

# Elementos clave para la integración de la igualdad en las políticas públicas

Hoja informativa

La integración de la igualdad de manera transversal en las políticas públicas requiere tomar en consideración los siguientes elementos clave:

- **Colocar la igualdad en el centro de las políticas.** Una de las premisas esenciales para implantar la igualdad transversalmente en la estructura administrativa y de gobierno de los ayuntamientos, es situar la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda de la entidad que promueve este proceso. Su aplicación y el reconocimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres como una cuestión pública determinará la revisión de los objetivos y las prioridades de la política. Su adopción requiere la participación y decisión del más alto nivel. Para ello, es aconsejable crear un organismo dentro la estructura municipal que lidere esa centralidad, como una Concejalía de Igualdad, además de conseguir que la Alcaldía se comprometa firmemente con las políticas igualitarias.
- **Fomentar la presencia de mujeres en los ámbitos de responsabilidad.** Será más fácil impulsar la transversalización de la igualdad de género en la política local si respaldando esas políticas se encuentra una representación equilibrada[1] de mujeres y hombres en el gobierno y en el equipo técnico. Además de ser uno de los principios de la Ley Orgánica 3/2007, que la propugna para la formación de las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos (Título II) y en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuyo capital participe dicha Administración (Título V), la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el equipo de gobierno y el equipo técnico de los ayuntamientos es en sí un objetivo de las políticas igualitarias. (art. 2 de Carta Europea para la Igualdad)

[1] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Compromiso y asunción de responsabilidades.** El compromiso que adquiere la entidad o la estructura a la hora de adoptar esta estrategia ha de ser visible tanto hacia el interior de la organización como de cara a la ciudadanía. Por lo tanto, es aconsejable reflejarlo por escrito y difundirlo ampliamente y de manera regular. El compromiso debe incluir información sobre qué personas actuarán como referente del proceso de transversalización (presumiblemente del área o Concejalía de Igualdad o/y una persona responsable del proceso dentro de cada área de gestión municipal concreta), para resolver dudas que puedan surgir. Y se traducirá en que los diversos agentes implicados en el desarrollo de las políticas públicas asuman de manera coordinada nuevas responsabilidades y enfoques de trabajo en sus tareas habituales, cuya finalidad esté orientada a erradicar los factores y situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres existentes en sus áreas de actuación, avanzando con ello hacia una mayor calidad y eficacia de la gestión pública.
- **Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.** La capacitación de agentes decisores y gestores de las políticas públicas es otro de los elementos clave para el desarrollo con éxito del proceso. A través de ella se deben desarrollar las habilidades y destrezas, así como los conocimientos, sobre análisis de género, relaciones de género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres. También es recomendable dotar de un equipo técnico al consistorio que tenga la especialización y experiencia necesarias (la figura profesional del/de la agente de igualdad es la indicada para formar esta área), y conferir a estas/os profesionales y a sus tareas de un espacio físico adecuado de trabajo. Por último, se debe formar en igualdad a las personas responsables del proceso de transversalización en las distintas áreas de gobierno como empleo, obras públicas, juventud y deporte, etc. La formación continua y progresiva en materias más complejas de distintos aspectos de la aplicación de la perspectiva de género es clave para realizar el proceso con éxito. (art. 51 c) de la LOIEMH).



- **Garantizar la participación social.** La participación de todos los agentes implicados en el desarrollo de la política pública es otro requisito relevante. Esto requiere el diseño de un marco cooperativo a través del cual se vehiculen de manera articulada los procesos de toma de decisiones para el cambio. Entre los agentes involucrados en este proceso es necesario garantizar la presencia del organismo de igualdad competente, entidades o personas expertas en la materia y las asociaciones de mujeres existentes en el municipio, altavoces de la sociedad local. Es importante contar con las asociaciones de mujeres, tengan o no objetivos igualitarios, porque su experiencia en la resolución de problemas de todo tipo puede aportar interesantes perspectivas a las decisiones municipales. Por otra parte, tal y como aconseja la LOIEMH en su Artículo 7, las entidades locales tienen un marco para el *"establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial"*.
- **Implantar una metodología de enfoque integrado de género.** Implantar esta estrategia transversal requiere la adopción de una metodología que permita identificar las situaciones y factores de desigualdad existentes en las diferentes áreas actuación de las políticas; analizar los modos de hacer de las estructuras, estableciendo una **evaluación previa de impacto de género**; para posteriormente, redefinir el conjunto de medidas, procedimientos y herramientas a desarrollar, con el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Son requerimientos de esta metodología:
  - Desagregar los datos por sexo, introducir variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de las brechas de género.
  - Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas. Ello supone tener en cuenta el tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres, las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia y, en consecuencia, las diferentes posiciones sociales (económicas y materiales, pero también de poder) de las mujeres y de los hombres.
  - Incorporar los indicadores de género en los sistemas de información a través de los cuales se evalúa y se da seguimiento a la acción pública.
  - Erradicar los estereotipos y prejuicios de género a lo largo de todas las fases de decisión y acción públicas.
- **Dotar al proceso de transversalización de la igualdad y a las políticas específicas de un presupuesto.** Todas estas medidas precisan de recursos económicos y humanos para ser llevadas a cabo. Contar una asignación económica en el presupuesto de la entidad local será una señal inequívoca de lo real y efectivo que es el compromiso de la igualdad de la misma.