

# Guía de medidas para la aplicación de la perspectiva de género en la Administración

MARZO 2008



AYUNTAMIENTO  
DE GUADARRAMA

# Índice

<b>Presentación</b> .....	3
A quién va dirigida y cuál es su finalidad .....	4
Cómo se estructura .....	4
<b>Fundamentos Normativos: cuál es el marco de partida</b> .....	5
¿Por qué trabajar para alcanzar la igualdad? .....	5
Contextualización de las políticas de igualdad .....	6
Específica, transversal o dual. Evolución de las políticas de igualdad .....	14
Los 10 mandamientos para desarrollar la estrategia de transversalidad .....	17
<b>Medidas por áreas</b> .....	21
Área de Alcaldía .....	21
Área de Igualdad .....	22
Área de Régimen Interior .....	23
Área Económica .....	24
Área de Comunicación .....	25
Área de Empleo y Formación .....	26
Área de Calidad Municipal .....	27
Área de Bienestar Social .....	28
Área Cultura y Ocio .....	29
<b>Indicadores para el seguimiento</b> .....	31
<b>Bibliografía y Web de interés</b> .....	49
<b>Glosario de términos</b> .....	51

La Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, nos brindó en el año 2004 y 2005 a través de su Convenio que GUADARRAMA fuese uno de los 4 municipios pioneros de la Comunidad que incluyera dentro de sus objetivos un trabajo orientado a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del Ayuntamiento de Guadarrama.

Es, en el año 2006, donde la Concejalía de Igualdad de Oportunidades para la Mujer liderada por Dña Carmen M<sup>º</sup> Pérez del Molino, Concejala de Mujer, Juventud y Servicios Sociales asume con financiación del Ayuntamiento la continuidad de este proyecto.

La andadura de este reto, que se plasma en este documento, comenzó con un diagnóstico de Guadarrama que nos permitió conocer una descripción general de cual era la situación del municipio en materia de igualdad, si existía o no, una gestión política-técnica que incorporara el principio de Igualdad y conocer cual era la predisposición del personal ante la igualdad entre hombres y mujeres.

A partir de ese diagnóstico y para la consecución de los objetivos marcados, se organizó un Grupo de Discusión y Trabajo integrado por diferente personal técnico del Ayuntamiento.

Este grupo se denominó **Equipo Multidisciplinar**. Este equipo ha sido y es en la actualidad coordinado por la Agente de Igualdad Victoria Barambones, que juntos han trabajado en la reflexión y el análisis de las medidas a seguir para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones locales.

La experiencia que vamos acumulando en el desarrollo de políticas de igualdad entre hombres y mujeres desde el enfoque del Mainstreaming ha hecho posible este documento.

La poca experiencia que se tiene en las administraciones públicas de aplicación del principio de igualdad, ha sido un reto, ya que no existen

muchos documentos que recojan las metodologías de aplicación práctica.

La información que contiene este libro de aplicación al Mainstreaming ha sido creada como documento de trabajo y apoyo para que se pueda aplicar el principio de igualdad el personal técnico del Ayuntamiento, y que contribuya para la construcción de una sociedad más igualitaria que considere las necesidades de las mujeres en la misma medida que los hombres.

Por último desde la CONCEJALÍA quiere agradecer a todo el **Equipo Multidisciplinar** todo el esfuerzo que como técnicos/as van a contribuir a enriquecer al resto del personal, de esta Administración.

Por todo ello, agradecemos que hayan hecho con su trabajo, que la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres esté presente permanentemente en este Ayuntamiento

Gracias a,

- José Mejías: Asesor Jurídico /Urbanismo.
- Raquel Vázquez: Archivos/Delegada de Personal.
- Almudena Mateos: Coordinadora del Centro de Atención Social a Inmigrantes (Cruz Roja)
- Laura Garcia: UTS de la Mancomunidad la Maliciosa.
- Eva de María. Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.
- Virginia Alonso: Coordinadora del Punto Municipal de Violencia de Género. Mancomunidad la Maliciosa.
- Eva Vázquez de Prada: Técnica de Juventud.

Agradecer a la Coordinadora del Equipo Multidisciplinar Victoria Barambones Garcia, que sin sus conocimientos y aportaciones no se hubiera creado este documento de trabajo.

M<sup>º</sup> Luisa Jorge Herrero

***Técnica de Mujer***

## A quién va dirigida y cuál es su finalidad

La incorporación de la perspectiva de género es un proceso abierto a la participación de los diversos agentes institucionales y sociales. Por ello, esta Guía va dirigida:

- Al personal político y técnico que intervienen en el diseño, puesta en marcha, desarrollo y evaluación de programas o proyectos.
- A todo el personal del Ayuntamiento que, de manera directa o indirecta, participan en la aplicación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- A otros agentes sociales, externos a esta Administración, pero cuyo papel es fundamental en el desarrollo de sociedades justas e igualitarias.

Esta Guía de Medidas pretende proporcionar a quienes alcanzan la responsabilidad política y técnica de las Polí-

ticas Locales un documento básico para enmarcar su acción.

Por tanto, la Guía pretende ser una herramienta que:

- Ayude a comprender las implicaciones que tiene la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades.
- Visualizar los proyectos desde una perspectiva integral que contemple las necesidades de hombres y mujeres por igual.
- Impulse el diseño de una estrategia transversal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Motive a profundizar en el análisis de género como método integrador y globalizador y en su utilidad en la aplicación práctica cotidiana.

## Cómo se estructura

En primer lugar, se hace una aproximación al *marco normativo y conceptual de referencia*. Ofrece, en primer lugar, una revisión de conceptos fundamentales relacionados con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En segundo lugar, se hace un breve recorrido por las diferentes normativas en torno a la igualdad entre los sexos, completándolo con la evolución de las políticas de igualdad hasta el momento actual, la transversalidad o mainstreaming.

A continuación, se exponen una serie de *medidas* que se refieren a la actuación de los diferentes departamentos que forman parte de la estructura del Ayuntamiento. En este caso, se han agrupado diferentes

departamentos o áreas en una misma, con la finalidad de no extender el contenido de la guía.

En el apartado de *bibliografía*, se recogen una serie de referencias documentales y direcciones de internet que pueden resultar de utilidad para realizar consultas y buscar mayor información en torno a diversos aspectos relacionados con las políticas transversales de igualdad entre mujeres y hombres.

El documento se completa con un epígrafe final donde se recogen una serie de *términos* que faciliten el entendimiento de una serie de conceptos que, dado su campo de aplicación, nos son menos familiares o, incluso, desconocidos.

# Fundamentos normativos: cuál es el marco de partida

## ¿Por qué trabajar para alcanzar la igualdad?

Cuando una administración local toma la decisión de impulsar en su municipio una política de igualdad, puede surgir esta pregunta en diferentes foros.

En el siglo XXI, cabe pensar que no sería necesario. El que las personas no deben ser discriminadas en función de su sexo es algo tan obvio, que no debería hacerse nada específico por alcanzar la igualdad. Sin embargo, aunque en los estados de derecho como el nuestro ese principio de igualdad y de no discriminación está recogido en sus normas y leyes, la realidad aún deja mucho que desear.

Es cierto que en los países de nuestro entorno sociocultural se ha conseguido la **igualdad formal**, la igualdad ante la ley. Nuestra Constitución así lo proclama en su artículo 14, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. No obstante, parece que no siempre es suficiente con cambiar la ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y valores sociales. Para que el derecho a la igualdad tenga una dimensión material, una traducción a la realidad, es preciso tratar de manera desigual a quien parte de una situación de discriminación secular como es el caso de las mujeres. También es un mandato constitucional el que los poderes públicos pongan en marcha las actuaciones precisas para remover esos obstáculos no visibles que dificultan el que la igualdad de oportunidades sea una realidad en nuestro país.

Mujeres y hombres iguales ante la ley, siguen teniendo diferentes oportunidades en su vida mediatizadas por una estructura social que divide a mujeres y hombres en diferentes ámbitos de actuación (el ámbito público para los hombres y el privado para las mujeres) y que, por tanto, adjudica a unos y otras diferentes roles, valores, comportamientos y expectativas, consolidando relaciones sociales y personales no sólo desiguales, sino injustas.

Para conocer la realidad social, se han realizado, desde la década de los 70, estudios sobre las mujeres, llegando a los actuales **Estudios de Género** e incluso estudios más amplios dentro de las ciencias sociales. A partir de estos estudios emerge el carácter estructural de las diferencias entre mujeres y hombres, claramente en contraposición con la interpretación naturalista que trató de explicar, a lo largo de la historia del pensamiento, la diferenciación entre los sexos en la sociedad.

Estos estudios ponen de manifiesto que la diferenciación y el diferente valor social de los espacios de actuación de mujeres y de hombres no son resultado de un orden natural (y por tanto, inalterable), sino que obedecen a construcciones sociales generadas a lo largo de la historia y la cultura y, por lo tanto, humanas (léase pues, modificables, respecto a la época y la cultura). Lo que habitualmente se ha dado en llamar **sistema sexo/género o patriarcado**.

Estas relaciones sociales entre los géneros, se establecen en un orden desigual y asimétrico de poder entre las mujeres y los hombres, ya que unas y otros parten de una distribución desigual en cuanto a la participación y decisión, el acceso y control de los recursos, el disfrute de los beneficios, el ejercicio de las tareas y responsabilidades, etc.

Genero es la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construida socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín, 1995.

El género es la variable de fondo sobre la que actúan las otras dimensiones generadoras de diferencias (etnia, edad, nivel educativo, nivel económico, opción sexual, ingresos, condición rural o urbana, etc.) por lo que los frenos y transformaciones en el ámbito de género influyen en las otras y viceversa.

Como elemento constitutivo de las relaciones sociales, el género se expresa en:

- Símbolos culturales: visualizan las representaciones sociales de ambos sexos.
- Conceptos normativos: polarizan y reprimen comportamientos y tareas.
- Instituciones y políticas: reproducen y valorizan la asignación de roles y capacidades.
- Identidad subjetiva: posiciona y determina el proyecto de vida de unos y otras.

Debido a lo arraigado de las causas por las que se genera la desigualdad que tiene como origen el género, necesita realizar una intervención pública y ciudadana sistemática e integral. Es necesario realizar acciones intencionadas dirigidas a corregir una situación de desigualdad que no cambia por la mera evolución social. Para ello, es necesario establecer una **política de igualdad** propia en la administración local.

## Contextualización de las políticas de igualdad

Las Políticas de Igualdad que se concretan en el ámbito municipal derivan de decisiones, acuerdos, convenios, tomados en otros espacios de decisiones: la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los órganos legislativos y de gobierno de las Comunidades Autónomas, etc.

### Normativa internacional

#### Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer

Proclamada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967 afirma en su Artículo 1 que *La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana*; y por ello, establece un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

## **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

(CEDAW en sus siglas en inglés).

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 (Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27).

Ratificada por el Estado Español el 5 de enero de 1984.

Define que *la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.*

En la Convención, el artículo 2 define que *los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:*

*a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*

*b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*

*c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*

*d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*

*e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

*f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

*g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

## **Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

Adoptado por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999.

El Protocolo Facultativo de la Convención para la Erradicación todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW-OP) es una herramienta jurídica adjunta que introduce aspectos no contemplados en la Convención.

Los estados que ratifican este Protocolo reconocen la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar comunicaciones que se presenten *por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas* (artículo 2).

Su ratificación no es obligatoria para los Estados miembros de la ONU que hayan firmado la Convención. El Estado Español lo ratificó el 6 de julio de 2001.

### **Convención sobre los derechos políticos de la mujer**

Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. España la ratificó el 14 de enero de 1974.

Destacamos los siguientes artículos:

*Artículo I: Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.*

*Artículo II: Las mujeres serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna.*

*Artículo III: Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.*

<sup>1</sup> El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de la Secretaría de las Naciones Unidas es un punto de enlace fundamental entre las políticas mundiales en las esferas ambiental, económica y social y las medidas que se adoptan en el plano nacional. El Departamento realiza su labor en tres ámbitos principales relacionados entre sí: i) compila, genera y analiza una amplia gama de datos e información de carácter ambiental, económico y social a la que recurren los Estados Miembros de las Naciones Unidas para examinar problemas comunes y evaluar las opciones de política; ii) facilita las negociaciones de los Estados Miembros en numerosos órganos intergubernamentales sobre la adopción conjunta de medidas para abordar los problemas mundiales actuales y en surgimiento; y iii) presta asesoramiento a los Gobiernos interesados sobre las formas de plasmar los marcos normativos elaborados en las conferencias y las cumbres de las Naciones Unidas en programas de ámbito nacional y, mediante su asistencia técnica, ayuda a fomentar la capacidad nacional. Fuente:

[http://www.un.org/esa/daoov\\_spanish.htm](http://www.un.org/esa/daoov_spanish.htm) (consulta: noviembre 2004).

<sup>2</sup> La directora del DAW a noviembre de 2004 es Ms Carolyn Hannan (Suiza).

<sup>3</sup> Fuente: <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/daw.htm> (consulta: noviembre 2004).

## **Organismos de Igualdad en Naciones Unidas**

En la Secretaría de las Naciones Unidas, existen tres agencias dedicadas exclusivamente a las cuestiones de género y de las mujeres (UNIFEM, DAW e INSTRAW), así como un asesor especial de la Secretaría General (OSAGI) y una Red inter-agencial de puntos focales de género (IANWGE)

### **Las agencias**

a) En 1984, nace el **Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)** cuando la Asamblea General de la ONU acordó cambiar el nombre del Fondo Voluntario de la Década de las Mujeres y constituir una organización autónoma que trabajara en estrecha asociación con el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Desde entonces, UNIFEM se ha concentrado en tres áreas temáticas: fortalecimiento de la capacidad económica de las mujeres, gobernabilidad y liderazgo del género y promoción de los derechos femeninos para eliminar toda violencia en su contra.

b) En la actualidad, de uno de los departamentos de la Secretaría de Naciones Unidas, el de Cuestiones Sociales y Económicas<sup>1</sup>, depende la **División para el Adelanto de la Mujer (DAW)**<sup>2</sup>, con la finalidad de mejorar el estatus de las mujeres en el mundo y el asegurar el alcance de su igualdad ante los hombres<sup>3</sup>.

Esta División, tiene bajo su supervisión al **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, el cual está encargado de monitorear la adhesión de los Estados miembro hacia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptado por la Asamblea General en 1979. El Comité está conformado por 23 expertos en las áreas abarcadas por la Convención y son elegidos por los gobiernos de los Estados miembro por un período de 4 años y se desempeñan a nivel personal. Para elegir a los expertos se toma en consideración el equilibrio geográfico y la correcta representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas legales.

c) El **Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)** en sus siglas en inglés) es un instituto autónomo de las Naciones Unidas que promueve y elabora investigaciones y programas de capacitación para contribuir a la promoción de la mujer y la igualdad de género a través del

mundo. Estimulando y apoyando los esfuerzos de las organizaciones gubernamentales y no-gubernamentales, el INSTRAW juega un papel importante en el avance de la agenda global de igualdad de género, desarrollo, y paz. El INSTRAW trabaja mediante una metodología que facilita la creación de redes con varios actores interesados como las ONGs, la academia y las instituciones públicas y privadas<sup>4</sup>.

### Un asesor especial

El objetivo de la **Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Cuestiones de Género y la Promoción de la Mujer (OSAGI)** es promover y fortalecer la ejecución efectiva de La declaración del Milenio, la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres (CCMM) y el Documento de resultados de la Sesión Especial de la Asamblea General sobre Beijing+5. El Asesor Especial asesora al Secretario General en materia de integración de las cuestiones de género a las políticas de la ONU, y hace hincapié en las cuestiones de primer orden para las mujeres a escala mundial.

### Una Red entre agencias

La Red **Interagencial sobre la Mujer y la Igualdad de Género (IANWGE)** es una red de puntos focales de género en las oficinas de la ONU, organismos especializados, fondos y programas. La Red ha desempeñado un papel central en la promoción de la igualdad de género dentro del Sistema de las Naciones Unidas, así como en darle seguimiento a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 y a la 23<sup>o</sup> sesión extraordinaria de la Asamblea General (Beijing+5) en 2000. La Red también monitorea y supervisa la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo operacional normativo del Sistema de la ONU.

En otro punto del organigrama de Naciones Unidas se encuentra el **Consejo Económico y Social**<sup>5</sup> y bajo su dependencia está la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**<sup>6</sup> que se encarga de examinar el progreso logrado hacia la igualdad de las mujeres en todo el mundo y de formular recomendaciones al Consejo para promover los derechos de la mujer en los planos político, económico y social.

## Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha sido la responsable desde la ONU de la preparación de las cuatro conferencias mundiales sobre cuestiones relacionadas con la mujer: México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985), y la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Beijing, China, en 1995**.

En Beijing más de 180 gobiernos acordaron que *alcanzar la meta de igual participación de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones brindará el balance necesario para fortalecer la democracia y promover su correcto funcionamiento. Sin embargo, las mujeres continúan estando subrepresentadas en los parlamentos, los consejos empresariales, las negociaciones de paz y en muchas otras áreas donde las decisiones son tomadas.*

Las 12 esferas de especial preocupación que se identificaron en el documento de la Conferencia consideradas representativas de los principales obstáculos para el adelanto de la mujer, son:

1. Las mujeres y la pobreza.
2. El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educacionales.

<sup>4</sup> Fuente: <http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=blogcategory&id=10&Itemid=57> (Consulta: febrero 2005)

<sup>5</sup> En virtud de la Carta de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social se ocupa de promover niveles de vida más elevados, el pleno empleo, y el progreso económico y social; de identificar soluciones para los problemas de salud, económicos y sociales en el plano internacional; de facilitar la cooperación en el orden cultural y educativo; y de fomentar el respeto universal de los derechos humanos y las libertades fundamentales. El alcance del Consejo Económico y Social abarca más del 70% de los recursos humanos y financieros de todo el sistema de las Naciones Unidas. Fuente: <http://www.un.org/spanish/documents/esc/about.htm> (Consulta: noviembre 2004).

<sup>6</sup> Fuente: <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/ccjism.htm> (Consulta: noviembre 2004).

3. Las mujeres y la salud.
4. La violencia contra las mujeres.
5. Los efectos de los conflictos armados en las mujeres.
6. La desigualdad en la participación de las mujeres en la definición en las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción.
7. La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones.
8. La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de las mujeres.
9. La falta de conciencia de los derechos humanos de las mujeres internacional y nacionalmente reconocidos y de dedicación a dichos derechos.
10. La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de las mujeres a la sociedad.
11. La falta de reconocimiento suficiente y de apoyo al aporte de las mujeres a la gestión de los recursos naturales y a la protección del medio ambiente.
12. Las niñas.

Como seguimiento de esa Conferencia, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró un período extraordinario de sesiones para examinar, cinco años después de su aprobación por la Conferencia en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing.

La **Conferencia de Beijing +5** emprendió una revisión inclusiva de los progresos logrados y la medición de resultados en la implementación de la Plataforma de Acción.

Los gobiernos asistentes se comprometieron a nuevas iniciativas como el fortalecimiento de la legislación contra todas las formas de violencia doméstica y la sanción de leyes y la adopción de políticas para erradicar las prácticas nocivas tales como el matrimonio temprano y forzado, y la mutilación genital femenina. Además se fijaron objetivos para asegurar la educación primaria obligatoria para niñas y niños y para mejorar la salud de las mujeres mediante la ampliación del acceso a la atención médica a programas preventivos<sup>7</sup>.

En marzo de 2005, tuvo lugar en Nueva York, durante la 49ª sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre el Estatus de la Mujer, tuvo lugar la Sesión Especial "Beijing +10", para la revisión y evaluación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

El proceso de Beijing+10<sup>8</sup> ha estado marcado por un intenso debate sobre la pertinencia de celebrar una nueva Conferencia Mundial sobre la Mujer que puede tener lugar entre 2007 y 2010.

## **Normativa europea**

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral**

Mediante una propuesta de directiva<sup>9</sup>, la Comisión propone la prohibición de la discriminación por motivos de sexo en el acceso a los bienes y servicios y en el suministro de bienes y servicios, en particular, en el ámbito de los seguros, con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros. Está prohibida toda discriminación directa entre mujeres y hombres, y en consecuencia, todo trato desfavorable debido a embarazo o maternidad al igual que toda discriminación indirecta. El acoso, el acoso sexual y la incitación a la discriminación se consideran discriminaciones por motivos de sexo y, por lo tanto, están también prohibidos. La Comisión Europea exhorta, en su informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, a adoptar la propuesta de Directiva antes de marzo de 2005.

<sup>7</sup> Fuente:  
<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm> (Consulta: noviembre 2004).

<sup>8</sup> Página oficial de Beijing+10:  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/>

<sup>9</sup> Propuesta de directiva del Consejo, de 5 de noviembre de 2003, aplicando el principio de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a los bienes y servicios y en el suministro de bienes y servicios.

## **Carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo**

La Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, entiende por principio de igualdad de trato la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que existe una discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudica de un modo desproporcionado a las personas de un sexo determinado, a menos que el objetivo perseguido por la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificado y cuando los medios para alcanzarlo sean apropiados y necesarios.

La Directiva se aplicará: a las situaciones cubiertas por el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado CE y por las Directivas 75/117/CEE (principio de igualdad de retribución), 76/207/CEE (acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales), y, en la medida en que exista discriminación por razones de sexo, por las Directivas 92/85/CEE (protección de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia) y 96/34/CEE (permiso parental); a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado, con excepción de los procedimientos extrajudiciales.

## **Propuesta de Constitución Europea**

Recoge un artículo idéntico al que se firmó con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>10</sup>:

### *Artículo II-81*

*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

*TRATADO POR EL QUE SE ESTABLECE UNA CONSTITUCIÓN PARA EUROPA. Conferencia de Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros. Bruselas, 13 de octubre de 2004.*

<sup>10</sup> Firmada y proclamada por los Presidentes del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión el 7 de diciembre de 2000 con ocasión del Consejo Europeo de Niza.

## **Aspectos institucionales relacionados con la igualdad en la Unión Europea**

Los aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades dentro de la Unión Europea dependen del Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

De él depende la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales que a su vez, cuenta con una Responsable de Asuntos Horizontales e Internacionales quien tiene entre sus competencias concretas el desarrollo de las Políticas de Igualdad de oportunidades<sup>11</sup> pero además hay otras instancias y medidas que se ocupan de este tema:

### **Comité consultivo de igualdad de oportunidades**

En 1981, adjunto a la Comisión se crea un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>12</sup>.

Las funciones del comité consisten en ayudar a la Comisión en la elaboración y en la realización de su política de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en favorecer la comunicación permanente, entre los Estados miembros y las instancias interesadas, de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito.

<sup>11</sup> Vladimír Špidla es el actual Comisario elegido el 22 de noviembre de 2004, Odile Quintín es la Directora General de Empleo y Asuntos Sociales y Luisella PAVAN-WOOLFE, la responsable de Asuntos Horizontales e Internacionales.

<sup>12</sup> Decisión [82/43/CEE](#) de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Modificada por la Decisión [95/420/CE](#) de la Comisión, de 19 de julio de 1995.

El Comité está formado por cuarenta miembros con un mandato de tres años renovable. Comprende por cada Estado miembro, un representante designado por su Gobierno de los ministerios o servicios gubernamentales encargados de promover la igualdad de oportunidades a nivel nacional, así como un representante de los comités u organismos nacionales encargados específicamente del trabajo de las mujeres o de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, nombrado por la Comisión; a nivel comunitario, un total de cinco representantes de las organizaciones de empresarios y cinco representantes de las organizaciones de trabajadores, nombrados por la Comisión a propuesta de los interlocutores sociales. Dos representantes del Lobby Europeo de Mujeres participan en las reuniones del comité en calidad de observadoras; pueden admitirse asimismo, en calidad de observadores, representantes de organizaciones internacionales, profesionales o asociativas, previa solicitud motivada.

Para instaurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los grupos de expertos y los comités creados por la Comisión, en el año 2000 ésta se comprometió<sup>13</sup> a conseguir una representación equilibrada de hombres y de mujeres. El objetivo a medio plazo era alcanzar un mínimo de un 40% de representantes de cada sexo en cada comité y grupo de expertos.

<sup>13</sup> Decisión nº 2000/407/CE de la Comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión [Diario Oficial L 154 de 27.6.2000]

<sup>14</sup> A pesar de lo cual es reseñable que ninguna mujer participó en la redacción de la Constitución de 1978 que por otra parte por otra hace un uso sexista del lenguaje –propio de su época pero aún no reformado- y formaliza la transmisión patriarcal de la línea monárquica y de la jefatura del Estado.

## Normativa estatal

En Diciembre de 1978, la promulgación de la Constitución Española supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de este ordenamiento jurídico<sup>14</sup>.

### Artículo 14

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*Constitución Española, 1978.*

No obstante, siendo consciente que la igualdad legal, la igualdad ante la ley, no tiene porqué traducirse directamente en una igualdad real de resultados entre mujeres y hombres, el artículo 9.2 de la Constitución señala que:

### Artículo 9.2

*Los poderes públicos están obligados a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad.*

*Constitución Española, 1978.*

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

Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el **Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**. (BOE nº 251, de

19/10/00) integrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se fija en el Real Decreto que este Observatorio *tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres, respecto a la de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, para promover la participación de las mujeres, en todos los ámbitos, en un plano de igualdad.*

En la actualidad, se encuentra en espera de aprobación la **Ley de Igualdad**.

## Ámbito local

El artículo 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03) (B.O.E. 3-04-1985) cuando especifica que: *Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente;* , hace de la Administración Local una referencia clara para la promoción de actividades, así como para la prestación de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, menoscabo u obstáculo a las competencias correspondientes a otras Administraciones Públicas.<sup>15</sup>

Es importante señalar, por tanto, que el actual ordenamiento jurídico expresa:

- 1 La existencia de un marco legal, que se traduce en una **capacidad legal** de actuación por parte de los poderes públicos, a favor de la implementación de medidas encaminadas a la obtención de la igualdad de género.
- 2 Por otro, la necesidad y, por tanto, la **responsabilidad política** de los poderes públicos –en orden a sus competencias– de remover y eliminar aquellos obstáculos que estén impidiendo una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Las corporaciones locales tienen su propio marco de trabajo en su organización internacional **CIUDADES Y GOBIERNOS LOCALES UNIDOS (CGLU)**.

Como se autodefine en su página Web<sup>16</sup>, la CGLU “es la organización de gobiernos locales más grande del mundo que integra en su seno tanto a ciudades y a municipios individuales como a asociaciones nacionales de municipios” y nace de la unificación de tres organizaciones: la Federación Mundial de Ciudades Unidas (FMCU), la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) y Metrópolis, la asociación internacional de grandes metrópolis.

La CGLU está vinculada a Naciones Unidas a través del Comité de Autoridades Locales Asesor de Naciones Unidas (UNACLA) constituido en enero del 2002 para fortalecer el diálogo entre los gobiernos nacionales y las autoridades locales con respecto a la puesta en práctica de la Agenda Habitat. Este organismo es de particular importancia al ser el primero de autoridades locales, formalmente reconocido como asesor dentro del Sistema de Naciones Unidas.

Dentro de sus objetivos, la CGLU se plantea el incremento de mujeres en los órganos representativos de las políticas locales y desarrolla un programa específico en el que pretende la promoción de la Declaración Mundial sobre las Mujeres en el Gobierno Local<sup>17</sup> y la puesta en marcha del Programa Global sobre la Mujer en la Toma de Decisiones Locales.

En la citada **Declaración Mundial sobre las Mujeres en el Gobierno Local** se recogen entre otros, diferentes puntos sobre el papel del Gobierno Local como proveedor de servicios y de condiciones de vida aceptables:

<sup>15</sup> La Sentencia del Tribunal Constitucional 214/1989, de 21 de diciembre, en su fundamento jurídico 1.2 señala que “El artículo 28 se configura como una cláusula competencial genérica que, más allá, de las competencias que por imperativo de los art. 2.1 y 25 de la Ley, el legislador sectorial debe reconocer a las entidades municipales, habilita a los municipios para que puedan desarrollar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones. Quiere decirse, pues, que esas actividades complementarias en forma alguna menoscaban o se configuran como un obstáculo a las competencias que corresponden al Estado o a las CCAA”.

<sup>16</sup> <http://www.cities-local-governments.org/uclg/web/espanol.asp> (Consulta: noviembre 2004).

<sup>17</sup> Disponible en Internet en: <http://www.cities-local-governments.org/uclg/upload/template/template-docs/womendeclarationfinalsp.htm> (Consulta: noviembre 2004).

- Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres de acceder a los servicios de los gobiernos locales, así como el derecho de ser tratadas con igualdad y de poder influir en el inicio, desarrollo, gestión y seguimiento de dichos servicios. Al prestar servicios como educación, salud y otros servicios sociales, los gobiernos locales deberán considerar igualmente a las mujeres y a los hombres como responsables de las cuestiones relativas a la familia y a la vida pública, y deberán evitar los estereotipos de las mujeres y de los hombres;
- Las mujeres tienen derecho equitativo a condiciones de vida aceptables incluyendo vivienda, distribución de agua y servicios sanitarios así como asequible transporte público. Las necesidades y condiciones de vida de las mujeres deben ser conocidas y tomadas en cuenta en cada momento de la planificación;
- Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder al territorio y espacio geográfico de los gobiernos locales, yendo esto desde la posesión de terreno al derecho a desplazarse libremente y sin temor, en los espacios públicos y el transporte;
- Los gobiernos locales han de jugar un papel importante en asegurar los derechos reproductivos de las mujeres, así como su derecho a ser libres de violencia doméstica y otras formas de abuso y de violencia tanto física como psíquica.

## **Específica, transversal o dual. Evolución de las políticas de igualdad**

La evolución de la intervención a favor de la igualdad entre los sexos desarrollada a cargo de las entidades públicas, puede diferenciarse en dos etapas principales.

En un principio, se plantean acciones a nivel legal e intervenciones dirigidas a mejorar la condición de beneficiarias de las mujeres. Las líneas políticas parten de que la desigualdad entre sexos es el problema a resolver, por lo que se vinculan exclusivamente a las mujeres y se orientan a paliar las diferencias existentes con respecto a los hombres. A esta etapa le corresponden estrategias de **Igualdad Legal, Política social y la Acción positiva**.

Ésta última, es una herramienta fundamental de las políticas específicas de igualdad y ha de entenderse como la materialización del principio de igualdad. Las medidas de acción positiva están encaminadas a suprimir los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una situación de igualdad sustancial (o real) con respecto a los hombres.

Las acciones positivas no son discriminatorias: ante las reclamaciones sobre su supuesta discriminación, los organismos supranacionales avalan que la implementación de medidas de acción positiva, de carácter temporal y concreto, encaminadas a impulsar y lograr la igualdad, aunque pudieran conllevar un trato diferenciador entre los grupos, no puede ser entendida como discriminatoria.

En un segundo momento, se hace hincapié en el complejo carácter de la desigualdad social y se subraya progresivamente la necesidad de realizar una planificación global que integre todos los actores y elementos que la configuran. En este momento se habla de las estrategias de los **Planes de Igualdad y la Transversalidad o Mainstreaming**.

A continuación se recoge una definición de este concepto.

### Transversalidad o Mainstreaming:

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

Instituto de la Mujer, 1999:26.

Por tanto, la transversalidad de género busca incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas públicas, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

El **enfoque o perspectiva de género**, permite dar cuenta del modo en el que están construidas las diferencias entre hombres y mujeres en un contexto determinado. No se analiza sólo la situación de las mujeres sino la relación entre la situación de unas y de otros tomando el género como principio estructural.

En resumen<sup>18</sup>, la transversalidad de género es una estrategia con resultados a medio y largo plazo:

- Integrar la igualdad de oportunidades en las políticas y prácticas cotidianas de los gobiernos y otros organismos públicos.
- Evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, involucrando tanto a mujeres como a hombres.
- Acabar con cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La sucesión de estos pasos no supone la invalidación del anterior, sino que hace evidente la necesidad de simultanear las diversas estrategias, es decir, pone de manifiesto la **conveniencia de combinar las medidas específicas con la integración sistemática de la igualdad en todos y cada uno de los ámbitos de la intervención pública**.

Por ello, en la actualidad se propone lo que se ha venido a llamar **Estrategia dual**, es decir, el desarrollo complementario de las dos estrategias.

**La administración local tiene un reto importante: adecuar sus políticas y su organización al principio de igualdad. Para ello deberá poner en marcha estrategias de transversalidad de género en todas y cada una de sus actuaciones.**

Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. FEMP, 2006

Es importante tener en cuenta los requisitos previos y condiciones favorables para la implementación de la transversalidad de género. En esta ocasión, los hemos llamado **“Los diez mandamientos para desarrollar la transversalidad de género en la política local”**:

### Integrar para dar valor

Se requiere que las instituciones y sus representantes políticos integren en sus planteamientos y acciones un **compromiso explícito** con la igualdad entre los sexos. Es necesario un reconocimiento de la responsabilidad de los poderes públicos en el proceso de transformación. Esta voluntad y compromiso político de la Entidad, debe implicar el cuestionamiento de las actuales relaciones de género y los marcos conceptuales, los procesos y las políticas que perpetúan la desigualdad.

<sup>18</sup> Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad, 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. FEMP.

### **Conocer para actuar**

Es imprescindible el conocimiento acerca de las relaciones entre géneros y la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres. Para ello se deben realizar **investigaciones** en esta línea. No todo conocimiento puede desarrollarse en organismos de igualdad, por lo tanto, deberán realizarse investigaciones suficientes desde diversos ámbitos y estar disponibles.

El conocimiento también referido a la **Administración**. La transversalidad de género implica la reorganización, el desarrollo, la puesta en marcha y la evaluación de procesos políticos, así como también información sobre el funcionamiento del sistema administrativo. Esto incluye la información de competencias, de reconocimiento de los actores involucrados, el reparto de tareas y responsabilidades, etc.

### **Contar para apoyar**

En línea con el punto anterior, los datos sobre la situación de mujeres y hombres y sobre las relaciones actuales de género, son absolutamente necesarios para la transversalidad de género. Por ello, es necesario que en el proceso analítico, las **estadísticas** o datos deben aparecer desagregados por sexo ya que este factor será considerado como variable principal o independiente. Dada la construcción social del género, el factor sexo produce efectos diferenciados entre mujeres y hombres en las distintas áreas. Su incorporación en el estudio es fundamental si queremos conocer la realidad de las mujeres. También es importante introducir una segunda variable como es el factor temporal que nos permita conocer los cambios existentes en la situación de las mujeres. Además, su interpretación no ser orientada en modo sexista, por lo que debe realizarse su análisis desde la óptica de las relaciones de género.

### **Visibilizar para avanzar**

Además de visibilizar a las mujeres, como se ha comentado en el punto anterior, en los datos y análisis estadísticos, es importante también tener en cuenta el uso inclusivo del lenguaje, tanto escrito como a través de imágenes.

En este sentido, también referirse a la visibilización del papel del área de igualdad y de las actuaciones desarrolladas en la materia. Es frecuente que las actuaciones que se realizan en materia de igualdad, o bien, no se conocen en el resto de la Entidad, o son mal interpretadas y criticadas. Por ello, no suelen obtener un nivel de reconocimiento explícito suficiente.

### **Formar para mejorar**

Es necesario contar con conocimientos interdisciplinarios sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y las relaciones de género como base para el debate público y las decisiones políticas. Para lo cual, es importante realizar un programa de formación en la materia, tanto para quienes van a determinar las políticas ordinarias, como aquellas personas que van a desarrollarlas.

En este aprendizaje estarían incluidas también las personas responsables, ya sea a nivel político o técnico, del área de igualdad. Es importante contar con personal formado en la materia, que le capacite para poder comunicar e informar sobre la materia al resto de agentes.

### **Instrumentos para aplicar**

La falta de herramientas o técnicas adecuadas podrían significar la incorrecta o nula implementación del mainstreaming. Es importante contar con la existencia de

políticas y acciones específicas de igualdad en la Entidad; organismos especializados en Igualdad en la Administración. Asimismo, decidir qué tipo de técnicas son más apropiadas para la experiencia, necesidad, conocimiento, implicación, etc., de la entidad en concreto. A partir de ello, se definen las técnicas de las que se harán uso, ya sean analíticas, educativas, consultivas o participativas....

### **Participar para opinar**

La participación de las mujeres en todas las fases de las decisiones públicas, es un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta sus valores, intereses y experiencias, y nos dirijamos a mayor ritmo hacia el cambio. Por lo tanto, es importante que las mujeres participen en la vida política y pública en mucho mayor número.

### **Apoyar para optimizar**

La estrategia de transversalidad o mainstreaming necesita la implicación de los diferentes departamentos de la entidad pública, así como de los actores sociales involucrados en la construcción de la realidad. También es necesario el apoyo del resto de áreas a las políticas específicas de igualdad puestas en marcha en la Entidad. La finalidad es expandir una red que difunda su conocimiento con rigor y con su apoyo.

### **Ofrecer voz y espacio para trabajar**

Para el desarrollo de Políticas Transversales de Igualdad, es necesario contar con la existencia de Defensorías, Comisiones de Igualdad o Consejos... En el caso del Ayuntamiento de Guadarrama, se constituyó un Equipo Multidisciplinar, que ha venido trabajando durante los últimos dos años, y cuya labor ha contribuido a la existencia de esta Guía. Es importante que este equipo obtenga voz y espacio dentro de la administración, ya que, el mainstreaming requiere cambios en los procedimientos y en la cultura organizativa. Este equipo, pretende constituirse como un canal de comunicación, consulta y cooperación para trabajar en la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad Local.

### **Disponer de recursos y medios para trabajar**

Los recursos humanos son los medios indispensables para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la actuación pública. Además de contar con personal específico del Área de Igualdad, es necesaria la implicación del resto de áreas para incorporar la estrategia de transversalidad en todos los ámbitos de la Administración. Por ello, debería ampliarse la participación de personal de distintas áreas en un órgano de trabajo sobre la materia.

Asimismo, hay que considerar que la existencia de recursos económicos supone que los presupuestos de las instituciones toman en consideración las políticas públicas a favor de la igualdad e introducen partidas específicas destinadas a tal fin. Y no sólo destinadas a la concejalía, departamento o área de igualdad, sino que sea un fondo común a toda la Entidad o que esté incorporada a la partida de cada departamento.

**Para ampliar la información sobre este apartado: Normativa e iniciativas europeas más relacionadas con las políticas específicas y la transversalidad de género.**

### **Los diez mandamientos para desarrollar la transversalidad de género en la política local**

Integrar para dar valor

Conocer para actuar

Contar para apoyar

Visibilizar para avanzar

Formar para mejorar

Instrumentos para aplicar

Participar para opinar

Apoyar para optimizar

Ofrecer voz y espacio para trabajar

Disponer de recursos y medios para trabajar

Las comunicaciones y decisiones de la Comisión relacionadas con este aspecto son:

### **Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias**

La Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» tiene como objetivo: “Movilizar explícitamente con vistas a la igualdad entre mujeres y hombres al conjunto de las acciones y políticas generales, introduciendo desde su concepción, de manera activa y transparente, la atención a sus posibles efectos sobre las respectivas situaciones de las mujeres y los hombres”<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Fuente:  
<http://europa.eu.int/scad-plus/leg/es/cha/c10921.htm>  
(consulta: noviembre 2004).

### **Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006-2010)**

El Plan de trabajo tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias (y objetivos y acciones clave para cada una de ellas) que puedan contribuir a facilitar su realización. Estas son: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Es la continuación de la Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas.

### **Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (2001-2005)**

La Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) tiene como objetivo promover la igualdad entre hombres y mujeres, en particular mediante la asistencia y el apoyo a la estrategia marco comunitaria. Para ello, el programa coordina, apoya y financia la aplicación de proyectos transnacionales.

La Comisión y los Estados miembros intentan que este Programa sea coherente y complementario con otras acciones pertinentes de la Unión Europea (UE) y la Comunidad, tales como las financiadas por los programas Daphne (medidas preventivas destinadas a combatir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres), STOP (programa de estímulo e intercambios destinado a los responsables de la acción contra la trata de seres humanos y la explotación sexual de los niños), Phare (acción de ayuda económica en favor de los países candidatos de Europa Central y Oriental. Originalmente, Phare se destinó exclusivamente a dos países: Hungría y Polonia) y MEDA (medidas de cooperación para ayudar a los terceros países mediterráneos a reformar sus estructuras económicas y sociales y para atenuar las repercusiones sociales y medioambientales del desarrollo económico), el Sexto programa marco de investigación 2002-2006 (acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración, destinado a contribuir a la creación del Espacio Europeo de Investigación y a la innovación), el programa para luchar contra la exclusión social y el programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006)

Además, el programa debe tener en cuenta las acciones específicas en favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y de trabajo que pueda desarrollar la Unión en el marco de los Fondos Estructurales, de la iniciativa comunitaria EQUAL o de las medidas de fomento de la cooperación para reforzar la estrategia de empleo<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Fuente:  
<http://europa.eu.int/scad-plus/leg/es/cha/c10904.htm>  
(consulta: noviembre 2004.)

Garantizar la transversalidad de género en los aspectos financieros ha sido un objetivo recogido en distintas propuestas:

### **EQUAL<sup>21</sup>**

Una iniciativa de lucha contra la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo que contempla como directrices: la capacidad de inserción profesional, el espíritu de empresa, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

### **Integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos Estructurales**

La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 12 de diciembre de 2002, sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006 COM (2002) 748 final, presenta recomendaciones destinadas a suprimir los obstáculos que frenan el éxito de la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales.

### **Fomento de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres**

La Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de mayo de 2003, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, se basa en el apartado 2 del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que otorga al Consejo el poder de adoptar las medidas apropiadas para luchar contra cualquier forma de discriminación y, en concreto, la discriminación por motivos de sexo. Es un programa para prestar ayuda financiera a las organizaciones cuyas actividades persigan un objetivo de interés general europeo en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, el Lobby Europeo de Mujeres y otras organizaciones que trabajan a escala europea para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

<sup>21</sup> Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo [C(2000)853 - Diario Oficial C127 de 05.05.2000].



# Medidas por área

Las medidas que se recogen en este apartado, están dirigidas a desarrollar las condiciones facilitadoras para el desarrollo de políticas y acciones sensibles al género. Éstas parten de los requisitos para la aplicación del mainstreaming recogidos en los diferentes marcos teóricos, y que en esta guía han quedado reflejados en los llamados “10 mandamientos para desarrollar la transversalidad de género en la Política Local”, de la experiencia acumulada en estos últimos años, así como de las observaciones del equipo multidisciplinar.

Las medidas se han agrupado en nueve áreas. La denominación utilizada no corresponde de manera exacta con el organigrama de esta Entidad, pero ha sido utilizada con la finalidad de favorecer su presentación y lectura. Algunas de las áreas de esta guía, a pesar de que su denominación se identifique con un departamento existente en la Entidad, pueden comprender a varios departamentos.

Además, las medidas recogidas en cada área no son exclusivas de la misma. Al contrario, son aplicables al resto de departamentos. En concreto, las incluidas en el área de Alcaldía, de Régimen Interior y de Comunicación. Por ello, se recomienda una lectura completa de las medidas recogidas en las diferentes áreas.

## Área de Alcaldía

Para que las Políticas Locales de Igualdad sean visibles y viables, deben ser lideradas por un área municipal capaz de influir e intervenir sobre el resto de las políticas locales. Desde el área de Alcaldía se puede favorecer la construcción de un eje vertebrador en materia de políticas transversales de igualdad, que normativice y enmarque la actuación del resto de áreas.

En este punto quedan recogidas todas aquellas medidas dirigidas a generar una situación favorecedora y las condiciones más viables para poder desarrollar la estrategia de mainstreaming en el Ayuntamiento de Guadarrama. Por ello, se reúnen una serie de medidas que pretenden generar el apoyo y compromiso con las acciones que deben realizarse para organizar (re-organizar) las actuaciones de la entidad local.

### MEDIDAS

- Hacer una declaración explícita y pública de la implicación y compromiso de la Administración con la transversalidad de género en la Política Local.
- Acordar una Agenda de encuentros entre los responsables políticos y la técnica encargada del desarrollo del proyecto de transversalidad, con la finalidad de coordinar e informar sobre el mismo.
- Introducir en la normativa administrativa aquellos criterios que favorezcan la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género.
- Atribuir a personas concretas, tanto de nivel técnico como administrativo, funciones de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de género, en su área y designarla como representante en el Equipo Multidisciplinar. Para ello, se firmará una carta de adhesión dónde se designe a esa persona. En ese caso, será necesario asignarle los tiempos de dedicación necesarios para la realización de estas funciones.
- Informar a los departamentos y direcciones del desarrollo de la política transversal de igualdad, y atribuir a las mismas la responsabilidad de su ejecución.
- Reconocer y dar entidad al Equipo Multidisciplinar como instrumento para introducir en la planificación general de todas las áreas del Ayuntamiento la dimensión de igualdad. Este equipo podría ser consultado o invitado a participar en las diferentes comisiones informativas.

- Incluir en las circulares y documentos internos, un eslogan sobre la importancia de la transversalidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer canales de comunicación y consulta, con la finalidad de favorecer la cooperación institucional. Puede realizarse a través de todos aquellos medios disponibles en la Administración: bandos, boletines, revista, correo electrónico, etc. En este sentido, crear una figura de coordinación y seguimiento de todas las acciones.
- Impulsar la corrección del uso sexista del lenguaje en las disposiciones, expedientes, oficios, bandos y demás documentos administrativos.
- Aprobar una propuesta formativa para todo el personal del Ayuntamiento, en la que se programen jornadas y cursos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la aplicación de la transversalidad de género.
- Ofrecer un medio o espacio abierto a la consulta y el intercambio con la población. Es importante fomentar la participación de la ciudadanía en todas las fases de la actuación local.

## Área de Igualdad

Como ya se ha comentado en apartados anteriores, aunque la responsabilidad sobre la Política Local de Igualdad entre mujeres y hombres no es única de la Concejalía o Área de Igualdad, en la mayoría de las ocasiones suele estar encomendada a la misma. Por ello, es necesario trabajar para visibilizar estas políticas en toda la Entidad y fomentar la corresponsabilidad en la materia.

En este sentido, se recogen las siguientes medidas básicas a desarrollar por parte del área de igualdad, como impulsora de las Políticas de Igualdad desde y en esa administración local.

### MEDIDAS

- Reforzar los aspectos que constituyen las políticas específicas de igualdad para continuar con su aplicación. Por ello, continuar con la planificación, programación, coordinación, gestión y evaluación de las políticas específicas de igualdad que se establezcan en esa administración local.
- En línea con lo anterior, realizar una estrategia de difusión de las políticas específicas así como de las acciones iniciadas y desarrolladas para potenciar la transversalización del enfoque de género en la política local.
- Coordinar el proceso de incorporación de la transversalidad de género en el resto de políticas locales.
- Realizar estudios sobre la realidad local desde una perspectiva de género. Es importante que los resultados obtenidos sean conocidos por el resto de los agentes involucrados en la gestión municipal.
- Organizar encuentros entre las diferentes áreas para el intercambio de buenas prácticas en la incorporación de la transversalidad de género. Es importante fomentar las relaciones interdepartamentales que vayan generando la reorganización de la cultura organizativa de la Entidad.
- Proyectar y coordinar la labor del área de igualdad con otras instituciones públicas que impulsen o desarrollen políticas transversales.
- Elaborar materiales informativos sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y las políticas transversales de igualdad. Con ello se pretende contribuir en la sensibilización y toma de conciencia de todo el personal de la Entidad.
- Elaborar una propuesta formativa en materia de igualdad de oportunidades y la aplicación de la perspectiva de género, con diferentes niveles de especialización acorde a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y áreas.
- Mantener un canal de información permanente, asesoramiento y formación en materia de género, a los y las responsables técnicos y políticos, los agentes sociales y al conjunto de la ciudadanía.
- Crear un foro consultivo donde tuviesen cabida los planteamientos realizados por el personal de la Administración, diversos agentes sociales y asociaciones de mujeres.

- Dinamizar, gestionar y evaluar procesos y estructuras para la participación de la ciudadanía, en especial, de las mujeres a través de sus asociaciones.
- Dar asesoramiento y apoyo técnico al equipo multidisciplinar en sus funciones de convocatoria, coordinación y seguimiento y evaluación de las políticas transversales de igualdad.

## Área de Régimen Interior

El papel de la Administración es primordial en la puesta en marcha y aplicación de la transversalidad de género. Es una pieza clave para que la cuestión de la igualdad de género se integre en el funcionamiento diario de todas las instancias políticas. Por ello es importante la implicación de todas las áreas, así como de los cargos y puestos relevantes para que esta estrategia se pueda desarrollar a largo plazo.

Por tanto, en este sentido, la incorporación de la transversal de género en la política local requiere de la (re)organización de los procedimientos organizacionales o la creación de otros nuevos que fomenten el intercambio y la cooperación inter-áreas.

Además, es importante que la propia administración se convierta en un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades a fin de crear una cultura de trabajo sensible a las diferencias de género y con la que puedan identificarse tanto las mujeres como los hombres que trabajan en ella.

En esta área, se recogen medidas que, en mayor grado, hacen referencia a departamentos o áreas como las de personal, prevención de riesgos laborales, representantes sindicales, delagados/as de personal, contrataciones, etc. No significa que algunas de las medidas aquí recogidas, sean también aplicadas en otros departamentos.

### MEDIDAS

- Analizar desde la óptica de género las ofertas de empleo público, el procedimiento de selección y contratación en la Administración.
- Analizar el uso por parte de mujeres y hombres de los permisos y licencias más vinculados a la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.
- Analizar las características de la plantilla según sexo, los procesos de promoción, los factores de valoración de puestos de trabajo, etc.
- Estudiar las necesidades sanitarias de hombres y mujeres, así como los riesgos laborales en función del puesto desempeñado.
- Incorporar la variable sexo en todos los documentos, estadísticas, estudios, etc., como categoría de análisis.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en las actuaciones que se realizan.
- Incorporar contenidos de igualdad y de aplicación de la perspectiva de género en los programas de formación permanente del personal del Ayuntamiento, en general y específica por área.
- Realizar formación específica en la aplicación de la transversalidad de género por parte del personal incluido en los departamentos vinculados a esta área.
- Introducir, entre los criterios de adjudicación de los expedientes de contratación, la acreditación por parte de las empresas del compromiso con y de aplicación del principio de igualdad de oportunidades. Se creará una escala de puntuaciones para comprobar el nivel de cumplimiento y compromiso de las empresas que concurren a los concursos.
- Planificar la asistencia del personal a la formación en materia de igualdad y transversalidad de género enmarcadas en el programa formativo de la entidad, facilitando así su participación.
- Incluir en los requisitos de las ofertas de empleo público, experiencia o formación en materia de igualdad de oportunidades. En el caso de la fase de oposición, incluir contenidos sobre la perspectiva de género y su aplicación al área específica.

- Incorporar en los acuerdos o convenios de trabajo del personal medidas orientadas a facilitar la conciliación entre las necesidades personales, familiares y profesionales.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los tribunales de selección.
- Dar prioridad en el acceso y promoción en las categorías y/o áreas, en caso de existir igualdad de méritos, a las personas del sexo infrarrepresentado.
- Promover una mayor presencia de las mujeres en puestos de tomas de decisiones y libre designación de la entidad.
- Apoyar de manera explícita la política transversal en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.
- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

## Área Económica

Las Políticas Locales de Igualdad deben contar con un presupuesto propio aprobado en el Pleno Municipal. Implica la reasignación de los fondos, para que todas las áreas o departamentos, y no exclusivamente el área de igualdad, puedan adaptar las técnicas y las herramientas existentes. Por ello, en este punto se recogen medidas dirigidas a los presupuestos de la Entidad (*intervención*, etc.)

Además, en este punto también se recogen medidas dirigidas a las políticas económicas desarrolladas por la entidad, como son los impuestos, tasas, precios de los servicios públicos, etc. Hace referencia a departamentos como los de tesorería, hacienda, catastro, etc.

### MEDIDAS

- Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos, para lo que habrá que analizar en su fase de elaboración, el impacto previsible en mujeres y hombres en función de las políticas a desarrollar. Conocer la influencia de las inversiones públicas, en la desigualdad de género.
- Realizar un estudio sobre la realidad socioeconómica de la población guarrameña desde la perspectiva de género.
- Considerar las diferentes implicaciones que pueden tener en las mujeres y los hombres, la normativa relativa a los sistemas de recaudación.
- Introducir la variable sexo en los estudios, documentos, bases de datos de tributos, catastro, etc., para poder llevar a cabo un análisis que permita conocer la situación económica de la población y tomar las medidas oportunas.
- Realización de jornadas, cursos, etc., específica en materia de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas o actuaciones que se realizan.
- Dotar de una partida presupuestaria al Equipo Multidisciplinar, para fomentar su autonomía como órgano de trabajo en materia de políticas de igualdad.
- Apoyar de manera explícita las políticas transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.

- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de las políticas de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria propia para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades en los diferentes departamentos.

## Área de Comunicación

La forma de presentar y redactar los documentos de los programas, proyectos o actuaciones realizados por el Ayuntamiento de Guadarrama, probablemente no se pueda afirmar rotundamente que sea un elemento esencial para la integración del mainstreaming de género pero, sin duda, es un elemento que puede facilitar o dificultar la implantación de esta estrategia.

El lenguaje, en cuanto construcción social, nombra e interpreta la realidad a través de las expresiones, palabras e imágenes. Su utilización no sexista en la redacción de documentos, y en concreto para la difusión y comunicación, puede ser una poderosa herramienta para promover cambios en las sensibilidades respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta área hace referencia tanto a la comunicación interna de la propia Entidad, como a la que ésta realice externamente. Por tanto, las medidas aquí recogidas son susceptibles de ser aplicadas a todos los departamentos del Ayuntamiento de Guadarrama, en todos los documentos, materiales de difusión, formación, información, etc., con la finalidad de no caer en ideas estereotipadas de mujeres y hombres, que dificulten el acercamiento a la igualdad de oportunidades.

### MEDIDAS

- Adoptar un decálogo de recomendaciones y criterios para la redacción y elaboración de publicaciones, carteles, textos internos, etc., desde la perspectiva de género.
- Analizar todos los documentos administrativos con el objetivo de corregir aquellos que no hagan uso de un lenguaje inclusivo en su redacción.
- Editar todos los documentos internos (comunicados, bandos, comisiones informativas, etc.), con un lenguaje inclusivo.
- Asumir de manera explícita, el principio de no discriminación entre los sexos en todos los documentos, internos y externos, y los materiales de tipo divulgativo que se elaboren, a través de la incorporación de eslóganes en los documentos de la Administración.
- No realizar un uso sexista del lenguaje ni de las imágenes a la hora de dar a conocer a la ciudadanía las actividades del Ayuntamiento, en cualquier medio informativo (prensa, internet, bandos...)
- Incluir formación específica en materia de uso no sexista del lenguaje en la propuesta formativa dirigida al personal de la Administración.
- Promover y exigir la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas por parte de los organismos, entidades o empresas que participan en el desarrollo de programas o actuaciones en el municipio.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.
- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de las políticas de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

# Área de Empleo y Formación

Uno de los ámbitos preferentes de las Políticas de Igualdad es el del *empleo* de las mujeres. Aún cuando las Corporaciones locales no disponen expresamente de competencia en materia de empleo, sin embargo pueden poner en marcha diferentes acciones de estímulo del desarrollo local, de fomento del empleo y de formación en su territorio.

En esta línea, se recogen medidas dirigidas a incorporar la perspectiva de género en aquellas áreas o departamentos encargados de desarrollar actuaciones en materia de empleo y formación, como son: desarrollo local, servicios de orientación en el empleo (OPEA), etc.

## MEDIDAS

- Conocer la realidad de la situación laboral de la población guadrarrameña, desagregando los datos por sexo, sector de producción, categoría laboral, etc. Esta información también puede ser solicitada al área de Igualdad.
- Analizar si mujeres y hombres utilizan por igual el servicio de orientación, la situación personal y familiar, la edad, el tipo de información y demanda de empleo.
- Cursos de formación específica de género y mercado laboral, inserción laboral, etc., para el personal vinculado con esta área.
- Elaborar un itinerario de inserción desde la óptica de género, en la que ofrecer orientación, apoyo, formación, etc., que garantice la incorporación preferentemente de las mujeres en profesiones masculinizadas.
- Incorporar la perspectiva de género a los cursos ofertados a las personas demandantes de empleo y usuarias del servicio. Por ello, establecer aquellos criterios en la contratación de terceros para el desarrollo de acciones formativas, que garanticen el cumplimiento de la aplicación de la perspectiva de género en las mismas.
- Establecer cauces de información y colaboración con el empresariado que favorezca la inserción profesional, en especial de las mujeres, eliminando barreras, estereotipos de género, etc., acerca de la mujer en el mercado laboral.
- Evitar el uso del lenguaje estereotipado en las ocupaciones para la oferta de puestos de trabajo, para intentar garantizar así la participación igualitaria de hombres y mujeres. En esta misma línea, utilizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos y materiales que se elaboren.
- Apoyar de manera explícita las políticas transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.
- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de las políticas de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.
- Búsqueda de financiaciones para el desarrollo de medidas de igualdad, así como de redes nacionales y europeas para el intercambio de buenas prácticas.

# Área de Calidad Municipal

La aplicación de la perspectiva de género en el diseño y construcción del espacio común supone dar un giro a las premisas sobre las que actúa la ordenación urbana en la actualidad. A una nueva cultura de ciudad, le corresponde un nuevo modelo de ciudad, por lo que es necesario rediseñarla a la medida del conjunto de la ciudadanía.

Desde las administraciones públicas se han de impulsar las acciones necesarias para posibilitar el cambio, promoviendo la colaboración desde los diferentes ámbitos, la participación de los diversos actores implicados, de la ciudadanía, incorporando la óptica de género en sus estudios, etc.

En esta área se incorporan todas aquellas concejalías o departamentos vinculados con el medio urbano, como son urbanismo, infraestructuras, tráfico, medio ambiente, etc.

## MEDIDAS

- Realizar un estudio para conocer las diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto al uso del tiempo y del espacio en el municipio (territorio, servicios públicos, infraestructuras, etc.) El objetivo es el de adaptar la planificación del urbanismo a las diferentes necesidades de las personas con el fin de recuperar los espacios públicos por parte de la ciudadanía y favorecer su movilidad.
- Realizar un estudio sobre cómo llegan y son entendidas las acciones desarrolladas en materia de medio ambiente o desarrollo urbanístico, por hombres y mujeres, y cómo les afectan.
- Identificar y recoger en documentos gráficos las zonas que no facilitan un acceso adecuado “puntos negros” (falta de rampas, aceras en condiciones...), o sentidos como “peligrosos” (túneles, pasos subterráneos, alumbrado insuficiente, etc.)
- Incorporar en todos los documentos y bases, la variable sexo de manera desagregada.
- Utilización de nombres de mujeres relevantes en el ámbito público para la denominación de calles y elementos urbanos para hacer visible y pública la imagen de las mujeres.
- Acudir a formación específica en materia de igualdad para aplicar la perspectiva de género en todas sus funciones y fases de trabajo.
- Abrir medios de consulta para conocer la opinión de la ciudadanía, en particular de las mujeres, sobre el desarrollo urbanístico, la disposición de servicios públicos, transportes, políticas medioambientales, etc.
- Promover que en el desarrollo de la Agenda 21 se incorpore la perspectiva de género.
- Adecuar la red de transportes públicos entre el municipio y otros centros urbanos próximos o con la ciudad, como entre los diferentes servicios públicos del municipio. Es necesario ajustar horarios, frecuencias y recorridos de los transportes para dar respuesta a las necesidades familiares, personales y laborales de la población.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.
- Apoyar de manera explícita las políticas transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.
- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de las políticas de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

## Área de Bienestar Social

En el área de Bienestar Social, se incluyen aquellos departamentos que desarrollan políticas, programas o actividades para la sociedad con el fin de promover su desarrollo y calidad de vida, en todas las esferas de la vida. En este trabajo por elevar su calidad de vida, debe incorporarse el redimensionamiento de los valores de equidad, igualdad y respeto, con la finalidad de promover un cambio cultural que erradique estereotipos y genere condiciones para un digno desarrollo e igualdad para las mujeres.

En esta área estarían implicados departamentos vinculados con el ámbito social, como servicios sociales y juventud, incluidos los servicios o programas desarrollados por terceros; salud, etc.

### MEDIDAS

- Realizar un estudio sobre el impacto de las actividades desarrolladas por los distintos departamentos recogidos en esta área, sobre la calidad de vida de la ciudadanía, en la conciliación...
- Identificar las necesidades y demandas de la población guadrarnense, entendiendo el bienestar como un fenómeno social total en el que los planos colectivos y personales aparecen muy entremezclados y como parte constituyente de una estructura global más compleja.
- Introducir la variable sexo en todos los documentos y bases de datos, para cuantificar el acceso y uso de mujeres y hombres de los diferentes servicios, así como su participación en las actividades de los mismos. En este caso, también pueden incluirse otra información como: horarios, tipo de actividad, situación laboral, etc.
- Introducir una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de las demandas, ayudas, etc., para conocer el uso real de las mismas.
- Establecer criterios que favorezcan el acceso a los servicios de apoyo para las personas cuidadoras que faciliten su participación social y cultural.
- Tener en cuenta la composición familiar, en especial de aquellas familias monoparentales, como criterio para el acceso a recursos y actividades desarrolladas por el área.
- Introducir en los programas de ayudas, subvenciones, etc., criterios de valoración que favorezcan el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las mismas.
- Incorporar la perspectiva de género a las actividades, talleres, etc., ofertados por los departamentos incluidos en esta área, así como contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para generar un efecto multiplicador entre la población.
- Asegurar continuidad de los recursos y programas que benefician principalmente a las mujeres (programas de violencia, conciliación, salud, etc.)
- Acciones de formación en materia de género e igualdad específica para el personal de los centros y programas del área.
- Fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en actividades, encuentros, grupos, asociaciones, consejos, jurados, etc.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.
- Apoyar de manera explícita las políticas transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.
- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de las políticas de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

## Área Cultura y Ocio

Esta área presenta dos ejes de trabajo en los que centrar la atención. Por un lado, en lo que se refiere al acceso y uso de los recursos en igualdad de condiciones por parte de hombres y mujeres. Las mujeres encuentran diferentes barreras prácticas que impiden su plena participación en la vida del municipio. Por otro, es importante visibilizar la aportación de las mujeres a la cultura y al desarrollo social del municipio.

En este apartado, se plantean una serie de medidas, para favorecer la incorporación de la perspectiva de género e igualdad en los objetivos y procedimientos de los distintos departamentos reflejados en esta área, como son cultura, deportes o festejos.

### MEDIDAS

- Estudio sobre la utilización diferenciada de las instalaciones, participación en asociaciones, actividades, etc., por sexo.
- Analizar desde la perspectiva de género los contenidos y mensajes transmitidos en actividades y documentos.
- Establecer criterios que favorezcan el acceso a los servicios de apoyo para las personas cuidadoras que faciliten su participación social y cultural.
- Incorporar la variable sexo en fichas y documentos, para conocer la participación de las personas en las diferentes actividades, horarios, edad, etc., que permita acercarse a la realidad del uso de los recursos por parte de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género a las actividades, talleres, etc., ofertados por los departamentos incluidos en esta área, así como contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para generar un efecto multiplicador entre la población.
- Fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en actividades, encuentros, grupos, asociaciones, consejos, jurados, etc.
- Incluir en convenios, subvenciones, premios, etc., criterios de valoración que garantice el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Constituir jurados mixtos para certámenes y premios.
- Formación en igualdad y género para el personal técnico, docente, deportivo, etc., incluidos en esta área.
- Apertura de medios de comunicación y consulta con la población para conocer sus intereses y horarios, potenciando una participación equilibrada de hombres y mujeres.
- Implicar a las asociaciones, peñas, grupos deportivos, etc., a que promuevan valores igualitarios y e impulsen la participación de mujeres y hombres.
- Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.
- Apoyar de manera explícita las políticas transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.
- Solicitar asesoramiento al área de igualdad en la planificación de planes, programas o actividades, así como para la elaboración de guías, manuales, etc., para la integración de la perspectiva de género en los mismos.
- Facilitar la participación de la persona designada como responsable de las políticas de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.
- Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.



# Indicadores para el seguimiento

Antes de adentrarnos en el mapa de indicadores propuesto para conocer cómo se están incorporando o asentando las bases hacia una política transversal de igualdad, conozcamos su definición.

**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.**

Los indicadores que se recogen en esta Guía, se centran en el proceso para la puesta en práctica de una estrategia de mainstreaming. No son indicadores de igualdad de género que proporcionen información sobre las diferentes posiciones y experiencias de mujeres y hombres, sino que destacan variables que una organización necesita coordinar, reestructurar o reformular para promover, cumplir y medir los avances hacia la igualdad de género<sup>22</sup>. Tampoco se incluyen indicadores de situación o específicos de cada departamento o temática a investigar recogidas en las medidas. En este caso, son los propios agentes involucrados quienes tendrán mayor capacidad y experiencia para la construcción de indicadores apropiados.

En un primer momento, los indicadores son formulados en forma de pregunta general, que podrá ser matizada para clarificar el mismo. Se pretende recoger información **cuantitativa**, que permita visualizar de forma rápida, los pasos dados para incorporar la estrategia de transversalidad o mainstreaming.

En la siguiente tabla, se expone una batería breve de indicadores sencillos, para facilitar su utilización, válidos en cualquiera de las fases del proceso. Cada indicador, situado en el lado izquierdo de la tabla, tendrá que ser contestado, dependiendo de la situación en la que se encuentre, señalando en las casillas de la derecha representadas por flechas:

- ➡ **ROJA:** En el caso de que no exista nada en la materia, no se haya realizado ninguna acción que dé respuesta a la medida, etc.
- ➡ **ANARANJADA:** Existe algo parcialmente o está en proceso.
- ➡ **VERDE:** Cuando existe alguna acción realizada totalmente.

<sup>22</sup> *Guía de Indicadores para la Aplicación del Mainstreaming de Género.* Proyecto Hera. Fundación Mujeres.

<b>INDICADOR</b>			
¿Es visible el compromiso con el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres?			
¿Se ha puesto de manifiesto el compromiso de la Entidad con el desarrollo de la estrategia de transversalidad o mainstreaming?			
¿Existen investigaciones que aporten conocimiento acerca de las relaciones entre géneros, sobre la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres?			
La recogida de información en estudios, seguimiento de acciones, documentos administrativos, etc., ¿contempla la variable sexo para obtener datos desagregados?			
¿Se tiene en cuenta, en el desarrollo de todas las actuaciones, la utilización de un lenguaje no sexista? (todas las formas de comunicación, formación, documentos administrativos, etc.)			
El programa formativo de la Entidad, ¿agrupa formación sobre igualdad de oportunidades o la aplicación de la perspectiva de género?			
¿Existen políticas específicas de igualdad? ¿Son conocidas por el resto de la Entidad?			
El área de igualdad, ¿tiene capacidad y competencias para impulsar cambios en la Entidad?			
¿Se implican todas las áreas o departamentos en el desarrollo de la estrategia de transversalidad y la promoción de la igualdad de oportunidades?			
¿Existe equilibrio de mujeres y hombres en los espacios y procesos donde se toman las decisiones?			
La Entidad, ¿realiza consultas a la población como paso previo a la elaboración de sus políticas, planes, programas, etc.?			
¿Se pide colaboración o asesoramiento al área de igualdad u otras personas expertas?			
¿Existen estructuras u órganos de trabajo para la incorporación de la transversalidad de género en la política local?			
De las partidas presupuestarias en general, y de cada departamento en particular, ¿se destina alguna al desarrollo de aquellas acciones positivas necesarias para garantizar la igualdad?			
¿Se ha contemplado la necesidad de disponer de recursos financieros y humanos para el desarrollo de la estrategia de transversalidad o mainstreaming?			

A continuación, se establece un mapa de indicadores **cuantitativos** que permitan ir obteniendo de forma sistematizada la información y valoración sobre los resultados que se están obteniendo. En algunos casos, será necesario crear las herramientas necesarias para medir indicadores concretos. Además, destacar que no se cuenta con información previa que nos muestre el punto de partida. Aspecto a tener en cuenta en el análisis posterior de la información recogida, ya que para determinar si se ha dado un avance, es necesario comparar dicho dato con la situación previa. En este caso, será necesario completar la información cuantitativa con otra de tipo cualitativo que pueda aportar el personal de las distintas áreas.

Añadir, como es lógico en este caso, que **la información recogida siempre contemplará la variable sexo de manera desagregada.**

Alcaldía	
Medidas	Indicadores propuestos
Declaración explícita y pública de la implicación y compromiso de la Administración con la transversalidad de género en la Política Local.	Acciones desarrolladas para tal fin. Responsables políticos que realizan la declaración, por sexo y ámbito intervención.
Agenda de encuentros entre responsables políticos y la técnica encargada del desarrollo del proyecto de transversalidad.	Nº de encuentros efectuados, por ámbito.
Introducir en la normativa administrativa aquellos criterios que favorezcan la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género.	Nº de cláusulas sobre la garantía y aplicación del principio de igualdad en la política local de la Entidad. Nº de medidas y tipo, recogidas y difundidas.
Atribuir a personas concretas, tanto de nivel técnico como administrativo, funciones de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de género, en su área y designarla como representante en el Equipo Multidisciplinar.	Nº de responsables políticos, por ámbito, que firma la adhesión. Nº de personas implicadas en el proyecto, por sexo, ámbito y cargo. Nº de horas dedicadas por persona, a desarrollar las funciones propias del Equipo Multidisciplinar .
Informar a los departamentos y direcciones del desarrollo de la política transversal de igualdad, y atribuir a las mismas la responsabilidad de su ejecución.	Responsables políticos que informan por ámbito. Nº de personas informadas sobre el proyecto, por sexo, ámbito y cargo.
Reconocer y dar entidad al Equipo Multidisciplinar como instrumento para introducir en la planificación general de todas las áreas del Ayuntamiento la dimensión de igualdad. Este equipo podría ser consultado o invitado a participar en las diferentes comisiones informativas.	Nº de personas que forman el equipo, por sexo, ámbito y cargo. Nº de consultas o participaciones en comisiones, por departamento de origen. Nº de propuestas de actuación realizadas Nº de horas invertidas en sus funciones.

## Medidas

## Indicadores propuestos

Incluir en las circulares y documentos internos, un eslogan sobre la importancia de la transversalidad de género y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Nº de eslóganes creados  
Nº de documentos con eslogan.  
Profesionales que participan en su redacción por sexo, ámbito y cargo.

Establecer canales de comunicación y consulta, con la finalidad de favorecer la cooperación institucional. En este sentido, crear una figura de coordinación y seguimiento de todas las acciones.

Perfil profesional de la figura de coordinación.  
Nº de medios utilizados para la comunicación y consulta.  
Nº de consultas realizadas.  
Profesionales que participan por sexo, ámbito y cargo.

Impulsar la corrección del uso sexista del lenguaje en las disposiciones, expedientes, oficios, bandos y demás documentos administrativos.

Firma de un decálogo sobre el uso del lenguaje.  
Nº de acciones públicas de apoyo a la medida realizadas.

Aprobar una propuesta formativa para todo el personal del Ayuntamiento, en la que se programen jornadas y cursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la aplicación de la transversalidad de género.

Aprobación de la propuesta formativa y difusión de la misma.  
Profesionales que intervienen en su elaboración por sexo, ámbito y cargo.  
Nº de personas informadas sobre la propuesta formativa por sexo, ámbito y cargo.

Ofrecer un medio o espacio abierto a la consulta y el intercambio con la población.

Medio ofrecido, por tipo y temporalidad.  
Profesionales que gestionan el espacio, por sexo, ámbito y cargo.  
Nº de consultas realizadas, por tema y sexo del consultante.

## Igualdad

### Medidas

### Indicadores propuestos

Reforzar los aspectos que constituyen las políticas específicas de igualdad para continuar con su aplicación.

Nº acciones realizadas ubicadas en el II Plan de Igualdad.  
Nº participantes en su desarrollo, por sexo, ámbito y cargo.  
Nº reuniones de coordinación y asistencia.

Realizar una estrategia de difusión de las políticas específicas así como de las acciones iniciadas y desarrolladas para potenciar la transversalización del enfoque de género en la política local.

Nº de documentos difundidos.  
Nº y tipo de medios utilizados.  
Nº personas informadas, por sexo, ámbito y cargo.

**Medidas****Indicadores propuestos**

Realizar estudios sobre la realidad local desde una perspectiva de género. Es importante que los resultados obtenidos sean conocidos por el resto de los agentes involucrados en la gestión municipal.

Nº de estudios realizados.  
Perfil profesional que interviene en su realización, por sexo, ámbito y cargo.  
Nº de profesionales informados, por cargo y ámbito.  
Inversión económica realizada.

Organizar encuentros entre las diferentes áreas para el intercambio de buenas prácticas en la incorporación de la transversalidad de género.

Nº de encuentros realizados.  
Nº de personas participantes por sexo, ámbito y cargo.

Proyectar y coordinar la labor del área de igualdad con otras instituciones públicas que impulsen o desarrollen políticas transversales.

Nº de contactos con otras instituciones, por tipo de institución y competencia.  
Nº de colaboraciones conjuntas y definición.

Elaborar materiales informativos sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y las políticas transversales de igualdad.

Nº de materiales editados y distribuidos, por contenido.  
Profesionales que intervienen en su realización, por sexo, ámbito y cargo.

Elaborar una propuesta formativa en materia de igualdad de oportunidades y la aplicación de la perspectiva de género, con diferentes niveles de especialización acorde a las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y áreas.

Nº de ofertas formativas propuestas, por tema.  
Nº de horas formativas planificadas.  
Profesionales que intervienen en su elaboración por sexo, ámbito y cargo.

Mantener un canal de información permanente, asesoramiento y formación en materia de género, a los y las responsables técnicos y políticos, agentes sociales y al conjunto de la ciudadanía.

Canal utilizado y tipo.  
Nº de consultas, asesorías y formación, por contenido, ámbito de origen o destino.  
Nº de personas que hacen uso de este canal por sexo, ámbito y cargo.

Crear un foro consultivo donde tuviesen cabida los planteamientos realizados por el personal de la Administración, diversos agentes sociales y asociaciones de mujeres.

Medio utilizado para realizar el foro.  
Nº de propuestas recogidas.  
Nº de personas que participan en el foro, por sexo, ámbito y cargo.

Dinamizar, gestionar y evaluar procesos y estructuras para la participación de la ciudadanía, en especial, de las mujeres a través de sus asociaciones.

Nº de acciones realizadas para fomentar la participación de la ciudadanía, y tipología.  
Nº de contactos con las asociaciones de mujeres.  
Tipo de estructura creada.

Dar asesoramiento y apoyo técnico al equipo multidisciplinar en sus funciones de convocatoria, coordinación y seguimiento y evaluación de las políticas transversales de igualdad.

Nº de convocatorias realizadas.  
Nº de acciones de coordinación.  
Nº de solicitudes por temática.  
Profesionales que intervienen en el seguimiento y evaluación.

## Régimen interior

Medidas	Indicadores propuestos
Analizar desde la óptica de género las ofertas de empleo público, el procedimiento de selección y contratación en la Administración.	Nº y tipo de ofertas de empleo público analizadas. Nº de medidas de conciliación ofertadas, según tipología y utilización por sexo.
Analizar el uso por parte de mujeres y hombres de los permisos y licencias más vinculados a la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales.	Nº de mujeres y hombres en plantilla, distribuidas por edad, ámbito, tipo de contrato, jornada y categoría profesional. Nº de acciones de promoción profesional realizadas, según área.
Analizar las características de la plantilla según sexo, los procesos de promoción, los factores de valoración de puestos de trabajo, etc.	Departamentos y profesionales que realizan el diagnóstico. Nº de documentos elaborados y distribuidos para su difusión interna.
Estudiar las necesidades sanitarias de hombres y mujeres, así como los riesgos laborales en función del puesto desempeñado.	Inversión económica realizada y procedencia.
Incorporar la variable sexo en todos los documentos, estadísticas, estudios, etc., como categoría de análisis.	Nº de documentos modificados para incorporar la variable sexo.
Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en las actuaciones que se realizan.	Nº de actuaciones que incorporan la perspectiva de género. Medio utilizado para su visibilización. Nº de personas, por departamento y cargo, a las que se informa.
Incorporar contenidos de igualdad y de aplicación de la perspectiva de género en los programas de formación permanente del personal del Ayuntamiento, en general y específica por área.	Existencia de un programa de formación. Departamento/s y cargos que participan en su elaboración y gestión. Nº de cursos sobre género e igualdad ofertados. Nº de cursos sobre género e igualdad en ámbitos específicos ofertados (definir ámbito). Nº de horas planificadas.
Realizar formación específica en la aplicación de la transversalidad de género, del personal incluido en los departamentos vinculados al área.	Nº de asistentes por sexo y cargo. Nº de horas invertidas.
Introducir, entre los criterios de adjudicación de los expedientes de contratación, la acreditación por parte de las empresas del compromiso con y de aplicación del principio de igualdad de oportunidades. (Escala de puntuaciones para las empresas).	Nº de criterios introducidos para garantizar la aplicación del principio de igualdad en las empresas. Profesionales que intervienen en la elaboración de la escala de valoración, por sexo, ámbito y cargo. Nº de entidades empresariales que demuestran el cumplimiento del principio de igualdad.

Planificar la asistencia del personal a la formación en materia de igualdad y transversalidad de género enmarcadas en el programa formativo de la entidad, facilitando así su participación.

Elaboración de la planificación de la asistencia y difusión entre el personal.

Profesionales que se encargan de la planificación y seguimiento, por sexo, ámbito y cargo.

Incluir en los requisitos de las ofertas de empleo público, experiencia o formación en materia de igualdad de oportunidades. En el caso de la fase de oposición, incluir contenidos sobre la perspectiva de género y su aplicación al área específica.

Nº de convocatorias en las que existe alguna cláusula al respecto, por área de intervención.

Profesionales que intervienen en su definición, por sexo, ámbito y cargo.

Incorporar en los acuerdos o convenios de trabajo del personal medidas orientadas a facilitar la conciliación entre las necesidades personales, familiares y profesionales.

Nº de cláusulas sobre la garantía y aplicación del principio de igualdad incluidas en el convenio colectivo.

Nº de medidas de conciliación ofertadas, según tipología y utilización por sexo.

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los tribunales de selección.

Nº de mujeres y hombres participantes en los tribunales de selección por cargo y ámbito, y tipo de selección.

Dar prioridad en el acceso y promoción en las categorías y/o áreas, en caso de existir igualdad de méritos, a las personas del sexo infrarrepresentado.

Nº de cláusulas sobre la garantía y aplicación del principio de igualdad en esta materia, incluidas en la normativa de la entidad.

Nº de mujeres y hombres contratados o promocionados en actividades en las que tradicionalmente están infrarrepresentadas, distribuidas por edad, ámbito, tipo de contrato, jornada y categoría profesional.

Promover una mayor presencia de las mujeres en puestos de toma de decisiones y libre designación de la entidad.

Nº de mujeres y hombres presentes en puestos de toma de decisiones y libre designación, por ámbito y cargo.

Solicitar asesoramiento al área de igualdad, para la integración de la perspectiva de género en su actuación.

Nº de peticiones realizadas, por ámbito y tema. Cargo y sexo de la persona solicitante.

Apoyar de manera explícita la política transversal en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.

Nº de acciones en las que se participa, por ámbito y tipo de acción.

Nº de profesionales del ámbito presentes en el equipo multidisciplinar.

Nº de adhesiones y firmas de acuerdo, en torno al proyecto.

Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro de este proyecto.

Nº de personas designadas, por sexo y cargo.

Nº de horas dedicadas por funciones y actuación.

Nº de reuniones, grupos, jornadas, etc., en las que participen.

**Medidas****Indicadores propuestos**

Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

Inversión económica realizada y origen.  
% de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad.  
Nº de acciones positivas realizadas y naturaleza.

**Económica****Medidas****Indicadores propuestos**

Analizar el impacto previsible en mujeres y hombres de los presupuestos, en función de las políticas a desarrollar. Conocer la influencia de las inversiones públicas, en la desigualdad de género.

Nº de estudios o diagnósticos realizados.

Realizar un estudio sobre la realidad socioeconómica de la población guarrameña desde la perspectiva de género.

Nº de contactos con el área de igualdad.

Considerar las diferentes implicaciones que pueden tener en las mujeres y los hombres, la normativa relativa a los sistemas de recaudación.

Nº y tipo de indicadores creados.

Nº de situaciones de múltiple discriminación de género detectadas.

Introducir la variable sexo en los estudios, documentos, bases de datos de tributos, catastro, etc.

Nº de documentos modificados para incorporar la variable sexo.

Realización de jornadas, cursos, etc., específica en materia de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.

Nº de asistentes por sexo y cargo.  
Nº de horas invertidas por tipo de curso y asistencia.

Dotar de partida presupuestaria al Equipo Multidisciplinar, para fomentar su autonomía como órgano de trabajo en materia de políticas de igualdad.

Inversión económica realizada y origen.  
% del presupuesto general.

Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas o actuaciones que se realizan.

Nº de actuaciones que incorporan la perspectiva de género.  
Medio utilizado para su visibilización.  
Nº de personas, por departamento y cargo, a las que alcanza.

Apoyar de manera explícita las políticas transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.

Nº de acciones en las que se participa, por ámbito y tipo de acción.  
Nº de profesionales del ámbito presentes en el equipo multidisciplinar.  
Nº de adhesiones y firmas de acuerdo, en torno al proyecto.

**Medidas****Indicadores propuestos**

Solicitar asesoramiento al área de igualdad, para la integración de la perspectiva de género en su actuación.

Nº de peticiones realizadas, por ámbito y tema.  
Cargo y sexo de la persona solicitante.

Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.

Nº de personas designadas, por sexo y cargo.  
Nº de horas dedicadas por funciones y actuación.  
Nº de reuniones, grupos, jornadas, etc., en las que participen.

Destinar parte de la partida presupuestaria propia para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades en los diferentes departamentos.

Inversión económica realizada y origen.  
% de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad.  
Nº de acciones positivas realizadas y tipo.

**Comunicación****Medidas****Indicadores propuestos**

Adoptar un decálogo de recomendaciones y criterios para la redacción de publicaciones, carteles, documentos internos, etc., desde la perspectiva de género.

Nº de documentos editados y difundidos.  
Nº de personas implicadas en su elaboración por sexo, cargo y ámbito.  
Nº de responsables políticos que lo suscriben.

Analizar todos los documentos administrativos con el objetivo de corregir aquellos que no hagan uso de un lenguaje inclusivo en su redacción.

Nº de documentos analizados.  
Nº de documentos detectados con uso del lenguaje no inclusivo.

Editar todos los documentos internos (comunicados, bandos, comisiones informativas, etc.), con un lenguaje inclusivo.

Nº de propuestas proyectadas y nº de rechazadas, por ámbito.  
Nº de documentos elaborados por tipo y ámbito.  
Profesionales que realizan la acción por sexo, cargo y ámbito.

Asumir, de manera explícita, el principio de no discriminación entre los sexos en todos los documentos, internos y externos, y los materiales de tipo divulgativo que se elaboren, a través de la incorporación de eslóganes en los documentos de la Administración.

Nº y tipo de documentos que incorporan eslogan, por ámbito.  
Profesionales que realizan la acción por sexo, cargo y ámbito.

No realizar un uso sexista del lenguaje ni de las imágenes a la hora de dar a conocer a la ciudadanía, las actividades del Ayuntamiento, en cualquier medio informativo (prensa, internet, bandos...).

Nº de inserciones en medios publicitarios y de comunicación, por ámbito.

Medidas	Indicadores propuestos
Incluir formación específica en materia del uso no sexista del lenguaje en la propuesta formativa dirigida al personal de la Administración.	Nº de cursos y horas contempladas en el programa de formación de la entidad.
Promover y exigir la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas por parte de los organismos, entidades o empresas que participan en el desarrollo de programas o actuaciones en el municipio.	<p>Nº de cláusulas sobre la garantía y aplicación del principio de igualdad en esta materia, incluidas en la normativa de la entidad.</p> <p>Nº de entidades sociales o empresas que no cumplen la normativa.</p>
Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.	<p>Inversión económica realizada y origen.</p> <p>% de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad.</p> <p>Nº de acciones positivas realizadas y tipo.</p>

## Empleo y formación

Medidas	Indicadores propuestos
Conocer la realidad de la situación laboral de la población guadrameña, desagregando los datos por sexo, sector de producción, categoría laboral, etc. Esta información también puede ser solicitada al área de Igualdad.	<p>Nº de diagnósticos realizados.</p> <p>Nº de situaciones de múltiple discriminación de género detectadas.</p> <p>Nº de contactos con el área de igualdad.</p> <p>Nº y tipo de indicadores creados.</p> <p>Profesionales que realizan el estudio, por sexo, cargo y ámbito.</p> <p>Inversión económica realizada.</p>
Analizar si mujeres y hombres utilizan por igual el servicio de orientación, la situación personal y familiar, la edad, el tipo de información y demanda de empleo.	Nº de personas atendidas por sexo, edad, tipo de información, demanda, situación familiar, nivel de estudios.
Cursos de formación específica de género y mercado laboral, inserción laboral, etc., para el personal vinculado con esta área.	<p>Nº de asistentes por sexo y cargo.</p> <p>Nº de horas invertidas por tipo de curso y asistencia.</p>
Elaborar un itinerario de inserción desde la óptica de género, en la que ofrecer orientación, apoyo, formación, etc., que garantice la incorporación preferentemente de las mujeres en profesiones masculinizadas.	<p>Nº de acciones realizadas.</p> <p>Nº de mujeres atendidas en el servicio.</p> <p>Nº de mujeres que se incorpora el mercado laboral, por tipo contrato, puesto, sector actividad y ubicación.</p>

Incorporar la perspectiva de género a los cursos ofertados a las personas demandantes de empleo y usuarias del servicio. Por ello, establecer aquellos criterios en la contratación de terceros para el desarrollo de acciones formativas, que garanticen el cumplimiento de la aplicación de la perspectiva de género en las mismas.

Nº y tipo de cursos ofertados.  
 Nº de actividades que incluyen la igualdad de oportunidades en sus contenidos...  
 Nº de participantes por sexo, edad, origen cultural, situación familiar...  
 Nº de empresas o entidades sociales que incorporan la perspectiva de género en sus contenidos formativos.

Establecer cauces de información y colaboración con el empresariado que favorezca la inserción profesional, en especial de las mujeres, eliminando barreras, estereotipos de género, etc., acerca de la mujer en el mercado laboral.

Nº de acciones informativas por tipo y perfil destinatario.  
 Nº de participantes por sexo, cargo, empresa de pertenencia y sector.

Evitar un uso estereotipado del lenguaje en las ocupaciones de las ofertas de puestos de trabajo, para intentar garantizar así la participación igualitaria de hombres y mujeres.

Nº de documentos revisados, detectados y reelaborados.  
 Nº de mujeres y hombres presentados a la oferta, teniendo en cuenta el tipo de profesión, sector, etc.

Apoyar de manera explícita la política transversal en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.

Nº de acciones en las que se participa, por ámbito y tipo de acción.  
 Nº de profesionales del ámbito presentes en el equipo multidisciplinar.  
 Nº de adhesiones y firmas de acuerdo, en torno al proyecto.

Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.

Nº de actuaciones que incorporan la perspectiva de género.  
 Medio utilizado para su visibilización.  
 Nº de personas, por departamento y cargo, a las que alcanza.

Solicitar asesoramiento al área de igualdad, para la integración de la perspectiva de género en su actuación.

Nº de peticiones realizadas, por ámbito y tema.  
 Cargo y sexo de la persona solicitante.

Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.

Nº de personas designadas, por sexo y cargo.  
 Nº de horas dedicadas por funciones y actuación.  
 Nº de reuniones, grupos, jornadas, etc., en las que participen.

Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

Inversión económica realizada y origen.  
 % de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad.  
 Nº de acciones positivas realizadas y tipo.

Búsqueda de financiaciones para el desarrollo de medidas de igualdad, así como de redes nacionales y europeas para el intercambio de buenas prácticas.

Nº de contactos y tipo de entidad.  
 Nº y tipo de acciones iniciadas.  
 Nº de ayudas económicas concedidas.

## Calidad Municipal

Medidas	Indicadores propuestos
Realizar un estudio para conocer las diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto al uso del tiempo y del espacio en el municipio (territorio, servicios públicos, infraestructuras, etc.).	Nº de estudios o diagnósticos realizados. Nº de contactos con el área de igualdad. Nº y tipo de indicadores creados. Nº de profesionales que han intervenido en los estudios, por perfil. Inversión económica realizada.
Realizar un estudio sobre cómo llegan y son entendidas las acciones desarrolladas en materia de medio ambiente o desarrollo urbanístico, por hombres y mujeres, y cómo les afectan.	
Identificar y recoger en documentos gráficos las zonas que no facilitan un acceso adecuado "puntos negros" (falta de rampas, aceras en condiciones...), o sentidos como "peligrosos" (túneles, pasos subterráneos, alumbrado insuficiente, etc.).	Nº de situaciones detectadas, por tipo y ubicación. Nº de documentos elaborados.
Incorporar en todos los documentos y bases, la variable sexo de manera desagregada.	Nº de documentos y tipo modificados para incorporar la variable sexo.
Utilización de nombres de mujeres relevantes en el ámbito público para la denominación de calles y elementos urbanos para hacer visible y pública la imagen de las mujeres.	Nº de nombres de mujeres utilizados en calles y elementos urbanos. Nº de nombres propuestos en próximos desarrollos urbanísticos.
Acudir a formación específica en materia de igualdad para aplicar la perspectiva de género en todas sus funciones y fases de trabajo.	Nº de asistentes por sexo y cargo. Nº de horas invertidas por tipo de curso y asistencia.
Abrir medios de consulta para conocer la opinión de la ciudadanía, en particular de las mujeres, sobre el desarrollo urbanístico, la disposición de servicios públicos, transportes, políticas medioambientales, etc.	Canal utilizado y tipo. Nº de consultas, asesorías y formación, por contenido, ámbito de origen o destino. Nº de personas que hacen uso de este canal por sexo, ámbito y cargo.
Promover que en el desarrollo de la Agenda 21 se incorpore la perspectiva de género.	<b>Nº de acciones realizadas para tal fin</b> Profesionales que implicados, por sexo, ámbito y cargo.
Adecuar la red de transportes públicos entre el municipio y otros centros urbanos próximos o con la ciudad, como entre los diferentes servicios públicos del municipio.	Nº de transportes públicos analizados por horario, frecuencia y recorrido. Profesionales que realizan el análisis, por sexo, ámbito y cargo.
Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.	Nº de actuaciones que incorporan la perspectiva de género. Medio utilizado para su visibilización. Nº de personas, por departamento y cargo, a las que alcanza.

**Medidas****Indicadores propuestos**

Apoyar de manera explícita la política transversal en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.

Nº de acciones en las que se participa, por ámbito y tipo de acción.

Nº de profesionales del ámbito presentes en el equipo multidisciplinar.

Nº de adhesiones y firmas de acuerdo, en torno al proyecto.

Solicitar asesoramiento al área de igualdad, para la integración de la perspectiva de género en su actuación.

Nº de peticiones realizadas, por ámbito y tema.

Cargo y sexo de la persona solicitante.

Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.

Nº de personas designadas, por sexo y cargo.

Nº de horas dedicadas por funciones y actuación.

Nº de reuniones, grupos, jornadas, etc., en las que participen.

Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

Inversión económica realizada y origen.

% de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad.

Nº de acciones positivas realizadas y tipo.

**Bienestar social****Medidas****Indicadores propuestos**

Realizar un estudio sobre el impacto de las actividades desarrolladas por los distintos departamentos recogidos en esta área, sobre la calidad de vida de la ciudadanía, en la conciliación...

Nº de diagnósticos realizados.

Nº de contactos con el área de igualdad.

Nº y tipo de indicadores creados.

Nº de situaciones de múltiple discriminación de género detectadas.

Identificar las necesidades y demandas de la población guarrameña.

Profesionales que realizan el estudio, por sexo, cargo y ámbito.

Inversión económica realizada.

Introducir la variable sexo en todos los documentos y bases de datos, para cuantificar el acceso y uso de mujeres y hombres de los diferentes servicios, así como su participación en las actividades de los mismos.

Nº de documentos revisados y adaptados.

Nº y tipo de variables introducidas (sexo, horarios, tipo de actividad, etc.).

Introducir una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de las demandas, ayudas, etc., para conocer el uso real de las mismas.

Nº documentos revisados y adaptados.

Nº de personas tramitadores y beneficiarias por sexo.

Establecer criterios que favorezcan el acceso a los servicios de apoyo para las personas cuidadoras que faciliten su participación social y cultural.

Nº criterios incluidos en las cláusulas de acceso a los servicios ofertados.

Tener en cuenta la composición familiar, en especial de aquellas familias monoparentales, como criterio para el acceso a recursos y actividades desarrolladas por el área.

Nº de familias monoparentales que acceden a los servicios, por sexo, tipo de servicio, horario, situación económica, etc.

Introducir en los programas de ayudas, subvenciones, etc., criterios de valoración que favorezcan el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las mismas.

Nº de criterios incluido en las cláusulas de acceso a ayudas, subvenciones, etc.

Nº de personas que se benefician, por sexo.

Nº de entidades sociales y tipo, que acceden a subvenciones.

Inversión económica realizada.

Incorporar la perspectiva de género en actividades, talleres, etc., ofertados por los departamentos incluidos en esta área, así como contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para generar un efecto multiplicador entre la población.

Nº y tipo de actividades ofertadas.

Nº de actividades que incluyen la igualdad de oportunidades en sus contenidos.

Nº de participantes por sexo, edad, origen cultural, situación familiar...

Asegurar continuidad de los recursos y programas que benefician principalmente a las mujeres (programas de violencia, conciliación, salud, etc.).

Nº de convenios firmados por la Entidad para el desarrollo de servicios.

Nº de servicios en funcionamiento por tipo.

Nº de horas ofertadas desde el servicio.

Inversión económica realizada y origen.

Acciones de formación en materia de género e igualdad específica para el personal de los centros y programas del área.

Nº de asistentes por sexo y cargo.

Nº de horas invertidas por tipo de curso y asistencia.

Fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en actividades, encuentros, grupos, asociaciones, consejos, jurados, etc.

Nº de acciones realizadas para fomentar la participación y tipo.

Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.

Nº de actuaciones que incorporan la perspectiva de género .

Medio utilizado para su visibilización.

Nº de personas, por departamento y cargo, a las que alcanza.

Apoyar de manera explícita la política transversal en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.

Nº de acciones en las que se participa, por ámbito y tipo de acción.

Nº de profesionales del ámbito presentes en el equipo multidisciplinar.

Nº de adhesiones y firmas de acuerdo, en torno al proyecto.

**Medidas****Indicadores propuestos**

Solicitar asesoramiento al área de igualdad, para la integración de la perspectiva de género en su actuación.

Nº de peticiones realizadas, por ámbito y tema.  
Cargo y sexo de la persona solicitante.

Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.

Nº de personas designadas, por sexo y cargo.  
Nº de horas dedicadas por funciones y actuación.  
Nº de reuniones, grupos, jornadas, etc., en las que participen.

Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.

Inversión económica realizada y origen.  
% de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad.  
Nº de acciones positivas realizadas y tipo.

## Cultura y ocio

**Medidas****Indicadores propuestos**

Estudio sobre la utilización diferenciada de las instalaciones, participación en asociaciones, actividades, etc., por sexo.

Nº de estudios o diagnósticos realizados.  
Nº de contactos con el área de igualdad.  
Nº y tipo de indicadores creados.  
Profesionales que intervienen en su elaboración, por sexo, cargo y ámbito.  
Inversión económica realizada.

Analizar desde la perspectiva de género los contenidos y mensajes transmitidos en actividades y documentos.

Nº documentos analizados.  
Nº propuestas de modificación y tipo.

Establecer criterios que favorezcan el acceso a los servicios de apoyo para las personas cuidadoras que faciliten su participación social y cultural.

Nº criterios incluidos en las cláusulas de acceso a los servicios ofertados.  
Nº de familias monoparentales que acceden a los servicios, por sexo, tipo de servicio, horario, situación económica, etc.

Incorporar la variable sexo en fichas y documentos, para conocer la participación de las personas en las diferentes actividades, horarios, edad, etc., que permita acercarse a la realidad del uso de los recursos por parte de mujeres y hombres.

Nº y tipo de documentos en los que se incorpora la variable sexo.  
Nº de personas que participan en actividades, por sexo, tipo actividad, horario, ubicación, etc.

Incorporar la perspectiva de género a las actividades, talleres, etc., ofertados por los departamentos incluidos en esta área, así como contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para generar un efecto multiplicador entre la población.

Nº y tipo de actividades ofertadas.  
Nº de actividades que incluyen la igualdad de oportunidades en sus contenidos.  
Nº de participantes por sexo, edad, origen cultural, situación familiar...

**Medidas****Indicadores propuestos**

Fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en actividades, encuentros, grupos, asociaciones, consejos, etc.

Nº de acciones de sensibilización y fomento de la participación realizadas.

Profesionales que intervienen, por sexo, cargo y ámbito.

Nº de personas que participan en actividades, por sexo, tipo actividad, horario, ubicación, etc.

Incluir en convenios, subvenciones, premios, etc., criterios de valoración que garantice el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Nº de criterios incluidos en las cláusulas para la concesión de subvenciones, convenios.

Nº de ayudas concedidas para fomentar la igualdad de oportunidades, según entidad y tipo de actividad.

Nº de entidades beneficiarias de las ayudas o subvenciones por tipo y actividad.

Constituir jurados mixtos para certámenes y premios.

Tipo de certámenes y premios en los que ha participado un jurado.

Nº de personas que forman el jurado, por sexo, departamento y cargo.

Formación en igualdad y género para el personal técnico, docente, deportivo, etc., incluidos en esta área.

Nº de asistentes por sexo y cargo.

Nº de horas invertidas por tipo de curso y asistencia.

Apertura de medios de comunicación y consulta con la población para conocer sus intereses y horarios, potenciando una participación equilibrada de hombres y mujeres.

Tipo de estructura creada.

Nº de propuestas recogidas por sexo y tipo.

Implicar a las asociaciones, peñas, grupos deportivos, etc., a que promuevan valores igualitarios y e impulsen la participación de mujeres y hombres.

Nº de acciones realizadas y tipo de entidad.

Nº y tipo de entidades que incorporan en sus estatutos, fines, actividades, etc., criterios de igualdad.

Visibilizar el modo en que se está incorporando la perspectiva de género en los programas y actuaciones desarrolladas.

Nº de actuaciones que incorporan la perspectiva de género.

Medio utilizado para su visibilización.

Nº de personas, por departamento y cargo, a las que alcanza.

Apoyar de manera explícita la política transversales en materia de igualdad puesta en marcha por la Administración.

Nº de acciones en las que se participa, por ámbito y tipo de acción.

Nº de profesionales del ámbito presentes en el equipo multidisciplinar.

Nº de adhesiones y firmas de acuerdo, en torno al proyecto.

Medidas	Indicadores propuestos
Solicitar asesoramiento al área de igualdad, para la integración de la perspectiva de género en su actuación.	Nº de peticiones realizadas, por ámbito y tema. Cargo y sexo de la persona solicitante.
Facilitar la participación de la persona designada como responsable de la política de igualdad en esa área, en las reuniones, grupos, jornadas, etc., incluidas dentro del proyecto.	Nº de personas designadas, por sexo y cargo. Nº de horas dedicadas por funciones y actuación. Nº de reuniones, grupos, jornadas, etc., en las que participen.
Destinar parte de la partida presupuestaria para la realización de aquellas acciones positivas que sean necesarias para garantizar o fomentar la igualdad de oportunidades.	Inversión económica realizada y origen. % de la partida presupuestaria destinada a garantizar la igualdad. Nº de acciones positivas realizadas y tipo.

La finalidad es la de realizar el seguimiento de la incorporación de la estrategia de mainstreaming en el Ayuntamiento de Guadarrama. Por ello, es necesario plantear la temporalidad de dicho seguimiento y la persona o personas encargadas del mismo. En este caso, el seguimiento de las medidas tendrá carácter **anual**, siendo el área de **Igualdad y el Equipo Multidisciplinar**, como se establece en sus funciones, los órganos encargados de la realización del mismo.



## Documentación de referencia

- Carmen de la Cruz. *Guía metodológica para Integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde. Victoria-Gasteiz, 1998.
- Dirección General de la Mujer. 1998. *Aplicación del Mainstreaming en el ámbito local: Proyecto CERES*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- Emakunde. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria-Gasteiz.
- Federación de municipios y provincias (FEMP). *Documento marco para la gestión de las políticas locales de igualdad*. Instituto de la Mujer, 2006.
- Federación de municipios y provincias (FEMP). *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. Instituto de la Mujer, 2006.
- Instituto de la Mujer. 1999. *Mainstreaming de Género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Unidad de Igualdad y Género. *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Junta de Andalucía, Sevilla, 2003.
- Unidad de Igualdad y Género. *Indicadores de Género*. Junta de Andalucía, Sevilla, 2004.
- Unidad de Igualdad y Género. *Urbanismo con Perspectiva de Género*. Junta de Andalucía, Sevilla, 2004.
- Unidad de Igualdad y Género. *Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género*. Junta de Andalucía, Sevilla, 2003.
- Federación de Municipios de Madrid. *Guía para la aplicación práctica del mainstreaming de género en las administraciones públicas locales. El nuevo papel de la Concejalía de la Mujer*. Madrid, 2005.
- *Mainstreaming de género; marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Instituto de la Mujer. Serie Documentos, nº 28, Madrid, 2001.

## Direcciones Web

- **Naciones Unidas** – [www.undp.org/gender/policies/guidance.html](http://www.undp.org/gender/policies/guidance.html) – Información sobre mainstreaming.
- **UNIFEM** – [www.unifem.org/](http://www.unifem.org/) – Información y enlaces con Naciones Unidas.
- **Instituto de la Mujer** – [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer) – Normativa, estadísticas, guías, etc.
- **Comisión Europea**  
[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/fund\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html)
- **Unión Europea** – [http://europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm) – Normativa, Programas Marco, Estrategia comunitaria, etc.
- **Inter-Agency Committee on Women and Gender Equality (IACWGE)**  
[www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/](http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/) – Buenas practicas en mainstreaming.
- **INSTRAW** – [www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=category&sectionid=6&id=42&Itemid=80](http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=category&sectionid=6&id=42&Itemid=80) – Manuales y guías para la incorporación de las perspectiva de género.
- **CINTERFOR. Organización internacional del trabajo** – [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/uso\\_tie.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/uso_tie.htm) – Diferentes manuales sobre género e igualdad.

## **Acción positiva**

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Se puede decir que son estrategias temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en razón de sexo, raza, situación física de minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Otra aportación conceptual sería que son un conjunto de actuaciones de impulso y promoción que tiene por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades, contratación y ocupación, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

## **Análisis de género**

Estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

## **Desagregación por sexo**

Recogida y desglose de los datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, análisis teniendo en cuenta las especificidades de género.

## **Discriminación**

Situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en un momento dado y en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos, caracterizada bien por razones derivadas de opciones legítimas de todo ser humano, o por concurrir en ellos rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia ésta no tiene ninguna posibilidad de elección.

## **Discriminación de las mujeres**

“(…) 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”<sup>23</sup>.

## **Discriminación directa**

Cuando existe un tratamiento formalmente desigual y, de forma evidente, tiene por causa uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento (raza, sexo, etc.). Es una di-

<sup>23</sup> Naciones Unidas, 1981. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*

ferencia de trato sobre la base del sexo de la persona. Se manifiesta entre otras cosas como por ejemplo no contratando mujeres, estableciendo categorías profesionales excluyentes, con una prohibición expresa de determinados trabajos.

### **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”.

Cuando no existe un tratamiento formalmente desigual o no tiene por causa formal uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento, pero resulta perjudicial para alguno de los colectivos que éste pretende proteger de manera específica. Es consecuencia de la aplicación de una medida neutra, en cuanto que es idéntica para ambos sexos, pero cuyas consecuencias resultan perjudiciales o no favorecen a las mujeres.

### **Discriminación positiva**

Este sistema constituye en realidad una medida de acción positiva, pero especialmente “incisiva”, que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a las/os integrantes de un grupo desfavorecido, en situación de discriminación adversa. Al beneficiar a las personas de ese grupo, se perjudica visiblemente a otras personas, a diferencia de otras medidas. Mientras que las acciones positivas actúan habitualmente sobre el punto de partida o en la propia carrera, eliminando obstáculos, la discriminación positiva afecta al punto de llegada, persigue y garantiza un resultado concreto.

### **Enfoque integrado de género**

Metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención. Esta definición también hace referencia al Mainstreaming de género.

### **Equidad**

Pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de las capacidades; esto significa, que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera, que las personas puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades.

### **Estereotipos y roles de género**

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

## **Género**

Condición social –por oposición a la condición biológica– que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

## **Igualdad de derecho**

Igualdad **formal** ante la ley. Equiparación de mujeres y hombres mediante medidas legislativas. En España, el principio de igualdad legal se no consagra establemente hasta la constitución de 1978.

## **Igualdad de género**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

## **Igualdad de hecho**

Paridad entre mujeres y hombres. Se refiere a la igualdad **real** y efectiva.

## **Igualdad de oportunidades**

Es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón de sexo y la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho principio debe aplicarse en todos los sectores, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar.

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.

## **Impacto de género**

Corresponde al análisis previo a la aplicación de una norma, proyecto, programa. Trata de evaluar *ex-ante* los cambios, modificaciones, influencias y resultados que se puedan provocar con su aplicación en cuanto al mantenimiento o subversión de las desigualdades de género.

## **Invisibilización**

Lo que no se puede ver o no se permite que sea visto. La visión androcéntrica del mundo en los diferentes momentos sociales, históricos y culturales, no ha permitido que las mujeres tuvieran presencia.

Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de animales, así también lo es, la falta de información y estadísticas desglosadas por sexo<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1994). Compendio de Documentos de Género y Derechos, Programa de Derechos Humanos y Mujer, San José.

## **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 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.

## **Políticas de igualdad**

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.

## **Transversalidad o Mainstreaming de género**

“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 la etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Grupo de especialistas en mainstreaming. Consejo de Europa, 1995.

## **Uso sexista del lenguaje**

Utilizar la lengua ocultando, deformando o despreciando la realidad de las mujeres (o en su caso de los hombres).

El lenguaje estructura la percepción de la realidad. Responde a los valores imperantes de la sociedad en la que se utiliza. El lenguaje sexista encierra los valores de la sociedad patriarcal y estructura una percepción sexista de la realidad.



# Concejalía de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

c/ Cervantes, nº1 - 28440 Guadarrama (Madrid)

Telf. 91 854 32 58 - Fax. 91 854 32 58

*Lunes a viernes de 9 a 14 horas*



CONCEJALÍA DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



Comunidad de Madrid  
[www.madrid.org](http://www.madrid.org)



“La Maliciosa”  
Mancomunidad  
Servicios Sociales  
y Consumo