticas locales de igualdad de oportunidades: de la teoría a la práctica, enmarcadas dentro del I Curso Superior en Género e Igualdad de Oportunidades, organizado por el Cabildo de Tenerife, en colaboración con la Universidad de La Laguna, la Federación Canaria de Municipios y la Fundación Canaria Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial.*
- *Reglamento regulador del Consejo Municipal de la Mujer del Ayuntamiento de Albacete.*
- *I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid.*
- *Resumen y propuestas del Curso introductorio a la gestión de las políticas de igualdad (Madrid, 10 y 11 de febrero de 2004), de la Federación Española de Municipios y Provincias.*
- *Feminismo de Estado en los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Madrid, documento elaborado por Celia Valiente Fernández, del departamento de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid.*
- *Jornadas sobre Políticas locales para la igualdad entre hombres y mujeres, celebradas en Vitoria en diciembre de 2002 y cuyas ponencias fueron editadas por el Ayuntamiento de Vitoria en diciembre de 2003. Intervinieron en este encuentro, entre otras personas:*
 - *Begoña San José Serrán, presidenta del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, con la ponencia De la globalización del derecho a la igualdad al trabajo local y cotidiano.*
 - *Montserrat Muñoz, alcaldesa del Ayuntamiento del Real Sitio de San Fernando de Henares (Madrid), con la ponencia Estrategias políticas para el empoderamiento de las mujeres.*

- *Marisa Sotelo Ávila, directora de la Fundación Mujeres, que disertó sobre Estrategias para el desarrollo del mainstreaming de género en las entidades locales.*
- *María Ángeles Barreré Unzueta, profesora titular de Teoría y Filosofía del Derecho de la Universidad del País Vasco, con la ponencia La acción positiva: un análisis del concepto y propuestas de revisión.*
- *Miren Ortubai Fuentes, miembro del Forum Feminista María de Maeztu, que intervino en una mesa redonda en la que habló de la Organización de las mujeres e implicación ciudadana para el impulso de la igualdad, así como de la Práctica cotidiana de la organización de las mujeres: logros y retos. Estos temas también fueron tratados por Mónica Ibáñez Angulo, profesora de Sociología de la Universidad de Burgos*
- *Folleto sobre la casa de la mujer, publicado por el Ayuntamiento de Alcobendas.*
- *Mujeres, ciudadanas, informe elaborado por el Ayuntamiento de Barcelona.*
- *Guía práctica para la elaboración de planes y políticas de igualdad municipales, elaborado por Celia Valiente Fernández, y publicado por la Federación Española de Municipios y Provincias.*
- *Estrategia de comunicación y publicidad en el marco de la igualdad de oportunidades, material elaborado por Sandra Bacallado, e incluido en el Programa Formativo Mujeres Asociadas 2004, del Cabildo Insular de Tenerife.*



APUNTES PARA LA
IGUALDAD

