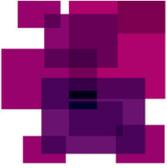


GUÍA PARA LAS POLÍTICAS LOCALES DE
IGUALDAD DE GÉNERO



Índice

Presentación	5
1. Introducción	7
2. Marco conceptual y normativo de las políticas de igualdad	7
2.1. Conceptos	8
2.2. Marco normativo	10
3. Las estrategias de intervención de las políticas locales de igualdad	12
3.1. Políticas específicas de igualdad	13
3.2. Características de los Planes Municipales	15
3.3. ¿Qué debe contemplar el Plan de Igualdad?	15
3.4. Transversalidad de género	16
3.5. Claves para implementar un enfoque integrado de género	17
3.6. ¿Por qué el Mainstreaming de género?	18
3.7. Estrategia dual	18
4. Violencia de género: protocolos y recursos locales	18
5. Empoderamiento, liderazgo y participación de las mujeres en el ámbito local	19
6. Bibliografía	20
7. Recursos Digitales	21



Álvaro Gutiérrez Prieto Presidente de la Diputación Provincial de Toledo

El pasado 23 de septiembre se aprobó por el Pleno de la Diputación la Estrategia de Igualdad, un proyecto a desarrollar en el marco temporal de 2016 a 2019, con el objetivo final de fomentar la igualdad de género actuando sobre dos ejes, la violencia contra las mujeres y la transversalidad de género.

Entre los distintos programas que serán acometidos se encuentra el de formación y apoyo a cargos electos para poner en marcha y desarrollar políticas que transformen aquellas estructuras y modelos que relegan a las mujeres, y crear un modelo social más justo e igualitario.

Uno de los puntos de actuación contemplados en esta Estrategia de Igualdad de la Diputación Provincial es la realización de programas de trabajo en el ámbito rural, con particular atención a las localidades de menor población, complementando así los programas de trabajo que el Instituto de la Mujer realiza a través de su red de centros instalados en distintas localidades toledanas.

Por ello, la Diputación Provincial de Toledo, con la colaboración del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, pone a disposición de los Ayuntamientos de la provincia de Toledo una nueva herramienta de trabajo para impulsar el avance de la igualdad de mujeres y hombres, la **Guía para las políticas locales de Igualdad de Género**, el primer paso hacia un modelo social más justo e igualitario, desde la responsabilidad que tenemos como institución pública.



Araceli Martínez Esteban
Directora del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

La igualdad entre mujeres y hombres es una aspiración de las sociedades avanzadas a la que no permanece ajeno el Gobierno de Castilla-La Mancha. Los logros obtenidos en las últimas décadas en materia de igualdad de género han provocado importantes transformaciones sociales favorables a las mujeres, habiendo estado nuestra comunidad autónoma durante mucho tiempo a la vanguardia de todos esos procesos de cambio, especialmente aquellos relacionados con la lucha efectiva contra la violencia de género.

Aún así, todavía perviven algunas creencias que limitan, a veces casi imperceptiblemente, las capacidades de las mujeres y los lugares sociales y simbólicos que se les son asignados. En el mundo rural, tan importante en nuestra región, los estereotipos sexistas se encuentran aún más arraigados, por lo que las mujeres que allí viven han de enfrentarse a situaciones potencialmente más discriminatorias.

La preocupación social por remover los obstáculos que siguen persistiendo para alcanzar la igualdad efectiva ha motivado que los poderes públicos hayan desarrollado un importante cuerpo legislativo así como un gran número de medidas para promover la igualdad de oportunidades que finalmente conduzca a la igualdad real.

En este sentido, los planes de igualdad son herramientas indispensables para que todas las acciones públicas y administrativas incluyan, además de una mejora en la posición social de las mujeres, la promoción de un cambio en la distribución del poder con el objetivo de alcanzar una situación de equidad entre ambos sexos.

Esto significa que desde el comienzo de un programa o una política pública, pasando por su ejecución, hasta su finalización –sin descuidar la no siempre bien atendida fase de evaluación- hay que evitar que se generen impactos negativos sobre las mujeres, pues está demostrado que las acciones neutras al género no existen.

Lo cierto es que a la cuestión de género, a menudo se unen otro tipo de circunstancias que refuerzan las desigualdades, como la edad, la nacionalidad, la raza, la diversidad funcional, la orientación sexual, etc. Así pues, las mujeres que viven en el medio rural suman a las barreras que implican lo que se denomina “múltiple discriminación” otro elemento conocido como “factor de ruralidad”.

Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres son esenciales para remover los obstáculos que mantienen las situaciones de desigualdad. Para su más óptima ejecución, resulta muy adecuada la aplicación de un enfoque dual, es decir, una combinación de medidas de acción positiva y otras más transversales y duraderas, que permita que las mujeres de nuestros pueblos y ciudades, respetando siempre la idiosincrasia de cada lugar, puedan disfrutar de las mismas oportunidades educativas, culturales, políticas y laborales respecto a los hombres y respecto a las personas que residen en los ámbitos urbanos y semiurbanos.

Para ello, la cooperación entre la Administraciones Públicas resulta ya no necesaria, sino absolutamente imprescindible. Desde nuestros Ayuntamientos debemos colaborar para que las mujeres desarrollen su autonomía, su presencia pública, su derecho a decidir sobre su vida, a vivir libres de de violencia y a controlar los recursos, para que todas lleguemos a convertirnos en las protagonistas de nuestro propio desarrollo individual y comunitario, que sin lugar a dudas no puede sino redundar positivamente en un desarrollo social más justo, sostenible y pacifista.

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas de igualdad son aquellos mecanismos y estrategias de carácter público que tratan de lograr un cambio en la situación de desigualdad de mujeres y hombres, buscando la transformación de la sociedad hacia modelos más justos, inclusivos e igualitarios.

Parten de las aportaciones del pensamiento feminista y de la lucha de las mujeres en el mundo ante la constatación de la existencia de un sistema patriarcal que da cobertura a las desigualdades y discriminaciones a las mujeres y niñas por el hecho de serlo. El feminismo propone transformar a las personas e instituciones de manera que la eliminación de desigualdades y discriminaciones permitan la plena participación de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida tanto pública como privada.

Durante decenios, las políticas públicas han inadvertido las necesidades, intereses y especificidades de las mujeres. Bajo la incorrecta idea de la neutralidad de las políticas públicas, se ha invisibilizado a las mujeres, pasando por alto los desequilibrios entre mujeres y hombres.

La invisibilidad de las mujeres y de la igualdad de género provoca injusticias, ya que si no se consideran las desigualdades entre hombres y mujeres en la acción de las instituciones y en la implementación de las políticas públicas, es difícil conseguir que las brechas de género disminuyan.

Las desigualdades de género, además de ser una realidad, constituyen un problema social complejo, multicausal y multifactorial, que demanda la atención del conjunto de la sociedad y de las políticas públicas en particular.

No obstante, en las últimas décadas, las políticas públicas, a raíz del impulso de los organismos internacionales y de las organizaciones de mujeres, han ido avanzando paso a paso tendiendo a incrementar el conocimiento de las desigualdades de género y actuando teniendo en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres.

Existe una cada vez más abundante producción de políticas públicas que consagran el principio de igualdad y ciertos derechos derivados del principio de igualdad y que se expresa en una creciente profusión de leyes, planes de igualdad, protocolos, ordenanzas, etc.

La legitimación de la igualdad en las agendas institucionales a nivel local, autonómico, nacional e internacional es uno de los logros más importantes; especialmente destacados son los avances alcanzados en la aprobación de leyes que consagran la igualdad en el plano de los derechos, que no debe confundirse con la igualdad real.

En 2006, el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE) elaboró Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

En este documento se expone que las entidades locales son las esferas más próximas a la ciudadanía, las que representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres y contribuir a una sociedad verdaderamente igualitaria.

Los municipios están comprometidos con el principio de igualdad porque son conscientes de que la sostenibilidad y el desarrollo pasa por la plena participación de las mujeres en todas las esferas.

Esta guía básica pretende apoyar el esfuerzo que numerosos ayuntamientos de Castilla-La Mancha realizan para que la igualdad de género sea una realidad.

2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La Igualdad constituye uno de los valores fundamentales de la democracia. Así el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación constituyen derechos fundamentales que están recogidos en las declaraciones internacionales de derechos humanos que garantizan la igualdad y prohíben la discriminación.

El principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre hombres y mujeres, etc., y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la discriminación bien sea por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o bien por la convergencia de varias situaciones.

La errónea asimilación del concepto de igualdad con la falta de diferencias ha provocado resistencias y equívocos al derecho a la igualdad, por lo que conviene aclarar que



diferencia no es lo mismo que desigualdad y que la igualdad por contrario debería venir de la mano de la diversidad, pues la misma complejidad humana hace que todas y todos conformemos una realidad diversa.

El patriarcado, entendido como las relaciones asimétricas de poder, o como la relación de poder directa entre los hombres y las mujeres en las que los hombres, que tienen intereses concretos en el control, uso, sumisión y opresión de las mujeres, llevan a cabo efectivamente sus intereses, provocando esta relación de poder, desigualdad y subordinación. Ha tratado de explicar y justificar la subordinación de las mujeres en base a su propia "naturaleza".

El pensamiento feminista aportó la perspectiva de género para comprender cómo a raíz de la diferencia sexual entre mujeres y hombres se ha sostenido históricamente la desigualdad de géneros. Esta perspectiva ha desvelado cómo el patriarcado ha impregnado las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales, distribuyendo cargas y privilegios de manera diferenciada para hombres y para mujeres, justificándolo en función de la diferencia, dejando para las mujeres posiciones subordinadas que como consecuencia otorgan menor poder político, social, económico y cultural a las mujeres.

La desigualdad y la discriminación por razón de sexo sigue estando presente en nuestras sociedades. Sirvan de ejemplo, entre otros muchos, las brechas de género en las tasas de desempleo que ponen de manifiesto las dificultades de muchísimas mujeres para conseguir un empleo, el desequilibrio de los usos de los tiempos y de los espacios públicos y privados, las brechas salariales, el reparto del poder, y como ejemplo extremo de desigualdad, la violencia de género que se ejerce hacia las mujeres.

El feminismo ha realizado una crítica a ese orden patriarcal basado en la desigualdad y la jerarquía poniendo de relieve que "mientras la desigualdad biológica es un hecho, el patriarcado es una realidad histórica que puede cambiar"¹, para decirnos que podemos modificar esa realidad y nos

enseña cómo hacerlo introduciendo una nueva forma de ver y comprender la realidad a través de la perspectiva de género. Perspectiva que "hace evidentes hechos ocultos y les otorga otros significados. Incluye el propósito de revolucionar el orden de poderes entre los géneros y con ello la vida cotidiana"².

El patriarcado se ha basado en una división de espacios y roles, en el que a los hombres se les asigna el ámbito público, donde se proyectan a través de la actividad económica, política, laboral, etc., y las mujeres quedan relegadas al espacio doméstico, donde serán las encargadas de realizar las tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes (niñas y niños, personas mayores, personas enfermas).

Por su parte, las mujeres han luchado para conquistar espacios públicos, como el acceso al empleo, los espacios de toma de decisiones, la cultura, etc., intentando romper la división sexual del trabajo. Pero esa ruptura para muchas mujeres ha traído como consecuencia nuevas formas de desigualdad: Las mujeres dedican al menos el doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico. Si se toma en consideración el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres trabajan durante más horas que los hombres. Y sólo 13 de las 500 mayores empresas del mundo cuentan con una mujer a cargo de la dirección general³.

Somos conscientes de que si bien las relaciones de poder y diferencias de género son una realidad histórica que se puede cambiar, ese cambio es arduo y complejo, pues aún el patriarcado busca formas de perpetuarse y reproducirse.

2.1 CONCEPTOS

Igualdad de género

La igualdad de género⁴ significa una visión, un empoderamiento y una participación de ambos sexos en todas las es-

¹ Balaguer, María Luisa: *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género* Cátedra, 2005.

² Lagarde, Marcela: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. Horas y Horas, España, 1996.

³ *Situación de la mujer en el mundo 2010: tendencias y estadísticas*. DAES.

⁴ Fuente: Grupo de especialistas, *Mainstreaming de género*, 2005.

feras de la vida pública y privada. La igualdad de género es lo opuesto a la desigualdad de género, (no a la diferencia de género) y se dirige a promover la plena participación de las mujeres y de los hombres en la sociedad.

La Igualdad constituye uno de los valores fundamentales de los Estados Democráticos modernos, y aún conviene aclarar su dimensión.

La **Igualdad de Trato** es la característica básica del principio de igualdad, que se convierte en una condición necesaria de nuestras sociedades democráticas por su propio significado: la prohibición expresa de discriminación. Ahora bien, esta acepción por sí misma **no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria**, ya que no permite reducir las desventajas sociales existentes entre los grupos que sufren y han sufrido discriminaciones.

No es lo mismo desigualdad que diferencia

La igualdad admite diferencias, pero no desigualdades. La desigualdad supone discriminación y privilegio; y la diferencia implica diversidad entre cosas de la misma especie, lo cual no implica discriminaciones o privilegios de ningún tipo.

Igualdad Legal e Igualdad Real

La igualdad legal o igualdad formal, garantiza los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano, supone la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona por razón de género o cualquier rasgo físico, psicológico o cultural.

Sin embargo, aunque formalmente todas y todos somos iguales, a nivel práctico o cotidiano la igualdad real aún no es total ni está garantizada, conocemos casos de discriminación por razón de sexo (laborales, sociales, de orden familiar, etc.) y desigualdades de todo tipo (género, económicas, educativas, políticas, etc.).

Discriminación

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer

efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria, regula en el artículo 6 la discriminación directa e indirecta.

A) Discriminación directa⁵

Es la situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

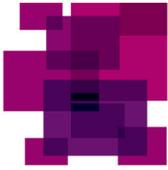
B) Discriminación indirecta⁶

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo:

- La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

En resumen:

Discriminación directa

La discriminación directa es un tratamiento legal discriminatorio. Es un trato diferente dado a unas personas en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta se produce cuando, como consecuencia de la aplicación de una norma, un criterio o práctica, aparentemente neutros, se alcanza un resultado desigual que perjudica especialmente a uno de los dos sexos.

2.2 MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y está vigente desde septiembre de 1981. Tiene como fundamento la prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer y la exigencia de que se reconozcan a las mujeres derechos iguales a los de los hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a asegurar la ley u otros medios apropiados para la realización práctica de este principio. Destacándose compromisos en materia de salud, educación, trabajo, participación política, etc. que contribuyan a promover iguales oportunidades.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, logró una asistencia sin precedentes: diecisiete mil participantes y treinta mil activistas. Pese a su gran diversidad y distinta procedencia mundial, compartían un único objetivo, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en todas partes. La Pla-

taforma de Acción de Beijing, recomendaría expresamente a los Estados la adopción de medidas de acción positiva en pos de la incorporación de mujeres en las instancias de decisión y representación.

En Europa, la Directiva del Consejo de Europa 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, da fundamento legal a las políticas específicas de igualdad. En ella se establece la necesidad de disponer medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres en el ámbito del empleo.

La Recomendación 84/635 del Consejo Europeo, acerca de la Promoción de Acciones Positivas a favor de las Mujeres, del año 1984, también insiste en la necesidad de las medidas de acción positiva, por encima del establecimiento formal de derechos, y recomienda a los Gobiernos su utilización.

Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

También es importante destacar la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, redactada en el marco de un proyecto (2005-2006) llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en colaboración con distintos participantes, destinada a todos los gobiernos locales y regionales de Europa. En dicha Carta se explica que las autoridades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de actores locales, pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Ámbito estatal

La influencia de los organismos internacionales y el compromiso de los poderes públicos han sido también decisivos a la hora de incorporar la igualdad a nuestro ordenamiento jurídico. Además, la Constitución Española contempla en el artículo 10.2 que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España” y se entenderán como parte integrante de nuestro ordenamiento.

a) Constitución Española de 1978

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo está incorporado al ordenamiento jurídico español a través de la Constitución de 1978, así como por todo el desarrollo normativo posterior. Los artículos principales que regulan la materia en el seno de la Carta Magna son:

- Artículo 1.1: expresa la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en un Estado Social y Democrático de Derecho.
- Artículo 9.2: contempla la obligación de los poderes públicos de “remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- 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”.

b) Normas con rango de Ley

Como hito fundamental de la legislación en materia de políticas de igualdad, cabe destacar la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La Ley de Igualdad es una ley innovadora y con un alto valor de justicia social, pues se constituye como el instrumen-

to útil que da respuestas a las reivindicaciones históricas de las mujeres en la búsqueda por alcanzar mayores cotas de igualdad en nuestra sociedad. La ley regula la igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en diversos ámbitos, desarrollando así el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el Título II, “Políticas Públicas para la Igualdad”, se contemplan entre los principios básicos de actuación de los poderes públicos.

En nuestro ordenamiento jurídico español hay que destacar otras normas con rango de Ley que contribuyen al logro del principio de igualdad, entre las que se encuentran:

- *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*
- *Ley 33/2006, 30 octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.*
- *La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

Ámbito autonómico

La *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres* en Castilla-La Mancha tiene por objeto “promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha”.

La ley contempla los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas Autonómica, Local y la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Estos son:

- a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.
- b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.



- c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.
- d) La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.
- f) El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.
- g) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
- h) La participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos públicos de decisión.
- i) La protección de la maternidad como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- j) La exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actuaciones financiadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.

La *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla - La Mancha* es de aplicación al territorio de Castilla-La Mancha, en particular a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos, a las entidades que integran la Administración Local y a las Universidades de Castilla-La Mancha y contempla numerosas medidas de colaboración con las entidades locales con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad.

Ámbito local

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, es un proyecto desarrollado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en el marco del V programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2006.

El artículo 28 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local*, 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". Este precepto 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.

Planes de Igualdad

El impulso de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones contra la mujer se ha concretado, fundamentalmente, a través de los diversos **Planes estratégicos de Igualdad para mujeres y hombres** que han aprobado tanto la Administración General del Estado como la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y las entidades locales.

Los Planes son instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad. Han permitido establecer los objetivos que han de cumplirse y las actuaciones que se deben de desarrollar por parte de todos los agentes implicados, lo que ha ofrecido la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, así como evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por los distintos planes.

3. LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD

Así como el concepto de igualdad ha ido evolucionando también han ido transformándose las actuaciones y estrategias desplegadas para llegar a la ansiada meta de la igualdad efectiva.

3.1.- Políticas específicas de igualdad

Las demandas planteadas por las mujeres para obtener derechos negados históricamente dirigieron las primeras actuaciones a alcanzar la igualdad formal en la ley y ante la ley. En la medida en que percibieron que estas medidas eran insuficientes apareció lo que se conoce como políticas específicas de igualdad. Se trata de medidas temporales dirigidas específicamente a las mujeres, que buscan incrementar las oportunidades y la participación de estas. En concreto, las políticas específicas tratan de responder a las necesidades prácticas que se derivan de la situación de las mujeres, que son sus destinatarias; por ello, se han implementado fundamentalmente a través de las **acciones positivas**, que tratan de reducir las diferencias de género.

Las acciones positivas se definen como “las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”⁷. Tiene su origen en una ley estadounidense de 1935, relativa al derecho laboral, donde se prevén medidas intervencionistas (*affirmative actions*) del Estado a favor de determinadas personas y colectivos discriminados. Como se ha dicho, el reconocimiento de la igualdad jurídica no implica por sí sólo la desaparición de las discriminaciones, pero legitima la puesta en práctica de medidas correctoras que compensen las desventajas específicas de las mujeres con respecto a los hombres en diferentes ámbitos sociales.

Las acciones positivas son medidas concretas, puntuales y correctoras de desigualdades existentes. Realizan un tratamiento desigual, ante una situación de desigualdad, favorable a quien parte de mayor desventaja social. Se destinan a corregir situaciones de desventaja, por lo que tendremos que diseñar un paquete de medidas específicas que permitan a las mujeres situarse en la misma posición de partida que los hombres y que, por tanto, garanticen la igualdad real de oportunidades. En tanto en cuanto buscan eliminar una desigualdad persistente en la sociedad, se constituyen como medidas compensatorias temporales.

Una medida de “discriminación positiva” es una medida correctora con la finalidad de favorecer a un colectivo en

situación de desventaja que podría ser interpretada como contraria al principio de igualdad, pero lo cierto es que este argumento sólo sería válido si las condiciones de partida de ambos sexos fueran las mismas. Es sabido que tales condiciones no lo son y por tanto para poder garantizar el principio de igualdad es necesario promover medidas que favorezcan al colectivo o grupo discriminado hasta que se logre acabar con la situación que provocó la discriminación.

La tipología de las acciones positivas puede ser muy diversa, sirva de ejemplo:

- **Políticas:** cuotas de representación femenina en los partidos políticos o la aplicación de la paridad, establecidas en las instituciones políticas: Parlamento, Gobierno, Ayuntamiento, listas cremallera, etc.
- **Económicas:** subvenciones que favorecen la contratación de mujeres
- **Culturales o educativas:** incorporación de lenguaje no sexista en los libros de texto. Creación de estudios de la mujer
- **Legales:** iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres
- **Sociales:** empoderamiento de las mujeres.



⁷ Comité para la Igualdad del Consejo de Europa.



Entre las **características** de las acciones positivas destacamos:

- Son **igualatorias**: tienen por objetivo acabar con la discriminación de las mujeres sin atentar contra la situación de los hombres, salvo en lo que se refiere a los privilegios adquiridos a costa de la discriminación de las mujeres. Este concepto es muy importante porque la aparición de las acciones positivas provoca numerosas polémicas, ya que parece que provocan nuevas desigualdades. Sin embargo, para conseguir la igualdad es necesario reconocer la desigualdad de partida.
- **Temporales**: se establecen a corto, medio o largo plazo de acuerdo con los objetivos que se han fijado. Existen, en la medida que existe la discriminación. Si tomamos el ejemplo de una medida de acción positiva dirigida a alcanzar un determinado número de mujeres en estudios tradicionalmente considerados masculinos, los programas finalizarán cuando el objetivo se haya conseguido.
- **Sistemáticas**: la igualdad de oportunidades ha de conseguirse a través del cumplimiento de objetivos que puedan ser evaluados.
- **Dinámicas y flexibles**: las medidas puestas en práctica no son fijas e inmutables sino que tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplique.

Las políticas específicas de igualdad tratan de incrementar la participación y la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos donde estas se encuentran excluidas o infrarrepresentadas.

Como vimos en el apartado anterior, existe un amplio respaldo jurídico a las mismas. La influencia del feminismo institucional especialmente en organismos internacionales para impulsar las políticas de igualdad dio lugar a la creación de estructuras específicas o áreas de la Mujer.

Estas Unidades o Áreas de Mujer se propagaron en los organigramas de los diferentes gobiernos y niveles de la administración para llevar a cabo actuaciones concretas, centradas fundamentalmente en las propias mujeres. Por esto último, en muchos momentos, las políticas específicas de igualdad han sido conocidas como 'políticas de mujer'.

Las políticas específicas de igualdad se han aplicado en todos los ámbitos, tanto en el laboral como en otros escenarios sociales y políticos en los que la desigualdad entre mujeres y hombres ha hecho necesaria su actuación. Como ejemplo paradigmático de las mismas podemos mencionar la elaboración de Planes de Igualdad por parte de las Administraciones públicas, que llevan décadas aportando progresos en esta cuestión. Los primeros planes de igualdad se utilizaron como instrumento de planificación de las políticas de igualdad implicando a diversas áreas de gobierno y agentes sociales, especialmente orientados a incrementar la presencia de las mujeres en ámbitos como el mercado de trabajo, la esfera política e institucional, la educación etc.

Uno de los instrumentos más conocidos que utilizan los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades en el ámbito local son los planes estratégicos para la igualdad de mujeres y hombres.

Los planes estratégicos de igualdad recogen un conjunto de medidas para conseguir unos objetivos de igualdad en un período de tiempo determinado que suele ser de varios años. En el desarrollo del mismo participan y colaboran diversos niveles gubernamentales así como organizaciones sociales y de participación ciudadana.

Los planes de igualdad son el instrumento para el cambio hacia modelos más igualitarios, y marcan las medidas a implementar desde el principio de transversalidad, entendida ésta como la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.



3.2 Características de los Planes Municipales de Igualdad

Los Planes Municipales de Igualdad son el instrumento de actuación política que recoge de una manera ordenada, los objetivos a conseguir en materia de igualdad en un tiempo determinado, y las propuestas de acción y de utilización de recursos para lograrlo.

El objetivo del Plan debe ser desarrollar acciones positivas y establecer las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación. Los planes de igualdad deben ser:

- **Temporales:** esta herramienta de igualdad tiene que tener un periodo de vigencia establecido, ya que las medidas adoptadas son de carácter temporal.
- **Dinámicos:** el documento no puede ser cerrado, sino que debe contar con la necesaria flexibilidad para adaptarlo a las nuevas demandas y necesidades.
- **Preventivos, correctivos y transformadores de la realidad:** no sólo debe contemplar acciones concretas dirigidas a solventar una situación de desigualdad, sino que debe incluir medidas dirigidas a prevenir dichas situaciones.

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

Debe concretarse de forma expresa su periodo de vigencia.

- Los objetivos, tanto concretos como generales, deben ser claros, viables, concisos y evaluables.
- Durante su elaboración se tiene que tener en cuenta ejes como la transversalidad y globalidad.
- Tiene que contemplar los medios con los que cuenta la entidad local durante el periodo de vigencia del plan.
- Debe favorecer la participación. Es importante que en la elaboración del plan exista participación de la ciudadanía, especialmente las organizaciones de mujeres.
- Fijará áreas o ámbitos de actuación y los principios que

deben orientar las acciones incorporadas en el documento (transversalidad, integración, participación, prevención, coordinación, etcétera).

- Expresan compromiso y voluntad política y técnica.
- Señalán recursos humanos y materiales para poder desarrollar el plan con la mayor efectividad y que éste no se convierta en un mero catálogo de buenas intenciones.

3.3 ¿Que debe contemplar el plan de igualdad?

Compromiso Institucional

La política de igualdad de oportunidades debe recoger el compromiso de luchar contra la discriminación por razón de género y de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; debe formalizar la misión y los objetivos generales que se marca la institución a largo plazo y los beneficios o resultados que espera obtener de dicha política para la ciudadanía.

Ese compromiso del Ayuntamiento debe concretarse en una declaración institucional que implica un compromiso ante la sociedad para trabajar a favor de la no discriminación por razón de género y para emprender medidas con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Basarse en un diagnóstico bajo la perspectiva de género

Este aspecto responde al interés del Ayuntamiento por ir mejorando las condiciones de vida de la ciudadanía, consiguiendo que las brechas que separan a ambos géneros sean cada vez menores y pueda conseguirse una sociedad más igualitaria en el municipio.

En cualquier caso, a través de la realización del diagnóstico se busca tener un punto de partida, una base sólida y una herramienta de trabajo, para la configuración del Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres que se desarrollará en fases posteriores.

Formulación de líneas de actuación, objetivos y estrategias

Partiendo del diagnóstico y el estudio de documentación relevante, se desarrollará una propuesta de objetivos y áreas



de intervención. Una vez validado, este documento servirá de documento de bases para el trabajo de participación social y recogida de aportaciones.

Participación y consenso en la elaboración del plan

Si bien el papel básico de la Administración local es el de liderar el proceso (diseño, redacción, implementación, seguimiento y evaluación), es importante que el personal capacitado tanto de dependencia municipal como de otras administraciones participe en este proceso. El plan de igualdad necesita además apoyarse en los consensos sociales y nutrirse de la participación ciudadana.

3.4.- Transversalidad de género o Enfoque de género

La perspectiva de género aporta una nueva forma de entender la discriminación y la desigualdad de género, le da una nueva dimensión, como afirma Prince⁸, *“es sistémica, y se hace presente en todos los espacios y sistemas de la experiencia humana objetiva (social, política, productiva, reproductiva, cultural, educativa, de la salud, doméstica, pública, etc.) y subjetiva (identidad, creencias, valores, sexualidad, vida afectiva, etc.), y estructural pues hunde sus raíces en tiempos pasados, reproduciéndose y creando resistencias de eliminación”*.

El carácter estructural de la desigualdad de género hace que para combatirla no sean suficientes las políticas específicas. Los organismos de igualdad por sí solos no pueden acabar la magnitud y profundidad de la desigualdad de género.

Es necesario intervenir con un enfoque integrado de género desde todas las políticas en su conjunto para eliminar las desigualdades y garantizar que las propias políticas tiendan a la igualdad y no a reproducir o incrementar las brechas de género.

La consideración de que la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres abarca todas las esferas humanas la encontramos en la **III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985)**.⁹

Sin embargo, la denominación de *mainstreaming* de género no es plenamente contemplado como estrategia para la igualdad hasta la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995)**, donde nace con un marcado carácter integral en el tratamiento de la desigualdad de género y eclosiona este impulso de incorporar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y parcelas de actuación. Concretamente, la Plataforma de Acción de Pekín declaró el objetivo de *“integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias en mujeres y hombres respectivamente, antes de tomar decisiones”*.

Además en la Plataforma de Beijing aparece el término *‘mainstreaming’* junto con el de *‘empoderamiento’ (empowerment)*, como estrategia correlativa al mismo, para la mejora de las vidas de las mujeres.

Pero ¿cómo se lleva a cabo esta estrategia?. El grupo de personas expertas del Consejo de Europa dio unas orientaciones para definir la estrategia de *mainstreaming de género*: *“la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las/os agentes normalmente involucradas/os en la adopción de medidas políticas”* (1998).

Esto no resulta rápido ni sencillo de lograr, porque, aparte de hacer necesario un cambio de mentalidades y de prioridades colectivas, requiere crear capacidades y herramientas específicas. Sin embargo, esta mayor complejidad se compensa con la efectividad de esta estrategia a medio y a largo plazo.

Llevar adelante la transversalidad de género o *mainstreaming* es un gran desafío, si bien, por su carácter integral, se trata de una estrategia eficaz y duradera, pues sus objetivos se incorporan en todas las áreas políticas. Es una integración sistemática de la categoría de género en todas las estructuras gubernamentales, en todos los programas y en todas las acciones, procesos y proyectos concretos, lo que requiere de especialización para que los órganos gestores de la administración puedan llevarlo a cabo.

⁸ *Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad Nota para la igualdad N° 2.*

⁹ La necesidad surgió de las políticas de desarrollo, en las que se constató la escasa consideración de las mujeres de los países en vías de desarrollo.

Además, la implementación de la estrategia de transversalidad requiere que la organización que la implemente incorpore cambios en la cultura organizacional de manera que la perspectiva de género impregne la misma.

Esta estrategia ha iniciado su implantación paulatinamente y de forma desigual en estados y regiones. Su implementación se ha apoyado en articulados específicos a través de las leyes de igualdad y presupuestarias. En paralelo al desarrollo normativo, se han diseñado herramientas técnicas y conceptuales para facilitar el proceso, por ejemplo: acciones formativas, guías metodológicas, recopilación de buenas prácticas, diseño de indicadores de género, presupuestos sensibles al género, etc.

Integrar la perspectiva de género implica una mirada explicativa al tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres, a las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia, y por último, aporta una explicación a las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres.

La transversalidad de género trata de realizar los cambios necesarios para alcanzar una mayor igualdad entre ellos, se trata en definitiva, de construir un nuevo modelo que modifique relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

3.5- Claves para implementar el enfoque integrado de género

A continuación enumeramos algunas claves necesarias para su implementación

- Voluntad política
- Fortalecimiento de las políticas específicas de modo complementario a esta estrategia
- Asignación de estructuras dentro de la propia administración (Unidades de igualdad)
- Aplicar el análisis de género de manera sistemática
- Promover una cultura organizativa orientada hacia la igualdad de género

- Asignar recursos financieros y humanos adecuados y suficientes
- Desarrollar programas de formación en género
- Diseñar mecanismos de control, seguimiento y evaluación de la estrategia
- Intervenir en los procesos internos, en los planes, políticas y programas de la institución, en los presupuestos, en las políticas de recursos humanos, etc.

Ejemplo

Al estudiar un sector aparentemente neutro, como el de los transportes, un examen más atento pone de manifiesto diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en cuanto a las modalidades de utilización y acceso a los medios de transporte públicos y privados.

Las mujeres tienen acceso a un coche particular con menos frecuencia que los hombres, y utilizan más los transportes públicos. En consecuencia, les importan mucho las mejoras relativas a la disponibilidad y el coste de los transportes públicos.

Para ellas es importante un diseño de la red de transporte que permita un acceso fácil a los servicios (centros de salud, colegios, comercios) y al trabajo. Estas desigualdades tienen implicaciones en cuanto a la participación de las mujeres y de los hombres, respectivamente, entre los distintos grupos objetivos del sector del transporte, y se ven influidas por el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en los niveles de responsabilidad de este sector.

En este sector hay diferencias entre los dos sexos en la distribución de los recursos (por ejemplo, un coche privado) y las dificultades de tiempo (en la medida en que un coche privado representa un ahorro de tiempo).

El proceso de decisión en la familia sobre la utilización de un recurso limitado, como el coche familiar, puede estar influido por normas y valores sociales en cuanto a la importancia relativa que se concede a las necesidades del marido y de la mujer, respectivamente.

El diseño de la red de transporte público debe tener en cuenta los trayectos que realizan las mujeres y su adecuación a las necesidades reales de mujeres y hombres.



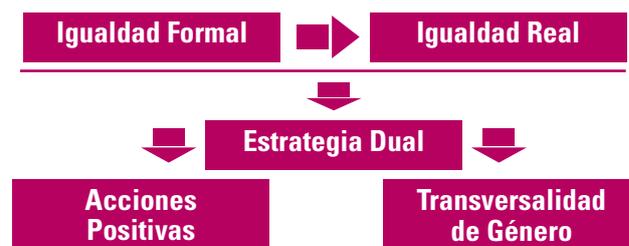
3.6.- ¿Por qué conviene aplicar el mainstreaming de género?

1. Porque se trata de una herramienta efectiva de distribución de los servicios públicos atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres.
2. Porque sitúa a las personas y a sus necesidades e intereses específicos en el centro del proceso político y de toma de decisiones.
3. Porque utiliza plenamente todos los recursos humanos, implicándolos.
4. Porque contribuye a superar el déficit democrático existente, promoviendo una participación más amplia de las mujeres en todos los ámbitos y niveles.
5. Porque hace visibles e importantes los temas de igualdad en la sociedad.
6. Porque ayuda a evitar la adopción de políticas y programas que sean discriminatorios o que incrementen las desigualdades existentes.
7. Lo importante es darse cuenta de que, a día de hoy, la estrategia del mainstreaming de género no puede concebirse como separada a las políticas específicas de igualdad. Ambas forman una estrategia dual, que en la actualidad continúa rigiendo, tanto en las políticas de numerosos países del mundo. Es necesario no abandonar la elaboración de acciones positivas, capaces de lograr objetivos a corto plazo, insertando estas en una estrategia más amplia de mainstreaming, que opere a medio y a largo plazo.

3.7.- Estrategia dual

La estrategia dual se dirige a fomentar el equilibrio social, laboral y político entre hombres y mujeres, respondiendo así a planteamientos estratégicos mediante la inclusión de objetivos de igualdad en todas las políticas. De esta forma, acciones específicas y medidas generales se convierten en dos es-

trategias complementarias para conseguir una misma meta: la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres. La aplicación de la estrategia dual requiere, por tanto, de la complementariedad de los dos sistemas.



Idea clave

No deben oponerse las estrategias de transversalidad y las políticas específicas, sino hacerlas complementarias y coherentes entre sí. Por esta razón ambas estrategias, mainstreaming y políticas específicas, complementan su acción para avanzar en el alcance social, llegando así a constituir ambas una estrategia dual.

4. VIOLENCIA DE GÉNERO: PROTOCOLOS Y RECURSOS LOCALES

Si el objetivo de las políticas de igualdad es alcanzar la igualdad real, uno de los mayores obstáculos con los que se encuentra es acabar con la violencia de género.

La violencia de género es definida por las Naciones Unidas como "todo acto de violencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"¹⁰.

La violencia de género se ejerce a través de relaciones de poder y subordinación y expresa las desigualdades entre hombres y mujeres.

¹⁰ Naciones Unidas. 20 de diciembre de 1993. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (A/RES/48/104) artículo 1; Plataforma de acción de Beijing de las Naciones Unidas de 1995, punto 113.

Además esta violencia acentúa las desigualdades pues condiciona el lugar que las mujeres ocupan en la sociedad en relación con los hombres: la toma de decisiones, acceso al empleo y a la educación, salud, independencia económica, etc.

Las políticas contra la violencia de género se han desarrollado en diversos planos. Por un lado, modificación de las leyes para dar mayor protección, prevención y asistencia a las víctimas y agravando las penas de los agresores. Un ejemplo es la Ley Castilla la Mancha 5/2001, de 17 de mayo de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas, que ha servido de modelo para la creación de numerosas leyes similares en el estado español y fuera de él. Y por otro, se han desarrollado planes de lucha contra la violencia de género, orientados fundamentalmente a la creación de recursos de apoyo a las víctimas, y a la sensibilización y prevención de la Violencia.

Protocolos locales de coordinación institucional en relación a la violencia de género

La coordinación institucional y la gestión participativa pueden mejorar la eficacia y calidad en la atención y prevención de las situaciones de violencia de género ya que permiten comprender cuáles son los recursos, políticas o respuestas actuales que se deberían mejorar para mejorar la seguridad de las mujeres y sus hijas e hijos.

Los protocolos de coordinación buscan organizar la respuesta institucional ante situaciones de violencia de género. La finalidad del protocolo es la mejora de las condiciones de vida de las mujeres víctimas y el aseguramiento de su derecho a una vida sin violencia.

Los protocolos tienen estas funciones:

- Identifica qué instituciones y a qué personas se debe recurrir, cuándo, cómo y con qué objeto
- Clarifica las competencias y responsabilidades de cada una
- Implica la puesta a disposición de medios materiales y humanos por parte de cada una de las entidades que participan

- Expresa el compromiso asumido por cada una de ellas en la respuesta a proporcionar ante las situaciones identificadas o descritas como desencadenantes de la acción de respuesta
- El protocolo es un **documento base** sobre el que, a partir de la asunción de unos mínimos, trabajar de manera continua para dar respuesta a las mujeres víctimas de violencia de género
- El protocolo **no es un fin en sí mismo**, ni siquiera la actuación coordinada lo es. **La flexibilidad a favor del interés de la víctima** debe ser el principio fundamental sobre el que éste se sustente. Para ello deberá habilitarse un mecanismo que permita realizar excepciones a la aplicación del protocolo, si la situación así lo aconsejase.

5.- EMPODERAMIENTO, LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LOCAL

Las políticas de igualdad tienen vocación de herramienta transformadora de la realidad, lo que le reviste de amplia magnitud y complejidad. Para ello, es fundamental que se tenga en consideración el contexto sobre el que va a actuar. En el ámbito local, la Administración Local es próxima a la sociedad civil, por ello es especialmente importante establecer y crear cauces de participación ciudadana como los Consejos Municipales de Igualdad o de la Mujer.

Para erradicar el sexismo de la sociedad es necesario contar con las ciudadanas así como con las organizaciones de mujeres y otras entidades sociales sensibilizadas con la igualdad de género. No basta con la voluntad de la acción política, sino que resulta imprescindible abrir un proceso de participación social para el éxito de dichas políticas.

Las asociaciones de mujeres son agentes muy importantes en la generación de cambios, ayudando a las entidades locales a difundir prácticas igualitarias y llevando a la administración las demandas necesidades e intereses de las mujeres.

Los Consejos Municipales de Igualdad o de las Mujeres son organismos de representación, participación e interlocución



entre el movimiento asociativo de mujeres y la Administración Local para la toma de decisiones sobre las políticas públicas destinadas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por tanto los Consejos de Igualdad son cauces para el empoderamiento de las mujeres.

La estrategia del empoderamiento de las mujeres consiste en un proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre la discriminación de género y ganan capacidad para participar y decidir en mayor medida sobre sus posibilidades vitales y las de sus comunidades.

La persona en proceso de empoderamiento se convierte en agente activa de su propio desarrollo. En esta transformación la palabra "poder" es clave.

La conceptualización de "hacerse poderosa/o o fuerte" que se crea con la igualdad de oportunidades, se convierte en:

- **"poder para"**: sirve para incluir cambios por medio de un persona o grupo líder que estimula la actividad de otros e incrementa su ánimo y favorece el apoyo mutuo
- **"poder junto con"**: un grupo presenta una solución compartida a sus problemas, se refiere a que todo puede ser superior a la sumatoria de las partes individuales
- **"poder desde dentro"**: representa la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a las demandas indeseadas, es el poder que surge del mismo ser y no es dado o regalado.

Empoderar a las mujeres supone que es muy importante que las mujeres lideren y participen en las decisiones del ámbito local *porque además de ser necesario para profundizar en la democracia, es necesario para el desarrollo local y para la ruptura de estereotipos sexistas.*

Cuantas más mujeres intervengan en la vida local, más mujeres participarán en política y será mayor el impacto en situar las necesidades de las mujeres en la agenda pública. Dada su enorme importancia es necesario potenciar medidas que fortalezcan el empoderamiento de las mujeres,

entre ellas la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, como es la esfera política.

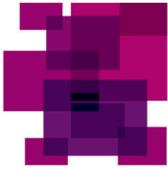
6.- BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Alba Álvarez. *El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad*. Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 47. Caracas. 2010.
- Astelarra, J. *Veinte Años de Políticas de Igualdad*. Madrid: Cátedra. 2005.
- Bustelo, María y Lombardo, Emanuela (eds.). *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Valencia, Cátedra. 2007.
- Lagarde, Marcela. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas: Cuadernos inacabados, nº 25, Madrid, 1997 (primera edición 1996).
- Lamas, Marta. *Feminismos. Transmisiones y retransmisiones*, Taurus, México, 2006.
- Lombardo, E. y Verloo, M. *'La interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea'* Revista Española de Ciencia Política, nº23, Julio 2010.
- Lombardo, Emanuela and Meier, Petra. *"Gender mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?"*. European Journal of Women's Studies, vol.13. 2006.
- Rosa Conde, Laura Seara y Amelia Valcárcel (eds.). *La cultura de la paridad VII Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas* Documento de Trabajo nº 55. Fundación Carolina CeALCI. 2011.
- Varias autoras. *¿Qué Estado para qué igualdad?* CEPAL. Naciones Unidas http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf.
- Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos número 28. Instituto de la Mujer. 1999.

- Mainstreaming de género. PROMOCIONA Sistemas Locales de Igualdad de Oportunidades Instituto de la Mujer. 2005. <http://www.femp.es/files/566-177-archivo/Carta%20Europea%20para%20la%20Igualdad%20en%20la%20vida%20local.pdf>
- Valiente, Celia, *Guía para la elaboración de Planes y Políticas de igualdad municipales*. FEMP 1998. Madrid.
- Federación Española de Municipios y provincias. *Guía para la elaboración de Planes y Políticas de igualdad municipales*. FEMP Madrid. 2006.
- *Guía de Evaluación del Impacto de Género*. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. 2009. http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/impacto_genero_imp.pdf.
- *Guía práctica para la incorporación del Mainstreaming de Género*. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

7.- RECURSOS DIGITALES

- Instituto de la mujer de Castilla-La Mancha. <http://institutomujer.castillalamancha.es/>
- Diccionario sobre mujeres y ámbito local. <http://www.ief.es/investigacion/Temas/Genero/Lombardo%20diccionario.pdf>
- Guía didáctica para agentes de igualdad y personal técnico de desarrollo local <http://www.equalitaca.org/portada/agigualdad/guiadidactica.pdf>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible: lo que los gobiernos locales tienen que saber https://www.uclg.org/sites/default/files/los_ods_lo_que_los_gobiernos_locales_deben_saber.pdf
- Desde el ODS 5 hasta Habitat III: El papel de los gobiernos locales en la promoción de la igualdad de género para la sostenibilidad. https://www.uclg.org/sites/default/files/el_papel_de_los_gobiernos_locales_en_el_fomento_de_la_igualdad_de_genero_para_la_sostenibilidad.pdf
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local <http://www.femp.es/files/566-177-archivo/Carta%20Europea%20para%20la%20Igualdad%20en%20la%20vida%20local.pdf>
- Documento Marco para la Gestión de Políticas Locales de Igualdad. <http://www.femp.es/files/566-178-archivo/Doc%20MARCO%20Gesti%C3%B3n%20Políticas%20locales%20Igualdad.pdf>
- Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local http://www.femp.es/files/566-179-archivo/Estudio%20impacto%20Ley%20Igu_elecciones%20Loc%2007.pdf
- Ley de Igualdad en las Entidades Locales. http://www.femp.es/files/566-180-archivo/Folleto_FEMP-Aplicacion%20Ley_de_Igualdad.pdf
- Guía para la constitución de Consejos Municipales de las Mujeres <http://www.femp.es/files/566-181-archivo/Guia%20constitucion%20Consejos%20Locales%20de%20Mujeres.pdf>
- Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad <http://www.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>
- Guía para la Gestión de la Igualdad en pequeños municipios <http://www.femp.es/files/566-183-archivo/Guia%20para%20la%20gestion%20de%20la%20Igualdad%20en%20peque%C3%B1os%20municipios.pdf>
- Guía para la Sensibilización y prevención desde las entidades locales la violencia contra las mujeres. http://www.femp.es/files/566-185-archivo/Guia%20para%20sensibilizar%20y%20prevenir%20desde%20las%20entidades%20locales%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres_%20vers.espa%C3%B1ol.pdf
- Versión francés. http://www.femp.es/files/566-184-archivo/Gu%C3%ADa%20para%20la%20sensibilizacion%20y%20prevenci%C3%B3n%20desde%20las%20entidades%20locales%20la%20violencia%20contra%20las%20Mujeres_ vers%20frances.pdf



- Versión inglés.
http://www.femp.es/files/566-186-archivo/Guia%20para%20sensibilizar%20y%20prevenir%20desde%20las%20entidades%20locales%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres_%20vers.ingles.pdf
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad – BOE.ES
- Informe sobre la aplicación de las políticas de igualdad (ejercicio 2014). Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
<http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/PortalVarios/Gesti%C3%B3n%20del%20Portal/Igualdad%20de%20g%C3%A9nero/INFORME%20DE%20IGUALDAD%202014.pdf>
- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Un camino común por recorrer.
<http://www.mecd.gob.es/ministerio-mecd/dms/mecd/ministerio-mecd/organizacion/igualdad-genero/Folleto-UIGD-Linea-.pdf>
- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.
<http://www.bibliopos.es/Biblion-A2-Legislacion/02Politicass-igualdad-genero.pdf>
<http://e-mujeres.net/>
<http://www.mujeresenred.net>
<http://www.ciudaddemujeres.com/>
Directorio de la Red Estatal de Centros de Documentación

