

## **AS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE IGUALDADE**

**Amada Traba Díaz  
Luz Varela Caruncho**

## **AS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE IGUALDADE**

### **A incorporación das políticas de igualdade**

Os municipios incorpóranse ás dinámicas políticas de acción pola igualdade na década dos oitenta, o primeiro en realizar un plan é o de Barcelona. A iniciativa correspondeulle aos concellos máis grandes, capitais de provincia ou grandes e medianas cidades. Como o desenvolvemento deste tema depende en gran medida da análise social e ideolóxica das organizacións políticas, do compromiso, da vontade e da sensibilidade para con el, van ser os partidos políticos progresistas os que primeiro poñan en marcha medidas e accións. Neste sentido o factor político é fundamental, porque xa dende a década dos oitenta aparecen iniciativas municipais en concellos pequenos nos que hai unha cidadanía organizada en torno ás opcións de esquerda e cun movemento feminista diríamos que forte e organizado que demanda das institucións municipais que xoguen o seu papel na loita contra a discriminación que sofren as mulleres.

O ámbito local é un espazo privilexiado para a acción pola igualdade. En primeiro lugar pola proximidade á cidadanía. Esta proximidade permite a participación directa da poboación na diagnose de situación, no deseño da planificación e na execución do plan. Debido a isto pódense facer diagnósticos de necesidades axustados á realidade e deseñar as accións contando co apoio e a colaboración das persoas, dos grupos e das asociacións implicadas. A colaboración é fundamental para acadar resultados e lograr un impacto maior. As sinerxías pódense aproveitar moitísimo mellor neste ámbito se a institución e os responsables son quen de implicar a todos os axentes sociais susceptibles de participar.

Esta vantaxe é, no momento actual, unha oportunidade para comezar a buscar novos rumbos. É preciso superar a visión das mulleres como suxeitos pasivos sobre os que hai que actuar (protexer, animar, dar vantaxes) para que actúen como suxeitos activos e protagonistas do cambio e para iso hai que dar paso a políticas participativas en todos os ámbitos, e dicir, dende a transversalidade e o mainstreaming de xénero.

Nos concellos onde se veñen realizando plans ou programas de acción pola igualdade de oportunidades, empezouse por poñer en marcha servizos de asistencia dirixidos a axudar as mulleres que eran vítimas de situacións onde a discriminación se manifestaba de xeito particularmente forte (casas de acollida, servizos de asistencia e asesoramento). Ao principio dende os departamentos de benestar social para máis tarde ser asumidos dende as concellarías da muller. Este paso cara á diferenciación competencial supuxo vantaxes importantes. A primeira delas foi a de colocar na axenda municipal o problema da igualdade, a segunda, gozar de autonomía con orzamento e recursos propios para así poder abrir unha área que tiña moitas posibilidades de desenvolvemento.

## **Perspectiva histórica e de futuro**

O desenvolvemento das políticas de igualdade seguiu o modelo establecido polas outras institucións territoriais. Aplicándose a coordinación e complementariedade no que era posible ou había afinidade coas deputacións e comunidades autónomas. Constituíronse redes de concellos e incluso a FEMP tomou iniciativas na colaboración entre os diferentes ámbitos locais, fornecendo incluso unha plataforma de comunicación entre elas.

Nun principio as políticas baseáronse na estratexia de igualdade de oportunidades e nos servizos directos ás mulleres. Un campo importante foi a creación de estruturas permanentes para prestalos e o desenvolvemento de programas, de duración anual, bianual ou incluso máis, que permitiron referentes de traballo para as asociacións e os grupos implicados.

Unha das debilidades principais das políticas municipais ata o momento, como dicíamos uns parágrafos máis arriba, e que o departamento de muller ten un campo moi grande de desenvolvemento. De feito, desenvólvese en áreas: emprego, educación, benestar social, participación, saúde, territorio, cultura..., e todas elas constitúen áreas municipais que teñen os seus respectivos departamentos e concellerías.

## **A transversalidade e o mainstreaming de xénero nos concellos**

Na posta en práctica dos plans e programas coinciden ámbitos (as mulleres non son unha área ou un sector) e nesa coincidencia poden ir cada unha delas pola súa vía e non entenderse nin coordinarse e incluso chegar a solaparse. Dende o noso punto de vista a transversalidade nas políticas municipais dirixidas ás mulleres segue a ser unha materia pendente e difícil de aprobar, porque normalmente depende da vontade política, o entendemento persoal ou a sensibilidade compartida. Isto vese especialmente cando a política municipal se organiza en torno a medidas e programas, pero incluso aínda que se articule nun plan aprobado polo pleno ven ser o espazo do que se ocupa a concelleira da muller e do que os demais, en liñas xerais, adoitan desentenderse.

A transversalidade é especialmente necesaria para evitar que nos plans as accións estean maioritariamente asignadas á concellería da muller, e para que, no caso de seren asignadas a outros departamentos, teñan posibilidades similares de se executar, polo menos tantas como se a tivese que desenvolver a concellería da muller.

O mainstreaming é unha estratexia que depende en gran medida de que os propios plans contemplan a sensibilización e a formación do persoal municipal responsable, tanto na esfera da política como na técnica. Hai que dicir que hai moito traballo por facer nese sentido e ademais é un traballo inaprazable. As estratexias para lograr un cambio na implicación total das institucións pasan por sensibilizar e formar, xerar cambios na mentalidade para ofrecer posibilidades de reflexión desde a perspectiva de xénero. Se as persoas responsables carecen desa ferramenta de análise non poden levar adiante as accións que modifiquen a realidade social.

A afirmación de que hai que ir superando etapas baséase na observación da gran homoxeneidade e uniformidade que se aprecia no deseño dos plans municipais verbo da estrutura en áreas, obxectivos e accións, independentemente do tamaño do concello ou da realidade concreta. Incluso se se trata de plans sucesivos ou en distintos momentos no tempo non se aprecian estratexias de priorización. Pero obviamente si que hai heteroxeneidade verbo do tamaño, recursos dispoñibles e posibilidades ou necesidades específicas. Do que se trata nesta nova fase, unha vez acadada a incorporación do obxectivo xeral, é de que se poñan en marcha as ferramentas que permitan dar un paso adiante.

## ÁMBITO LOCAL

### O marco político

As competencias dos concellos

Segundo a lexislación que define o marco competencial dos órganos de poder local (Lei de bases de réxime local, Texto refundido de lexislación de réxime local, Lei de grandes cidades) os concellos teñen atribuídas unhas competencias obrigatorias, diferentes segundo o número de habitantes, e outras que poden desenvolver con carácter complementario en todo o que non sexa incompatible coas competencias doutros ámbitos de poder. Estas últimas son relativas a educación, cultura, promoción da muller, vivenda, sanidade, protección ambiental etc.

A proximidade e o compromiso

Trátase de normas de convivencia e de prestación de servizos que o concello, por ser a institución máis próxima á cidadanía, adoita percibir máis facilmente, recoller con máis precisión e abordar máis acadamente que outras instancias de goberno.

Ademais das competencias e da proximidade á cidadanía, que permite o coñecemento da realidade e dos problemas e necesidades, especialmente no que atinxe á súa vida cotiá, fai falla sensibilidade para percibilos, vontade política para solucionarlos e posibilidades obxectivas. Esta vontade ten que plasmarse no orzamento, propio ou en forma de transferencias, subvencións, convenios, etc., fornecidos a través de programas ou convenios elaborados polas instancias situadas por riba dos concellos: organismos supramunicipais (deputacións, mancomunidades, áreas metropolitanas), comunidades autónomas, o estado ou a comunidade europea.

A sensibilidade coa igualdade.

No caso das políticas de igualdade fai falla ter unha visión da sociedade que permita ver a desigualdade e a discriminación que padecen as mulleres en termos estruturais. Se non é así, non é posible facer unha diagnose correcta e afrontar as solucións dende a base e non con parches ou oportunismos. Unha das carencias que se perciben para desenvolver o traballo pola igualdade é precisamente esta. Non só en responsables políticos e técnicos que teñen unha concepción sexista, senón mesmo en persoas de xeracións novas que cren que a igualdade está acadada polo mero feito de non haber desigualdade legal.

A oportunidade da descentralización.

Nun panorama tan diverso e complexo como é a loita pola igualdade, a uniformidade no afrontamento non vai dar respostas axustadas e ademais adoita levar aparellada estrago, é dicir, ineficiencia e ineficacia. Sumado a iso, a descentralización, cando discorre parella a asunción e desenvolvemento das competencias por parte das estruturas de poder, permite crear espazos de innovación, participación, implicación e corresponsabilidade. Naturalmente, nestes procesos imponse a negociación como estratexia, que ten como contrapartida a posibilidade, certamente grande, de que non se cumpran os prazos tan rapidamente como cando se toman as decisións de forma xerarquizada.

Non se trata só de que a perspectiva de xénero aínda non estea asumida realmente estamos a referírmonos ao ámbito da política municipal, onde está sobre todo nos programas políticos xerais, e nas fotos electorais, e nunhas organizacións máis ca noutras, senón que fai falla afondar na cultura democrática da negociación, o que de paso supón a incorporación transversal dun valor cultural feminino aplicado á dinámica política.

As demandas

Outra das características do ámbito local é que existen demandas potenciais enormes. Certo que están desarticuladas, entre outras razóns porque a maioría das mulleres perciben as súas necesidades como persoais ou propias, non sociais, consecuencia de situacións vitais concretas e temporais da súa vida. Isto engádese a que cando estas demandas se producen, as mulleres que mellor poderían formulalas están realmente ocupadas e absorbidas solucionando os problemas e dando conta dun traballo esgotador.

As oportunidades

Dende este punto de vista, afrontar a realización dun plan de igualdade ou dun programa específico destinado á igualdade é realmente unha oportunidade para que se visibilicen os problemas das mulleres como o que realmente son, problemas sociais que atinxen a toda a sociedade.

Unha oportunidade para cambiar a forma de facer política desde a base, para establecer mecanismos de participación democrática, e tamén para facer da política un espazo onde se poidan trazar estratexias instrumentais correctas elaborando os proxectos en función de obxectivos, diagnósticos e planificación.

Unha oportunidade de asumir responsabilidades políticas ou técnicas pero compartindo todo elo coas persoas ás que supostamente vai destinado o plan ou programa.

Unha oportunidade para que se expresen as necesidades e se poidan propoñer novas ideas e suxestións onde as mulleres teñamos a oportunidade de deixar de ser vítimas ou suxeitos pasivos para incorporarnos de pleno á cidadanía, pero non só compartindo o espazo e os temas do ámbito público, senón incorporando os problemas da ata agora denominada esfera da reprodución ao quefacer político, transformando os discursos, as definicións e polo tanto a división dos espazos. Transformando a realidade

## OS PLANS DE IGUALDADE

### Consideracións metodolóxicas para o deseño do plan

O punto de partida é a revisión documental e programática nos marcos europeo, estatal e da comunidade autónoma co fin de acadar un grao óptimo de complementariedade e sinerxía. Ademais débese proceder a unha revisión documental e bibliográfica sobre análises e avaliacións das políticas de igualdade en distintos ámbitos, especialmente no concello concreto onde vamos actuar. É preciso ter en conta a importancia do intercambio de información, experiencias e boas prácticas con outros concellos de similares características e recursos.

En segundo lugar, hai que contar coa realización da análise da situación concreta para obter unha diagnose que xustifique o que se vai desenvolver e permita priorizar. Hai que analizar as demandas e necesidades obxectivas e sentidas, os datos estatísticos, a información cualitativa obtida a través de entrevistas coas persoas hipoteticamente implicadas nas posibles actividades do plan (responsables políticos/as, profesionais dos ámbitos de actuación, técnicos municipais, mediadores/as, representantes de colectivos asociacións e grupos, usuarias, etc.) para coñecer opinións, actitudes e experiencias. Tamén hai que analizar os servizos e programas existentes capaces de xeraren sinerxías ou de seren puntos de partida ou espazos aos que se debe incorporar a perspectiva de xénero.

Ademais, resulta fundamental coñecer aspectos como o grao de autoorganización e a situación do asociacionismo para avaliar a capacidade de levar adiante accións apoiadas neles e intercambiar experiencia e boas prácticas. É importante considerar a presenza e o grao de posible implicación doutras institucións públicas e privadas.

Respecto da situación da institución municipal é preciso ter en conta a dispoñibilidade real de recursos humanos e materiais (compromiso orzamentario) e a situación no propio concello (gobierno e administración) para determinar o compromiso político coa igualdade así como as posibilidades reais de levar adiante o *mainstreaming* de xénero.

Respecto do deseño debemos considerar a necesidade de que sexa participativo en todas as súas fases, incluída a de diagnose. Débese aplicar a metodoloxía da planificación estratéxica local, motivando a elo a todos os posibles participantes, tanto na diagnose como na determinación dos obxectivos e na selección da estratexia. Ademais, débese implicar aos participantes no seguimento e na avaliación final antes de iniciar un novo ciclo. O deseño axustarase ao retrato da realidade concreta derivada da diagnose. Debemos acadar unha definición clara e concreta de obxectivos xerais, específicos e accións (por que, para que, canto, cando, como...,) para facilitar a implantación e a avaliación. Asemade debemos procurar sinerxías entre obxectivos, estruturas e redes, evitar solapamentos e definir con toda claridade a responsabilidade da execución. Por último, debemos facilitar e garantir que se leve a cabo o proceso de avaliación, elaborando o seu deseño paralelamente ao deseño do plan.

O seguimento deberá levarse a cabo por un órgano creado para ese fin e no que deben participar as asociacións e representantes dos colectivos participantes, o persoal técnico e as persoas da estrutura política directamente encargadas de impulsar o plan, así como

outro persoal técnico implicado tanto da propia institución municipal como de todas aquelas entidades colaboradoras públicas e privadas, asociacións etc., que directa ou indirectamente deben contribuír á execución ou á necesaria difusión do traballo realizado no plan.

### **Criterios para unha correcta abordaxe dos plans.**

Ter presente a perspectiva de xénero e a consecución da igualdade real.

Superar a etapa dos deseños baseados na igualdade de oportunidades para incorporar no traballo municipal a acción positiva, a transversalidade, o mainstreaming e a paridade como liñas de acción que permiten sumar esforzos, producir sinerxías, descubrir as novas discriminacións e avanzar.

Elaborar os plans de forma que sexan instrumentais, que sexan guías no traballo, non só descricións de obxectivos e accións, senón pezas que permitan a visibilización dos problemas, a sensibilización para a súa solución, pero que tamén se deseñen coa suficiente concreción respecto de cómo hai que facer as cousas.

Establecer sistemas de diagnose e avaliación continua.

Acadar o compromiso da institución e determinar responsabilidades.

Fomentar os grupos de mulleres de toda índole, especialmente os feministas, dinámicos e críticos.

Cooperar e coordinarse con todas as institucións posibles, tanto públicas como privadas.

Establecer e sumarse a redes locais pola igualdade para compartir e expandir boas prácticas e innovación.

Construír e reforzar estruturas permanentes.

Complementar o traballo con outras institucións para non solaparse e sumar.

Cooperar coas ONG e con todos os interlocutores sociais no ámbito ou área que corresponda.

### **Principais liñas de acción para ter en conta nun plan.**

Os cambios culturais e nas formas de pensar.

O cambio cultural vai permitir superar dicotomías tradicionais e ir incorporando visións do mundo máis integradoras, menos estereotipadas, onde homes e mulleres convivan exercendo o seu dereito á igualdade e onde non haxa estereotipos que lles impidan a súa realización como seres humanos, capaces tanto de expresar afectos como de ser realmente autónomos.

Para conseguir este cambio é preciso que as institucións implicadas sexan modelo e motor da paridade; intervir de forma máis intensa no campo educativo, nas xeracións máis novas; incorporar as mulleres ao cambio tecnolóxico; revalorizar a contribución das mulleres á sociedade; promocionar a participación das mulleres na vida pública fomentando a ocupación de posicións de poder; ofrecer maior pluralidade de imaxes superadoras de estereotipos, tanto de homes como de mulleres, pois ademais na sociedade actual non existe un único modelo de familia nin de persoa traballadora, daquela, é preciso superar visións do pasado e apoiar a busca de novas perspectivas.

A calidade de vida: saúde, mobilidade e accesibilidade.

A saúde é un recurso e unha responsabilidade social. Tradicionalmente as mulleres non só se responsabilizan da súa propia senón que son as encargadas de velar pola das persoas que compoñen a súa familia, comportándose como auténticos axentes de saúde primaria, especialmente desde a prevención. O sistema debe recoñecer ese papel e darlle relevancia así como ir superando carencias na atención deste colectivo básico para a atención da poboación en xeral. Por outro lado a maior esperanza de vida das mulleres e o avellentamento en xeral fai preciso colocar nun primeiro plano a prevención e a promoción do benestar das persoas. Para isto é preciso superar a consideración tradicional de saúde como ausencia de enfermidade para darlle un contido máis amplo, fixando obxectivos que teñen que ver co deporte e o ocio saudable.

A organización do territorio resulta relevante desde a perspectiva de xénero porque debido á distribución das funcións asignadas, os movementos e os usos son diferentes para homes e mulleres. Por exemplo, os espazos non son neutros, poden vivirse como seguros ou inseguros, por iso é preciso incorporar a perspectiva das mulleres para que non constitúan barreiras para gozar das posibilidades e dos dereitos cidadáns. A mobilidade e a accesibilidade tamén son importantes. O territorio e as comunicacións deben estar deseñadas de forma que permitan a conciliación e a realización das funcións produtivas e reprodutivas. As mulleres deben incorporarse ao planeamento, constituíndo grupos de traballo capaces de identificar necesidades e riscos que outros colectivos non perciben. Así mesmo debe participar no deseño do transporte público

A conciliación da vida laboral e familiar.

Temos aquí outro dos eixes fundamentais de traballo nos plans de igualdade. Como é sabido, o coidado das persoas dependentes recae maioritariamente sobre as mulleres, imposibilitando non só a conciliación co traballo extradoméstico senón co ocio, o descanso, a formación etc.

Enfrontar este reto supón poñer en marcha políticas de creación e ampliación de servizos de atención ás persoas a través de programas e estruturas, optimizando o existente e innovando, buscando solucións aos problemas que se están xa a presentar co envellecemento da poboación e posibilitando unha nova e inxente fonte de novos empregos. É preciso dar resposta ás novas demandas de benestar do colectivo de persoas maiores e das persoas que hoxe os atenden en condicións extraordinariamente precarias por falta de axudas do sector público. O noso país presenta un escandaloso déficit



estrutural de servizos para o coidado das crianzas, das persoas maiores e das persoas dependentes en xeral. O cambio cultural é fundamental, sobre todo no que respecta aos roles tradicionalmente asumidos e é aquí onde o papel do sistema educativo ten que ser activo.

É preciso facer un gran esforzo de investimento e de reorganización das prestacións (coberturas, destinatarios, horarios etc.), nun prazo curto de tempo en servizos como: centros de coidado de día, servizos de coidado persoal de proximidade, de atención domiciliaria, cobertura total da demanda de escolarización infantil, reorganización do horario escolar, servizos nas escolas que permitan a conciliación (comedores e custodia fóra de horario escolar). Programas que contemplen o cofinanciamento dos servizos de atención ás persoas. Programas que poñan en marcha novos e innovadores mecanismos de cooperación e axuda mutua no campo dos servizos ás persoas e ás familias, para isto é preciso que sexan as persoas as protagonistas no proceso de formulación das demandas e necesidades, así como das posibles solucións.

A autonomía económica das mulleres e o emprego.

A independencia económica das mulleres ten moito que ver co grao de autonomía persoal e coa súa inserción laboral. Hai que ter en conta que moitas mulleres non conseguen incorporarse ao mercado de traballo a pesares da súa vontade, que teñen traballos máis irregulares e peor protexidos e que, ao mesmo tempo, levan o peso das tarefas domésticas e do coidado das persoas dependentes. Esta situación de precariedade apreciase na maior dificultade das mulleres para acceder ao emprego, nas taxas máis baixas de actividade, nas maiores taxas de temporalidade, no maior desemprego e no de máis tempo, nos salarios máis baixos e na escasa presenza nos procesos de planificación e toma de decisións. Non hai que esquecer a aínda pendente rémora da segregación horizontal e vertical que sofren as mulleres que acceden ao emprego.

O reto consiste na superación dos estereotipos no que respecta ao mundo do traballo, que se ven considerando a nivel analítico, e na propia realidade, nas dicotomías productivo/reproductivo, remunerado/non remunerado, principal/secundario, con prestacións/sen prestacións, na esfera pública e formal/ na esfera privada e informal. En definitiva, traballo visible e traballo invisible coa conseguinte asimetría na consideración e no prestixio dun e doutro. A visión social predominante segue a ser que as necesidades da familia pertencen ao espazo reproductivo, privado e invisible; isto da lugar á consideración das demandas que se producen neste espazo como non estruturais e non susceptibles de ser atendidas pola esfera pública.

Por outro lado, é preciso superar as rixideces na forma de organización do traballo nas empresas, pensada para o arquetipo de traballador masculino sen obrigas familiares de ningún tipo, incluso con todas as súas necesidades individuais cubertas por outra persoa. Outra das prioridades debe ser a diversificación dos empregos das mulleres, a revalorización de empregos emerxentes no sector servizos, que en moitos casos permiten a conciliación e unha mellor calidade de vida, e a creación de emprego e riqueza. É indispensable implicar ao empresariado no proceso de incorporación e na permanencia e promoción das mulleres no emprego, e asemade impulsar e apoiar as iniciativas de autoemprego das mulleres.

## A prevención da violencia de xénero

A violencia é unha das lacras sociais máis importantes que é preciso erradicar canto antes. Como se sabe, e así se analizou na parte do marco teórico deste documento, a violencia contra as mulleres forma parte da propia estrutura patriarcal e dos valores que manteñen a desigualdade de xénero. Neste sentido debe ser un obxectivo prioritario en todo plan de igualdade. Tamén é sabido que a complexidade do problema fai que a súa abordaxe se teña que facer dende diversos ámbitos: educativo, cultural, de servizos de atención e benestar, do emprego e da inserción, é dicir, a perspectiva da prevención e da atención, das políticas de emprego e educación, destas cos servizos de benestar social e co cambio cultural. Todo plan debe contemplar a violencia como un dos seus eixes vertebradores, alomenos mentres continúe sendo un problema grave.

### **A necesidade dun modelo para o deseño e a avaliación dos plans de igualdade**

Contar cun modelo permítenos distinguir e identificar os elementos básicos do deseño e supón un paso indispensable para avaliar. A definición do mesmo supuxo un profundo traballo de reflexión e análise da gran maioría dos plans de igualdade en España, en especial con relación á lóxica teórica da avaliación das intervencións dende o ámbito público e dende unha perspectiva de xénero.

En xeral, e salvo excepcións, nos plans municipais realizados ata agora compróbase a xeneralización dun modelo de deseño que responde máis á necesidade de incorporar as políticas de igualdade ao traballo municipal que a unha auténtica elaboración instrumental. Permittede darlle lexitimidade ás reivindicacións das mulleres, dalas a coñecer e sensibilizar á sociedade respecto das demandas lexítimas da metade da poboación.

Trátase, por así dicilo, de declaracións de intencións políticas que teñen servido para iniciar o traballo, sensibilizar aos responsables políticos e técnicos e incluso poñer en marcha servizos e programas fundamentais para diminuír a discriminación, paliar situacións de maltrato, fomentar á incorporación das mulleres ao ámbito laboral, cultural, político etc., e en xeral estender a idea da necesidade de actuar politicamente fronte á desigualdade de xénero.

A consideración de que os primeiros plans que se realizan desde as institucións municipais son declaracións de intencións, non debe ser tomada en ningún caso como unha crítica, senón que debido á falta de experiencia que se tiña nos momentos iniciais, a formulación coa que se elaboran os obxectivos específicos, e incluso moitas das accións, adoita presentar un elevado grao de inconcreción, ambigüidade, e incluso solapamento nos ámbitos ou áreas de traballo.

Esta eiva ten especial relevancia non tanto no cumprimento dos obxectivos xerais implícitos e explícitos no plan, senón en que realmente perden utilidade instrumental como guía de traballo en cada momento. Outra eiva importante ten que ver coa avaliabilidade do plan nas súas diferentes fases (deseño, implantación, proceso e resultado). En ambos casos son catro os aspectos fundamentais que se ven afectados

pola concreción e fan referencia a: que se vai facer, como se vai levar a cabo, quen é o responsable e a quen vai dirixida a acción.

Ademais, é moi importante a falta de precisión noutros aspectos que concretarían os obxectivos e as accións de forma máis clara como: canto, cando, con quen, con que, é dicir, os elementos básicos de toda planificación que serven para facilitar o traballo posterior e visibilizar o compromiso. Por outro lado, o seguimento é difícil de facer cando non se ten información sobre o grao de cumprimento e cando a instancia encargada de facelo non ten competencias decisorias senón que máis ben se trata dun órgano de participación cidadá.

Outro aspecto que merece a pena destacar é o da estrutura organizativa do propio concello respecto da incorporación das políticas de igualdade. Nuns casos incorpóranse organicamente ás concellarías delegadas de muller, e noutros incorpóranse as estratexias políticas de igualdade desde os departamentos ou áreas de benestar social. Na meirande parte dos plans de igualdade municipal as áreas de traballo municipal aparecen como a base para formular metas e obxectivos estratéxicos.

Como resultado da reflexión realizada, propoñemos unha tipoloxía das accións do plan que ten en conta os seguintes aspectos:

Tipo de intervención, inclúense nel as posibles formas de intervención susceptibles de diferenciación conceptual como: información e divulgación, sensibilización, orientación e asesoramento, formación, promoción, fomento e apoio, estudos, investigacións e avaliacións.

Estratexia de actuación, na que se distinguen tres liñas fundamentais, actuar sobre o coñecemento, a actuación directa e a creación de estruturas e organización.

Responsables de execución, distinguindo o concello, as concellarías concretas, institucións, organizacións etc.

Poboación destinataria, distinguindo: mulleres, todas ou por ámbitos ou colectivos específicos; profesionais, técnicas/os, mediadoras/os, formadoras/es; Administración; e a sociedade no seu conxunto.