

Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad



Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Índice

	<u>Página</u>
Presentación	5
Introducción	9
Las Premisas	13
Las Preguntas de Partida	15
Tres Pasos Básicos y Uno Importante	19
Paso 1: Investigar y Diagnosticar para Analizar la Realidad	21
Paso 2: Priorizar y Planificar	41
Paso 3: Prever el Seguimiento y la Evaluación del Plan	51
Un Paso Final: La Aprobación del Plan	55
Anexos	57
Glosario	65



Presentación

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) lleva trabajando los 25 años de su existencia, a través de la Comisión de Igualdad, en el diseño y elaboración de herramientas e instrumentos útiles para que los gobiernos locales pongan en marcha Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres de nuestros pueblos y ciudades.

Por suerte, desde hace años se evidencia que las instituciones públicas, tanto nacionales como internacionales, apuestan por avanzar en la igualdad real, una vez conseguido el reconocimiento de igualdad de derechos.

Los Gobiernos Locales, una vez más, han sido pioneros en la puesta en marcha de las medidas prácticas que consolidan el derecho a la igualdad. Sin competencias que nos obligaran a ello, las Entidades Locales, desde la constitución de los primeros Ayuntamientos democráticos, se hicieron eco de las reivindicaciones de las mujeres y pusieron en marcha servicios y apoyos públicos para mejorar la calidad de vida de sus vecinas, hasta el punto de que en la actualidad no existe Ayuntamiento, Diputación, Cabildo o Consejo Insular que no tenga en su estructura de gobierno áreas u organismos específicos de igualdad dedicados a la incorporación del enfoque de género en todas las políticas locales.

La Comisión de Igualdad de la FEMP es un ejemplo de ello, y pretende con ésta y otras iniciativas acompañar en el camino a todas las Entidades Locales que buscan una sociedad más justa e igualitaria.

Esta publicación sobre la gestión local de las Políticas de Igualdad, creo que es buena muestra de todo lo explicado anteriormente. Desde la FEMP, esperamos que todos/as aquellos/as que por una causa u otra tengan que trabajar con ella, les sea de utilidad y de esta forma logremos consolidar la excelente gestión de los gobiernos locales en materia de igualdad.

Francisco Vázquez
Presidente de la FEMP

Comisión de la Mujer de la FEMP

- **Presidenta:**

Sra. Dña. Ana Barceló Chico. Ayuntamiento de Sax

- **Vicepresidenta:**

Sra. Dña. Marta Torrado de Castro. Ayuntamiento de Valencia

- **Vocales:**

- ▶ Sra. Dña. Encarnación Páez Alba. Ayuntamiento de Villanueva de Tapia
- ▶ Sra. Dña. Encarnación Ocaña Pérez. Ayuntamiento de Pezuela de las Torres
- ▶ Sra. Dña. Ascensión Godoy Tena. Ayuntamiento de Castuera
- ▶ Sra. Dña. Carmen Oliver Jaquero. Ayuntamiento de Albacete
- ▶ Sra. Dña. Elia María Blanco Barbero. Ayuntamiento de Plasencia
- ▶ Sra. Dña. María Dolores Agudo Masa. Ayuntamiento de Velilla de San Antonio
- ▶ Sra. Dña. Inmaculada Moraleda Pérez. Ayuntamiento de Barcelona
- ▶ Sra. Dña. Victoria Martínez Ocón. Ayuntamiento de Sevilla
- ▶ Sra. Dña. Carmen González Lahidalga. Ayuntamiento de Ribas de Campos
- ▶ Sra. Dña. Francisca Blanco Martín. Ayuntamiento de Pinos Puente

- ▶ Sra. Dña. Carmen Guerra Guerra. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria
- ▶ Sra. Dña. Mercedes Espinosa García-Bravo. Ciudad Autónoma de Melilla
- ▶ Sra. Dña. Belén Ceballos de la Herran. Ayuntamiento de Los Tojos
- ▶ Sra. Dña. Rosario Soto Rico. Ayuntamiento de Almería
- ▶ Sra. Dña. María Pilar Soler Valien. Ayuntamiento de Sena
- ▶ Sra. Dña. Maite Parra Albiñana. Ayuntamiento de Ibi
- ▶ Sra. Dña. Isabel Toledo Gómez. Ayuntamiento de Pliego
- ▶ Sra. Dña. Mercedes Colombo Roquete. Ayuntamiento de Cádiz
- ▶ Sra. Dña. Asunción Rodríguez Jiménez. Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda
- ▶ Sra. Dña. Isabel López González. Ayuntamiento de Zaragoza

Introducción

Esta Guía pretende ser una herramienta de trabajo para quienes tienen que poner en marcha un Plan de Igualdad desde una entidad local.

Que sea útil es el deseo de cuantas personas han intervenido en el proceso de elaboración. Su formato final es el resultado de las ideas, contrastes, opiniones y propuestas del Grupo de Trabajo de Igualdad de la FEMP que ha trabajado buscando la complementariedad entre teoría y práctica pero, sobre todo, pensando en quienes podrán utilizar esta herramienta en alguna ocasión.

Ése es el deseo del Grupo de Trabajo que lo ha elaborado y que ha estado compuesto por las siguientes personas:

Nombre /Cargo	Entidad
Francisca Guisado Adáme <i>Directora de la Concejalía de Mujer</i>	Alcorcón (Madrid) <i>Ayuntamiento</i>
Rosa María Hermoso Martínez <i>Jefa de Servicio de la Concejalía de Igualdad</i>	Sevilla <i>Ayuntamiento</i>
Sabina Navarro Cerdán <i>Directora del Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres</i>	Valencia <i>Ayuntamiento</i>
Reina Ruiz Bobes <i>Técnica de Igualdad - Servicio de Igualdad</i>	Vitoria-Gasteiz <i>Ayuntamiento</i>
Sonia Ruiz García <i>Técnica del Servei de Promoció a les Polítiques d'Igualtat Dona - Home</i>	Barcelona <i>Diputació</i>
Lourdes Velilla Puértolas <i>Abogada, Técnica del Área de la Mujer</i>	San Fernando de Henares (Madrid) <i>Ayuntamiento</i>
Isabel Vives <i>Consejera Técnica de Cooperación</i>	Instituto de la Mujer - MTAS
<i>Equipo Técnico de la Fundación Municipal de la Mujer</i>	Cádiz <i>Ayuntamiento</i>

La coordinación del Grupo de Trabajo ha estado a cargo de:

Nina Mielgo <i>Directora del Área de la Mujer de la FEMP</i>

Pepa Franco <i>Técnica de Folia Consultores, S.L.</i>
--

Asimismo, este documento ha sido contrastado en una jornada de trabajo realizada en la FEMP el 20 de septiembre de 2005 y en la que participaron las siguientes personas:

- Barambones, Victoria. *Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Guadarrama (Madrid).*
- Barrio, Begoña. *Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Getafe (Madrid).*
- Cañamares, Arantxa. *Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria.*
- del Álamo Margalef, Amor. *Regidora de Programes Transversals del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat (Barcelona).*
- Fernández, Carmen. *Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Getafe (Madrid).*
- Marín, Xelo. *Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Alaquás (Valencia).*
- Martínez i Miralles, Elena. *Regidora del Programa d'Igualtat Dona-Home del Ayuntamiento de Sabadell (Barcelona).*
- Santiago, Paloma. *Técnica del Departamento de Investigación del Centro de Investigaciones Sociológicas (Ministerio de Presidencia).*
- Yeves, Teresa. *Directora del Master de Igualdad de la Universidad de Valencia.*
- Rodríguez Martínez, Rocío. *UNIFEM Liaison in Spain.*
- Romero Torrado, Quintina. *Agente de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Alcorcón (Madrid).*
- Rubio Sierra, M^a Teresa. *Técnica de la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Alcorcón (Madrid).*

- El Equipo de Gobierno ha decidido hacer un Plan de Igualdad desde la Concejalía de Mujer. Yo soy la técnica encargada y tengo algunas dudas sobre por dónde empezar y cómo llegar a una propuesta clara que luego apruebe la Corporación.
- En esta Guía te damos algunas pistas.
- Pero es que mi Ayuntamiento no ha hecho nada sobre estos temas... No tenemos experiencia ni mucho presupuesto...
- Bien, nos ponemos manos a la obra y vemos por dónde se puede empezar, ¿de acuerdo?
- De acuerdo, adelante, pasad, aprendamos juntas.



Las Premisas

1. La primera cuestión a considerar es que **un Plan Local de Igualdad es un plan de trabajo**. Es decir: TIENE QUE ESTAR RECOGIDO EN UN DOCUMENTO ÚTIL PARA ACTUAR.

Tener clara esa premisa va a facilitar bastante la tarea de elaborar el Plan. Cuando esté terminado, de la información del documento se pueden hacer diferentes versiones para diferentes públicos: puede difundirse a la población en general mediante un díptico que la resuma, se puede hacer llegar una sinopsis al personal técnico de distintas concejalías o al personal de administraciones supralocales, puede servir para completar formularios con los que pedir recursos, etc. Pero, es imprescindible que el trabajo inicial de planificar tenga un producto final: el Plan como marco de trabajo cotidiano de nuestra organización y que sea fruto del compromiso de la misma con las políticas de igualdad.

No tener en cuenta esta condición y hacer un Plan que sea solo una declaración de principios o un folleto va a obstaculizar el trabajo posterior y no será tan eficaz, por no hablar de la dificultad que entrañará evaluarlo.

2. Un Plan Local de Igualdad **trata de incidir en un problema social** - las desigualdades injustas entre mujeres y hombres - **y no en 'problemas de las mujeres'**.

Las desigualdades entre mujeres y hombres tienen su base en los papeles que tradicionalmente se han asignado a unas y a otros. Por supuesto que hombres y mujeres son seres diferentes, como lo son los hombres y las mujeres entre sí. Pero no ser idénticos, no significa que no quieran ser iguales en derechos y en deberes. Pero, sobre todo, el problema de esta desigualdad es que genera relaciones injustas en las que la balanza está notoriamente a favor de los hombres. ¿Por qué son las mujeres las que 'deben' cuidar de la familia?, ¿por qué han de ser hombres quienes tengan mejores salarios?, ¿por qué apenas hay mujeres en la representación política?, etc. Por tanto, la igualdad que busca los planes es una tarea social en la que hombres y mujeres han de implicarse. No es un problema de las mujeres, es un problema de la sociedad.

Desde esta premisa, el Plan Local de Igualdad es un Plan del conjunto de la corporación, no tan solo de una Concejalía o un Área.

3. Un Plan Local de Igualdad debe ser **una propuesta idónea para una realidad concreta.**

Ello significa que en cada lugar será preciso analizar la realidad en todos los sentidos: la política de igualdad existente y la situación de igualdad/desigualdad en ese territorio, los ámbitos (empleo, vivienda, salud, educación, etc.) en los que es prioritario actuar, los recursos que se desean poner para ello, las resistencias que habrá que superar, las buenas prácticas que será interesante potenciar, el papel que tendrán los movimientos sociales, las asociaciones, la población en general y un largo etcétera que adecuará la propuesta del Plan a ese territorio en un momento social, económico y político, determinados.

Las Preguntas de Partida

Desde esas premisas, conviene aclarar algunas dudas terminológicas y de organización del Plan.

LAS PREGUNTAS DE PARTIDA

¿Qué es un Plan Local de Igualdad entre mujeres y hombres?

Un Plan concreta en un tiempo determinado una Política Local de Igualdad poniendo en marcha un proceso de trabajo, así como recursos económicos y humanos. Esto quiere decir que se adquieren compromisos (por tanto se presupone que hay asociados medios para conseguirlos) para cambiar la realidad de desigualdad entre mujeres y hombres en ese municipio. Siguiendo el argumento, parece lógico pensar que para cambiar algo, antes es necesario conocerlo bien. Esto tiene, como veremos luego, consecuencias metodológicas importantes.

¿Para qué sirve un Plan Local de Igualdad entre mujeres y hombres?

Parece obvio que un Plan Local de Igualdad debe ser útil para caminar hacia un futuro donde el sexo de una persona no predetermine qué puede o no puede hacer, qué puede o no puede tener, en definitiva, cuál es su papel social. Por tanto, un Plan de Igualdad ha de servir para provocar cambios en la realidad y ponemos el acento en la palabra 'cambios'.

¿Cuál es el principal criterio de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres?

Como el punto de partida es que existen desigualdades porque a hombres y mujeres se les han adjudicado papeles diferentes en la sociedad, el principal criterio es aplicar la perspectiva de género a todo el trabajo que se realice. Es decir, analizar, hacer visibles y actuar en concreto, en ese municipio, sobre las causas de la diferencia de roles, sus consecuencias y cómo construir una nueva cultura al tiempo que se abordan los problemas e injusticias de todo ello.

¿Quién o quiénes son responsables de impulsar, elaborar, aprobar, llevar a cabo y evaluar ese Plan?

Vayamos por partes.

Impulsar el Plan:

El Plan de Igualdad se hace porque previamente el consistorio ha adquirido un compromiso en su programa de mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Esa obligación contraída con la ciudadanía lleva a concretar un plan de acción. Es decir, la responsabilidad política de un Plan de Igualdad recae sobre el conjunto de la corporación que seguramente ha delegado el liderazgo de esta área de trabajo en una Concejalía, en un Área, un departamento, etc., con autoridad para impulsarlo. En conclusión, el o la responsable política deberá tener claras las prioridades que ese Ayuntamiento tiene hacia la igualdad e impulsará la elaboración y garantizará la aprobación del Plan con todas sus consecuencias.

Aprobar el Plan:

La elaboración supone un contraste permanente con la persona responsable política pero, en cualquier caso, una vez diseñado, el Plan debe contar con su visto bueno porque el siguiente paso será debatirlo con la Junta de Gobierno Local¹ - si existe - y con el resto de la Corporación² y consensuar el documento definitivo para que sea aprobado por el Pleno Municipal.

Otra cosa son los aspectos técnicos: la elaboración, el desarrollo y la evaluación, que se ven a continuación.

¹ La Junta de Gobierno Local existe en todos los municipios con población superior a 5.000 habitantes y en los de menos, cuando así lo disponga su Reglamento Orgánico o así lo acuerde el Pleno de su ayuntamiento. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. (B.O.E. 3-04-1985)

² En los municipios de más de 5.000 habitantes, y en los de menos en que así lo disponga su Reglamento Orgánico o lo acuerde el Pleno, existirán, si su legislación autonómica no prevé en este ámbito otra forma organizativa, órganos que tengan por objeto el estudio, informe o consulta de los asuntos que han de ser sometidos a la decisión del Pleno, así como el seguimiento de la gestión del Alcalde, la Junta de Gobierno Local y los concejales que ostenten delegaciones, sin perjuicio de las competencias de control que corresponden al Pleno. Todos los grupos políticos integrantes de la corporación tendrán derecho a participar en dichos órganos, mediante la presencia de concejales pertenecientes a los mismos en proporción al número de Concejales que tengan en el Pleno. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. (B.O.E. 3-04-1985)

Elaborar el Plan:

Quien tiene la responsabilidad política encarga al personal técnico (aunque 'el personal técnico' sea una sola persona) la elaboración de un Plan. En algunos casos, se cuenta con equipos externos que apoyan ese proceso, en otros se asume directamente. El equipo resultante (propio, externo o mixto - la mejor elección -) tiene la misión de concretar en un documento, el trabajo que se realizará en los siguientes años: el Plan de Igualdad.

Sin duda, la experiencia y la formación del equipo son requisitos para que el Plan que se formule sea el adecuado.

Es importante que en la propia elaboración del Plan participe personal técnico de otras áreas municipales, así como el tejido asociativo local.

Desarrollar el Plan:

La aprobación del Pleno es el trámite que legitima totalmente el desarrollo del Plan que estará a cargo, de nuevo, de personal técnico que en esta ocasión conviene que sea propio del Ayuntamiento aunque cuente con colaboraciones puntuales a lo largo del Plan (por ejemplo, para realizar talleres, hacer la evaluación, ejecutar una actividad específica, etc.).

Nuestro plan tendrá mayor éxito cuanto mayor sea el número de actuaciones, cuya responsabilidad recaiga en otros departamentos o áreas. No olvidemos que el Plan trata de que toda nuestra organización se implique en el impulso de la igualdad de género.

Hacer el seguimiento y evaluar el Plan:

Lo mismo que en el desarrollo, el seguimiento y la evaluación del Plan han de contar con personal responsable técnico propio del Ayuntamiento. El seguimiento y la evaluación pueden permitir la reformulación de las actuaciones en función de nuevas contingencias.

- De acuerdo, en mi caso, la Concejala de Mujer ya propuso al Pleno realizar el Plan. Lo han aprobado. Yo soy la agente de igualdad que lo va a coordinar y, si es necesario, contaré con ayuda de un equipo externo para algunos aspectos, pero, ¿por dónde empiezo?, insisto.

- Primero por admitir que esto requiere de algún tiempo. Que no se hace de la noche a la mañana y que cada paso es importante porque marca los siguientes, o sea, lo mejor es "planificar la planificación".

- Pero yo estoy en cuarenta cosas, no creáis que esto es lo único que hago. Tendré que compatibilizar la coordinación de la elaboración del Plan con otras tareas.

- Como casi siempre. Tranquila, trataremos de aprovechar las sinergias de tu propio trabajo para recabar información, contrastar, mejorar la participación de la ciudadanía... Pero, necesitarás tiempo... Considéralo y díselo a tu Concejala. Coordinar supone reuniones, reflexionar, escribir... Eso no se hace por las noches... Podemos empezar por planificar el trabajo y el tiempo... Pero, ¿y si empezamos y resolvemos los problemas cuándo surjan?.

- Vale. De acuerdo. No puede ser tan complicado.

- Verás que el proceso de elaboración del plan es una ocasión inmejorable para sensibilizar al resto de áreas del consistorio en la necesidad de llevar a cabo medidas y programas en materia de igualdad de género.



Tres Pasos Básicos y Uno Importante

Hay tres momentos en la elaboración del Plan que tienen entidad propia, son los siguientes:

1. INVESTIGAR Y DIAGNOSTICAR

2. PRIORIZAR Y PLANIFICAR

3. PREVER LA EVALUACIÓN

Añadimos además, un cuarto,

4. LA APROBACIÓN DEL PLAN

porque si bien no es esencial para poner en marcha un Plan de Igualdad, sí es estratégicamente importante.

A continuación, se explican por separado.



PASO 1:

Investigar y Diagnosticar para Analizar la Realidad

En términos generales...

El Plan es una herramienta de trabajo que pretende conseguir cambios hacia la igualdad en una realidad de desigualdades. Parece obvio que hay que responder a dos preguntas previas: qué realidad y qué desigualdades.

Esto nos lleva, en un primer momento, a la necesidad de investigar para averiguar sobre la situación de la igualdad en esa localidad concreta y, en un segundo momento, a diagnosticar, para permitirnos:

- Identificar necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora.
- Definir la lista de las prioridades y de los objetivos.
- Examinar posibles estrategias de actuación.
- Analizar las contingencias de cada estrategia.

Condiciones para realizar un diagnóstico de la realidad de la igualdad en una localidad

Esta Guía ha de ser útil para cualquier equipo que, aunque no tenga una formación especializada en la investigación social, quiera realizar un diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en su territorio o parte de él (barrios, zonas, provincia). Este trabajo no puede realizarse de cualquier modo. De su rigor dependerá también el éxito de este reto.

Para empezar, es preciso tener en cuenta que son imprescindibles algunas condiciones de partida como las siguientes:

- Recordar de forma permanente que el diagnóstico que se está realizando tiene sentido en cuanto que sirve para la acción. Es decir, se trata de reconocer lo que hay con el objetivo de mejorarlo con una intervención, no únicamente para que quede reflejado en un espejo (o en un documento) y darse la vuelta. El equipo y la institución que lo pone en marcha tiene que saber y aceptar que la metodología que va a utilizar genera expectativas entre las personas que participan en el proceso y que, al comenzar el diagnóstico, contraen la responsabilidad de pasar a la acción en el futuro.
- La realidad no es estática y, en consecuencia, un diagnóstico es tan sólo un punto de partida en un momento determinado. El Plan resultante tiene que tener en cuenta los cambios de la realidad. Por tanto, en él se ha de prever cómo el propio diagnóstico será actualizado (con qué técnicas, quién lo hará, cómo se sistematizará la nueva información) de forma permanente. Un diagnóstico no debería ser nunca algo que se pone en una estantería y se olvida. Hay que anticipar cómo mantenerlo vivo y con quién contar para actualizar de forma permanente la primera 'foto' de la realidad.
- Se ha de constituir un equipo técnico que se responsabilice del proceso de diagnóstico. Este equipo puede ser diferente del equipo que después desarrolle y gestione el Plan, aunque lo idóneo es que en uno y en otro, esté el personal técnico principal de la Concejalía o Área que promueve el Plan.

- "Hacer un diagnóstico de las características que se proponen en esta Guía es un pretexto excelente para 'consolidar equipo' o crearlo si no existe.

- Ya, ¡pero si ya os he dicho que estoy sola!

- Sí, pero este equipo para hacer el diagnóstico puede estar formado por técnicas y técnicos de otras áreas, por personas de asociaciones, apoyado por expertas y expertos externos... También puede ocurrir que, a lo largo del diagnóstico, sea importante que determinada entrevista con una persona de relevancia económica o social la realice alguien con mayor peso institucional que las personas del equipo. Por ejemplo, si se decide entrevistar a la Consejera de Industria de la Comunidad Autónoma y se ve la conveniencia de que la cita la gestione la responsable política, aunque la acompañe luego a la entrevista una persona del equipo técnico.



¿Significa esto que todas las tareas recaen sobre ese equipo? No.

A veces, se precisará apoyo de personas expertas en determinadas materias que no domina el equipo que realiza el diagnóstico. Por ejemplo, si se ve conveniente realizar una encuesta y en el equipo no hay nadie que conozca los rudimentos estadísticos; entonces, se contará con alguien que sí los domine y se le encargará la tarea concreta de validar la encuesta y de codificar los datos que surjan. En ese sentido, las universidades pueden ser buenas aliadas como fuentes de experiencia y conocimientos.

- Más allá de quienes compongan el equipo técnico, éste necesitará de cuanta implicación y apoyo pueda brindarle el resto del personal del ayuntamiento o de la entidad local que lo promueve: responsables políticos y técnicos, las personas encargadas de la administración, etc. El proyecto debe ser de toda la corporación, no de 'las mujeres'.

- Lo que ocurre es que en mi Ayuntamiento no hay una buena relación entre el personal de distintas Concejalías porque están a cargo de partidos distintos y la comunicación no es muy fluida.

- Bueno, pero ten en cuenta que tu organización lo incluye dentro de su programa de acción de la legislatura y el Pleno ha tomado la decisión de elaborar el Plan; todas las Concejalías han adquirido ese compromiso, que se concreta en apoyar con su participación en el diagnóstico, la elaboración, la ejecución y la evaluación del Plan. Creo que debes hablar con tu Concejala para que ella lo aclare con sus compañeros y compañeras de corporación y os faciliten al personal técnico la relación y la comunicación.



- Siempre han de preverse el tiempo y los recursos necesarios. El equipo, mientras realiza el diagnóstico, sabe que debe compatibilizar esa tarea con otras propias de sus responsabilidades. Hay que evitar que el diagnóstico pase a ser una carga pesada para la que no se encuentra el momento.

En cuanto a los recursos, serán necesarias infraestructuras (salas de reuniones equipadas con rotafolios, rotuladores y algún otro material para las sesiones grupales), servicios (por ejemplo, de fotocopia, de transportes si se trata de una zona extensa, de teléfono, de correo electrónico o fax

para anunciar las convocatorias), personas (que coordinen las entrevistas grupales, que realicen las entrevistas personales, que formen, si es necesario, a equipos que realicen entrevistas, etc.), recursos económicos (para todos los gastos que suponen el resto de recursos necesarios) y recursos metodológicos (guiones de sesiones, guiones de entrevistas, listados personales e institucionales, etc.).

- Finalmente, hay que insistir en que la información, los contactos y la 'red' que genera un diagnóstico de estas características pasan a ser recursos del Plan de Igualdad. Cuantas personas estén implicadas en el Plan deberían acceder y apoyar este paso metodológico de conocimiento de la realidad.

¿Por dónde empezar?

La selección de información necesaria y criterios generales

El objeto de la investigación está acotado: la igualdad y desigualdad en la relación entre mujeres y hombres en esa localidad o comarca.

Pero las relaciones de igualdad o desigualdad están inmersas en una realidad compleja. No tienen los mismos componentes en una zona rural que en una industrial, en un lugar donde la base económica sea el turismo o en un área agrícola, en una gran ciudad o en un pequeño pueblo. El primer reto del equipo es, por tanto, discernir qué factores del contexto pueden estar influyendo de forma significativa en los estereotipos sociales sobre mujeres y hombres.

Se trata de investigar sobre el contexto a partir de los datos básicos de ese territorio.

Pero, ¿con qué criterios se realiza esta investigación?

La investigación desde un enfoque de género tiene sus propios criterios que en pocas líneas son los siguientes:

- ▶ Todo el proceso de investigación ha de incluir el análisis de la comparación de la situación y la posición de las mujeres y los hombres en la realidad, así como sus necesidades, intereses y expectativas.
- ▶ Si en la comparación se producen diferencias significativas, es necesario visibilizar sus causas.

- ▶ Asimismo, es preciso también visibilizar los mecanismos sociales de discriminación que pueden estar presentes y que, básicamente, pretenden:
 - a) Ocultar el importante papel que las mujeres han desarrollado a lo largo de la historia y el presente.
 - b) Ridiculizar las tareas que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres.
 - c) Relegar a las mujeres a un ámbito privado (tareas domésticas y cuidado de niños, niñas y personas dependientes).
 - d) Dejar a las mujeres fuera del ámbito de la toma de decisiones.
 - e) Culpabilizar a las mujeres haciéndolas responsables únicas de la reproducción de la desigualdad.

¿Cuál es la información imprescindible?

Como la investigación que se está realizando tiene sentido en cuanto que sirve para la acción, tal vez uno de los retos más complejos de resolver es el de discriminar la información para no bucear - con el riesgo de ahogarse - en una multitud de datos desorganizados.

Habrà ocasión de comprobar que hay muchas fuentes que ofrecen información. Estudios, informes, investigaciones, datos estadísticos, etc., todos pueden ser muy interesantes, pero, ¿cuáles son los importantes para este diagnóstico concreto? Ésa es "la pregunta del millón".

- ¿Cuáles son los criterios que pueden ayudar a desestimar determinada información o a percibir otra como esencial?

- Entendemos que los principales criterios son los de utilidad y accesibilidad. La pregunta permanente que el equipo debe hacerse es: ¿Para qué nos sirve esta información en la práctica?, ¿cómo la interpretaremos si la conseguimos?, ¿qué información necesitamos para actuar?, ¿es accesible porque es fácil de conseguir tal como nos hace falta?



A priori, podemos establecer que será necesaria información sobre cada uno de los aspectos que se reflejan en la siguiente tabla:

TABLA 1: Esquema de información necesaria para un diagnóstico territorial sobre la igualdad entre mujeres y hombres

A. El contexto local de la igualdad

Por 'contexto' se está entendiendo el "Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho", tal como lo define en una de sus acepciones el Diccionario de la Real Academia.

En resumen, se trata de averiguar en qué medida hay factores estructurales ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen de forma significativa en los roles de mujeres y hombres en ese territorio concreto.

A.1. El contexto territorial: factores demográficos, ambientales, económicos y organizativos del territorio.

A.2. El contexto institucional:

- Factores organizativos (organigrama y cultura organizativa) de la institución pública que promueve el Plan, sea ésta un ayuntamiento, cabildo, consell o diputación.
- Influencias organizativas de las entidades supralocales: Mancomunidades, Comunidades Autónomas, etc.

A.3. Influencias sobre la política de igualdad: políticas de igualdad supralocales o de territorios cercanos.

TABLA 1: Esquema de información necesaria para un diagnóstico territorial sobre la igualdad entre mujeres y hombres

B. El concepto de igualdad entre mujeres y hombres en el territorio

¿Qué piensan los hombres y las mujeres del territorio sobre su papel social?

¿Qué valores se transmiten desde la práctica de su papel social?

¿Cómo se reparten los recursos entre mujeres y hombres?

¿Qué esperan del futuro?
¿Cambios?, ¿conservar lo que se tiene?...

¿Qué necesidades perciben unas y otros?

¿Cuáles son los diferentes intereses?

B. 1. Roles³

- Productivo remunerado.
- Reproductivo no remunerado.
- Comunitario (político, cultural, asociativo...).

B.2. Recursos

- Públicos, privados y comunitarios: acceso, uso, control (toma de decisiones) y propiedad.

B.3. Expectativas (futuro, desarrollo y bienestar).

El hilo conductor en el diagnóstico serán los ciclos vitales de mujeres y hombres desde la perspectiva intercultural, y el resultado se organizaría entorno a la clasificación de necesidades⁴:

- Necesidades Prácticas de las mujeres.
- Necesidades Estratégicas sobre la igualdad:
 - Necesidades para la participación de las mujeres en el ámbito público y privado, en términos de igualdad.
 - Necesidades para una reorganización de la participación de los hombres: igualdad y nuevas masculinidades.

³y⁴Estos términos se definen en el Glosario.

TABLA 1: Esquema de información necesaria para un diagnóstico territorial sobre la igualdad entre mujeres y hombres

C. El concepto de igualdad desde la institución local

¿Qué ha hecho hasta ahora la institución local y cuál es su valoración?

¿Qué espera del Plan?

¿Hay personas o instituciones que se resisten a los cambios?, ¿por qué?

C.1. Precedentes sobre políticas de igualdad: memoria valorativa sobre actuaciones previas.

- Desde la población: resistencias y potencialidades.
- Desde los ámbitos técnicos y políticos: lecciones aprendidas, resistencias y potencialidades.

C.2. Expectativas desde el Ayuntamiento:

- Resistencias
- Potencialidades

Algunos criterios para la recogida de información: fuentes de información y técnicas

El siguiente esquema puede resumir las fuentes (primarias y secundarias) y las técnicas más apropiadas de recogida de información para este modelo de diagnóstico.

TABLA 2: Fuentes y técnicas para recoger información		
Fuentes	Primarias	Secundarias
<i>Las mujeres y hombres del territorio</i>	<p>Mujeres y hombres del territorio.</p> <p>Personas que trabajan con responsabilidad técnica o política en la entidad local.</p> <p>Las organizaciones sociales locales: asociaciones y colectivos, especialmente de mujeres, pero también vecinales, de jóvenes, culturales, etc.</p>	<p>Periódicos locales, boletines municipales o provinciales, programas de radio local, páginas web de las instituciones del territorio, memorias de actividad, etc.</p>
<i>Las mujeres y hombres del territorio</i>	<p>Los centros educativos, los centros sociales o de salud.</p> <p>Las oficinas de empleo o servicios regionales de empleo.</p> <p>Las organizaciones empresariales o gremiales.</p> <p>Las organizaciones sindicales.</p> <p>El personal técnico de organizaciones que estén trabajando sobre aspectos de desarrollo local en el territorio.</p> <p>Las facultades de las universidades de la zona.</p>	<p>Periódicos económicos, mapas específicos, revistas especializadas, libros, tesis doctorales, documentos concretos de organizaciones e instituciones.</p>
<i>Técnicas</i>	<p>Observación estructurada.</p> <p>Entrevistas personales.</p> <p>Entrevistas grupales.</p>	<p>Lectura selectiva y análisis.</p>

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

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias proporcionan datos recopilados originariamente por otras personas, publicados o no, ¿para qué utilizar en este caso fuentes secundarias?

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

Recoger información ya elaborada cumple los siguientes objetivos:

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

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

- Reuniones del equipo para sistematizar toda la información subjetiva que se tiene y a partir de la cual, se generan nuevas dudas.
- Mapas geográficos.
- Información y estudios demográficos y estadísticos de la zona.

- Documentos y libros generales sobre la historia local o provincial.
- Publicaciones oficiales sobre la economía local o provincial.

- Pero eso significa que tendremos que hacer un montón de viajes para conseguir la información. No creo que todo eso lo encuentre en el Ayuntamiento o en la Biblioteca.

- No creas, en Internet se puede encontrar la información necesaria sobre la mayoría de los aspectos que necesitaremos. Cada vez con más frecuencia, las publicaciones oficiales 'se cuelgan' en la Red. Muchas organizaciones tienen su propia página en la que incluyen datos socioeconómicos e incluso mapas de la zona. Pero ten en cuenta que te interesan sobre todo datos locales y, en ocasiones, algunos provinciales, de la Comunidad Autónoma o Estatales cuando sea necesario comparar.



Si bien los datos anteriores son básicos para analizar el contexto general donde se quiere realizar un Plan de Igualdad, han de tenerse en cuenta además algunos otros factores. En el **Anexo I** se propone un listado de datos claves para el análisis general del contexto local.

La edad es importante porque marca los ciclos vitales de las mujeres, su relación con la fecundidad y también porque están socialmente asociados a su participación en el mercado de trabajo.

Etapas del Ciclo Vital de las Mujeres		Edad-años en grupos quinquenales	
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">Mujeres en edad reproductiva</div> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">Mujeres edad en activa que pueden trabajar de forma remunerada</div> </div>	Niñas	0-4	
			5-9
			10-14
		Adolescentes	15-19
	Jóvenes		20-24
			25-29
		Mujeres Adultas y Maduras	30-34
			35-39
			40-44
			45-49
			50-54
			55-59
			60-64
		Mujeres en la 3ª edad	65-69
			70-74
		75-79	
	Mujeres en la 4ª edad	80-84	
		85 y más	

En el **Anexo 2** se puede encontrar una propuesta de datos sociodemográficos que complementan los generales sobre el municipio y pueden ayudar a contextualizar estos ciclos y períodos que afectan en mayor medida a las mujeres.

Algunas **fuentes interesantes de información secundaria** pueden ser las siguientes:

- Institutos de Estadística del Estado (el Instituto Nacional de Estadística⁵, por ejemplo, o para datos generales sobre la situación de las mujeres, el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁶) o de la correspondiente Comunidad Autónoma que tienen mucha información en sus páginas web.
- Fundaciones y otras organizaciones que realizan estudios sociales y económicos que afectan a la zona de estudio. Por ejemplo, la Fundación La Caixa⁷ recoge periódicamente información sobre indicadores sociales y económicos a escala municipal y muchos de sus resultados están también en su página web.
- Padrones y censos municipales.
- Anuarios estadísticos.
- Empresas de transporte público (para averiguar itinerarios, horarios y precios), aspecto que suele influir en el empleo de la población.
- Periódicos locales que, en algunas ocasiones, tienen hemeroteca que se puede consultar vía Internet.
- Tesis doctorales o trabajos de investigación sobre la zona (por ejemplo, sobre aspectos productivos o culturales).
- Memorias de instituciones y organizaciones empresariales. Por ejemplo, de Cámaras de Comercio, organizaciones de empresariado de la zona, etc.
- Memorias o estudios realizados por organizaciones sindicales.
- Memorias realizadas para proyectos europeos de desarrollo o de promoción de empleo que se han puesto en marcha en la zona.
- Páginas web o boletines institucionales de ayuntamientos, mancomunidades, diputaciones y comunidades autónomas.
- Páginas web o boletines institucionales de empresas ubicadas en la zona.
- Páginas web o boletines institucionales de observatorios específicos sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres.
- Documentos, publicaciones, libros relacionados con la historia económica o social de la zona.

⁵ www.ine.es

⁶ www.mtas.es/mujer/principal.htm

⁷ www.lacaixa.es

Para que esta información no nos desborde es fundamental tener siempre presente la pregunta: "**¿Para qué le sirve al diagnóstico?**", y situarla en alguno de los puntos del esquema establecido para el diagnóstico.



- ¿Es fácil encontrar esa información?

- El problema no suele estar en la falta de información sino en cómo algunas fuentes estadísticas la ocultan por cómo están concebidas. Te ponemos un ejemplo:

Como el trabajo de cuidado y mantenimiento de las personas o de las familias no está concebido como productivo, las estadísticas no recogen lo que supone en términos económicos. Aunque esté más que demostrado que se trata de un porcentaje importante del PIB de un país, parecería que las mujeres no empleadas no trabajan y no aportan nada al mantenimiento social. No es justo ni riguroso, pero es invisible.

Lo explicamos a continuación con algo más de detalle.

Las fuentes secundarias, en especial los datos estadísticos, están casi en su totalidad sesgadas de una manera sexista:

- ▶ Primero, porque suelen dar cifras absolutas sin distinguir el sexo de sus protagonistas. De esta forma, encontramos datos que aglutinan bajo la unidad de "personas" la situación tanto de hombres como de mujeres, lo que no nos permite su comparación. Para tener un diagnóstico adecuado, todos los datos que manejemos deben estar desagregados por sexo. Algunos de ellos se referirán sólo a mujeres, por ejemplo: la tasa de fecundidad.
- ▶ Segundo, por la propia definición de los términos que se emplean, sobre todo en las estadísticas referentes al mercado de trabajo. Conceptos como "trabajador" y "desempleado" utilizan definiciones que aluden, por un lado, a la continuidad en el puesto de trabajo y al trabajo normalizado (40 horas semanales), y a la búsqueda de empleo activo, por otro. En este caso, la actividad de las mujeres se caracteriza por su discontinuidad, informalidad, variedad y formas atípicas; hechos que rara vez se reflejan en las estadísticas generales de

trabajo, que infravaloran tanto el trabajo (la producción) femenino, como el desempleo. La proporción de mujeres que abandonan las listas del paro, pese a demandar informalmente un trabajo, es casi diez puntos superior al de los varones. Todas estas bajas pasan a contemplarse como "mujeres inactivas" o "amas de casa".

Mediante la producción de datos primarios facilitaremos la obtención de una información más adecuada desde la perspectiva de género, y cualificaremos aquélla que no sea suficientemente clara y que hayamos obtenido desde fuentes secundarias.

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias nos proporcionan datos de primera mano, ¿por qué utilizarlas en este caso?

La fuente principal para contrastar y completar la información que se precisa es la propia gente del territorio. Lo explicamos:

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

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

En este método se opta por la técnica de la entrevista individual o grupal en lugar de por realizar una encuesta para:

- ✓ Conseguir datos significativos pero no necesariamente representativos.
- ✓ Garantizar la participación y reflexión de las personas que participen en el diagnóstico.

- ✓ Ahorrar costes: la realización de encuestas que proporcionen datos representativos es un procedimiento poco eficiente para los resultados que se desean obtener en este caso.

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

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

Entrevistas personales.

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

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

Entrevistas grupales.

Respecto a las **entrevistas grupales**, podemos:

- ▶ Organizar grupos de trabajo con personas del territorio: vinculadas a la actividad de la entidad local o a otras organizaciones.

- Se me ocurre que aquí hay organizaciones que están trabajando con inmigrantes, asociaciones vecinales, otras organizaciones de voluntariado, empresas de inserción laboral, etc., y sería muy interesante reunir a representantes de todas ellas para que proporcionen información sobre cómo ven la situación de las mujeres y los hombres en este territorio.

- Es una excelente idea. Reunir este tipo de grupos puede ser un buen pretexto para la coordinación territorial de iniciativas diversas y, además, pueden daros una visión muy completa porque tendrán en cuenta aspectos como la diversidad cultural y económica que no pueden obviarse. Te sugerimos que, como criterio, el equipo adquiera el compromiso de poner la información que se obtenga a disposición de cuantas entidades participen.



- ▶ Organizar grupos de un máximo de 15 personas para recoger información compuestos por:
 - Mujeres de diferentes edades o en distintos momentos de su ciclo vital.
 - Hombres de diferentes edades.

- ¿Por qué les tenemos que preguntar a los hombres?, ¿no son las mujeres quienes nos tienen que dar información sobre sus necesidades e intereses?

- Porque estamos averiguando la opinión de unas y otros sobre su papel actual y cuál debería ser en el futuro. Tenemos que indagar no sólo sobre lo que las mujeres necesitan sino también si en el resto de la sociedad, o sea, entre los hombres, van a encontrar resistencias o van a ser apoyadas. No podremos avanzar solas y, en todo caso, si hay oposiciones a los cambios, tendremos que averiguarlas para luego pensar en cómo superarlas.



Las técnicas que se utilicen en la entrevista grupal son importantes

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

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

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

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

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

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

- ¿Estas entrevistas las puede hacer cualquiera?

- No. Hay que saber hacerlas y tener autoridad concedida para ello. Te pongo algunos ejemplos: puede que tengas que saber de técnicas de trabajo grupal participativo si quieres hacer una entrevista grupal muy eficaz; si vas a entrevistar a una persona de alto rango administrativo, has de elegir quién debe hacer la entrevista en función de sus conocimientos sobre el tema o su autoridad técnica o política; hacer una entrevista individual supone tener un guión previo que hay que preparar, etc.

En todo caso, la preparación de las entrevistas la tiene que abordar el equipo y se puede aprender a hacer entrevistas. Hay muchas experiencias de formación de equipos de entrevistadores y entrevistadoras para un proyecto concreto donde se tuvo en cuenta que las personas que se incorporaban a este trabajo, tuvieran o no experiencia, se enfrentaban a sus propias inseguridades. Este tipo de formación ha de ser lo suficientemente concreta como para no dedicarle un tiempo excesivo, pero también lo suficientemente clara para que las personas que se encarguen de las entrevistas se sientan seguras.



La información obtenida se procesa por parte del equipo, se contrastan las dudas que puedan surgir con personas ya entrevistadas o a partir de fuentes secundarias y se elabora con todo ello el **documento de diagnóstico**.

En definitiva, este documento es el resultado de todo el proceso anterior de investigar y analizar.

Un ejemplo de índice para un documento de diagnóstico se puede encontrar en el **Anexo 3**.



PASO 2: Priorizar y Planificar

En términos generales...

Las prioridades que marca el Plan resultan de un contraste entre el diagnóstico realizado y las prioridades políticas del municipio.

Un buen diagnóstico ha debido proporcionar información suficiente para conocer cuál es la realidad actual y cuales son las oportunidades y amenazas del futuro para conseguir el reto de la igualdad entre mujeres y hombres. En este paso, es necesario tomar decisiones sobre por dónde abordar los problemas manifiestos, entendiendo como **problemas** aquellas necesidades que no están resueltas o no se van a resolver en un plazo razonable. La decisión vuelve a ser de la persona que tenga la responsabilidad política sobre esta cuestión.

- ¿Quieres decir que el Plan no se realiza para atender todas las necesidades e intereses descritos en el diagnóstico?

- Efectivamente. Por ejemplo, el diagnóstico puede haber identificado la necesidad de servicios de salud para las mujeres cuyas competencias son supralocales. El Plan no puede atender esa necesidad, pero la Concejalía correspondiente sí puede trabajar para que se cubra en un plazo de tiempo razonable por quienes tienen esa responsabilidad. No es una prioridad del Plan, sino de la corporación. Otro ejemplo: puede que el diagnóstico haya identificado que hay una



...

...

bolsa importante de empleo sumergido pero no es parte de la política local entrar en ese terreno... **El Plan tiene que recoger las prioridades que sean coherentes con la política municipal, con sus competencias y, a la vez, con las necesidades, intereses y problemas detectados.**



- Pero entonces, habrá mujeres que no sientan que se les da respuesta a sus inquietudes.

- Es cierto, por eso el diagnóstico tiene que ser cuidadoso cuando recoge la información para no crear falsas expectativas. Se trata de 'fotografiar' la realidad pero no de asegurar que se escribe la "Carta a los Reyes Magos".

- Entiendo, dices que cada responsable política ha de elegir ahora, en función de su programa político y del aprobado por el conjunto de la corporación, de las necesidades y prioridades, de los recursos existentes, por dónde quiere empezar a trabajar hacia la igualdad.

- Creo que lo has comprendido bien.

Las prioridades son por tanto, los grandes problemas que se quieren empezar a resolver con el Plan. Pueden referirse a violencia contra las mujeres, empleo, a participación ciudadana, a representación social, a conciliación o corresponsabilidad, etc.

Las consecuencias prácticas de la priorización se pueden describir de la manera siguiente:

- Las prioridades políticas pueden estar recogidas en el programa de la corporación municipal. No obstante, conviene que se revisen con la persona responsable política.
- Las prioridades de las personas y grupos beneficiarios del Plan se han definido en el diagnóstico.
- Las prioridades técnicas tienen que elaborarse a partir de la interpretación de los análisis obtenidos desde el punto de vista de la coherencia metodológica y también de la viabilidad.

En términos generales, la priorización puede realizarse con los siguientes criterios:

1. Importancia política del problema a resolver o de la necesidad a cubrir: esta decisión es de la persona responsable política.
2. Coherencia con las expectativas e intereses extraídos del diagnóstico con la población: ésta es una propuesta que debe realizar el equipo técnico.
3. Viabilidad metodológica y de recursos para llevar a cabo cada prioridad: esto también supone un análisis técnico.

El equipo técnico y las personas responsables políticas han de tomar las decisiones oportunas para llegar a establecer **la lista de prioridades**.

A partir de estas prioridades, se comienza a **planificar**.

¿Cuáles son los componentes que debe incluir un Plan?

Hay muchas metodologías de planificación, pero todas recogen una serie de **componentes de la planificación** que pueden denominarse de uno u otro modo, pero lo importante es que tienen significaciones similares.

- ¿La propuesta es que se vayan dando estos pasos?

- No. **No son pasos sino componentes** cuya organización dependerá de distintos factores. Pongamos un ejemplo: si se está haciendo un Plan en el que el único recurso físico es una Casa de la Mujer, donde no hay más posibilidades de ampliarlos y la prioridad para la Concejalía es darle relevancia; posiblemente, se partirá de ese recurso para el cual se definirán objetivos, actividades, etc.

Tienes que considerar que los elementos se pueden ordenar de muy distintas maneras pero eso sí, de una manera **coherente, con la lógica que sea, pero con una**.

...





...

- Además, no siempre los formularios para presentar proyectos tienen ese esquema.

- Por supuesto. Has puesto el dedo en la llaga: **una cosa es planificar y otra rellenar un formulario.** El Plan es la herramienta para trabajar. Si luego hay una posibilidad de presentar una subvención, por ejemplo, el formulario puede que tenga elementos distintos o denominados de otro modo.

La siguiente es una propuesta de **componentes de la planificación:**

- ✓ **Objetivo general del Plan:** define hacia dónde se encamina la actuación del Plan aunque no tenga que conseguirse durante el plazo que éste se marca de actuación. Algunos ejemplos: "Modificar los estereotipos de género", "Aumentar las posibilidades de igualdad entre mujeres y hombres", "Prevenir situaciones de desigualdad para las mujeres", "Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", etc. El objetivo general refleja el camino hacia ese lugar donde debemos llegar.
- ✓ **Objetivos específicos del Plan:** definen los compromisos de cambio que se adoptan en el desarrollo del Plan y en coherencia con las prioridades y el objetivo general. Algunos ejemplos: "Que las mujeres aumenten su ocupabilidad", "Que se reduzcan las desigualdades en la corresponsabilidad del cuidado de hijos e hijas y personas dependientes", "Que se incremente la participación de las mujeres en la vida pública del municipio", etc. Atención: estos objetivos se han de poder evaluar y, al final del Plan, el contraste entre lo que se consiguió (los resultados finales) y los objetivos específicos, darán nota de la eficacia de las actuaciones que se hayan realizado.

- ¿Se planifican objetivos que afectan o que producen cambios hacia el interior de la institución municipal?

- Sí. En concreto, en los Planes de Igualdad son frecuentes objetivos de carácter interno que pretenden modificar aspectos organizativos del Ayuntamiento o de sus organismos: la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad, la incorporación del enfoque de género en la actuación municipal, garantizar el principio de igualdad en la concesión de subvenciones y otros patrocinios, uso no sexista del lenguaje y la imagen, etc.



✓ **Resultados previstos:** son los que reflejan el mayor compromiso con el Plan. Definen lo que se quiere conseguir de forma concreta: productos y logros. Los **Productos** son consecuencia de una determinada actuación: servicios, materiales, documentos, etc. Por ejemplo: "mayor frecuencia en los autobuses que unen el pueblo con el Centro de Salud"; "dos escuelas infantiles municipales", etc.

Logros son efectos positivos causados por el uso o el desarrollo de los productos en coherencia con los objetivos específicos. Por ejemplo: "un incremento del 10% en la contratación de mujeres en el municipio" es un logro que puede estar precedido de un producto como "la creación de un servicio de asesoría para el empresariado".

Cada objetivo específico tendría que estar correspondido por su propia previsión de resultados. Si se consiguen todos los resultados previstos, en teoría se habrá llegado al objetivo específico, pero eso lo tiene que analizar la evaluación.

- Entonces: el objetivo específico es el cambio concreto que queremos que se produzca y eso significa, que tenemos que actuar, "hacer" productos que "logren" ese cambio. Productos y logros "resultan" del Plan, son sus resultados y, obviamente, tendremos que comprobar que salen bien. ¿Lo he comprendido?

- Perfectamente.



- ✓ **Indicadores sobre los resultados del Plan:** reflejan la información que se tomará cuando se considere oportuno en la evaluación, para comprobar si se han conseguido los resultados en el plazo previsto. Por ejemplo: "número de mujeres contratadas en los dos años de duración del Plan", o "incremento de la frecuencia de los autobuses al finalizar el periodo de ejecución del Plan", etc. Los indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos. Cada indicador se asocia a un 'valor deseable'. Siguiendo el primer ejemplo, el valor deseable será 10% porque así lo expresaba el resultado previsto, pero en el segundo ejemplo, nos bastará con que sea mayor que 0.
- ✓ **Estrategias del Plan:** son las grandes líneas de actuación que se ponen en marcha para conseguir los objetivos. Por ejemplo: "Formar para el empleo a las mujeres que quieren reincorporarse al trabajo remunerado" es una estrategia que responde al objetivo de aumentar la empleabilidad de ese grupo de mujeres. Otro ejemplo: "Sensibilizar a la población sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas" es una estrategia en la línea de conseguir el objetivo de "que se reduzcan las desigualdades en la corresponsabilidad".

Se trata, por tanto, de determinar líneas claras de actuación.

- **La transversalidad y las acciones positivas**, ¿son entonces estrategias de los planes de igualdad?

- Claro, "*Que la actuación municipal en su conjunto incorpore el enfoque de género*", es un objetivo, pero la transversalidad es una estrategia mediante la cual se capacitará, asesorará y garantizará que ese objetivo se pueda cumplir. Lo mismo podemos decir de la estrategia de prever acciones positivas, no son en sí objetivos, sino medios para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

- Comprendo, entonces la principal diferencia entre una estrategia y un objetivo es que el segundo sí supone un cambio de la realidad, mientras que la primera significa poner condiciones para el cambio pero "no es el cambio". Por ejemplo, que las mujeres se capaciten para el empleo es una condición para que consigan el objetivo de obtener un empleo, pero la formación es una condición, no el objetivo.



- ✓ **Metodología del Plan:** expresa los criterios sobre cómo se va a abordar el Plan. Ninguna metodología es neutra. Un ejemplo claro: puede definirse que la metodología será participativa, contando con la gestión cooperativa de entidades sociales y ayuntamiento, o por el contrario, que la dirección y gestión del Plan será exclusivamente municipal; puede explicarse que el Plan tendrá una programación anual o que es un marco de actuación general a lo largo del plazo establecido, etc.
- ✓ **Acciones o actividades:** son las actuaciones que se van a desarrollar en coherencia con las estrategias que se han definido. Por ejemplo: un curso, una visita guiada, una charla son actividades de una estrategia formativa; una campaña es una actividad de una estrategia sensibilizadora; el apoyo con subvenciones a las asociaciones de mujeres es una actividad de una estrategia de promoción de la organización, un curso sobre género para el personal del Ayuntamiento es una actividad de una estrategia de transversalidad, etc.
- ✓ **Recursos destinados al Plan:** son los medios de todo tipo (económicos, personales, técnicos, infraestructurales, etc.) que se prevé movilizar en la gestión del Plan. Por ejemplo, además de una cantidad económica anual, varias aulas, un centro de atención a las mujeres, un equipo constituido por dos agentes de igualdad, etc. Es decir, el Plan debe contar con recursos específicos (espacios, personas, presupuesto, etc., de gestión propia) y recursos para las acciones que se quieren desarrollar. En este apartado también debería consignarse la procedencia de estos recursos y las entidades que apoyan el Plan además del propio ayuntamiento. Por ejemplo, una subvención de la Consejería correspondiente, la aportación de un proyecto europeo, etc.

- ¿Es aquí dónde tienen que fijarse los compromisos del resto de concejalías respecto al Plan, verdad?

- Éste es el espacio, efectivamente. Dentro del propio ayuntamiento, es deseable que varias concejalías se responsabilicen de la ejecución del Plan en función de sus propias competencias (por ejemplo, la Concejalía de Deportes se hará cargo de las acciones que tengan que ver con la promoción del deporte entre las mujeres, la de Salud de los temas relacionados con la misma, etc.). El Plan tendrá, en consecuencia, que prever cómo se va a organizar su ejecución: qué concejalías se ocuparán de qué actividades, con qué modelo de coordinación con el resto del Plan, etc.



En ayuntamientos que tengan una plantilla técnica amplia, establecer los recursos y delimitar competencias puede dar lugar a un organigrama técnico de actuación en el cual, el papel de la persona o el equipo responsable del Plan sea el de coordinar, asesorar, formar, a personal técnico de otras concejalías.

✓ **Duración del Plan:** es el tiempo durante el cual estará vigente. No hay un acuerdo sobre esta cuestión y se realizan planes de una duración que suele oscilar entre dos y cuatro años.

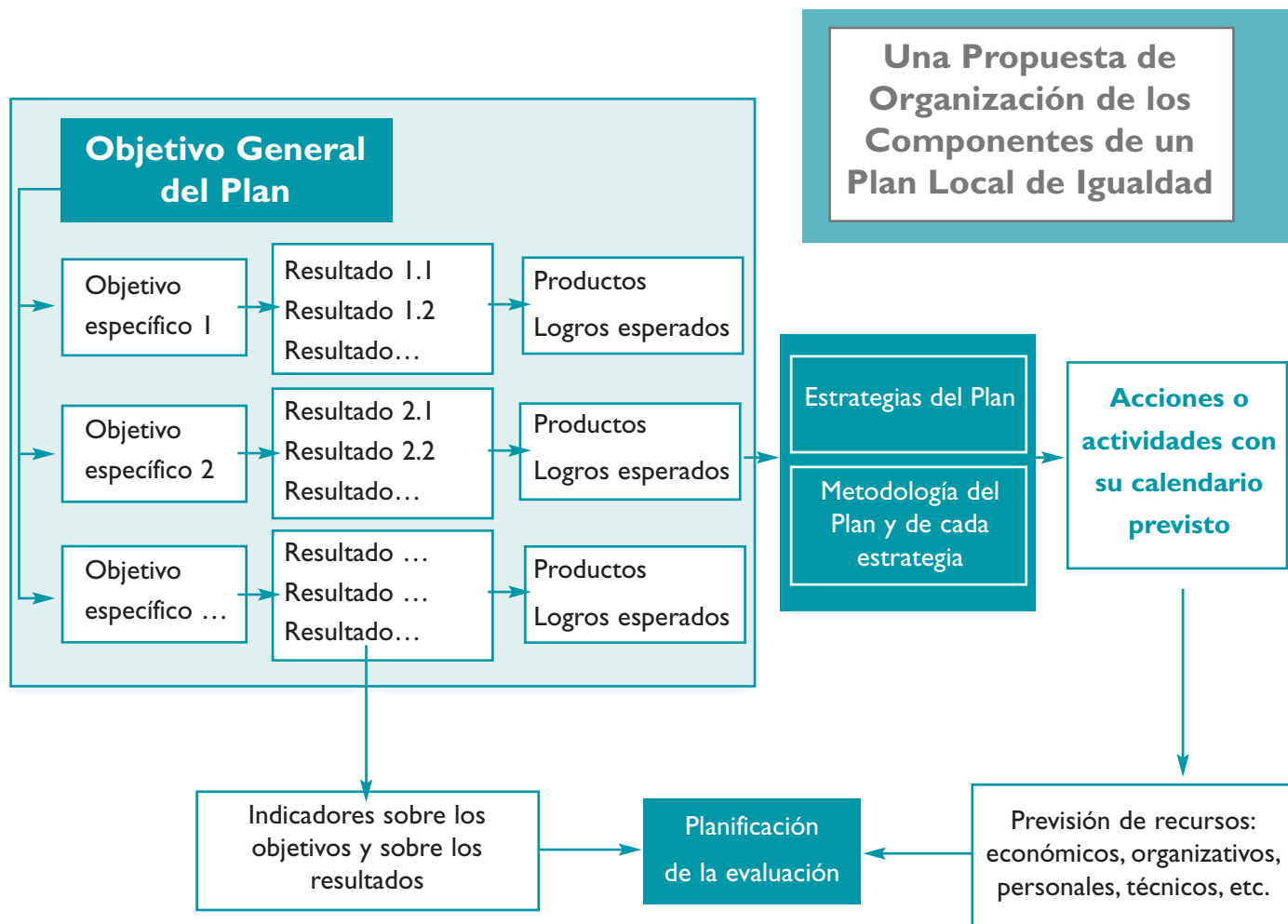
- ¿Toda esta información se publica en un folleto para la población?

- No necesariamente. Planificar todo esto sirve a la persona o el equipo responsable del Plan para empezar a trabajar. Toda esta información deberá ser pública, pero la difusión que se quiera dar es otra cosa. Un folleto puede recoger, por ejemplo, los objetivos, las líneas estratégicas y las principales actuaciones. También se puede publicar la memoria anual de actuaciones y la previsión del programa del siguiente año, en fin... lo que se considere oportuno en cada circunstancia. La información pública sobre el Plan se puede garantizar de muchas maneras, no sólo a través de un folleto.



En cualquier caso, **la información es un primer paso para sensibilizar y eso supone darle importancia a la difusión pública del Plan. En los ayuntamientos medianos y grandes, es interesante que el Plan se dote de mecanismos propios para la comunicación y difusión: un Plan de Comunicación dentro de Plan de Igualdad.**

Sobre estos componentes la planificación va tomando decisiones. En muchos casos no de una manera sucesiva sino simultánea: los indicadores se pueden definir al tiempo que se marcan los resultados, por ejemplo, o los productos a la vez que las actividades, etc. Cómo se decía, no son pasos, sino componentes. No obstante, en el siguiente gráfico se relacionan unos con otros dentro de 'una' lógica, pero puede haber otras.



La planificación asume una serie de compromisos sobre la ejecución del Plan. Por esa razón, es fundamental que se incorpore a la misma a cuántas personas, entidades y organizaciones vayan a tener algún papel en el desarrollo del mismo.

Al igual que el diagnóstico se puede realizar desde un modelo participativo, también la fase de planificación puede contar con otro personal técnico o político que se incorpore al proceso de toma de decisiones.

Una concreción de este proceso es la creación de una **Comisión de Seguimiento** que puede estar compuesta por personal técnico o político y representantes de asociaciones, cuya función es mantenerse informados del desarrollo del Plan, apoyar en el seguimiento y evaluación del mismo y proponer mejoras si se ven convenientes.

Hablar de esta comisión, nos lleva a dar el siguiente paso: **Prever la Evaluación.**



PASO 3: Prever el Seguimiento y la Evaluación del Plan

En términos generales...

Es necesario distinguir entre **memoria, seguimiento y evaluación**.

- ✓ La **memoria** es la recopilación ordenada y detallada de los datos sobre la actividad realizada. No sirve para tomar decisiones. Es un 'retrato' de lo ocurrido: qué actividades se han realizado, cuáles son las relaciones entre ellas y los objetivos específicos que se pretendían y entre éstos y el objetivo general que se haya planteado, cuáles han sido los recursos utilizados y su coste y durante cuánto tiempo se ha realizado. No precisa de indicadores pero sí de un sistema de recogida de información (registros organizados).
- ✓ El **seguimiento** valora las memorias puntuales a lo largo del Plan. Es una función diferente a la de la evaluación, aunque ambas tienen la utilidad de permitir tomar decisiones. El propósito del seguimiento es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que pretendían. El seguimiento utiliza los indicadores que se han definido en la planificación.
- ✓ La **evaluación**, a diferencia del seguimiento permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el proyecto futuro vista la dirección equivocada que puede llevar. Es decir, tras una evaluación se puede llegar a reconsiderar los propios objetivos, mientras que el seguimiento sólo observa la adecuación entre los resultados que se obtienen y los objetivos que se pretendían.



- Claro, según esto, el equipo técnico del Plan debe hacer memorias que sirvan para valorar si estamos consiguiendo lo que se pretendía, ¿no es así?

- Las memorias serán una fuente para el seguimiento y la evaluación, pero no la única fuente. Igual que hicimos en el diagnóstico, si queremos evaluar bien, deberemos contar con todos los agentes que participaron: los grupos destinatarios y beneficiarios del Plan, los y las responsables técnicos y políticos, las asociaciones implicadas, etc.

- Entonces, hacer el seguimiento y la evaluación requiere de mucho trabajo.

- Es una tarea laboriosa, sí, pero que debemos incluir en el plan de trabajo porque es el único modo de no repetir errores, de modificar actuaciones cuando aún se está a tiempo. Nunca podemos olvidar que estamos trabajando con dinero público, del que tendremos que rendir cuentas, y con personas, ninguna de las cuales se merece que nos equivoquemos si podemos evitarlo.

Aún teniendo en cuenta lo anterior, el seguimiento maneja los mismos **criterios** que la evaluación: pertinencia, eficacia, idoneidad y viabilidad⁸.

¿Cuándo se realiza una evaluación?

La evaluación se puede realizar en **distintos momentos**:

- a) Concluida la planificación, ésta puede ser objeto de una **evaluación previa** denominada también, *ex ante*. Su objetivo es revisar la coherencia entre todos los elementos del Plan diseñado y la idoneidad de éste con los problemas que quería resolver.

Una evaluación *ex ante*, por ejemplo, nos puede indicar que el Plan está muy bien pero que apunta en una dirección poco adecuada para resolver las necesidades, intereses y problemas que se

⁸ Estos términos se definen en el Glosario.

identificaron en el diagnóstico; o también, que el objetivo general del Plan está muy bien pero que no se va a alcanzar nunca si se mantienen esos objetivos específicos con las actividades que se han propuesto, o que con esos indicadores no se averiguará si el Plan está consiguiendo los resultados que pretendía, etc.

- b) Cada año o en un plazo oportuno, se pueden realizar **evaluaciones intermedias** que permitan comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos específicos que se pretenden. Una evaluación intermedia permite adecuar el Plan a contingencias imprevistas e incluso, cambiar los objetivos en función de nuevas prioridades. Es importante decidir que las evaluaciones sean cíclicas y no sólo esperar a la evaluación final.
- c) Al finalizar el Plan es el momento de hacer una **evaluación final** que necesitará la información detallada sobre qué ha ocurrido en su desarrollo: qué actividades se han realizado, cuáles son las relaciones entre ellas y los objetivos específicos que se pretendían y entre éstos y el objetivo general del Plan. Las evaluaciones intermedias y la final utilizan los indicadores previstos.
- d) Pasado un plazo prudente, dos años por ejemplo, puede llevarse a cabo una **evaluación de impacto** del Plan, es decir, averiguar por una parte, qué logros se mantienen más allá de la influencia del Plan (por ejemplo, se ha continuado incrementando la contratación de mujeres en el polígono industrial) y por otra, qué efectos imprevistos ha tenido la actuación del Plan en el contexto donde se ha desarrollado (por ejemplo, a partir del desarrollo del Plan ha mejorado la organización social de las mujeres). La evaluación de impacto suele tener un problema básico: no se puede adjudicar un cambio social a una sola causa. Una evaluación de impacto no puede expresar que se ha producido una relación de causa-efecto. Por ejemplo, los efectos a medio plazo de un Plan pueden incidir en la sensibilidad social contra la violencia hacia las mujeres, pero no se puede atribuir de forma exclusiva los logros que se produzcan en ese sentido porque hay muchos más elementos que influyen: los medios de comunicación, la educación, la acción de otras organizaciones, etc.



- ¿El equipo del Plan tiene que hacer todo ese trabajo?

- De momento, el equipo tiene que asegurar que tanto el seguimiento como la evaluación se planifican. Para llevarlos a cabo puede contar con el apoyo de la Comisión de Seguimiento que citábamos antes, o con el de personal externo. A las evaluaciones que se realizan con personal propio y externo se denominan "mixtas". Son interesantes porque dan el punto de vista de personas que no han estado implicadas en el desarrollo del Plan y eso es siempre positivo.

- ¿Y si encargamos todo a un equipo externo?

- A veces se hace, pero no parece lo más conveniente si se quiere asegurar el aprendizaje a partir de la experiencia. ¿No te parece? Si el equipo del Plan interviene en la evaluación, verá de primera mano qué aspectos puede mejorar y por qué.

- O sea, vale la pena dedicarle tiempo.

¿De quién es la responsabilidad sobre los resultados de la evaluación?

Haga quien haga la evaluación, la responsabilidad sobre sus resultados es de quien lidera desde su responsabilidad política la Política de Igualdad. Tras los informes técnicos oportunos, será necesario tomar decisiones - nuevas prioridades, nuevos objetivos, nuevas acciones, etc. - que es probable que afecten a la Política de igualdad que se esté realizando, no solo al Plan. En ese sentido, en la planificación de la evaluación es importante consignar:

- ▶ Quién o quiénes realizarán técnicamente el seguimiento y las diferentes evaluaciones que se prevean y en qué momento.
- ▶ Qué enfoque se prevé (evaluaciones sobre los objetivos o sobre los resultados, por ejemplo).
- ▶ Qué procedimiento se utilizará para la toma de decisiones a partir de los informes técnicos resultantes.



UN PASO FINAL: La Aprobación del Plan

Ahora ya disponemos de un documento básico: un Plan Local de Igualdad entre mujeres y hombres. Nos debe servir tanto para programar actuaciones en plazos determinados como para difundir públicamente los propósitos de la Concejalía en torno a la igualdad.

Pero aún es preciso un paso final:

No es obligatorio, pero se recomienda que el Plan sea aprobado por el Pleno municipal. Ello asegurará la implicación en el Plan de todas las áreas municipales y facilitará la transversalidad de género en sus actuaciones.

Es probable que este paso suponga la negociación política en el seno del Ayuntamiento. Es normal. Cada partido político tendrá su propia visión de cuáles han de ser las prioridades que hay que abordar y cómo hacerlo. Esta negociación no se suele hacer al final de la planificación, sino durante la misma. No sería muy práctico llegar hasta el final para tener que rehacer muchos aspectos. El o la responsable política del Plan deberá tomar esta tarea como propia desde el comienzo.

Para llevarla a cabo aportamos tres recomendaciones básicas:

1. Contar con la motivación y las resistencias que puede encontrar entre sus compañeros y compañeras de corporación.

No todas las personas lo tendrán tan claro como en esta Guía parece. La igualdad de entre mujeres y hombres es un objetivo que no siempre se comparte. En ocasiones, cuando se habla de este tema se atribuye a ideas 'de mujeres' que no se consideran imprescindibles ni esenciales para la

marcha de un Ayuntamiento. No se percibe que la ciudadanía está compuesta por mujeres y hombres que viven, sienten y usan la ciudad de formas distintas y que tienen también diferentes expectativas, intereses y necesidades. Cuando se planifica la actuación municipal sin enfoque de género se pueden cometer injusticias o perpetuar relaciones de desigualdad. La política urbanística o de transporte es un ejemplo a mano. Si no se considera que las mujeres usan y acceden a los espacios urbanos, éstos pueden ser menos accesibles, cómodos y 'amables' de lo que debieran. Son mujeres quienes mayoritariamente emplean el transporte público y en muchas ocasiones para funciones no productivas como acompañar a algún miembro de la familia al médico o ir a la compra, y sin embargo éste puede planificarse teniendo en cuenta sólo que se utiliza para ir a trabajar. Puestos a buscar, encontraríamos muchos más ejemplos, pero de momento, éstos son significativos. La ciudad precisa del enfoque de género para atender a la ciudadanía.

2. Mantener una actitud de información y debate permanente.

Contra la despreocupación o la ignorancia vale la información y el contraste. En resumen, no bajar la guardia. Aportar informaciones concretas a debates concretos. Si las resistencias mayores están en el área de empleo, demostrar a partir de datos si existen desigualdades en ese ámbito y cómo pueden combatirse. Reflexionar conjuntamente sobre los efectos de no considerar la desigualdad como factor predominante en todas las políticas, aportar nuevas informaciones. Realmente la tarea pendiente es casi siempre educativa.

3. Defender que la política hacia la igualdad favorecerá tanto a hombres como a mujeres.

Los cambios se producirán de todos modos. La igualdad es una cuestión de justicia social avalada, en nuestro caso, por el marco legal de la Unión Europea y por la propia Constitución Española. Las sociedades avanzan y las mujeres no van a dar pasos atrás en su independencia e igualdad. Sin embargo, la actuación municipal puede favorecer que el camino sea más fácil, construido entre todas y todos, más cómodo y con menos barreras. Una sociedad más igualitaria permitirá que hombres y mujeres puedan elegir cómo quieren realizarse personal y colectivamente. Eso es bueno, ¿quién puede decir lo contrario?

Anexos

Anexo 1

A modo de ejemplo, en la siguiente tabla se recoge un listado de datos claves para el análisis general del contexto local:

Propuesta de datos cuantitativos clave para el análisis del contexto

✓ **Sobre el número, edad y origen de la población (ver *Tabla 4: Indicadores de Estructura Demográfica que complementa este apartado*):**

- Evolución de la población (número de habitantes por decenio).
- Población por sexo y edad. Totales por grupos quinquenales.
- Población por sexo, nacionalidad (española y extranjera) y edad (grandes grupos).
- Población empadronada de origen extranjero por sexo y región de nacionalidad.

✓ **Sobre la forma de convivencia:**

- Estado civil de la población por sexo y grupos de edad (grandes grupos).
- Estructura y tamaño de los hogares. Número de hogares.
- Tipos de hogares unipersonales según sexo.
- Número y composición de los hogares monoparentales y monomarentales por tamaño y estado civil de la persona de referencia.

✓ **Sobre el nivel educativo:**

- Nivel de estudios de la población según sexo.
- Proporción de Mujeres matriculadas en estudios universitarios.
- Proporción de Mujeres matriculadas en Formación Profesional.
- Proporción de Mujeres matriculadas en la formación reglada por tipo de estudios.
- Mujeres inscritas en Educación de Adultas.

✓ **Para conocer mejor el mercado de trabajo:**

- Tasa de actividad por grupos quinquenales de edad y sexo. Porcentaje.
- Relación preferente con la actividad (detalle), por sexo.
- Relación preferente de la actividad (detalle) de las mujeres según nacionalidad (española / no española).
- Personas ocupadas por sexo en el municipio.
- Personas ocupadas por rama de actividad y sexo.
- Personas ocupadas según situación profesional y sexo.
- Paro registrado por sexo y edad. Personas.
- Paro registrado por sectores de Actividad. Personas.

Anexo 2

Propuesta de Indicadores de Estructura Demográfica		
Datos	Valor	Explicación
▶ Índice de masculinidad: (Hombres / Mujeres) x 100	%	Indica la relación entre el número de hombres y el número de mujeres. La constante poblacional indica que por cada 100 nacidas mujer hay 105 nacidos hombre.
▶ Tasa de reemplazo: (Población 0-14 años / Población de 65 o más años) x100	%	Muestra la relación entre la población joven y la vieja y su tendencia o no al rejuvenecimiento. Cuanto más alto sea el valor, más fácil será que la población aumente en el futuro.
▶ Índice de Dependencia: • Juvenil: (Menores de 20 años / Población entre 20 y 64 años) x100 • Anciana: (De 65 y más años / Población entre 20 y 64 años) x100 • Total: (Menores de 20 años + De 65 y más / Población entre 20 y 64) x100	% % %	Indica el peso (en términos porcentuales) de la población no activa respecto de la población potencialmente activa. Nos orienta sobre la dependencia de grupos de población respecto a las personas encargadas de su mantenimiento y de su cuidado.
▶ Índice de Vejez: (De 65 y más años / Menores de 20 años) x100	%	Señala que por cada cien jóvenes encontraremos "x" personas mayores.
▶ Índice de Longevidad: (De 74 y más años / De 64 y más años) x 100	%	Muestra la proporción de personas que componen la llamada cuarta edad. A partir de 75 años se considera que una persona tiene una "dependencia moderada", independientemente de su grado de salud y autonomía individual.
▶ Índice de Fertilidad: (Mujeres de 15 a 49 años / Total mujeres) x100	%	Da a conocer el porcentaje de mujeres de la población que se encuentra biológicamente en la edad de reproducción.

...

...

Propuesta de Indicadores de Estructura Demográfica		
Datos	Valor	Explicación
▶ La tasa de fecundidad: (Nacimientos / Mujeres entre 15 y 49 años) x 1.000	‰	Es la distribución teórica del número de nacimientos que se producen entre el número total de mujeres en las franjas de edad reproductiva.
▶ Tasa de maternidad: (Población 0 a 4 años / Mujeres 15 a 49 años) x 1.000	‰	Número de niños y niñas de 0 a 4 años sobre las mujeres de entre 15 y 49 años.
▶ Tasa de natalidad: (Nacidos vivos / Total población) x 1.000	‰	Número de nacidos vivos por cada 1.000 habitantes. La tasa de natalidad nos dice cuántas personas han nacido por cada mil habitantes, en una población determinada. Se considera alta si está por encima de 30 ‰, moderada entre 15 y 30 ‰ y baja por debajo del 15 ‰. En la actualidad en España la tasa está por debajo del 15 ‰.
▶ Tasa bruta de mortalidad: (Defunciones / Población) x 1.000	‰	La tasa de mortalidad indica el número de defunciones de una población por cada mil habitantes. Se considera alta si está por encima de 30 ‰, moderada entre 15 y 30 ‰ y baja por debajo del 15 ‰. En España la tasa de mortalidad está en torno al 9 ‰.
▶ Tasa de morbilidad específica por edad, sexo: (Nº personas enfermas según edad o sexo / Población total a mitad de periodo según edad o sexo) x 1.000	‰	Es la relación entre el número de casos de cada enfermedad por cada 1.000 personas expuestas al riesgo. Según datos de la Encuesta de Morbilidad Hospitalaria del Instituto Nacional de Estadística (INE), durante el año 2000 la tasa de morbilidad era del 1,13 ‰.
▶ Tasa de nupcialidad:	‰	Matrimonios por cada mil habitantes. No existe un valor que se considere adecuado o no.

Anexo 3

Ejemplo de índice para un documento de diagnóstico para un Plan Local de Igualdad.

1ª PARTE. Introducción

1. Introducción sobre el municipio y su interés por la Igualdad entre mujeres y hombres.
2. Marco de las Políticas de Igualdad en los Ayuntamientos.
 - 2.1. Los fundamentos normativos de las Políticas de Igualdad.
 - 2.2. Las principales estrategias: la transversalidad y las acciones positivas.
3. Objetivos y metodología del Informe.
 - 3.1. Objetivos del Informe.
 - 3.2. Metodología utilizada.

2ª PARTE. La situación de la Igualdad entre mujeres y hombres en el municipio: un punto de partida

4. Las características locales.
 - 4.1. Características del territorio y de su organización municipal desde la perspectiva de género.
 - 4.2. Los usos del tiempo de hombres y mujeres en el municipio.
 - 4.3. Situación del acceso y uso de los recursos locales desde la perspectiva de género.

5. Los roles de las mujeres del municipio ante la actividad.
 - 5.1. ¿Qué tipo de mujeres? Perfiles básicos y características generales de las mujeres del municipio.
 - 5.2. El ámbito de la actividad productiva: el trabajo remunerado y el desempleo.
 - 5.3. El ámbito reproductivo y el ámbito de la participación social.
6. Algunas actitudes y valores de hombres y mujeres sobre la igualdad: estereotipos y prejuicios.
 - 6.1. Perspectivas de igualdad por parte de la población.
 - 6.2. Estereotipos y prejuicios sobre mujeres y hombres.

3ª PARTE. Análisis de las necesidades e intereses de mujeres del municipio

7. Demandas y necesidades de la población.
 - 7.1. Necesidades e intereses según las mujeres y de acuerdo con su ciclo vital.
 - 7.2. Necesidades e intereses desde la perspectiva de los hombres del municipio.
 - 7.3. Necesidades e intereses de acuerdo con la percepción de la población joven.

4ª PARTE. Conclusiones

8. Aspectos prioritarios, recursos y proyecciones a medio plazo.
 - 8.1. Necesidades e intereses compartidos y específicos. Aspectos prioritarios.
 - 8.2. Recursos principales existentes y valoración subjetiva de los mismos.
 - 8.3. Resumen en un análisis DAFO: Debilidades y Amenazas actuales y Fortalezas y Oportunidades de futuro para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.
 - 8.4. Algunas recomendaciones para posibles líneas estratégicas de un Plan Local de Igualdad.

Glosario

Acción Positiva

Es un tratamiento desigual que favorece a quienes parten de una situación de desventaja. Tiene por objetivo asegurar una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas, bien sea ante el mundo laboral o, en general, ante la vida.

La acción positiva se encuentra amparada en la Constitución Española, la Normativa Comunitaria y el Estatuto de los Trabajadores.

Las acciones positivas, que hay que recordar que se entienden como "medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales", por su misma esencia son de carácter puntual y de una duración determinada.

La Acción Positiva consiste en la adopción de medidas, ya sean legislativas o convencionales, con carácter temporal, destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de su sexo, raza, situación física de minusvalía o cualquiera otra condición) alcanzar una situación de igualdad real.

Hay que tener en cuenta que:

- Se trata de un conjunto de medidas cuyo objetivo es crear las condiciones de cambio en la condición social de la mujer.
- Posibilitan una intervención temporal en favor de las mujeres mediante la vía legislativa (Bélgica, Reino Unido, Grecia), o mediante acuerdo-pacto colectivo (España, Italia, Alemania) o una mezcla de ambas (Francia, Dinamarca).

...

Acción Positiva

- Pueden comprender la aportación subsidiaria mediante incentivos (Francia).
- Determinan un marco general de acciones relativas al empleo, formación profesional, condiciones laborales.
- Están destinadas a grupos "diana": las mujeres en el trabajo o en el acceso al empleo que se encuentran en una situación de desigualdad de hecho.
- Se basan, implícitamente, en un fallo de las políticas formales de igualdad y postulan de modo latente que para alcanzar la igualdad concreta, hay que recurrir a la desigualdad provisional de trato.

Desde el punto de vista jurídico, este tipo de medidas son compatibles con el **Artículo 14** de la Constitución Española que señala que: 'Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de.... sexo'; pero también varias sentencias del Tribunal Constitucional reiteran que son medidas exigibles desde el principio de 'igualdad esencial' recogido en el **Artículo 9.2.** de la propia Constitución, que señala que: 'Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social'.

Fuentes:

- ***Comité para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo de Europa, citado en la "Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.***
- ***"Guía Jurídico Sindical de las Mujeres Trabajadoras". Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Madrid, 1998.***

Acción Protectora

(DIFERENCIA con el concepto de ACCIÓN POSITIVA)

Acciones positivas son aquellas actuaciones de impulso y promoción que tratan de eliminar las desigualdades de hecho, y establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades, contratación y ocupación. Es decir, permiten la incorporación de un tratamiento diferenciado para conseguir la igualdad de oportunidades.

Por el contrario, las acciones protectoras pueden ser:

- a) Medidas negativas porque reproducen determinados estereotipos socioculturales (por ejemplo, que las mujeres tienen una especial aptitud para las responsabilidades familiares). Éstas se caracterizan por prohibir la realización de algunas actividades (por ejemplo, el acceso de las mujeres a las minas) y, en la práctica, perpetúan la propia posición social de las mujeres. Actúan como barreras con la intención manifiesta de proteger bienes reales o supuestos, pero en realidad impiden el acceso de las mujeres a determinados empleos.
- b) En sentido positivo, algunas sirven para garantizar el derecho a la maternidad y hacerlo compatible con el derecho al trabajo y a la promoción laboral (por ejemplo, todas las que se refieren a la protección de la salud de las embarazadas).

Agente de Igualdad

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión. Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al "diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana" (CNO, 94; cod. 2939).

Mujeres en Red:

www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario.html

Ámbito Doméstico

"Se entiende como 'ámbito doméstico' el sector social y espacialmente delimitado donde se reproduce, a través del reemplazo biológico y la continuidad ideológica, la estructura del poder existente, mediante la acción (consciente o no) de un agente desvalorizado del sistema: la mujer, que al actuar como agente reproductor de la ideología dominante autorreproduce su propia desvalorización".

- **JULIANO (1992) *El Juego de las astucias: mujer y construcción de modelos sociales alternativos*. Editorial Horas y Horas. Madrid.**

Espacios Privado y Público

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. Como señala Soledad Murillo: "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". Esta autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

Espacio público

Se identifica con el ámbito mercantil, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.

Tomado de Mujeres en Red:

www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario.html

Autoridad

Dos nociones fundamentales presenta esta voz, básica en toda sociedad organizada, puesto que no se ha conocido aún una experiencia social amplia ajustada o desajustada a una auténtica anarquía. Una de ellas en abstracto, revela potestad, poder, facultad, atribuciones, e incluso influjo y prestigio personal; la otra más concreta en su encarnación humana, significa la persona revestida de aquellas funciones o aureolada con tal valor. "La autoridad, (una palabra que procede del latín *augere* que quiere decir "crecer" "acrecentar") es de raíz femenina y es distinta del poder porque atiende al deseo de cada ser humano de existir y de convivir en el mundo, no gestiona parcelas de privilegio para conservar o alcanzar algo, caiga quien caiga por el camino".

- **RIVERA (1997) *El fraude de la igualdad: los grandes desafíos del feminismo de hoy.* Editorial Planeta, Barcelona.**

Criterios de Evaluación

Pertinencia

Es un criterio relacionado con el diagnóstico previo y la planificación de la acción. Se trata de comprobar si las acciones propuestas se corresponden con las necesidades detectadas. La premisa es, por tanto, que se haya realizado un diagnóstico previo que recoja la situación diferenciada de hombres y mujeres en el territorio y en relación con el problema concreto sobre el que se quiere actuar.

Eficacia

Este criterio tiene relación con los resultados esperados de la acción y los que finalmente se han conseguido. Se trata de comprobar si lo que se pretendía se ha cumplido. En el caso de la perspectiva de género, se debería comprobar si las acciones son eficaces - o sea, consiguen resultados concretos - para mejorar las oportunidades de las mujeres y paliar las desigualdades genéricas.

...

Criterios de Evaluación

Eficiencia

La eficiencia establece la relación entre los resultados obtenidos y su coste. Una acción que pretenda ser eficiente debería conseguir los resultados al menor coste posible, por tanto, es necesario contar con una referencia sobre cuál puede ser ese 'menor coste'. Para ello, suelen utilizarse comparaciones con presupuestos de actividades similares o realizar estudios de coste/beneficio. Aplicado un Plan de igualdad, la eficiencia se conseguiría con medidas que aportasen un valor añadido alto para la igualdad con un coste mínimo. Los proyectos que tratan de incidir en aspectos culturales como puede ser la diferencia genérica, son casi siempre poco eficientes porque requieren de muchos recursos para conseguir pequeños resultados. Como ocurre con el resto de los criterios, la eficiencia no puede valorarse de manera aislada.

Viabilidad

La realización de las acciones ha de prever que éstas tengan resultados que se mantengan e incluso mejoren en el tiempo o lo que es igual, que no dependan de la inyección de recursos que puntualmente proporciona el presupuesto movilizado en un Plan. Tener en cuenta este criterio significa, en este caso, establecer indicadores para comprobar si las acciones generan efectos positivos continuados para la igualdad entre mujeres y hombres. La viabilidad desde la perspectiva de género dependerá en buena medida de si los efectos positivos del Plan sobre la igualdad entre mujeres y hombres justifican las inversiones futuras necesarias y si la comunidad local valora el proyecto lo suficiente como para dedicar sus recursos a mantenerlo o continuarlo. A su vez, esta valoración será coherente con la percepción de la comunidad en cuanto a sus logros.

Cultura Patriarcal (Patriarcado)

"Sistema de prácticas y estructuras sociales donde se explota y oprime a las mujeres. Éste está compuesto de seis estructuras: un modo de producción patriarcal, relaciones patriarcales en el trabajo remunerado, relaciones patriarcales en el Estado, violencia de género, relaciones patriarcales en la sexualidad, y existencia de relaciones patriarcales en las instituciones culturales. El último ámbito se muestra en diferentes formas: religión, medios de comunicación y educación."

- **WALBY, Silvia (1990), *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Basil Blackwell.**

"Parece haber tenido una variedad de definiciones, aunque el término se usaba originariamente para describir la función del padre en la familia. Hoy se usa con frecuencia para describir el contexto y los procesos a través de los cuales los hombres y las instituciones dominadas por ellos, incluyendo las universidades y otras organizaciones que impulsan el avance científico, promueven la supremacía de los varones. Esto puede realizarse por medio del control de acceso al poder jerárquico o por ciertas pretendidas características del conocimiento."

- **NICOLSON (1997). *Poder, género y organizaciones*. Narcea Ediciones. Madrid.**

"Si hay que definir patriarcado de una manera concisa podemos decir que es una forma de organización política, económica, religiosa y social, basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres, del marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos, de los viejos sobre los jóvenes, de la línea descendente paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y de la religión que lo perpetuarían como única estructura posible."

- **REGUANTI FOSAS (1996). *La mujer no existe. Un simulacro cultural*. Maite Canal Editora. Bilbao.**

<p>Discriminación</p>	<p>El concepto de discriminación nació vinculado al principio de Igualdad Formal pero ha ido variando en el tiempo y, por tanto, es <u>dinámico</u>. Tiene también, un carácter <u>colectivo</u> porque un sujeto se encuentra en situación de discriminación precisamente porque pertenece a un grupo determinado (por su etnia, por su sexo, por su religión, etc.). Por último, es un concepto <u>complejo</u> porque, como significa un atentado contra la dignidad de unos seres humanos que se reproduce y se perpetúa si no se ponen los medios para evitarlo, no sólo alienta la prohibición de un trato desigual, sino que también lo censura.</p> <p>Como el concepto de discriminación está directamente relacionado con el principio de IGUALDAD, permite establecer un <u>sistema de tutela</u> para erradicar las actuaciones discriminatorias.</p>
<p>Discriminación de las Mujeres</p>	<p>La 'Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer' de la ONU cuyas medidas entraron en vigor el 3 de septiembre de 1981 declara que:</p> <p>"(...)la expresión discriminación contra la mujer denotará: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".</p>
<p>Discriminación Directa</p>	<p>Jurídicamente, se define como: aquellos actos u omisiones que, produciendo un resultado perjudicial (en nuestro caso para las mujeres) toman directa y formalmente como causa de ese tratamiento el factor discriminatorio que se ha de erradicar (en nuestro caso el sexo). El factor ilegítimo (el sexo) se constituye en causa formalmente condicionante del tratamiento peyorativo que no tiene por qué traducirse en un beneficio paralelo para las personas no discriminadas.</p> <p>En pocas palabras: se trata de un tratamiento desigual explícito que conforma un perjuicio concreto para un grupo determinado de personas. Su caso más extremo es la prohibición de acceder a determinados bienes o derechos.</p>

...

Discriminación Directa

Ejemplos de discriminaciones directas que aún perviven en el trabajo son:

- El uso sexista del lenguaje (por ejemplo, en las categorías laborales o en las ofertas de empleo, lo que suele ocultar una concepción sexista de los puestos de trabajo y, como consecuencia, una segregación horizontal - entre las mismas categorías - y vertical - en el acceso a los puestos de toma de decisiones - de las mujeres).
- La prohibición de determinados trabajos o modalidades de jornada (turnos) para las mujeres: si el trabajo es peligroso debe dejar de serlo para cualquiera y, además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica la necesidad de adecuar el puesto de trabajo a la persona y no al contrario.
- La pervivencia de la figura de la 'dote' de origen franquista basada en la idea de 'liberar' a la mujer 'del taller y la fábrica' mediante el matrimonio, está concebida como un 'finiquito jubiloso' por el cual, al casarse, las mujeres abandonan su puesto de trabajo.

Las fuentes para los conceptos relacionados con discriminación directa e indirecta son documentos sindicales en su mayoría elaborados por Secretarías de la Mujer del sindicato Comisiones Obreras, algunos de los cuales están editados; y la publicación de CARMEN SÁEZ LARA "Mujeres y Mercado de Trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas". Consejo Económico y Social. Madrid, febrero 1994.

Discriminación Directa Abierta

Es una discriminación directa que se detecta en un examen superficial. Cada vez es menos frecuente.

Discriminación Indirecta

Según la Comisión Europea (Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976), la discriminación indirecta "es una situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutral, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos".

...

Discriminación Indirecta

En el caso de las mujeres se da, por tanto, en cualquier actuación, conducta o medida, aparentemente neutra desde el punto de vista del sexo, pero cuya aplicación perjudica a un número muy superior de mujeres que de hombres y que carece de una causa razonable, objetiva y necesaria, ajena al sexo de las personas perjudicadas.

Diferencias con las discriminaciones directas ocultas y con la discriminación directa: a diferencia con las discriminaciones directas ocultas, las discriminaciones indirectas no son medidas tomadas de forma intencionada.

En la discriminación directa es decisivo que la causa de la decisión sea el sexo de la persona, o una consecuencia directa del mismo. En la discriminación indirecta lo relevante es el efecto, la consecuencia, el tratamiento desfavorable de las mujeres en relación con los hombres.

Discriminaciones Directas Ocultas o Encubiertas

Como existe una tendencia a encubrir la causa real de un determinado tratamiento perjudicial (para que no se descubra como una discriminación directa) se utilizan formas que quitan relevancia aparente al factor esencial (el sexo en nuestro caso). Por ejemplo, en lugar de determinar que el salario hora fijado a 'las' Oficiales de 1ª ha de ser inferior al estipulado para 'los' Oficiales de 1ª y como se da que la mayoría de 'las' oficiales trabajan a tiempo parcial, en el siguiente convenio lo que se estipula es que todas las personas con categoría de Oficial, sean del sexo que sean, cobrarán el mismo salario, pero se determina la cuantía del mismo en función de la duración de la jornada de trabajo. Es decir, en la práctica consiguen el mismo efecto: son las mujeres las que cobran menos. La diferencia con la discriminación indirecta es que se trata de una actuación buscada de forma voluntaria.

En estos casos, ante la denuncia, se produce la inversión de la carga de prueba y será el empresario el que deba demostrar que su decisión no es discriminatoria.

Empoderamiento (*Empowerment*)

Este término se ha abierto camino en distintas publicaciones oficiales. Aunque Carme Castells le traduce como "apoderamiento" para tratar de recoger "el proceso mediante el que las personas débiles desde el punto de vista del ejercicio del poder, refuerzan su poder político, entendido como la totalidad de medios, influencias y presiones utilizables para lograr los objetivos perseguidos y, además, el proceso por el que, dada una relación de poder asimétrica entre varios actores colectivos, el grupo de personas en situación desfavorecida intenta equilibrar esa posición y lograr una mejor posición inicial que les permita plantearse luego cambiar las relaciones de poder".

El empoderamiento o *empowerment*, hace referencia al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Además, supone también la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

El CAD recoge la definición de KARL "un proceso de sensibilización y de fortalecimiento de capacidades que ha de conducir a una mayor participación, a la adquisición de poder decisorio y a las actuaciones transformadoras".

Por su parte, la Comisión Europea da la siguiente definición: "Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos".

Fuentes:

- **CASTELLS (1996). *Perspectivas feministas en teoría política. Paidós Estado y Sociedad. Barcelona.***
- **KARL, M. (1995) *Women and Empowerment. Participation and Decision-Making. Zed Books y el Servicio de enlace con las ONG de las Naciones Unidas. Londres.***
- **CAD (1998). *Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres. SECIPI. Ministerio de Asuntos Exteriores.***
- **COMISIÓN EUROPEA (1998). *100 Palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.***

Roles y Estereotipos de Género

Roles de género son tareas y actividades que una cultura asigna a los sexos. Estereotipos de género son ideas demasiado simplificadas pero fuertemente asumidas sobre las características de varones y mujeres. La estratificación de género describe una distribución desigual de recompensas entre hombres y mujeres, reflejando sus posiciones diferentes en una jerarquía social.

Género

La adscripción cultural que se hace a cada uno de los sexos en el proceso de socialización de las personas. El género designa modelos sociales y conductas que determinan lo masculino y lo femenino en un lugar y un tiempo determinados.

"Género es una **categoría relacional** que identifica roles socialmente construidos y relaciones entre hombres y mujeres. Ser hombre y mujer son procesos de aprendizaje surgidos de patrones socialmente establecidos, y fortalecidos a través de normas, pero también a través de coerción. Los roles de género se modifican en el tiempo reflejando cambios en las estructuras de poder y en la normativa de los sistemas sociales".

Cuando se refiere a la '**categoría de género**' es "una herramienta de análisis que permite ordenar datos de carácter simbólico y socioestructural que dan cuenta del modo en que se construyen histórica y contextualmente las diferencias entre hombres y mujeres y, así mismo, los procesos por los cuales esas diferencias se convierten en relaciones de poder y desigualdad. Desde esta perspectiva, el género es considerado un principio básico de la organización social, y está imbricado, atraviesa todos los niveles de la producción y reproducción material e ideológica de cada sociedad concreta. Por ello, la investigación feminista considera indisoluble el análisis de los símbolos y significados de los componentes estructurales de las instituciones y la economía política".

La incorporación de la **perspectiva de género** es el proceso de evaluación de las consecuencias de cualquier actividad planificada para las mujeres y los hombres, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos

...

Género

los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.

Fuentes:

- **"Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina y el Caribe". Banco Mundial. 2002.**
- **MAQUIERA & VARA (1997). Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.**
- **Informe del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. 1997.**

Igualdad de Trato o Trato Especial

Debate en la promoción por la igualdad de las mujeres en el mundo laboral. "Una sociedad justa necesita reconocer y acomodar las diferencias sexuales para neutralizarlas como barreras a la igualdad de oportunidades para la consecución de logros personales".

- **SÁEZ LARA (1994). Mujeres y Mercado de Trabajo: las discriminaciones directas e indirectas. Consejo Económico y Social. Madrid.**

Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón de la nacionalidad y la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho principio debe aplicarse en todos los sectores, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar. El Tratado de Ámsterdam introdujo una nueva disposición destinada a reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Ésta dispone que el Consejo adoptará todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, dis-

...

Igualdad de Oportunidades

capacidad, edad u orientación sexual. Por otra parte, a través de su programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006), la Unión Europea apoya y complementa las medidas aplicadas por los Estados miembros para combatir toda forma de discriminación.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que fue adoptada en diciembre de 2000 y que debe formar parte de la Constitución Europea, en proceso de ratificación, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. En dicho capítulo figuran también los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

La Constitución introduce explícitamente los principios de igualdad y de no discriminación entre los valores sobre los que se asienta la Unión. El texto las considera disposiciones de aplicación general que la Unión tiene la obligación de promover en la definición y aplicación de sus políticas y acciones.

Unión Europea.

europa.eu.int/scadplus/glossary/equal_opportunities_es.htm

Igualdad de Resultados

Básicamente, la igualdad de resultados implica que los individuos de una sociedad deben alcanzar un nivel equivalente en determinadas variables claves como ingreso, bienestar, esperanza de vida, "felicidad", etc. De esta forma, la política social de un gobierno debe estar basada en la idea de equalizar el valor de estas variables entre todos los individuos.

Sin embargo, el hecho de que los individuos obtengan los mismos resultados en el transcurso de sus vidas, los exime de responsabilidad individual y, por ende, de libertad. Es claro que al existir un gobierno que, de una forma u otra, redistribuya los recursos de forma tal que los resultados en el largo plazo estén determinados para todos los individuos, no deja mucho espacio para la iniciativa individual, la competencia y la superación personal.

<p>...</p> <p>Igualdad de Resultados</p>	<p>En este sentido, un sistema "rawlsiano" de justicia distributiva tiene ciertas características basadas en la igualdad de resultados. Recordemos que en un sistema de estas características, Rawls supone que los individuos no conocen a priori cuáles serán sus posiciones dentro de la sociedad. De esta forma, los individuos preferirían un sistema donde exista un mínimo de igualdad de resultados que los proteja de la probabilidad de ubicarse en posiciones de bajos ingresos dentro de esta sociedad hipotética.</p>
<p>Indicador</p>	<p>Un indicador es una herramienta imprescindible para evaluar un proyecto, un programa o un plan de intervención social. Los indicadores definen la norma de realización que hay que alcanzar para lograr un objetivo. Son, en consecuencia, evidencias que demuestran los logros en cualquier nivel. Permiten describir una realidad para reflejar su evolución y desarrollo.</p> <p>El Instituto Nacional de Estadística define los indicadores sociales como compendios de datos estadísticos básicos que dan una medida concisa de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población que son objeto de preocupación social; es decir, los indicadores sociales son enunciados y especificados con una finalidad concreta de medir, o representar una variable teórica definida previamente sobre la que tenemos interés.</p>
<p>Indicadores de Género</p> <p>(Índices Utilizados en Naciones Unidas Relacionados con Género)</p>	<p>Los indicadores de género son “instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género”.</p> <p>"Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.</p> <p>ÍNDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO (IPG): El índice de potenciación de género (IPG) lo calcula el PNUD y se refiere a las oportunidades de la mujer más que a su capacidad y refleja las desigualdades de género en tres esferas fundamentales:</p>

...

Indicadores de Género

(Índices Utilizados en Naciones Unidas Relacionados con Género)

- Participación política y poder de adopción de decisiones, medidos en función de la proporción porcentual de hombres y mujeres que ocupan escaños parlamentarios.
- Participación económica y poder para adoptar decisiones, medidos mediante dos indicadores: participación porcentual de mujeres y hombres en cargos de legisladores, altos funcionarios y ejecutivos, y participación porcentual de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- Poder sobre los recursos económicos, medido por la estimación del ingreso proveniente del trabajo de mujeres y hombres (PPA, dólares EEUU).

ÍNDICE DE DESARROLLO RELATIVO AL GÉNERO (IDG):

Mide el logro de las mismas necesidades básicas que el IDH, pero tiene en cuenta las inequidades en el logro entre mujeres y hombres. La metodología empleada impone una penalización por inequidad, de forma que el IDG baja cuando los niveles de logro de un país bajan para hombres y mujeres, o cuando la disparidad entre sus logros respectivos crece. A mayor disparidad de género en las necesidades básicas, menor es el IDG de un país comparado con su IDH. El IDG es simplemente el IDH descontado o ajustado a la baja, por la inequidad de género.

Movimiento Feminista

"El feminismo es una forma de pensar y una manera de vivir". Simone de Beauvoir.

Pertenecen al movimiento feminista aquellos grupos que se movilizan por una transformación política. El movimiento feminista utiliza un diagnóstico y una concepción de objetivos que son políticos (Valcárcel, 2001) y que producen propuestas alternativas a las normas y estructuras imperantes.

Maite Ayllón denomina al movimiento feminista como "movimiento social que, partiendo de una actitud crítica hacia la sociedad desigualitaria en cuanto al género o sexista, exige cambios políticos y en las costumbres de relación entre los sexos" (Ayllón, 2001:360).

...

Movimiento Feminista

"El movimiento feminista está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

A lo largo de la historia siempre han existido mujeres con una clara conciencia de las desigualdades a las que estaban sometidas por el simple hecho de ser mujeres. Pero es en torno al año 1788 cuando empieza a existir un movimiento organizado. En este año aparece "Cuadernos de quejas", escritos por mujeres que quieren cambiar aspectos de la sociedad. En 1791 se publica "Los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, de Olympia de Gouges, en el que se pide la abolición del matrimonio y su sustitución por un "contrato social" entre mujeres y hombres y la paridad de derechos. Desde este momento se suceden las reivindicaciones de todo tipo. En 1792 se publica "Vindicación de los Derechos de la Mujer", de Mary Vollstonecraft, reivindicando el derecho al trabajo, a la educación, a la emancipación económica, a la paridad de modales. La "Declaración de Sentimientos", de Séneca Falls, firmada por 68 mujeres y 32 hombres, se pronunciaba por la igualdad de derechos sobre la propiedad, de salario en el trabajo, de derecho sobre la custodia de las hijas e hijos, para suscribir contratos y para votar. La reivindicación de las mujeres por el derecho al voto, principio básico en cualquier sociedad democrática, abarca desde el siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX. Durante este período, miles de mujeres en Europa y América utilizaron su imaginación, su voluntad, sus fuerzas y a veces su vida para conquistar un derecho que ahora se considera fundamental, el derecho a elegir libremente a las personas que representan sus intereses.

...

Movimiento Feminista

El movimiento feminista actual es heredero de todas estas mujeres y de muchas otras que en todo el mundo luchan, ahora mismo, por una sociedad más justa, para mujeres y hombres. En España, los orígenes se remontan a 1960, en torno a reivindicaciones bien concretas: el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales, etc. Con el lema de "lo personal es político", se forman grupos de reflexión en torno a temas de la vida cotidiana con gran carácter ideológico, las relaciones personales, la sexualidad, igualdad legal, etc. En la actualidad no puede hablarse de un sólo movimiento feminista, sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan desde diversas perspectivas su lucha por una sociedad en equidad.

Fuentes:

- **AYLLÓN, M. (2001), "Ciencia, ética y universidad / Ética y estética: aportes feministas a los movimientos sociales" en *Feminismo.es...y será. Ponencias, mesas redondas y debates, Universidad de Córdoba. Córdoba, pág. 349-360.***
- **VALCÁRCEL, A. (2000), "La memoria colectiva y los retos del feminismo", en VALCARCEL, A. y ROMERO, R. (Ed.), *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI, Col. Hypatia, Instituto Andaluz de la Mujer, pág. 19-54.***
- ***Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. Citado por Mujeres en Red.***

www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html

Necesidades

Se ha partido de un concepto de "necesidad" entendida como una carencia respecto al bienestar psicosocial de las personas, siendo la "demanda" la expresión de dicha carencia.

El estudio de las necesidades es una de las piezas fundamentales previas a la intervención social. Supone un esfuerzo sistemático para identificar y comprender los problemas que pueda padecer la población, y nos ayuda a establecer la importancia de una situación en relación a otra. La utilidad que se obtiene al aproximarnos de forma participativa a las necesidades de la población, es que se facilita a las autoridades competentes una base para la toma de decisiones, aunque es importante tener en cuenta que esto es siempre provisional. Es decir, las necesidades son cambiantes y varían a lo largo del tiempo. Las necesidades pueden estar referidas a una persona, unidad convivencial o comunidad. En general se considera que existen cuatro tipos de necesidades, que son:

- ▶ Las "necesidades expresadas": son manifestadas abiertamente por las personas porque conocen que existe una respuesta o forma para cubrirlas.
- ▶ Las "necesidades sentidas": no han sido expresadas debido a que, normalmente, no se conoce la respuesta.
- ▶ Las "necesidades comparadas": hacen referencia a las que expresan las personas y que se sienten después de verlas cubiertas en terceras personas.
- ▶ Las "necesidades normativas": son las consideradas por el personal técnico, o las autoridades, conforme a los derechos reconocidos a lo largo de la historia, así como en el trabajo y la experiencia diaria de estas personas.

A estas aclaraciones, hay que añadir que las necesidades no son iguales para hombres y para mujeres, ni su percepción, ni su interpretación sobre las carencias.

...

Necesidades

"Igualdad" alude a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Por este motivo, desde esta perspectiva se hace especial hincapié en dos tipos de necesidades fuertemente marcadas por razones de género: las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas.

Modificado de M. PEREYRA DE LA IGLESIA. 2001.

- ✓ Las necesidades prácticas (las podemos encontrar bajo los nombres de vitales o específicas), vienen dadas de las mujeres por su condición de género y están asociadas con las condiciones de vida de éstas, son las necesidades inmediatas de las mujeres. Están referidas a los aspectos materiales y prácticos requeridos para un adecuado nivel de vida: salud en general, y sexual y reproductiva en particular, alimentación de la familia y cuidados de la familia.

Cuando cubrimos estas necesidades sin tener una estrategia definida perpetuamos los roles clásicos de las mujeres. Es necesario aplicar un carácter político, así cuando lo práctico se convierte en estratégico hablamos de acciones transformadoras.

- ✓ Las necesidades estratégicas están directamente relacionadas con la situación de desigualdad, discriminación y opresión. Tienen que ver con el ámbito político, social y laboral en igualdad. Cuando empezamos a satisfacer estas necesidades comenzamos a deconstruir la desigualdad y así las mujeres se empoderan. Están relacionadas con:
 - Acceso a la educación y formación diversificada sin prejuicio de género y en igualdad de condiciones.
 - Participación equilibrada en los diferentes espacios de toma de decisiones, de representación y de gobierno.
 - Integración plena en el mercado laboral y sin diferencias salariales ni segregación por sectores.

...

Necesidades

- Reparto de las responsabilidades familiares y de cuidados.

Los dos tipos de necesidades, prácticas y estratégicas, son igual de importantes, se deben de abordar de forma conjunta y planificada para que sean realmente efectivas. No son independientes. Satisfacer unas conlleva satisfacer las otras. No son iguales para todas las mujeres, ya que "mujeres" no es un grupo objetivo por sí solo, no se puede homogeneizar, depende de la región, edad, etnia, cultura...

Políticas de Igualdad

Las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, en términos generales, consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc. La concreción de sus acciones implica incorporar en la metodología la perspectiva de género en el análisis, planificación, desarrollo y evaluación.

Para que sean eficaces, las Políticas de Igualdad han de abordar los siguientes objetivos:

- Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuar tanto sobre las normas como sobre las costumbres.
- Compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres.
- Fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento.

Principios de Igualdad Formal y de Igualdad Real

El principio de igualdad formal se caracteriza por su dinamicidad, ya que ha pasado de ser un mero principio de política económica a configurarse como un verdadero y propio derecho fundamental.

Entre la igualdad formal y la igualdad real hay una distinción paralela a la que puede hacerse entre libertad formal y real. Igualdad formal es, ante todo, la igualdad ante la ley, es decir, la negación de los privilegios.

Dentro de la igualdad real, podemos hablar de la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados.

La igualdad de oportunidades se refiere a la igualdad de medios que se ponen al alcance del individuo, de tal modo que los resultados dependen de las capacidades de cada persona. En la igualdad de resultados se pretende que éstos no dependan de las capacidades, sino que dichas capacidades se equiparen mediante medidas de acción positiva.

Una sociedad justa necesita reconocer y acomodar las diferencias sexuales (el embarazo, por ejemplo) para neutralizarlas como barreras a la igualdad de oportunidades para la consecución de logros personales. Sería pues un error en el terreno del tratamiento jurídico de la discriminación negar toda relevancia a ciertas diferencias entre los miembros de uno y otro sexo. La cuestión será pues, identificar qué diferencias han de ser jurídicamente relevantes.

Fuentes:

- **VV.AA Diccionario de Sociología. Alianza Editorial. Madrid, 1998.**
- **SÁEZ LARA (1994). Mujeres y Mercado de Trabajo: las discriminaciones directas e indirectas. Consejo Económico y Social. Madrid.**

Rol de Género

El concepto de rol de género "se refiere a esas definiciones sociales o creencias acerca del modo en que varones y mujeres difieren en una sociedad dada, y que funcionan como mecanismos cognoscitivos y perceptivos, por los cuales la diferenciación biológica se convierte en una diferenciación social, que delimita los contenidos de la feminidad y la masculinidad (si bien recordemos que no todas las sociedades reconocen únicamente dos sexos y dos géneros). El conflicto de rol surge cuando se producen "tensiones que impiden el desempeño de un papel cuando una persona mantiene varias posiciones que tienen elementos incompatibles". Así, "se ha encontrado que el compromiso con el papel doméstico afecta negativamente a la motivación hacia una profesión a largo plazo en el caso de las mujeres, pero no en los varones". Y "la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas conlleva una tensión que se traduce en sintomatología depresiva, afectando a las mujeres más allá de las diferencias de clase, socioeconómica y étnica".

"El desbordamiento de la función propia del sexo parece insoslayable para muchas mujeres, aunque tengan una larga experiencia profesional. Este proceso ocurre de dos formas. Primero, cuando las habilidades, expectativas y comportamientos que usan las mujeres en el hogar y en la vida de familia se utilizan también en el trabajo; y segundo, cuando las mujeres profesionales hacen frente a las tensiones de desempeñar su doble rol".

Fuentes:

- **BONILLA, Amparo (1998) *Los roles de género en FERNÁNDEZ, Juan (coord.) Género y sociedad. Ediciones Pirámide. Madrid.***
- **NICOLSON, Paula (1997) *Poder, género y organizaciones. Narcea Ediciones. Madrid.***

Producción / Reproducción

Nuestra sociedad diferencia entre dos espacios fundamentales. La esfera pública, que es el espacio del mercado, regido por los criterios de racionalidad económica: intercambio y beneficio. Las tareas de este ámbito se denominan productivas. El criterio clave es la eficiencia y la rentabilidad. Éste ha sido tradicionalmente el lugar de los hombres. Incluye: la política, el gobierno, el "trabajo", los poderes militares, ideológicos y religiosos.

Por el contrario, el espacio privado se rige por la gratuidad: la reciprocidad, el afecto o los cuidados, que son fundamentales para el desarrollo y la vida de las personas. La teoría del intercambio rentable, como motor de la vida social, no se verifica en la familia, en la que prevalece el altruismo en lugar del egoísmo (beneficio individual). Las tareas de este ámbito se denominan reproductivas. Éste es el espacio que tradicionalmente ha sido asignado a las mujeres.

Esta división de espacios no es desde luego neutral, y a pesar de que los valores que se asignan a la esfera privada están mucho más vinculados a las necesidades humanas esenciales, ésta queda desvalorizada e invisibilizada frente al espacio público, que aparece como el único importante. A esta división de espacios se la conoce como "división sexual del trabajo".

- **Comisión Contra la Precariedad. 2004. "Precariedad y Cuidados". Confederación General del Trabajo. Modificado.**

Trabajo y Empleo

En el concepto de trabajo se debería incluir tanto el trabajo remunerado (trabajo realizado y valorado económicamente para la obtención de bienes para el consumo) como el trabajo reproductivo no remunerado (trabajo realizado para el mantenimiento y reproducción de las condiciones de la propia vida y la de otros, que no está valorado dentro del sistema mercantil).

Trabajo es: "toda actividad socialmente necesaria para la reproducción económica y social en una época determinada". Se incluyen, tanto trabajos que producen bienes y/o servicios para el mercado como aquéllos que no se dirigen al mercado y que se producen dentro de las economías domésticas.

...

Trabajo y Empleo

- **CHICOTE SERNA (1996).** *El trabajo de las mujeres en el ámbito rural de la provincia de Madrid, 1930-1945 en El trabajo de las mujeres. Siglos XVI-XX. Actas de las Sextas Jornadas de Investigación Interdisciplinarias.*

No obstante, en muchas publicaciones el término MUJER TRABAJADORA se refiere a "aquel segmento de la mujer que se incorpora, que toma la decisión de incorporarse a la actividad extradoméstica convirtiéndose en población activa, es decir: toda mujer que en un período de referencia dado está disponible para la realización de bienes y servicios de índole económica y hace gestiones para incorporarse a dicha población".

- **PRIOR RUIZ (1997).** *La calidad de vida de la mujer trabajadora. Biblioteca de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada. Granada.*

Sistema Sexo / Género

Este sistema está constituido por los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

Transversalidad

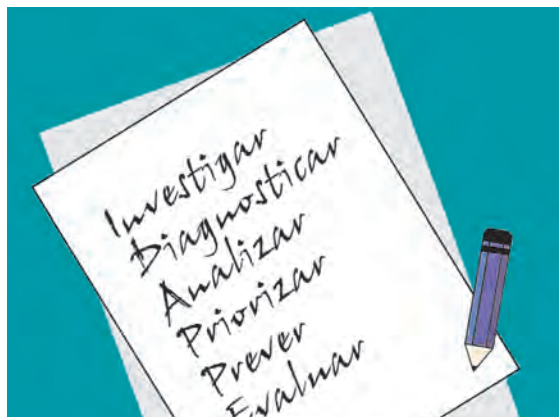
"El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados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

- **Grupo de especialistas en mainstreaming. Consejo de Europa, 1995.**

Usos del Tiempo

Los estudios e investigaciones demuestran que mujeres y hombres 'usan' su tiempo de modos diferentes. Ellas y ellos utilizan diferentes tiempos para sus trabajos remunerados, no remunerados, el estudio, su ocio o sus necesidades personales. En términos generales, las mujeres dedican mucho más de su tiempo a las tareas domésticas y los hombres al trabajo remunerado, lo que sin duda tiene, entre otras consecuencias, diferencias en el nivel económico de unas y otros.

Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad



Esta Guía pretende ser una herramienta de trabajo para quienes tienen que poner en marcha un Plan de Igualdad desde una entidad local.

Que sea útil es el deseo de cuantas personas han intervenido en el proceso de elaboración. Su formato final es el resultado de las ideas, contrastes, opiniones y propuestas del Grupo de Trabajo de Igualdad de la FEMP que ha trabajado buscando la complementariedad entre teoría y práctica pero, sobre todo, pensando en quienes podrán utilizar esta herramienta en alguna ocasión.