



Guía práctica (y útil) para el **impulso** **de las políticas** **locales** **de igualdad**

Haciendo crecer la igualdad

Edita: Delegación de Mujer e Igualdad. Ayuntamiento de Getafe.

Mail: mujer@ayto-getafe.org

Teléfono: 91 208 04 59

Dirección: c/ San Eugenio, 8 - 28901 Getafe.

Coordinación: Begoña Barrio Sanz. Técnica de Igualdad.
Ayuntamiento de Getafe.

Redacción: Anabel Morrás Bartolomé y Antonio Sola García.
Amantara S.Coop.Mad.

Ilustraciones: Emma Gascó.

Diseño gráfico y maquetación: Freepress S. Coop. Mad.

Imprime: Afanias Gráficas y Manipulados.

Noviembre 2019.

Guía práctica (y útil)
para el **impulso**
de las políticas
locales
de igualdad

Haciendo crecer la igualdad

1	Presentación	pág. 7
2	Introducción	pág. 8
3	¿Por qué es importante que tenga en cuenta la igualdad de género en mi trabajo?	pág. 13
4	¿Qué necesito? Requisitos para el desarrollo del análisis de género con garantías de éxito	pág. 19
5	Ejes de análisis	pág. 23
	EJE 1. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD	pág. 26
	EJE 2. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS	pág. 33
	EJE 3. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN	pág. 41
	EJE 4. EQUIPO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL	pág. 46
	EJE 5. CONOCIMIENTOS SOBRE GÉNERO	pág. 53
6	Glosario	pág. 60
7	Bibliografía y webgrafía	pág. 64

1 Presentación

El documento que ahora lees es otro pequeño paso de los muchos que el Ayuntamiento de Getafe lleva dados en pro de la igualdad de género y la convivencia.

La vocación de una gobernanza progresista, respetuosa de las diferencias pero exigente en la consecución de la igualdad real, hace que establezcamos objetivos ambiciosos y aspiremos a traspasar toda barrera que pudiera impedir la construcción de una ciudad libre, integradora y diversa.

En estas líneas se recogen experiencias vividas, reflexiones, trabajo y sobre todo voluntad de llevar a la práctica las ideas de lo que significa una sociedad igualitaria, las responsabilidades que ello implica y el esfuerzo necesario para conseguirlo. La igualdad hay que hacerla crecer, alimentarla y preservarla o de lo contrario se marchita o retrocede.

Os invitamos a actuar y construir con vuestro trabajo una realidad exenta de desigualdades sexistas, integrando en los proyectos y las acciones una mirada de género que

transforme el análisis y las prácticas. El posicionamiento individual y colectivo desde las Instituciones Públicas tiene un enorme potencial de transformación. Si para cualquier realidad social eso es importante, lo es más aún si hablamos de transformar posiciones, mentalidades y creencias sexistas. No obstante, este trabajo contribuirá a desarrollar el potencial de cada persona y de toda la sociedad; procurando para ello, garantizar el derecho de contar con el cien por cien del talento, de que las mujeres vivan libres de toda violencia machista, de que los hombres opten por desarrollar masculinidades alternativas, disidentes del rígido corsé de género y de valorar las identidades diversas.

Tenéis a vuestro alcance una herramienta más para construir ciudad con vuestras ideas y vuestros programas. **¡Hagamos crecer la igualdad!**



2

Introducción

Esta guía quiere constituirse en una herramienta de consulta para el personal político y técnico municipal que de manera práctica (y útil) permita indagar en cómo se está aplicando el enfoque de género en cada área del gobierno local.

UNA GUÍA MÁS...

Sí, esta es una herramienta más que se suma a las que —por suerte— ya se han elaborado desde numerosas instancias para la aplicación del enfoque de género en las políticas municipales, pero ¿qué aporta esta guía?

1. Creemos que su valor radica en que emana del trabajo que ya se ha realizado con diferentes áreas municipales y que ha servido como «experiencia piloto» para testar la herramienta y presentarla mejorada.
2. Constituye un material ajustado a la realidad municipal de las corporaciones locales y que puede ser implementado en contextos similares.

Los ayuntamientos son un agente activo en el desarrollo de las políticas de igualdad y deben ser, así mismo, un modelo de la aplicación de estas políticas en su vida interna. Por ello, en este documento se plantean claves para un análisis con un doble enfoque que nos permita caracterizar las

LA IGUALDAD, COMO UNA PLANTA, REQUIERE DE CUIDADOS:

- Hay que sembrar, sensibilizar sobre su importancia para un desarrollo óptimo de las sociedades, igual que son esenciales las plantas para oxigenar nuestro aire y poder respirar...

- Las propuestas para la igualdad que se muestran en esta guía hay que contemplarlas en clave de proceso, igual que una planta necesita su

tiempo. No se puede pretender hacerlo todo a la vez ya que corremos el riesgo de morir en el intento, igual que la planta cuando la inundamos de agua.

- Una planta requiere de cuidados variados: un soporte, agua, tierra con nutrientes, luz y, en algunos casos, otros cuidados especiales. Para hacer crecer la igualdad, es

fundamental la colaboración de todas las personas e instituciones que formamos parte de una comunidad.

- Y sobre todo, hemos de tener constancia, ser perseverantes en los cuidados, cuando llueve, cuando hace frío... Cuidar mucho una planta un día, no evita que tengamos que hacerlo en los siguientes.

actuaciones dirigidas a la ciudadanía, pero también analizar las que se producen en el interno de las organizaciones.

En las páginas que vienen a continuación encontrarás diferentes apartados que te permitirán responder a las siguientes preguntas:

- 💡 ¿Por qué incorporar el enfoque de género en las organizaciones?
- 💡 ¿Es mi área pertinente al género? Es decir, ¿lo que hacemos en mi área es susceptible de favorecer, mantener o disminuir las desigualdades por razón de género?
- 💡 ¿Qué preguntas me puedo hacer para realizar el diagnóstico de igualdad en mi área?



- 💧 ¿En qué me tengo que fijar para hacer un análisis de género del trabajo de mi área?
- 💧 ¿Cómo puedo saber qué aspectos son mejorables en relación a la gestión de mi área?
- 💧 ¿Qué ideas de cambio se pueden proponer?

La **pregunta clave** a la que deberemos responder:

- 💧 **Lo que hacemos y cómo lo hacemos, ¿favorece, mantiene o disminuye las desigualdades existentes en nuestro municipio y en nuestra área y ayuntamiento?**

PERO ¿DE DÓNDE SURGE ESTA GUÍA?

Esta Guía pretende continuar con el trabajo para la igualdad que ya se inició en el Ayuntamiento de Getafe en el año 1991. Han sido casi 30 años de puesta en marcha de diferentes iniciativas orientadas a la configuración de una organización que incorpore una mirada feminista en todas sus actuaciones y en su propia estructura.

Esta guía es una pieza más de un proceso largo y ambicioso de trabajo con entidades y áreas municipales. Es el resultado de la experiencia iniciada en el año 2017 con el desarrollo de **diagnósticos participativos de igualdad**, y se propone con la intención de multiplicarla y avanzar. El objetivo es que se convierta en una herramienta para crecer como organización igualitaria, fácil de usar desde cualquier puesto de trabajo y para todas las áreas y ámbitos municipales.

30 años de trabajo para la igualdad del gobierno municipal.

Percepción de la necesidad de trabajar con las áreas municipales.

Atención a las peculiaridades de cada una de las áreas municipales (funciones, estructura...)

Necesidad de explorar nuevas estrategias que permitan afrontar de manera innovadora las múltiples caras de la desigualdad.

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE IGUALDAD

GUÍA PRÁCTICA (Y ÚTIL) PARA EL IMPULSO DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD

Los **diagnósticos participativos de igualdad** son una continuación de los Planes de Igualdad Municipales. Pretenden poner en marcha acciones con una visión más estratégica y global que cuenten con la participación de todas las áreas y toda la plantilla. La transversalidad de la perspectiva de género se valora como la metodología que puede garantizar transformaciones de un mayor calado en la vida de la comunidad a las que se dirige.

Hay algunas **ideas clave** que queremos destacar y que han sido fundamentales para el buen desarrollo de esta intervención:

1. PROCESO DE TRABAJO «A LA CARTA»:

las áreas municipales tienen puntos en común, pero también muchas diferencias según sus funciones, estructuras, personal, formación... por lo que se diseñó un procedimiento específico para cada una de ellas. Se trabajó para proporcionar respuestas y alternativas adaptadas a las demandas y necesidades concretas a cada caso, en cada momento y cada área.

2. VALOR DEL INTERCAMBIO: queremos destacar cómo el propio proceso de trabajo tuvo un carácter sensibilizador y formativo. Se comprueba que tiene una gran potencia dar la oportunidad a los equipos para reflexionar conjuntamente e intercambiar opiniones, experiencias y puntos de vista. Los grupos tomaron conciencia del impacto que su posicionamiento personal frente al género y cómo sus intervenciones pueden afectar al avance de la igualdad



real creando ciudad, transformando perspectivas, incluyendo la diversidad y las diferencias de toda la población.

¿QUÉ HEMOS APRENDIDO?

El desarrollo de este proyecto ha provocado importantes cambios y aprendizajes en las personas y áreas que han participado.

- ◆ La pertinencia y relevancia de aplicar un enfoque de género y un marco común que implique a todas las áreas y toda la plantilla.
- ◆ El personal ha podido incorporar nuevas claves de análisis para la planificación e intervención y valorar nuevas estrategias para la mejora de su trabajo.
- ◆ Se han expuesto e intercambiado buenas prácticas que pueden ser trasladadas a otros ámbitos de trabajo.
- ◆ Se han puesto de manifiesto potencialidades y complicidades para poder iniciar o continuar con la tarea de incorporar la perspectiva de género en el trabajo de las áreas.

CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA

Esta Guía presenta en sus primeros apartados algunas cuestiones generales para enmarcar el trabajo de Diagnóstico y posteriormente se proponen cuestiones prácticas para reflexionar, analizar y proponer.

Se presentan argumentos que demuestran la necesidad de considerar la pertinencia de abordar las desigualdades entre mujeres y hombres en el

trabajo de todos los ámbitos, y algunas condiciones previas que hay que garantizar para asegurarse el éxito de las intervenciones.

El trabajo de análisis se ha organizado en 5 ejes. En cada uno de ellos se presentan diferentes cuestiones en forma de preguntas que invitan a la reflexión. Para cada una de estas preguntas se proponen aquellos aspectos a los que podemos atender y que, además, se pueden constituir en propuestas de acción para la mejora de cada una de las dimensiones contempladas en cada eje.

Esta Guía se elabora para ser utilizada por todo el personal político y técnico, ya sea individual o colectivamente.

El paso siguiente a este trabajo de análisis sería la **organización de las propuestas de trabajo**, indicando su plazo temporal y las responsabilidades en su ejecución. Es importante contemplarlas en clave de proceso —no todo se puede hacer a la vez— teniendo en cuenta que habría que establecer una gradación con una secuencia lógica con la mirada puesta en transformaciones más globales, pero sin despreciar cuestiones operativas que pueden contribuir a las mismas.



3

¿Por qué es importante que tenga en cuenta la igualdad de género en mi trabajo?

Podríamos decir que es por imperativo legal, ya que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Exposición de Motivos menciona como *«La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales»*. Pero hay más razones.

EL PATRIARCADO SE RESISTE...

Convivimos en una cultura patriarcal que ha creado **un perfecto mecanismo** que afecta a todas las producciones sociales y ha normalizado comportamientos y miradas que siguen perpetuando el sexismo y las desigualdades. Hace invisibles e infravalora los logros y aportaciones de más de la mitad de la población, desprecia lo que no se ajusta a sus normas. Pero somos toda la población quienes contribuimos a ello de forma inconsciente cuando educamos, nos relacionamos, trabajamos... Esto ha creado formas de funcionamiento que cuesta remover y precisan de una seria y premeditada reflexión y profundos análisis que

habitualmente nos confrontan con rutinas que se han instalado de manera tozuda y, podemos decir pétrea, en nuestra forma de actuar.

Por ello es preciso seguir insistiendo y afinando los análisis de lo que hacemos cada día para poder adentrarse en los resquicios por los que se siguen «colando» prácticas que perpetúan y/o generan desigualdades.

...Y LA ADMINISTRACIÓN LOCAL SE DEBE SENTIR INTERPELADA

La Administración Local se debe sentir directamente interpelada para desarrollar políticas activas orientadas hacia la igualdad. Se menciona repetidamente su papel privilegiado para diseñar y poder poner en marcha acciones a partir de su mayor posibilidad de «estar cerca» de los problemas y preocupaciones reales de la ciudadanía.

Ya hace años se ha asumido que el trabajo para la igualdad no es responsabilidad exclusiva de las áreas de igualdad sino que debe empapar las prácticas de **todas las áreas**, en todas ellas se debe aplicar un enfoque de género que permita incorporar una mirada informada y formada para desvelar las desigualdades y su raíz y superar la visión androcéntrica. > **transversalidad**

NO HAY POLÍTICAS NEUTRAS

Cualquier acción que tenga como sujetos, implique o esté dirigida a las personas no puede ser neutra. Todas las políticas municipales tienen un claro impacto en la disminución, mantenimiento o incremento de las desigualdades.

El hecho de que todos los servicios y actuaciones se dirijan a la población en general, sin pensar en si las personas destinatarias son mujeres y

hombres se utiliza como argumento para justificar que no se está discriminando a las mujeres, pero no se tienen en cuenta los diferentes puntos de partida de unas y otros, las diferentes tareas que asumen ligadas a estereotipos y modelos tradicionales o los diferentes obstáculos para acceder a los beneficios de los servicios que se ofrecen.

Es cierto que algunas áreas, particularmente aquellas más vinculadas a temas sociales, como educación, salud o servicios sociales, ya refieren diferentes iniciativas para incorporar esa mirada de género en sus servicios pero en el caso de otras áreas cuesta más «verlo» como suele suceder con hacienda, urbanismo, jardines, personal, deportes...

Es algo que se detecta cuando el personal se plantea preguntas como:

- ◆ ¿Qué tiene que ver el diseño de los jardines con el género?
- ◆ ¿Si las actividades deportivas son para toda la población y mujeres y hombres pueden participar en igualdad de condiciones dónde está la discriminación?...

Las **discriminaciones** se manifiestan de manera sutil y no siempre es sencilla su identificación. En este punto es útil considerar la diferencia que establece la Ley de Igualdad entre discriminación directa e indirecta. En el primer caso, se habla de



LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 6.

Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse

objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

trato diferencial de manera explícita; y en el segundo caso, se hace de manera encubierta. Un ejemplo de esta última situación sería cuando se exige un requisito no estrictamente necesario para el desempeño — como disponibilidad total— para obtener un trabajo y esto puede hacer (por la asignación tradicional de la tarea de cuidados) que las mujeres sean percibidas como peores candidatas o incluso sean ellas mismas quienes se autoexcluyan.

Las estrategias de intervención deberán dar respuesta al análisis de género que se haga en cada caso. Como ideas básicas que deben orientar la mirada, deberemos atender a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres (y de los hombres). Las discriminaciones indirectas generan condiciones desiguales de vida y desigual posición o estatus social y tienen claras consecuencias en las **necesidades prácticas** que afectan a la vida de las mujeres. Con una mirada más



global y atendiendo a la posición social que tradicionalmente ocupan las mujeres, se deberán identificar **intereses estratégicos** que provoquen transformaciones reales consolidadas.

- 1. NECESIDADES PRÁCTICAS.** Son las necesidades inmediatas de de las mujeres debido a su rol de género y tienen que ver con su condición, como por ejemplo, la mayor asunción de las tareas domésticas y de cuidado.
- 2. INTERESES ESTRATÉGICOS.** Son los relacionados con aspectos que se han de atender para superar la posición de subordinación de la mujer con respecto al hombre en la sociedad y que se dirigen a fortalecer su posición social, política y económica, esto es, el empoderamiento de las mujeres. Es por ejemplo, la integración plena y en igualdad en el mercado laboral.

PERTINENCIA DE GÉNERO

Es el momento de preguntarnos si tiene sentido que analice mi servicio desde la perspectiva de género.



PARA CERRAR ESTE CAPÍTULO, «SOBRAN MOTIVOS»

Al inicio de este apartado ya introducíamos que son muchos los **argumentos** para incorporar la perspectiva de género en las políticas:

«La pertinencia de género implica que la intervención no es neutra al género ya que pone en evidencia que tiene un resultado, un efecto, en la vida de las mujeres y de los hombres que ocupan posiciones diferentes, por lo que la actuación reducirá, perpetuará o aumentará la desigualdad de esas posiciones».

Guía para identificar la Pertinencia de Género de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía. 2006.

- 💧 Los marcos jurídicos internacionales y estatales obligan al desarrollo de políticas activas de igualdad a la Administración Local y a todas las áreas municipales.
- 💧 La igualdad es un derecho recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1948 y que se orienta —como el resto de Derechos Humanos— a la creación de un espacio de libertad, justicia y paz.
- 💧 La atención a las situaciones de desigualdad es un compromiso de buen gobierno y que responde a valores democráticos y coloca a las personas en el núcleo de la toma de decisiones.
- 💧 Vivimos en una sociedad desigual que necesita iniciativas y empuje para convertirse en una sociedad equitativa. Las desigualdades no pueden desaparecer por sí solas. Es necesario intervenir.
- 💧 Los análisis de género ponen de manifiesto las desigualdades y las problemáticas que genera, así como aportan herramientas para indagar en sus causas y hacer propuestas de transformación.
- 💧 Las situaciones de desigualdad no afectan y perjudican sólo a las mujeres sino a la sociedad en su conjunto. Una exitosa política de igualdad tendrá como escenario de futuro la creación de espacios de igualdad donde las personas mujeres y hombres de todas las edades (con sus condicionantes, situación, origen, momento vital, identidad, etc.) puedan expresarse, vivir con respeto y dar respuesta a sus deseos y aspiraciones con libertad.



4

¿Qué necesito?

Requisitos para el desarrollo del análisis de género con garantías de éxito

Hay total acuerdo desde todas las instancias en la necesidad de perseverar y mantener el trabajo para la igualdad como un eje central de la política municipal que aun a pesar de la visibilización de logros sigue manteniendo claros retos.

Pero su aplicación precisa de estrategias múltiples condicionadas por la complejidad del tema. Una cosa es querer hacer y otra saber y poder. Y a pesar de las diáfanas declaraciones que revelan claro interés en seguir trabajando para la igualdad no siempre se encuentran o se dispone de las estrategias, procedimientos o capacitación para llevarlo a cabo.

El trabajo para la igualdad precisa, en primer lugar, de **una mirada larga** ya que se buscan transformaciones personales y estructurales que ponen en juego e interpelan a comportamientos muy «encarnados» y a un desigual reparto de privilegios y de poder.

Y, en segundo lugar, de algunos **cimientos** que son claves para garantizar la consecución de logros y transformaciones reales.

REQUISITOS:

- ✓ Voluntad y compromiso político.
- ✓ Compromiso presupuestario.
- ✓ Estructuras y/o asignación de personal.
- ✓ Formación y capacitación.
- ✓ Sensibilidad en materia de igualdad del personal político y técnico.
- ✓ Participación activa e interés real.
- ✓ Recogida de datos desagregados por sexo.

♦ VOLUNTAD Y COMPROMISO POLÍTICO

Estamos ante una tarea que afecta a **todas** las prácticas municipales lo que supone que se deben expresar **directrices claras** desde las más altas instancias de poder y responsabilidad y que comprometan a toda la organización.

♦ COMPROMISO PRESUPUESTARIO

No son suficientes las declaraciones a favor de la igualdad. Un indicador de que es un compromiso real será si la dotación presupuestaria asignada permite el buen desarrollo de las acciones previstas.

♦ ESTRUCTURAS Y/O ASIGNACIÓN DE PERSONAL

Deben existir estructuras o personas con funciones definidas de manera clara con incidencia en todas las áreas y programas del Ayuntamiento. Éstas (personas y estructuras) han de ser estables y estar ubicadas en una posición de poder e influencia en el organigrama municipal.

Las personas responsables de coordinar o evaluar la implementación del enfoque de género han de contar con formación adecuada y con tiempos asignados para el cumplimiento de sus cometidos.





Se debe valorar la oportunidad de poder contar con **personas expertas** en género y políticas de igualdad para el asesoramiento y seguimiento de las diferentes actuaciones.

🔥 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se debe partir de unos mínimos de formación y capacitación tanto de las personas responsables de las estructuras, como de todo el personal municipal, tanto la que planifica, como la que atiende al público... Debe ser responsabilidad del Ayuntamiento garantizar que el personal municipal disponga de formación, así como organizar o proporcionar el acceso a acciones formativas de manera permanente.

🔥 SENSIBILIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DEL PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO

Es necesario contar con la concurrencia de las personas que diseñan y ejecutan políticas, así como con aquellas que prestan servicios en toda la cadena de intervención, desde la planificación a la intervención directa.

Es necesario tener la mente abierta para poder identificar los micromachismos y salir del juego de enfrentamiento mujeres-hombres. No es una cuestión de batallas entre sexos, sino de empatía y entender las distintas posiciones de partida y cómo esto afecta, especialmente, a la vida de las mujeres. También de ser capaces de poner en cuestión los prejuicios y estereotipos que provocan un tratamiento diferencial y discriminatorio.

🔥 PARTICIPACIÓN ACTIVA E INTERÉS REAL

Es preciso contar con el compromiso de una participación activa de las personas responsables de programas, áreas, servicios... —como mínimo—. No se puede dejar la aplicación de estas políticas a la

«buena voluntad» de algunas técnicas o técnicos, sino que debe ser un compromiso de profesionales de la más alta responsabilidad.

♦ **RECOGIDA DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Para poder ejecutar un diagnóstico fiable deberemos contar con datos de participación de mujeres y hombres en los diferentes servicios. Eso nos permitirá identificar e interpretar el uso diferenciado por sexo de cada uno de los servicios y los posibles facilitadores y obstáculos para el acceso.



5

Ejes de análisis

Incorporar el enfoque de género requiere tomar en cuenta diferentes niveles y espacios sobre los que hacerlo. En este caso, tomamos como referencia la metodología del *Diagnóstico Participativo de Género, Derechos y Diversidad (DP GDD)* planteada por la Organización de Estado Americanos.

Se ha elegido 5 ejes sobre los que reflexionar o intervenir. Algunos de ellos se refieren al proceso de **trabajo previo** a la ejecución de programas y servicios que la Administración presta a la ciudadanía y otros a cuestiones de la **organización interna** del organismo que las pone en marcha: el Ayuntamiento o las delegaciones.

Esta estructura pretende facilitar el análisis y el diagnóstico de igualdad de las áreas municipales. Los 5 ejes incluyen cuestiones íntimamente relacionadas y que lógicamente en algunos casos se pueden solapar. Se ha optado por incluirlas en todos los casos para mantener la coherencia y globalidad de cada uno de los ejes.

DP GDD:
Organización de los
Estados Americanos.
2015. Manual de
Transferencia Metodológica
a los Mecanismos Nacionales
para el Avance de la Mujer.
Diagnóstico Participativo de
Género. Comisión
Interamericana de Mujeres.

EJE 1. **ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD**

Conocer en qué medida el Ayuntamiento y las áreas han incorporado el trabajo para la igualdad en su organización.

EJE 2. **INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS**

Conocer el grado de incorporación del enfoque de género en la conceptualización, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y actuaciones.

EJE 3. **ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN**

Conocer en qué medida se está aplicando el enfoque de género en las estrategias de comunicación interna y externa de la organización.

EJE 4. **EQUIPO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

Conocer el grado de presencia de desigualdades entre mujeres y hombres en la estructura y composición de los equipos de trabajo.

Valorar la presencia de una cultura de igualdad en los equipos de las áreas municipales.

EJE 5. **CONOCIMIENTOS SOBRE GÉNERO**

Identificar el nivel de conocimientos y de experiencia del personal municipal en el análisis de género y la planificación desde la perspectiva de género.

Identificar las estrategias desarrolladas por el Ayuntamiento para la formación en género de la plantilla municipal.

En cada Eje, encontrarás varios subapartados:

- 💧 Presentación o encuadre de cada Eje.
- 💧 Preguntas generales que nos podemos hacer en el área en relación a cada Eje y que incluyen:
 - Interrogantes concretos sobre cuestiones específicas.
 - Ideas sobre aspectos en los que fijarnos y propuestas en cada interrogante.

Los interrogantes son ejemplos de análisis, no es necesario abordarlos todos de una vez. Como se dice en la presentación, habrá que cuidar la cantidad de agua con la que regamos para no inundar nuestra planta de la igualdad. Tampoco serían aplicables todos a todas las áreas. Habrá que seleccionar si esas preguntas son pertinentes en nuestro espacio de trabajo.



5.1

EJE 1.

Estructuras para la igualdad

Un compromiso real con la igualdad se debe traducir necesariamente en la puesta en marcha de diferentes estructuras responsables de las políticas de igualdad.

Se precisa tanto la elaboración de **planes estratégicos** que prioricen y organicen las actuaciones como la **disposición de estructuras específicas** de igualdad que velen por el cumplimiento de los compromisos expresados por la corporación local.

Esto permitirá dotar de estabilidad y coherencia a las políticas de igualdad en la organización más allá de las declaraciones de intenciones.

En este eje
queremos...

CONOCER EN QUÉ MEDIDA EL AYUNTAMIENTO Y LAS ÁREAS HAN INCORPORADO EL TRABAJO PARA LA IGUALDAD EN SU ORGANIZACIÓN

Se trata de valorar cómo se materializa y concreta el compromiso con la igualdad por parte del Ayuntamiento. Para ello podemos indagar sobre:

- los documentos que concretan las políticas y que muestran compromiso con la igualdad,
- las estructuras creadas, y
- la disposición de recursos: económicos, humanos...



...PERO SI MI AYUNTAMIENTO YA DECLARA PÚBLICAMENTE SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD
¿QUÉ MÁS ES NECESARIO HACER?

La Corporación Local debe no sólo hacer declaraciones y/o manifiestos a favor de la igualdad y en contra de las discriminaciones de género, sino que debe concretar sus compromisos con la **elaboración de documentos** que reflejen los principios y las actuaciones previstas y que deben ser puestos a disposición para todo el personal municipal y la ciudadanía. Igualmente se deberá informar del seguimiento y evaluación de los compromisos.

Son numerosos y diversos los documentos que pueden concretar el trabajo para la igualdad. Algunos son más conocidos, como los planes de igualdad o programas específicos, pero es muy amplia la batería de herramientas de las que se puede disponer: informes de impacto de género, presupuestos sensibles al género, protocolos contra el acoso, directrices para el uso de un lenguaje inclusivo, ordenanzas de igualdad, incorporación de indicadores de igualdad en las evaluaciones y memorias...

NOS PREGUNTAMOS...

¿Existe algún documento estratégico que exprese los compromisos del Ayuntamiento y el área en el trabajo para la igualdad?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Consultamos si existen documentos tales como planes, programas o directrices del Ayuntamiento y de mi área que recojan objetivos y actuaciones para la igualdad.
- ✓ Conocemos el contenido del Plan de Igualdad del Ayuntamiento que afecta a la vida interna de la institución.
- ✓ Elaboramos Informes de impacto de género de cada una de las intervenciones del área.

NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Contamos con protocolos para intervenir ante la identificación de desigualdades?



✓ Contamos con protocolos que expresen de manera clara y concreta cómo actuar ante casos de acoso laboral, de desigualdades y ante la detección de casos de violencia de género.

¿Existen directrices del Ayuntamiento dirigidas a todas las áreas para la inclusión de contenidos de igualdad y perspectiva de género en todas las actuaciones?



✓ Elaboramos directrices y/o reglamentos para la inclusión del enfoque de género en las prácticas de las áreas.

✓ Ponemos a disposición de la plantilla documentos y materiales que presenten orientaciones claras y coherentes para la aplicación de la perspectiva de género en la planificación e intervención y creamos espacios para la formación sobre los mismos en el caso de que sea necesario.

¿Son documentos conocidos? ¿Están disponibles para toda la plantilla?



✓ Garantizamos el acceso a los documentos por parte de toda la plantilla.

✓ Informamos de manera exhaustiva a toda la plantilla de la elaboración y necesidad de implementación de los compromisos explicitados y creamos espacios para la formación sobre los mismos en el caso de que sea necesario.



NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Se han elaborado los documentos con una amplia participación?



- ✓ Incluimos a personal político y técnico de todas las áreas municipales y a la ciudadanía en la elaboración de los documentos.
- ✓ Proponemos métodos de consulta que faciliten la participación de diferentes agentes.

¿Se hace un seguimiento del cumplimiento de los compromisos?



- ✓ Elaboramos evaluaciones y memorias que incorporen indicadores de género y datos desagregados por sexo.

...PERO SI MI AYUNTAMIENTO YA TIENE UN ÁREA DE IGUALDAD

¿POR QUÉ NOS DEBEMOS OCUPAR DE ELLO DESDE NUESTRA ÁREA?

El trabajo por la Igualdad es competencia de **todas** las áreas municipales. El área de Igualdad tiene las funciones de dinamizar, proponer, asesorar y hacer un seguimiento de la política de Igualdad municipal, pero esta debe ser abordada desde todos los ámbitos. Para garantizar esta tarea de **transversalidad** se debe mantener alguna persona referente o estructura en cada una de las áreas que garantice la aplicación del enfoque de género en todos los programas y proyectos.

Pero aunque haya personal asignado para la aplicación de la transversalidad, el trabajo para la igualdad debe ser asumido por todos los niveles de la Administración. Toda la plantilla se debe sentir sensibilizada e implicada en el desarrollo de la política municipal de igualdad.

NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Existe alguna persona designada para el desarrollo de la transversalidad de género en el área?



✓ Designamos alguna persona con formación y disponibilidad de tiempo o creamos una estructura para el trabajo para la igualdad.

¿Se dan relaciones de colaboración entre el área en cuestión y el área de Igualdad? ¿En qué se concreta?



✓ Creamos cauces formales de comunicación y coordinación con el área de Igualdad estableciendo contenidos, frecuencia, metodología...

¿Puede el personal dedicar tiempo a reflexionar, analizar, planificar y formarse en igualdad y perspectiva de género?



✓ Ponemos a disposición de la plantilla tiempos para:
la reflexión, el análisis y la planificación en igualdad y aplicación de la perspectiva de género; y
la formación en igualdad y aplicación de la perspectiva de género.

...PERO SI MI AYUNTAMIENTO YA DESTINA SU PRESUPUESTO A TODA LA POBLACIÓN
¿POR QUÉ DEBEMOS FIJARNOS O ATENDER A NECESIDADES INCLUYENDO CRITERIOS DE GÉNERO?

Los presupuestos municipales expresan las prioridades del Gobierno Local, son la extensión de las voluntades políticas a verdaderas acciones públicas y tradicionalmente se han presentado como neutrales al género.

Como se refiere en el documento Presupuestos públicos con perspectiva de género del Instituto Andaluz de la Mujer (2006) *«podemos suponer acertadamente que dado que mujeres y hombres desempeñan diferentes roles sociales y económicos y que generalmente ello implica un menor acceso a los recursos para las mujeres, un presupuesto supuestamente neutral al género termina siendo indiferente a él. En este sentido, un análisis del presupuesto con enfoque de género consiste en determinar si éste integra los temas de género en todas las políticas, planes y programas o si, debido a una supuesta neutralidad de género y un enfoque tradicional de los roles de las mujeres, no se consideran sus derechos y sus necesidades».*

No se trata sólo de destinar partidas para la atención a las necesidades específicas de las mujeres sino, sobre todo, indagar si todas las partidas presupuestarias de la totalidad de las áreas municipales afectan en el mismo grado al bienestar de mujeres y hombres y a la disminución de las desigualdades.

También es relevante conocer si desde el área se destinan recursos para la creación y mantenimiento de las estructuras y personal responsable. El hecho de que algunas personas en concreto asuman estas funciones conlleva la reserva de tiempos —también para la coordinación y formación—, no puede ser una función sobre el papel que no conlleve un cambio en la asunción de otras responsabilidades.



NOS PREGUNTAMOS...

¿Se hace un análisis del diferente impacto que pueden tener los presupuestos del área en la vida de mujeres y hombres?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Analizamos cómo afectan las diferentes actuaciones municipales a la vida de las mujeres y los hombres del municipio.
- ✓ Incorporamos el enfoque de género en la elaboración de los presupuestos.

¿Se dispone de recursos financieros para realizar actividades (específicas y transversales) que promuevan la igualdad de género? ¿Son suficientes?



- ✓ Garantizamos la reserva de partidas presupuestarias para el desarrollo de actividades específicas y transversales para la igualdad.

¿Existen partidas presupuestarias suficientes para apoyar la labor de incorporación de la perspectiva de género?



- ✓ Garantizamos la existencia de partidas presupuestarias suficientes para el mantenimiento de las estructuras y funciones de las personas asignadas para la incorporación de la perspectiva de género.



5.2

EJE 2.

Incorporación de la igualdad de género en los programas y proyectos

La igualdad de género debe incorporarse en todos los programas, proyectos y servicios desarrollados desde el Ayuntamiento con una responsabilidad compartida por todas las áreas municipales.

Desde un punto de vista más **operativo** nos encontramos con los procesos de gestión y planificación de los programas y proyectos. Incorporar la **mirada de género** a este nivel implica tanto planificar acciones concretas para corregir desigualdades existentes como incorporar **cambios en los procedimientos**.

CONOCER EL GRADO DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONCEPTUALIZACIÓN, DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y ACTUACIONES

...es lo que queremos en este eje

Hablar de **procedimientos** implica fijarse en cómo se hacen las cosas y qué es necesario para introducir el enfoque de género en dichas prácticas. Ejemplo de ello, es integrar la variable sexo en la forma de impartir clases o en los objetivos que nos planteamos lograr con la puesta en marcha de los diferentes programas o servicios.

Entender que las actuaciones que se desarrollan no son «neutras» al género conlleva la necesidad de incidir en las brechas de género a través de la incorporación de una nueva mirada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las actuaciones.

Podemos encontrar brechas de género en diferentes aspectos como la participación, el acceso y uso de los recursos, el poder o influencia, los beneficios y, en última instancia, el acceso a condiciones que garantizan el **bienestar** de la población.

La identificación de las brechas de género se convierte en un punto de partida esencial para la incorporación del enfoque de género.

...PERO SI EN MI ÁREA YA DISPONEMOS DE DATOS

¿QUÉ SENTIDO TIENE DESAGREGARLOS POR SEXO?

Una nueva mirada desde el enfoque de género ha de comenzar con el análisis de las desigualdades existentes en la población a la que se dirigen los programas o servicios. Esto es el paso inicial de cualquier proceso de planificación.



Para ello es fundamental una recogida de **datos desagregados por sexo** que permiten identificar diferencias y desigualdades que posibiliten un análisis posterior sobre sus causas. No se pueden corregir las desigualdades si no se conocen. Si no se dispone de información sobre el uso que hacen mujeres y hombres del espacio urbano, sería difícil —por ejemplo— analizar a quién se está beneficiando con los diseños urbanísticos y, por tanto, qué aspectos deberíamos corregir para no mantener, aumentar o disminuir diferencias.

NOS PREGUNTAMOS...

¿Utilizamos datos desagregados por sexo en todas las áreas de trabajo?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Incorporamos en todos los registros existentes la variable sexo.
- ✓ Introducimos nueva información relevante sobre roles y estereotipos de género no contemplada hasta ahora (variables de análisis, indicadores,...).

¿Analizamos las situaciones de partida y los posibles efectos de los programas en las mujeres y en los hombres?



- ✓ Indagamos sobre los cambios esperados que pueden provocar los programas en la vida de mujeres y en hombres.
 - ✓ Investigamos si esos cambios están relacionados con los roles y estereotipos.
-

...PERO SI DESDE MI ÁREA YA PLANIFICAMOS PARA TODA LA POBLACIÓN

¿POR QUÉ TENEMOS QUE DIFERENCIAR ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Una vez que se dispone de información útil y habiendo comprobado la «pertinencia de género» del área en cuestión, tendremos que introducir el enfoque de género en **todo el proceso de planificación**. Es decir, en la justificación, el establecimiento de prioridades, la definición de objetivos, la selección de acciones (específicas o no) y estrategias, la difusión, la gestión del programa, la organización de las acciones (recursos, espacios y metodologías de intervención) y la evaluación y seguimiento con indicadores específicos. Es importante saber cómo incorporar la perspectiva de género en cada una de las fases de planificación para lo cual se hace imprescindible contar con equipos formados y capacitados (para ello, ver eje 5). Esto referido tanto a los cargos de mayor responsabilidad con funciones de planificación estratégica como a los puestos de atención e intervención directa con la población.

NOS PREGUNTAMOS...

¿Integramos los resultados del análisis de género en los procesos de planificación?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Damos importancia a las cuestiones de género en los debates de equipo analizando qué podemos hacer para abordarlo.
- ✓ Reservamos espacios específicos para compartir, reflexionar y debatir dentro del equipo estas cuestiones.
- ✓ Determinamos en qué medida se incorporan los resultados de los análisis previos a los procesos de planificación.



NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Incluimos metas y objetivos orientados a la disminución y/o eliminación de las desigualdades?



- ✓ Planteamos si los objetivos que se definen han de ser iguales para mujeres y hombres.
- ✓ Pensamos en si esos objetivos (teniendo en cuenta la situación de desigualdad) se podrán alcanzar en la misma medida para mujeres y hombres.
- ✓ Definimos objetivos específicos para mujeres y para hombres, u objetivos dirigidos a disminuir los desequilibrios entre ambos.
- ✓ En ocasiones, realizamos acciones específicas para compensar las diferencias de partida.

¿Tenemos en cuenta múltiples discriminaciones ligadas al origen, edad, responsabilidades familiares, identidad sexual, etnicidad, etc.?



- ✓ Incorporamos otras variables en los análisis como origen, edad, responsabilidades familiares, identidad sexual, etnicidad, etc. para la planificación del área.
- ✓ Diseñamos medidas y acciones específicas dirigidas a mujeres migrantes, mayores, monomarentales, etc. en función de los análisis.

NOS PREGUNTAMOS...

¿Es necesario diseñar acciones específicas de igualdad en nuestra área?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Analizamos si la transversalidad de género se aplica a todo el abanico del ámbito en el que trabajamos.
- ✓ Proponemos acciones específicas cuando se estime necesario en el deporte, en la cultura, educación... de cara a la eliminación de barreras para el acceso a los servicios y programas del área.

...PERO SI EN MI ÁREA YA HACEMOS MEMORIAS E INFORMES

¿POR QUÉ TENEMOS QUE FIJARNOS ESPECÍFICAMENTE EN EL GÉNERO?

Las **memorias e informes de evaluación** son documentos que permiten, además de rendir cuentas lo que se hace, una valoración del desarrollo de las actuaciones realizadas y de sus logros alcanzados. Estos documentos han de incluir también información desagregada por sexo y de los efectos que las diferentes actuaciones han tenido sobre mujeres y hombres.

NOS PREGUNTAMOS...

¿Se utilizan datos desagregados por sexo para la evaluación de los programas y proyectos?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Incluimos en la evaluación de los programas y servicios los mismos datos que se han recogido en los análisis realizados para el diseño y la planificación.



NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Se hace un análisis diferencial del impacto de las intervenciones en la vida de mujeres y hombres?



✓ Definimos indicadores específicos sobre la transformación de los roles tradicionales que se han provocado a partir de nuestras intervenciones.

Los programas y proyectos del área, ¿contribuyen al cambio de las relaciones de género?



✓ Nos preguntamos de manera específica si se han logrado cambios en las personas que han participado referidos a la asunción de roles tradicionales y estereotipos de género.
✓ Valoramos en qué medida esos cambios tienen consecuencias en la vida de las personas.

...ALGUNOS DE NUESTROS PROGRAMAS LOS DESARROLLAN ENTIDADES EXTERNAS

¿TENEMOS QUE EXIGIR LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN SU TRABAJO?

Por último, desde las diferentes áreas se gestionan subvenciones, convenios o contratos con entidades sociales o empresas para la ejecución de diferentes programas. El hecho de no ser directamente la Administración Pública la que gestiona y ejecuta las actuaciones, no exime de la realización de seguimientos sobre las mismas y, especialmente, sobre cómo las entidades sociales y/o empresas tienen en cuenta la perspectiva de género. De esta manera, es adecuada la incorporación de **criterios o cláusulas de igualdad** que permitan puntuar de manera específica aquellas entidades que los cumplan y sean, por tanto, coherentes con la política municipal en esta materia.

NOS PREGUNTAMOS...

**¿Tienen las
empresas
colaboradoras
un enfoque de
género en sus
actuaciones?**



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Incluimos cláusulas y/o criterios de igualdad en los pliegos y convenios de colaboración con empresas.
- ✓ Exigimos medidas y/o planes de igualdad a las empresas que gestionan programas y servicios del área.
- ✓ Establecemos sistemas de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en los programas y servicios gestionados por empresas.

**¿Y las entidades
sociales?**



- ✓ Incluimos cláusulas y/o criterios de igualdad en las convocatorias de subvenciones a las asociaciones del municipio.



5.3

EJE 3.

Estrategia de comunicación

Es necesario reconocerse y que nos reconozcan como un Ayuntamiento y un área que apuesta por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La estrategia de comunicación de un área municipal se convierte en una herramienta poderosa para crear y generar «simbólicos» que tengan en cuenta tanto la realidad de las mujeres como la de los hombres. Un análisis de esta estrategia proporcionará información sobre el compromiso que el área concede a la igualdad y a la aplicación del enfoque de género en su práctica cotidiana.

CONOCER EN QUÉ MEDIDA SE ESTÁ APLICANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA ORGANIZACIÓN

...es lo que queremos en este eje

En este sentido, es necesario plantearse previamente qué importancia le da el área y qué importancia queremos que le de la población a las cuestiones de género. Nos podemos preguntar, ¿queremos que nuestra área se identifique como espacio sensible o preocupado por la igualdad?

...COMUNICAMOS PARA TODA LA POBLACIÓN SIN DISTINCIONES

¿POR QUÉ ES NECESARIO DIFERENCIAR POR GÉNERO?

La comunicación es capaz de generar significados a través de los textos de los materiales y las imágenes que lo acompañan en sus diferentes

soportes. Se trata de valorar si esos significados mantienen, potencian o corrigen los estereotipos de género existentes en nuestra sociedad.

NOS PREGUNTAMOS...

¿Cuál es la imagen del área en relación con las cuestiones de género?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Debaticimos sobre qué lugar queremos que ocupe la igualdad en nuestra política de comunicación.
- ✓ Realizamos comunicaciones sobre la «importancia real» que le damos a las cuestiones de género en nuestras comunicaciones.

¿Está representado el tema de género en la página Web?



- ✓ Reservamos espacios propios en la web municipal para resaltar nuestra visión de la igualdad en nuestro ámbito de actuación.
- ✓ Recogemos documentos, guías, folletos, videos sobre igualdad en nuestra área de competencia.
- ✓ Analizamos si hay equilibrio entre los sexos en cuanto a la frecuencia, contenido y modo de representación.

...NUESTRO LENGUAJE E IMÁGENES YA REPRESENTAN LA REALIDAD

¿TENEMOS QUE IR MÁS ALLÁ?

Las áreas municipales manejan diversidad de documentos y soportes para transmitir y comunicarse con la ciudadanía y a nivel interno, tanto entre el propio equipo que forma parte del área, como con otros departamentos municipales o con otras instituciones.



NOS PREGUNTAMOS...

¿Los documentos elaborados por el área (estudios, informes, campañas, soportes de difusión, etc.) incluyen la perspectiva de género?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Hacemos un uso inclusivo del lenguaje en todos los documentos generados por el área.
- ✓ Cuidamos las imágenes empleadas en nuestros documentos que permitan romper con los roles y estereotipos de género.

¿Existe (o no) una política de comunicación expresada en protocolos de lenguaje e imágenes inclusivos?



- ✓ Recopilamos materiales o guías sobre lenguaje inclusivo en la Administración Local.
- ✓ Distribuimos guías sobre lenguaje e imágenes inclusivos a toda la plantilla.
- ✓ Realizamos ordenanzas sobre el uso del lenguaje e imágenes inclusivo de obligado cumplimiento por parte de todas las áreas municipales.

¿Se han incorporado dentro de la estrategia de comunicación, criterios para que la imagen pública y la comunicación externa no transmitan estereotipos sexistas?



- ✓ Definimos, desde el departamento de comunicación del Ayuntamiento y del área, una política común en relación al uso del lenguaje y las imágenes inclusivos.
-

Tenemos por un lado los documentos y materiales de difusión de programas, actividades o servicios del área (físicos –carteles o folletos- o digitales –mails, web, redes sociales, etc.-). Por otro, los soportes utilizados para recabar información de la ciudadanía como: documentos de solicitudes, reclamaciones, quejas o sugerencias. Por último, materiales de elaboración para «consumo» interno como pueden ser los informes, estudios u otros documentos de gestión.

El cuidado que hacemos en el uso del lenguaje y las imágenes que empleamos en este tipo de soportes es fundamental para transmitir una visión no sexista de la realidad.

...DESDE EL ÁREA DISTRIBUIMOS NUESTRAS PUBLICACIONES A TRAVÉS DE LOS CAUCES HABITUALES

¿ES NECESARIO ALGUNA MEDIDA ESPECÍFICA?

Además de prestar atención a cómo elaboramos la información y los «simbólicos» que se transmiten desde el área, es importante también plantearse a quién le llega esa información. Para ello, es necesario indagar sobre qué canales, soportes y medios utilizamos para la difusión de la información. En este sentido, es importante plantearse si existe brecha digital de manera que unas u otros tengan especial dificultad en el acceso a la información a través de un determinado medio. Los lugares donde se colocan o distribuyen los carteles y folletos también son relevantes. Es necesario analizar quiénes usan esos espacios habitualmente y, por tanto, acceden a la información con mayor facilidad.



Por tanto, hemos de plantearnos algunas cuestiones:

- A quién llega la información que difundimos.
- Quién pensamos que tiene que ser el público prioritario de este servicio/proyecto.
- Si es necesario establecer criterios de discriminación positiva en la difusión.

NOS PREGUNTAMOS...

La información que se distribuye desde el área, ¿llega a todas las mujeres y hombres destinatarios de nuestras acciones?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Recabamos información desagregada por sexo sobre cómo la población ha recibido información sobre nuestras actuaciones y servicios.
 - ✓ Analizamos el público prioritario al que queremos llegar con nuestros servicios y programas.
 - ✓ Priorizamos, en función de lo anterior, los medios adecuados para llegar a las personas destinatarias.
 - ✓ Diversificamos los soportes, medios, canales utilizados en nuestra política de difusión.
-

5.4

EJE 4.

Equipo humano y clima organizacional

La igualdad debe estar presente en la gestión y estructura de los equipos que forman las áreas y en la cultura que subyace a las relaciones que se establecen entre los mismos.

A la hora de dar impulso a la incorporación del enfoque de género de un área determinada, el equipo humano que lo forma y la cultura organizacional que está presente y determina las relaciones que se generan en el espacio de trabajo, son fundamentales. Un equipo que:

- sea paritario en su estructura y con condiciones laborales igualitarias,
- tenga sensibilidad hacia la igualdad, y
- no reproduzca estereotipos de género

hará más probable la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación y ejecución de sus programas, servicios, etc.

Una gestión humana del equipo que tenga en cuenta la variable género hará más posible que se tenga incorporada esa mirada en las relaciones y los procesos de trabajo que desarrolla o, al menos, habrá una mayor predisposición.

En relación a la estructura y composición de los equipos, en la Administración Pública, es menos frecuente que se reproduzcan

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

concentración de mujeres u hombres en determinados sectores o ámbitos de trabajo ligados a los roles tradicionales de género.

desequilibrios o brechas entre mujeres y hombres que en la empresa privada. Nos referimos a cuestiones como: composición de los equipos, segregación vertical y/u horizontal, política retributiva, régimen de complementos salariales o acogimiento de medidas de conciliación.

CONOCER EL GRADO DE PRESENCIA DE DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

VALORAR LA PRESENCIA DE UNA CULTURA DE IGUALDAD EN LOS EQUIPOS DE LAS ÁREAS MUNICIPALES

...es lo que
queremos
en este eje



...ESO AQUÍ NO PASA, EN LA ADMINISTRACIÓN
ESTÁ TODO MÁS «CONTROLADO», PERO
¿Y SI NO?

Aunque en la Administración los procesos de acceso suelen ser más objetivos que los que nos encontramos en la empresa privada, también en la primera observamos diferentes grados de feminización o masculinización de la plantilla en función del área en cuestión. De esta manera, por ejemplo, las áreas de Mantenimiento están masculinizadas mientras que las de Servicios Sociales feminizadas.

Esta realidad responde, igual que en la empresa privada, a una doble realidad: la presencia de más mujeres u hombres formados o con experiencia en determinados sectores profesionales y la ausencia de políticas correctoras (o de discriminación positiva) de los desequilibrios existentes o de partida en los procesos de selección. Esto mismo sucede también en la distribución de los puestos dentro de un área en concreto. Es decir, puestos dentro del área que mayormente son ocupados por mujeres mientras que otros los ocupan más los hombres. Cabe preguntarse si además existe Segregación Vertical.

Por otro lado, la política retributiva está determinada por la complejidad de la tarea a desarrollar, los riesgos presentes en el desempeño profesional, la jornada, la disponibilidad y un largo etcétera. Parte de estos criterios se retribuyen a través de lo que se denominan complementos salariales. En ocasiones, el acceso a dichos complementos no está al alcance de unos o de otros de igual modo, ya que «chocan» o son incompatibles con otras tareas que se asumen y que responden a roles de género tradicionales. Tal es el caso del complemento de disponibilidad.

**SEGREGACIÓN
VERTICAL:**
ocupación de
puestos de mayor
responsabilidad,
reconocimiento y
prestigio por parte
de un determinado
sexo, generalmente
masculino.



NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿La plantilla está feminizada o masculinizada? ¿Se ha identificado segregación vertical u horizontal?



- ✓ Revisamos la composición de la plantilla de manera que permita determinar la presencia de segregación horizontal y/o vertical en la misma.
- ✓ Introducimos criterios de selección que, ante una situación de empate, prioricen a la persona cuyo sexo esté infrarrepresentado en la categoría a la que opta.

Los criterios establecidos para la promoción interna, ¿discriminan indirectamente a mujeres u hombres?



- ✓ Revisamos los procesos de promoción interna presentes en el área (Ayuntamiento).
- ✓ Valoramos si los roles de género hacen que sea más difícil participar en los procesos de promoción a mujeres o a hombres.
- ✓ Diseñamos procesos de promoción que incorporen criterios que tengan en consideración la conciliación con la vida familiar y tareas de cuidado.

¿Existen complementos salariales a los que puedan acceder más fácilmente mujeres u hombres? ¿Cuáles?



- ✓ Revisamos qué tipo de complementos están presentes en la política retributiva del área (Ayuntamiento).
- ✓ Valoramos si los roles de género tradicionales se constituyen en un obstáculo para el acceso a los diferentes complementos.
- ✓ Eliminamos los criterios que determinan los complementos que pudieran tener un componente de discriminación indirecta (especialización no necesaria, disponibilidad, autocandidatura, etc.).

...EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SOLEMOS TENER SUFICIENTES
MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN A NUESTRA DISPOSICIÓN PERO
¿QUIÉN SE ACOGE A ELLAS EN LA PRÁCTICA?

Otros aspectos en relación a las **condiciones laborales** de las personas que forman los equipos de las áreas son los derivados del acogimiento a medidas que facilitan la **conciliación**. Aunque es más probable que tanto el acogimiento a medidas de conciliación como la flexibilidad horaria o los permisos por cuidados de familiares dependientes sean más frecuentes que en la empresa privada, también es necesario valorar hasta qué punto o en qué grado siguen estando presentes posibles desequilibrios.

NOS PREGUNTAMOS...

¿De qué manera el área toma en consideración las obligaciones individuales, de índole familiar y social del personal?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Establecemos mecanismos, espacios y personal de referencia ante situaciones de necesidad de carácter personal, social y familiar.
- ✓ Establecemos medidas de conciliación de diverso tipo para dar respuesta a las necesidades reales de las personas que forman parte de los equipos de trabajo.

¿Se analiza la presencia de obstáculos para la solicitud de acogimiento a las diversas medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres?



- ✓ Realizamos un seguimiento del acogimiento a medidas de conciliación de mujeres y hombres.
 - ✓ Realizamos campañas de difusión de las medidas de conciliación especialmente dirigidas al personal masculino.
 - ✓ Difundimos a toda la plantilla las medidas del Plan de Igualdad Interno.
-

...EN EL ÁREA NO SOMOS MACHISTAS Y HAY UN AMBIENTE DE RESPETO PERO,
¿TODO EL EQUIPO TIENE ESA PERCEPCIÓN?

Por último, en este eje, se abordan las cuestiones referentes a la **cultura organizacional** en materia de **igualdad** presente en las relaciones e interacciones que se producen en los equipos. Esto implica fijarse a cuestiones que no siempre son explícitas. Nos referimos a comentarios, chistes o lenguaje utilizado que siendo intencionados o no, hacen sentir incómodas a las mujeres y las colocan en un nivel de subordinación. También, la asunción y/o asignación de roles y estereotipos de género trascienden una **declaración de intenciones** y se termina manifestando a través de comportamientos involuntarios y que están presentes de manera tan arraigada que son, a veces, difíciles de detectar.

Algunas de las expresiones de la presencia o no de una cultura machista son: el trato, la presencia de chistes sexistas ofensivos, la valoración distinta de las opiniones o aportaciones o asignación informal de posiciones de poder a determinadas personas dentro del equipo.

Es probable que el equipo exprese chistes o bromas que son toleradas porque están socialmente aceptadas en el resto de contextos. También la mayor o menor importancia o valor que se le da a las intervenciones cuando éstas son expresadas por mujeres u hombres. Otras expresiones más graves son la presencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL:

cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO:**

cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Cómo describiría el tipo de bromas que se hacen en el área? ¿Puede haber quién se ofenda por las mismas? En ese caso ¿quién se siente mal?



- ✓ Realizamos campañas de sensibilización sobre «micromachismos» en los espacios de trabajo.
- ✓ Censuramos y reprochamos chistes, bromas o comentarios machistas de cualquier índole aun siendo aceptados en otros contextos.
- ✓ Abordamos la «complicidad masculina» ante bromas o chistes machistas como «responsabilidad silenciosa» sobre la práctica de gestos discriminatorios.
- ✓ Establecemos mecanismos claros para «denunciar» este tipo de comportamientos ofensivos.

¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en los espacios informales?



- ✓ Realizamos campañas de sensibilización sobre lenguaje e imágenes inclusivos en los espacios de trabajo.

¿Está el área alerta a los problemas de acoso sexual?
 ¿Existen procedimientos conocidos por todo el personal en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo (protocolo)?
 ¿Se ha utilizado? ¿Cuál ha sido el resultado?



- ✓ Realizamos de manera participada protocolos de actuación para el abordaje de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los que señalar claramente las personas de referencia para su abordaje y los canales para dar conocimiento de este tipo de hechos..
- ✓ Difundimos ampliamente dicho protocolo a todo el personal municipal.



5.5

EJE 5.

Conocimientos sobre género

Un elemento fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones municipales es contar con personal profesionalizado, sensibilizado, y también capacitado.

Estas personas deben estar directamente involucradas y disponer de herramientas para la reflexión y el cambio de actitudes y para la aplicación en su espacio de trabajo de nuevas estrategias y aprendizajes.

IDENTIFICAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y DE EXPERIENCIA DEL PERSONAL MUNICIPAL EN EL ANÁLISIS DE GÉNERO Y LA PLANIFICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

IDENTIFICAR LAS ESTRATEGIAS DESARROLLADAS POR EL AYUNTAMIENTO PARA LA FORMACIÓN EN GÉNERO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

...es lo que queremos en este eje

En la práctica, las cuestiones vinculadas al género y la igualdad se perciben habitualmente como un complemento a las funciones de cada profesional en el mejor de los casos. Prevalece tradicionalmente la idea de que estas cuestiones no son pertinentes en la mayoría de las áreas de trabajo lo que tiene como consecuencia que no se contemple como un requisito para el cumplimiento adecuado del desempeño profesional con criterios de calidad, eficacia y justicia.

Es necesario considerar la sensibilización y formación del personal municipal como una estrategia imprescindible y necesaria para la incorporación de la perspectiva de género que además precisa de personas motivadas para iniciar procesos de cambio que, con frecuencia, no afectan exclusivamente a su práctica profesional. El hecho de iniciar una reflexión y análisis sobre las desigualdades hace que se pongan en juego prejuicios y valores sexistas que también afectan a la vida personal y que será necesario remover.

También será esencial que la plantilla perciba con claridad la utilidad y pertinencia de estas temáticas en su práctica profesional en concreto.

Las estrategias formativas pueden ser diversas, no es necesario pensar exclusivamente en el tradicional formato de curso o taller sino que también se pueden incluir otras acciones que con frecuencia tiene un mayor impacto y que resultan más novedosas y motivadoras como sesiones de auto-aprendizaje, reflexión y análisis de casos prácticos, revisión documental, etc.

...PERO SI EL PERSONAL YA DISPONE DE FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO
¿POR QUÉ ES NECESARIO QUE ADEMÁS TENGA FORMACIÓN EN IGUALDAD?

El desarrollo de una política de igualdad de calidad es responsabilidad del gobierno local pero debe contar con la complicidad de toda la plantilla para su puesta en marcha. Es necesario contemplar todo el proceso de manera global, desde la planificación a la ejecución y la evaluación. Esto compromete a toda la plantilla municipal que —cada una con sus diferentes funciones— deberá incorporar esa mirada de género. Se puede realizar una adecuada planificación, pero si las personas que la tienen que poner en marcha no integran un análisis de género en sus prácticas finalmente no se conseguirán los logros esperados.



Ya comentábamos en otros apartados de esta Guía cómo no siempre es fácil identificar las sutiles discriminaciones que se reproducen en la vida cotidiana y que al estar normalizadas no parecen valorarse como objeto de análisis. Pero es necesario recordar cómo de manera constante la tradicional separación de papeles y los estereotipos sexistas influyen en cada uno de nuestros comportamientos, desde cómo se analiza la realidad o se piensan las actuaciones a cómo atendemos o tratamos a la ciudadanía, mujeres y hombres.

NOS PREGUNTAMOS...

NOS FIJAMOS EN...

¿Las personas responsables de la aplicación de la perspectiva de género del área disponen de formación adecuada y suficiente?



✓ Garantizamos que las personas responsables de la aplicación de la perspectiva de género en cada área disponen de formación adecuada y suficiente para el desarrollo de sus funciones.

¿El personal comparte niveles de comprensión acerca del género y de la transversalización de la perspectiva de género como base para la planificación e intervención?



✓ Creamos espacios y disponemos de tiempos para la creación de un marco común y compartido sobre la política de igualdad municipal.

✓ Exigimos en las ofertas de empleo formación específica en temas de género e igualdad.

NOS PREGUNTAMOS...**NOS FIJAMOS EN...**

¿La plantilla dispone de formación para el análisis de género y la planificación?



✓ Ponemos a disposición de la plantilla diferentes estrategias dirigidas a la formación para la planificación con un enfoque de género.

¿El personal que desarrolla atención directa está sensibilizado y formado para el desarrollo de intervenciones inclusivas/no sexistas?



✓ Ponemos a disposición de la plantilla diferentes estrategias dirigidas a la sensibilización y la formación para la atención y la intervención directa con un enfoque de género.

¿Puede el personal dedicar tiempo a formarse en igualdad y perspectiva de género?

(Ver eje 1)



✓ Ponemos a disposición de la plantilla tiempos para la formación en igualdad y aplicación de la perspectiva de género.

...PERO SI YA HAY PERSONAL FORMADO EN EL ÁREA DE IGUALDAD

¿POR QUÉ DEBE EL AYUNTAMIENTO PROPONER ACCIONES PARA LA IGUALDAD PARA TODA LA PLANTILLA?

El Ayuntamiento desde ser el garante de que toda la plantilla al completo disponga de formación para el desarrollo de todas sus políticas con un enfoque de género.

Para el desempeño profesional en los diferentes puestos de trabajo se requieren determinados conocimientos y habilidades técnico-profesionales ligados a sus funciones pero, en ningún caso, se valoran los conocimientos y la formación en género y políticas de igualdad.

Esto no significa que no haya personal formado, muy al contrario. En realidad suele ser notable el número de personas con formación adecuada y suficiente para la aplicación de la perspectiva de género. Esto, en general, es producto de su participación en acciones formativas organizadas por el Ayuntamiento o realizadas por iniciativa personal en otros ámbitos. También tienen un efecto claro en la sensibilización y formación del personal municipal las oportunidades que se ofrecen a la plantilla para participar en diferentes proyectos en coordinación con el Área de Igualdad.

Otra forma de asegurarse la aplicación del enfoque de género es su introducción en todas las acciones de formación continua diseñadas desde la Administración Local. No se refiere tanto a la inclusión de contenidos específicos de igualdad como módulos segregados del resto de la formación, sino garantizando que todas las personas que imparten la formación hayan incorporado análisis y contenidos de igualdad en cada una de las disciplinas.



Por último, el Ayuntamiento ha de poner a disposición de todo el personal un fondo documental, preferiblemente de acceso online, con bibliografía y webgrafía complementaria sobre la incorporación del enfoque de género en todas las áreas de actuación de la Administración Local y adaptada a todos los puestos y funciones existentes en la misma.

NOS PREGUNTAMOS...

¿Se dispone de algún procedimiento para la detección de necesidades de formación en género?



NOS FIJAMOS EN...

✓ Organizamos un sistema de detección de necesidades formativas en materia de igualdad que contemple diferentes fórmulas: cursos, talleres prácticos, asesoramientos puntuales...

¿Qué estrategias pone en marcha el Ayuntamiento y el área para la sensibilización y formación de la plantilla en temas de género?



✓ Desarrollamos planes de formación que incluyan contenidos de género y de planificación desde una perspectiva de género adaptados a las prácticas de cada área y/o puesto de trabajo.

✓ Dotamos de capacitación al personal formador para la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de todos los cursos, talleres... que organiza el Ayuntamiento.

✓ Proponemos formatos novedosos para las acciones formativas: sesiones de auto-aprendizaje, reflexión y análisis de casos prácticos, revisión documental...



NOS PREGUNTAMOS...

¿Cómo se promueve el aprendizaje en el lugar de trabajo?



NOS FIJAMOS EN...

- ✓ Ofrecemos apoyo técnico para el desarrollo de los proyectos y su evaluación con un enfoque de género, ya sea desde el Área de Igualdad o por equipos externos de expertas.
- ✓ Trabajamos en coordinación con el Área de Igualdad en proyectos conjuntos.

¿Se pone a disposición de la plantilla un fondo documental (materiales, enlaces interesantes...) para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en sus áreas?



- ✓ Creamos un fondo documental accesible para todas las áreas con documento prácticos para la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de los ámbitos.
-

Glosario

LAS DEFINICIONES QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN ESTÁN EXTRAÍDAS DE DIFERENTES DOCUMENTOS:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008. Manual para facilitadores de Auditorías de Género.
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998. 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Gobierno de Navarra (navarra.es). 2016. Temas: Igualdad de género: Transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra: Líneas estratégicas de intervención del Gobierno de Navarra: Unidades de Igualdad de Género.
- <https://blogs.unileon.es/educa/files/2016/07/Glosario.pdf>

ANÁLISIS DE GÉNERO: herramienta sistemática para examinar (actividades específicas, situación, necesidades, acceso a los recursos, control de los mismos, etc.) las diferencias sociales y económicas entre las mujeres y los hombres.

ACCIÓN POSITIVA: medida especial de carácter temporal destinada a corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas, con el objetivo de establecer de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

AUDITORÍAS DE GÉNERO: herramienta basada en la metodología participativa que promueve el aprendizaje de una determinada institución en torno a la incorporación de la perspectiva de género.

BRECHA DE GÉNERO: disparidad que existe en cualquier área entre las mujeres y los hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias.

COEDUCACIÓN: proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: es aquella forma de discriminación en la que se dan dos o más motivos de discriminación, ya sea de forma acumulativa o interseccional. Analizar esa discriminación múltiple bajo el prisma de uno solo de esos motivos, como sucede con la mayor parte de las normas antidiscriminatorias actuales, supone tener una visión parcial del fenómeno discriminatorio.

EQUIDAD DE GÉNERO: trato justo para las mujeres y los hombres en función de sus respectivas necesidades. Trato equivalente en lo que respecta a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. Debe ser llevada a

cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

FEMINISMO: conjunto de conocimientos teóricos y movimiento social que cuestiona la desigualdad de género y busca corregirla en los planos personal, social y de las relaciones.

GÉNERO: la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de mujeres o de hombres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: acceso equitativo a todas las formas de participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO: ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

INDICADORES DE GÉNERO: medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación

relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

MACHISMO: ideología que considera a la mujer un ser inferior con respecto al hombre.

MICROMACHISMO: práctica de violencia en la vida cotidiana que es tan sutil que pasa desapercibida pero que refleja y perpetua las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Son prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia machista denunciadas y condenadas habitualmente.

PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: son los que se elaboran teniendo en cuenta la situación y necesidades de mujeres y hombres, el que reduce las brechas de género e influye en la eliminación de los factores que perpetúan las desigualdades de género, garantizando un resultado igual o equivalente para mujeres y hombres.

ROLES DE GÉNERO: comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad u otro grupo social determinado que condicionan a las personas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

SEGREGACIÓN LABORAL BASADA EN EL GÉNERO: situación en la que las mujeres y los hombres se concentran en diferentes tipos de trabajos y en

diferentes niveles de actividad y empleo por una asignación tradicional de género. Se habla de segregación horizontal y vertical.

SUELO PEGAJOSO: se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este «espacio natural» que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Este concepto está relacionado con el famoso «equilibrio» de trabajo en y fuera de casa,

TECHO DE CRISTAL: obstáculos artificiales e invisibles creados por la actitud y prejuicios de una organización, que impide a las mujeres alcanzar cargos en los niveles jerárquicos más altos.

TECHO DE DIAMANTE: se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un «objeto de aprecio» y la mujer un «objeto de deseo», subordinándola así a una situación en la que el hombre perpetúa su poder. El ‘techo de diamante’ impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales.

TRANSVERSALIZACIÓN Y MAINSTREAMING DE GÉNERO: es la incorporación, la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas públicas, de modo, que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen

las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

UNIDADES DE GÉNERO: estructuras internas de una organización responsables de la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de los actos, normas y políticas emanadas de la Administración Pública y cuya misión principal sería impulsar y garantizar la integración de dicho principio y la acción de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas de la organización.

Bibliografía y webgrafía

LEGISLACIÓN BÁSICA

- 💧 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 💧 Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- 💧 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.

ALGUNOS DOCUMENTOS INTERESANTES:

- 💧 Ayuntamiento de Madrid. 2016. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DISTRITO CENTRO CIUDAD DE MADRID.
Consultar en: www.diario.madrid.es
- 💧 Castro García, Carmen. 2004. GUÍA PRÁCTICA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES DEL CAMP DE MORVEDRE. Ayuntamiento de Sagunto.
Consultar en: www.singenerodedudas.com
- 💧 De la Cruz, Carmen. 1998. GUÍA METODOLÓGICA PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO.
Consultar en: www.emakunde.euskadi.eus
- 💧 Federación Española de Municipios y Provincia. 2006. GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE MUNICIPIOS DE MENOS DE 10.000 HABITANTES. Federación Española de Municipios y Provincia.
Consultar en: www.femp.es
- 💧 González González, Ángeles; Alonso Cuervo, Isabel; Dávila Día, Mócina. GUÍA PARA IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO. UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO. Junta de Andalucía. 2006.
Consultar en: www.juntadeandalucia.es
- 💧 Organización de los Estados Americanos. 2015. MANUAL DE TRANSFERENCIA METODOLÓGICA A LOS MECANISMOS NACIONALES PARA EL AVANCE DE LA MUJER. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO. Comisión Interamericana de Mujeres. Washington.
Consultar en: www.oas.org

- 🔥 Organización Internacional del Trabajo. 2008. MANUAL PARA FACILITADORES DE AUDITORÍAS DE GÉNERO. Ginebra.

Consultar en: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

- 🔥 Video: IGUALDAD SOSTENIBLE. 2014, Swedish Association of Local Authorities and Regions.

- 🔥 González Gómez, Lara y Murguialday Martínez, Clara. 2004. EVALUAR CON ENFOQUE DE GÉNERO. Cuadernos Bakeaz nº 66. Centro de Documentación y Estudios para la Paz.

- 🔥 MUJERES EN RED.

Visitar en: www.mujeresenred.net

- 🔥 Unidad de Igualdad de Género. JUNTA DE ANDALUCÍA.

Visitar en: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

ALGUNAS WEBS PARA CONSULTAR:

- 🔥 EMAKUNDE.

Visitar en: www.emakunde.euskadi.eus

- 🔥 ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER.

Visitar en: www.escuelavirtualigualdad.es

- 🔥 INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

Visitar en: www.eige.europa.eu

- 🔥 LIKADI. FORMACIÓN, GÉNERO Y EMPLEO.

Visitar en: www.likadi.com

DELEGACIÓN DE MUJER E IGUALDAD. AYUNTAMIENTO DE GETAFE:

✓ **Mail:** mujer@ayto-getafe.org

✓ **Tlfno:** 912080459

✓ **Dirección:** C/ San Eugenio, 8
28901 Getafe.

