





# BUENAS PRÁCTICAS Y AUDITORÍA DE GÉNERO

---

Instrumentos para políticas locales

Proyecto





# BUENAS PRÁCTICAS Y AUDITORÍA DE GÉNERO

## Instrumentos para políticas locales

Proyecto



Con el apoyo de la Comunidad Europea /  
Programa sobre la estrategia comunitaria en materia  
de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)



Entidades asociadas



Diputació  
Barcelona  
xarxa de municipis



Provincia della Spezia  
M.O.V.M.



Landeshauptstadt  
München

Con el apoyo de la Comunidad Europea - Programa sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)

**Dirección de la investigación**

Judith Astelarra Bonomi

**Equipo de investigación:**

**Coordinación**

Anna Obradors i Pineda

María Eugenia Piola Simioli

Núria Rodríguez i Rodríguez

Gabriela Del Valle Gómez

**Colaboración**

Àngela Costa Llorca

Lara Navarro Valls

Neus Milán Llorente

Patricia Garcia Amado

Alessandra Vincenti

Friedel Srheyógg

**Dirección del proyecto:**

Diputació de Barcelona

Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat

**Directora**

Lidia Garcia Chicano

**Coordinación**

Isabel Tribó Mateu

Kontxi Odriozola Eizagirre

© de la edición: Institut d'Edicions de la Diputació de Barcelona  
Mayo de 2003

Diseño gráfico y maquetación: Solucions Gràfiques i Editorials



**87 SEGUNDA PARTE****Instrumentos para auditorías de género**

<b>89 Metodología de análisis y diagnóstico del proyecto Adagio</b>	<b>107 Bases para una metodología de participación en políticas locales de género</b>
89 Modelo A/D Adagio	107 I. Participación en políticas de género
89 1. Descripción del proyecto	107 1. La participación de las asociaciones de mujeres
89 2. Metodología	108 2. Ampliar la red de la participación asociativa
91 II. Evaluación de la metodología A/D Adagio	109 II. Bases para una metodología de participación en políticas de género
91 1. Consulta a las entidades asociadas del proyecto Olympia de Gouges	109 1. Temas para abordar
92 2. Comentarios y sugerencias de las entidades asociadas	
<b>95 Diagnóstico de la sensibilización en género</b>	<b>113 Anexos</b>
95 I. Marco general para el análisis de la sensibilización	115 Cuestionario Delphi sobre políticas locales de género
95 1. Las personas y las instituciones	119 Cuestionario de buenas prácticas en políticas de igualdad entre mujeres y hombres
96 2. Ámbitos: niveles estructural y simbólico	137 Metodología participativa y buenas prácticas de organizaciones de mujeres
97 3. Claves de la sensibilización en género: conocer y tener conciencia	143 Modelo de ficha de contexto territorial e institucional de las entidades socias
97 4. Dimensiones de análisis	147 Protocolo Adagio de recogida de información
98 II. Conceptualización de las dimensiones e indicadores	153 Reflexión sobre el modelo Adagio de análisis y diagnóstico
98 1. Conceptualización	
99 2. Indicadores	<b>157 Glosario</b>
104 III. Concreción técnica del instrumento	
104 1. Técnicas de recogida de información	<b>159 Bibliografía</b>
106 2. Índice de sensibilización en género	



## PRESENTACIÓN

Es un motivo de mucha satisfacción presentar el libro BUENAS PRÁCTICAS Y AUDITORÍA DE GÉNERO. INSTRUMENTOS PARA POLÍTICAS LOCALES que la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona ha realizado, como resultado del proyecto transnacional Olympia de Gouges.

La igualdad de oportunidades y la participación equilibrada de hombres y mujeres en el espacio público y privado es un factor principal para el desarrollo de la sociedad, simboliza su nivel de madurez y es garante de la democracia.

En estos momentos tan cruciales en el camino de la construcción europea, el trabajo para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad es una tarea fundamental. De ello no solo depende la posibilidad de mantener un desarrollo económico sostenido, sino también una mayor cohesión social y el bienestar de la ciudadanía.

Es de suma importancia, por tanto, que todas las administraciones realicen esta tarea y, más aún, las administraciones locales que son, en definitiva las receptoras directas de las necesidades de la ciudadanía y el escenario idóneo para el ejercicio de los derechos y la convivencia.

Así lo ha entendido la Comisión Europea, que otorga una gran importancia a los entes locales como promotores de las políticas de igualdad de oportunidades de género. Así lo entiende la misma Diputación de Barcelona, con la creación de la figura de la diputada delegada para políticas de igualdad mujer-hombre.

La Diputación de Barcelona, consciente de su papel, tiene la voluntad de impulsar las políticas locales de igualdad de oportunidades y lo realiza mediante la Oficina Técnica del Plan de Igualdad, como órgano gestor de apoyo a las actuaciones locales.

Este libro supone una contribución al desarrollo de políticas locales de género, por sus aportaciones conceptuales y metodológicas para el desarrollo de las actuaciones locales, y por el compendio de buenas prácticas que presenta. Asimismo, la exposición itinerante Dona segle XXI elaborada en el marco del proyecto Olympia de Gouges es un instrumento que ofrece un apoyo para informar y sensibilizar a la ciudadanía.

A menudo, las personas con responsabilidades políticas y técnicas de los ayuntamientos, sienten la necesidad de conocer las actuaciones y los planteamientos de otras ciudades, desde una perspectiva amplia que les sirva de referente y enriquezca su actuación local concreta. El espíritu que nos impulsa a publicar este libro es el de poner al alcance de los ayuntamientos herramientas que sean una ayuda para la tarea que desarrollan, que, en definitiva, puedan contribuir a impulsar la participación de las mujeres en todos los ámbitos para desarrollar una convivencia de pleno derecho entre hombres y mujeres.

**Manuel Royes i Vila**  
 Presidente de la Diputación de Barcelona

## PRESENTACIÓN

El proyecto Olympia de Gouges, llevado a cabo por la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, el ayuntamiento de Munich (Alemania) y la Provincia della Spezia (Italia) (y que ha recibido el apoyo de la Comisión Europea) ha surgido de la necesidad de elaborar unos instrumentos para el análisis y diagnóstico de la realidad de las mujeres y de generar herramientas conceptuales y metodológicas para el desarrollo de políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres a nivel local.

Este proyecto se enmarca en el objetivo de la Diputació de Barcelona de impulsar y dar apoyo a las políticas de igualdad y de género a través de todas sus áreas y de su organización gestora, la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat.

En estos momentos, el reto de las políticas de género está situado en el desarrollo del enfoque del «mainstreaming» o transversalidad, que propone incluir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actuación municipal.

Con el proyecto Olympia de Gouges hemos profundizado en el tema ya que se han elaborado instrumentos que permitirán ampliar las capacidades de las personas implicadas en la igualdad de oportunidades y las actuaciones municipales

En este sentido el proyecto supone un gran impulso para la administración local y una apertura a la participación de otros agentes claves de la comunidad para el desarrollo de políticas para la igualdad y promoción de la mujer.

El presente libro, BUENAS PRÁCTICAS Y AUDITORÍA DE GÉNERO. INSTRUMENTOS PARA POLÍTICAS LOCALES, presenta una serie de herramientas prácticas que proporcionarán a los ayuntamientos un material de soporte para sus actuaciones. La estructura y los ejemplos de las buenas prácticas así como la metodología para analizar y diagnosticar la realidad de las mujeres, el diseño del instrumento para la diagnosis de género de las organizaciones, y la metodología participativa, son todos ellos elementos valiosos, tanto desde el punto de vista conceptual, como metodológico y de aplicación práctica.

Quiero destacar también otro de los productos elaborados en el marco del proyecto Olympia de Gouges, la exposición itinerante Dona segle XXI. La exposición es una reflexión sobre las posibilidades y herramientas que el mundo local tiene a su alcance para conseguir que la igualdad se consolide y sea la base de una convivencia más justa y equilibrada.

Todos estos instrumentos han sido el resultado del trabajo conjunto de los diferentes socios y colaboradores del proyecto, a los que queremos agradecer las aportaciones en este trabajo, que es un hito más en el camino hacia la consecución de la igualdad y la plena participación de la mujer.

Tal y como afirma la Comisión Europea, se han hecho progresos considerables en cuanto a la situación de las mujeres en nuestros países, si bien en la vida cotidiana dicha igualdad sigue viéndose mermada porque hombres y mujeres no gozan en la práctica de los mismos derechos. La infrarepresentación persistente de las mujeres y la violencia contra ellas, entre otros aspectos, pone de manifiesto que continua existiendo una discriminación estructural por razones de sexo.

Es, por lo tanto, necesario mejorar y diseñar nuevas estrategias y herramientas que permitan la aplicación de la transversalidad en todas las áreas políticas (acceso al mercado laboral, equidad retributiva, conciliación laboral, familiar y personal, coeducación y educación en valores, la democracia paritaria) y crear dinámicas que potencien el trabajo en red entre la administración pública local y las organizaciones de mujeres. Y estos son aspectos que se han trabajado ampliamente en el proyecto Olympia de Gouges.

Deseo y espero que estos materiales que presentamos sean una ayuda para las personas con responsabilidad política y técnica de los ayuntamientos y para el desarrollo de las actuaciones de género y la promoción de las mujeres en todos los ámbitos.

Finalmente queremos agradecer a los socios transnacionales, ayuntamientos (Ajuntament de Terrassa, Ajuntament de Girona, Ajuntament de Cerdanyola del Valles, Ajuntament de Reus, Ajuntament de Badalona, Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, Ajuntament de Viladecans, Ajuntament de Lleida y Ajuntament de Sant Pere de Torelló) y entidades colaboradoras (Instituto Asturiano de la Mujer, Federación de Mujeres para la Igualdad de Cataluña y Surt (Associació de dones per la inserció laboral)) sus aportaciones al proyecto. También agradecer a la Universidad Autónoma de Barcelona y a su equipo por la realización de este libro.

**Immaculada Moraleda i Pérez**  
Diputada delegada para las políticas  
de igualdad mujer-hombre  
de la Diputación de Barcelona

En este libro se presentan los resultados técnicos del proyecto Olympia de Gouges, coordinado por la Diputación de Barcelona. El trabajo realizado, desde el inicio del proyecto hasta su publicación, ha estado marcado por una muy grata colaboración de todas las personas que han estado implicadas, pero también por una gran dificultad,

## INTRODUCCIÓN

La finalidad que se estableció como punto de partida fue construir algunos instrumentos técnicos que fueran de utilidad en la implementación de políticas de igualdad de oportunidades. Para ello se delimitaron tres áreas temáticas sobre las que se elaborarían unos productos finales:

1. Contenidos de las políticas de igualdad con especial atención a la detección y diagnóstico de necesidades.
2. Transversalidad como forma de acción institucional.
3. Trabajo en red con organizaciones de mujeres.

Estos temas son centrales en la implementación de las políticas de género. El género es un factor clave en la articulación de políticas públicas porque es un elemento presente en todas las dimensiones de la realidad social. Es por este motivo que es necesario, como parte de las políticas, abordar estos tres campos temáticos. En primer lugar, se debe conocer cómo se manifiesta en la sociedad la desigualdad entre los géneros y qué tipo de políticas se deben implementar para contribuir a eliminarla. En segundo lugar, corresponde decidir de qué manera las institu-

ciones deben organizarse para impulsar estas políticas. La transversalidad es la meta que ha sido propuesta en los últimos años como la forma idónea para hacerlo. Finalmente, en tercer lugar, es necesario abordar qué papel debe tener la ciudadanía en la promoción de las medidas que se apliquen. Para corregir la desigualdad es crucial la participación de los distintos sectores de la sociedad en los cambios que se deben producir.

Dentro de estos tres campos temáticos, se determinaron dos tipos de productos finales que se esperaba obtener para cada uno de ellos:

1. Un estudio sobre buenas prácticas.
2. Unos instrumentos metodológicos para auditorías de género.

El concepto de buena práctica hace referencia, como su nombre indica, a que una acción determinada recibe una evaluación positiva. De esta manera, se transforma en una buena práctica. Aunque, la noción de buena práctica no supone que las acciones que no

ya que se tuvo que condensar en un corto espacio de tiempo una tarea de cierta complejidad. A pesar de ello, se han podido cumplir muchos de los objetivos inicialmente propuestos y los que no se han podido desarrollar, pueden convertirse en nuevos proyectos en el futuro.

son consideradas como tales sean necesariamente «malas prácticas». Sólo indica que algunas actuaciones pueden servir de referencia y convertirse en modelos porque han aportado algún elemento novedoso que ha contribuido a mejorar la implementación de una política determinada. Pero, también hay acciones «neutras», en el sentido de que son prácticas ya institucionalizadas y rutinarias que, aunque funcionen bien, no pueden ser consideradas como una nueva aportación.

Es por tanto esencial establecer los criterios sobre la base de los cuales se decidirá cuándo una actuación se convierte en una buena práctica. En este sentido, es importante destacar que una acción puede ser definida como una buena práctica en determinadas ocasiones y no en otras. Hay muchos criterios que se pueden utilizar para hacer esta valoración, pero hay tres elementos de la situación que tienen especial relevancia: la presencia de un contexto institucional y territorial delimitado, el momento en el tiempo en que se produce la actuación y la existencia de una realidad social determinada. Por ejemplo, en el caso de una política municipal, una acción puede ser una buena práctica en ayuntamientos con determinadas características institucionales y territoriales, pero no serlo en los de otra realidad.

En cuanto a la auditoría de género, se trata de una combinación de metodologías e instrumentos útiles para analizar la situación, problemas y evolución de la desigualdad de género en un determinado contexto institucional o social. Su objetivo fundamental, por tanto, debe ser conocer los problemas y necesidades para poder diseñar los distintos planes, programas y actuaciones que parezca oportuno desarrollar. La auditoría se puede hacer antes, durante o después de la implementación de las políticas de género.

Así, se puede realizar un diagnóstico previo sobre las demandas y necesidades detectadas; también se puede auditar la recepción y el impacto de un determinado programa entre la población beneficiaria o las transformaciones producidas en la realidad social. Las auditorías permiten, asimismo, conocer las características y el funcionamiento de las instituciones encargadas de promocionar y ejecutar las políticas de género, de las asociaciones y organizaciones sociales preocupadas por los problemas derivados de la desigualdad o de las relaciones entre dichas instituciones y organizaciones.

### Buenas prácticas y auditoría de género como instrumentos

La implementación de las políticas de género requiere de la elaboración de instrumentos para su diseño y aplicación. Pero estos instrumentos pueden ser muy diferentes en función de las características, tanto de las instituciones a cargo de las políticas, como de la realidad social de la población donde se actúa o de la cantidad y características de las organizaciones de mujeres. Por lo tanto, si tenemos en cuenta que los instrumentos mismos pueden variar, en el proyecto Olympia de Gouges se partió de la idea de que los productos finales referidos a las buenas prácticas y a la auditoría de género deberían tener un carácter instrumental.

Últimamente se ha publicado gran cantidad de material sobre buenas prácticas. Su principal aportación ha consistido en dar a conocer experiencias concretas que pueden ser de utilidad para los/las que trabajan en este campo. Por ello, a partir del conocimiento del material ya disponible se pensó que sería interesante no sólo conocer, como hasta ahora, los ejemplos de buenas prácticas, sino hacer una reflexión de por qué habían sido consideradas como tales. Es decir, conocer el contexto en que se habían producido y los aspectos favorables, así como los

obstáculos con que se habían encontrado en su aplicación. Se partía de la hipótesis de que una aproximación de este tipo permitía que el conocimiento de las buenas prácticas se convirtiera en un instrumento de trabajo.

A partir de este enfoque se desarrolló una metodología reflexiva sobre las buenas prácticas. Como aportación a la reflexión se hicieron consideraciones sobre los conceptos, las categorías y las etapas en las que insertar las prácticas, así como los posibles criterios para su selección. A continuación se intentó realizar un proceso de reflexión conjunta entre los socios, transnacionales y locales, del proyecto Olympia de Gouges y el equipo técnico.

Las buenas prácticas presentadas por las entidades asociadas se refieren a las tres áreas temáticas del proyecto. Para facilitar su selección se propuso que pudieran ser escogidas como prácticas generales o como actuaciones específicas de cada una de las etapas de una política pública. Se presentaron en total treinta y ocho prácticas, haciendo una reflexión sobre ellas. Los resultados de este trabajo se presentan en la primera parte de este libro.

En cuanto a la auditoría de género se elaboraron tres instrumentos sobre: el análisis y diagnóstico de la realidad social de las mujeres; el grado de sensibilización de las organizaciones para llevar a cabo las políticas de igualdad de oportunidades; y la participación y el trabajo en red con asociaciones. Los instrumentos planteados pueden tener diferentes alcances, aplicaciones o concreciones según la realidad institucional u organizativa de que se trate. En este proyecto sólo se ha hecho una propuesta y no una aplicación de los mismos, lo que será posible realizar en el futuro si se decide ponerlos a prueba.

En la segunda parte de este libro se presentan estos tres instrumentos. En el caso de análisis y diagnóstico se partió de un instrumento previo generado en el marco del proyecto Adagio promovido por la Diputación de Barcelona y se procedió a su evaluación. Para los otros dos temas se propusieron instrumentos nuevos generados en el marco del proyecto Olympia de Gouges: un instrumento de diagnóstico de la sensibilización en género y una propuesta de instrumento de metodología de participación.

La filosofía que se propuso para el estudio técnico fue que éste debía buscar la reflexión de las entidades asociadas al proyecto. En este sentido no se planteó como una investigación realizada sólo por un equipo externo. Para lograr este objetivo se pidió la opinión de todas las entidades asociadas en cada una de las etapas del trabajo: en la elaboración de los cuestionarios, en el análisis de las respuestas, en la elaboración de los instrumentos o en el desarrollo conceptual. Esta metodología ha mostrado que es adecuada para los objetivos del estudio, pero es más compleja y difícil que una convencional. La falta de tiempo, a la que se ha hecho referencia antes, se convirtió en un gran obstáculo justamente por haber elegido este procedimiento.

Sin embargo, a pesar de los problemas, se ha podido contar con material suficiente para la edición de este libro, que esperamos cumpla con el principal interés que lo produjo: esto es, que se convierta en un instrumento de reflexión sobre la aplicación de las políticas locales de género.

## Buenas prácticas y auditoría de género: campos temáticos

En el cuadro siguiente se presenta un resumen sobre los conceptos e instrumentos del libro.

CAMPOS TEMÁTICOS	BUENAS PRÁCTICAS	AUDITORIA DE GÉNERO
<p><b>Campos temáticos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Políticas de igualdad. Análisis y diagnóstico de necesidades.</li> <li>· Transversalidad.</li> <li>· Trabajo en red.</li> </ul>	<p><b>Conceptos y criterios de las buenas prácticas.</b></p> <p>Etapas de una política de igualdad.</p> <p>Modelo de análisis reflexivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Contexto: Territorial. Institucional.</li> <li>· Descripción de la práctica.</li> <li>· Reflexión de buena práctica.</li> </ul>	<p>Conceptos sobre auditoría de género.</p> <p>Instrumentos de análisis de cada campo temático.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Contenidos de las políticas de igualdad.</b></li> <li>· Diagnóstico de necesidades.</li> </ul>	<p><b>BP* políticas de igualdad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· En general.</li> <li>· En análisis y diagnóstico.</li> <li>· En diseño.</li> <li>· En diseño e implementación.</li> </ul>	<p>Evaluación de la metodología de análisis y diagnóstico del proyecto <b>ADAGIO.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Transversalidad:</b> acción institucional.</li> </ul>	<p><b>BP* en transversalidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· En todas las etapas.</li> <li>· En análisis y diagnóstico.</li> <li>· En diseño e implementación.</li> </ul>	<p>Diagnóstico de la sensibilización en género.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Trabajo en red:</b> relación con organizaciones externas.</li> </ul>	<p><b>BP* en trabajo en red:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Con instituciones homólogas.</li> <li>· Con organizaciones de mujeres.</li> <li>· Con usos de TIC.</li> </ul>	<p>Metodologías de participación.</p>

\*BP: Buenas prácticas



# PRIMERA PARTE

BUENAS PRÁCTICAS  
EN POLÍTICAS LOCALES  
DE GÉNERO



En los últimos años la Unión Europea ha propiciado un proceso de detección, recogida, análisis y difusión de buenas prácticas en distintos ámbitos de la vida social y política.<sup>[1]</sup> El propósito de este tipo de iniciativas es el de recuperar críticamente las actuaciones que se están llevando a cabo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, abrir un espacio de reflexión sobre las mismas y evaluar, siguiendo algunos criterios preestablecidos, si pueden ser consideradas buenas prácticas o no.

En el campo de las políticas públicas de género, la noción de buena práctica tiene que ver con el hecho de que existe una acción a la que se le añade una evaluación positiva debido a que cumple con el objetivo general de erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. De modo más específico, puede tratarse de una práctica que estimule la innovación en el enfoque de un problema, que haga visible problemáticas ocultas o no consideradas como «problema», que incorpore a la agenda pública el tema del género, que promueva la transversalidad, etc.

El proceso de detección, análisis y difusión de buenas prácticas es en sí mismo un instrumento enriquecedor en la medida en que promueve una reflexión crítica conjunta entre los distintos agentes que intervienen en las políticas locales de género. Éste ha sido al menos el enfoque adoptado en el presente trabajo. De algún modo, se trata de volver a observar y analizar «los mismos temas» pero esta vez con una mirada extrañada y cuestionadora que se plantea preguntas tales como:

- ¿Cuándo y cómo es posible determinar la bondad de una práctica?
- ¿Una práctica que ha funcionado en un determinado contexto puede ser de utilidad en otros?

- ¿La reflexión interna y la evaluación de la propia práctica pueden ser considerados instrumentos de mejora en la práctica política?

## BUENAS PRÁCTICAS: CONCEPTOS Y CRITERIOS

- ¿Las acciones realizadas responden a los objetivos y a los resultados esperados de ellas?
- ¿En qué medida las metodologías utilizadas para implementar las políticas son adecuadas?
- ¿Ha sido el proceso de implementación de la política lo suficientemente participativo?
- ¿Qué tipo de desigualdades no están siendo abordadas adecuada o suficientemente?
- ¿Cuáles son los obstáculos más habituales con que se encuentran las políticas públicas de género en el ámbito local?

El hecho de que una acción se convierta en una buena práctica hace que se la pueda tomar como modelo o ejemplo sobre lo que se podría o debería hacer. Así, el presente trabajo se propone presentar de modo reflexivo un conjunto de prácticas que pueden ser tomadas como referencia o ejemplo por los diferentes actores involucrados en las políticas locales de género.

### I. LAS BUENAS PRÁCTICAS Y SUS CONTEXTOS

El contexto en el que se desarrollan las acciones a nivel local condiciona la consideración de una práctica como buena. Es decir, que las prácticas no pueden considerarse como «buenas en sí mismas», sino que deben ser analizadas en relación al contexto en el

[1] Es necesario aclarar en primer lugar la confusión a que se presta la traducción equívoca del inglés *best practices* como «buenas prácticas» y no como «las mejores prácticas». El objetivo aquí perseguido no es realizar una selección de las mejores prácticas entre las llevadas a cabo por nuestros socios locales y transnacionales, sino tomar de unos y otros aquellas prácticas que por un motivo u otro ellos han considerado que son buenas; es decir positivas en su impacto, su diseño, su capacidad de innovación etc. El motivo que impulsa a tomar «las bue-

nas» prácticas y no «las mejores» es el hecho de que, ante contextos territoriales, institucionales y sociales tan diversos no es posible determinar ante un problema social concreto —y aunque sea compartido— cuáles son las mejores y cuáles las peores prácticas puesto que los contextos y especificidad de cada territorio e institución determinarán cuál puede ser la mejor acción y, asimismo, ésta podrá variar de unos a otros.

que se llevan a cabo. Por ello, a continuación se distinguen los tipos de contextos a considerar para el análisis:

### El contexto social y territorial

La realidad territorial, demográfica y socioeconómica en que se inscribe una práctica es el primer tipo de contexto que ha de tenerse en cuenta para la detección y evaluación de buenas prácticas. Deberán tenerse en cuenta en ese territorio:

- Las características de la población.
- Las características de la desigualdad de género.

Una determinada práctica puede resultar insignificante en un contexto en el cual se han registrado mejoras significativas en las relaciones de género, mientras que la misma práctica puede ser crucial en un contexto marcado por fuertes desigualdades de género.

### El contexto institucional

Por otra parte, también se deben tener en cuenta las características de la institución que desarrolla o pone en marcha una determinada práctica. El hecho de ser un ayuntamiento pequeño, ser una asociación de mujeres o una administración provincial determinará la bondad de una práctica concreta frente al resto. Desde esta perspectiva las cuestiones a considerar son:

- El tamaño y el margen competencial de dicha institución.
  - Existencia o no de una unidad de la mujer y su antigüedad.
  - Presupuesto, personal, recursos.
  - La aplicación de la transversalidad.
- La trayectoria institucional en materia de políticas de género.
  - Las políticas de igualdad que han sido implementadas previamente.
  - Los resultados obtenidos.
- La existencia o no de trabajo en red con organizaciones de mujeres.

De este modo, se pretende detectar aquellos casos en que una determinada práctica se halla normalizada, es decir, institucionalizada, *versus* aquellos

donde, a causa de una institucionalización más débil de la cuestión del género, esta misma práctica se puede considerar una buena práctica.

## II. CRITERIOS PARA LA RECOLECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Estos indicadores de contexto, tanto a nivel territorial como institu-

cional, se usarán en el presente trabajo para determinar la bondad de una práctica realizada; es decir, nos ayudarán a establecer las condiciones objetivas o de posibilidad para el desarrollo de determinadas prácticas.

En el terreno de las políticas de género entre hombres y mujeres las buenas prácticas se establecen a partir de la capacidad que ciertas actuaciones tienen para corregir la desigualdad de las mujeres. Al margen de esta consideración general existen diferentes definiciones posibles sobre los criterios que se deberían emplear para considerar que una determinada práctica es buena. En primer lugar, esta evaluación se puede hacer en términos de los objetivos que tiene la práctica. Si estos objetivos se han cumplido podemos considerar que la práctica ha sido buena. Sin embargo, en segundo lugar, también se puede evaluar si el objetivo mismo estaba bien establecido.

### 1. Aproximación práctica: el cuestionario Delphi

Detectar y reconocer buenas prácticas implica el establecimiento de una serie de criterios sobre la base de los cuales se puede considerar una práctica como buena. Por ello, pareció interesante abrir un proceso de consulta y debate con personas involucradas en la implementación de políticas de igualdad de género. Con esta idea, en la etapa inicial del Proyecto Olympia de Gouges, se elaboró un cuestionario Delphi para recoger las aportaciones y reflexiones que un grupo de agentes políticos, sociales y técnicos que trabajan en políticas locales de género creían apropiadas para considerar una práctica como buena.<sup>[2]</sup> Sus respuestas también evidenciaron la

[2] En esta primera consulta participaron diversas organizaciones, administraciones y personas expertas vinculadas o no al proyecto Olympia de Gouges.

existencia de numerosos obstáculos encontrados en su trabajo diario de diseño e implementación de políticas, que pueden ser considerados como elementos importantes en la redefinición de las estrategias de acción.

Del análisis de los resultados de esta primera encuesta se pueden extraer algunos criterios a tener en cuenta para la definición de una buena práctica en políticas de género.

1. En cuanto al análisis y diagnóstico de la realidad y necesidades de las mujeres los criterios más relevantes señalados fueron:

- Abordar los problemas en todas sus dimensiones, teniendo en cuenta tanto la especificidad de cada colectivo como la heterogeneidad de las situaciones en las que se encuentran las mujeres.
- Promover la participación de las mujeres en el proceso de análisis y diagnóstico, para lo cual se requiere buscar instrumentos eficaces para escuchar la «voz de todas las mujeres» y no solamente la de aquellas que participan en organizaciones de mujeres.
- Propiciar la objetividad y fiabilidad científica y tener en cuenta los resultados finales del análisis y diagnóstico como base real para definir las políticas.

2. En lo referido a las estrategias para llevar a cabo los objetivos fijados por las políticas se destacó lo siguiente:

- Priorizar los colectivos más desfavorecidos socialmente y las actuaciones que puedan resolverse a corto plazo.
- Partir de un consenso político amplio.
- Propiciar la participación de los colectivos y/o instituciones afectados, no sólo en la definición de los objetivos sino también en el proceso mismo de la política.
- Llegar a un espectro amplio de la población.

3. En el tema de la transversalidad los criterios a tener en cuenta son:

- Contar con un compromiso político y técnico vinculante que permita la implicación de los diversos departamentos que forman la administración

local, impulsando la cultura de la colaboración interárea e interinstitucional.

- Partir de las buenas prácticas ya existentes.
- Considerar el porcentaje de la población que participa del programa.
- Crear espacios de formación en el marco de la organización para consensuar conceptos básicos de transversalidad.

4. En cuanto a la participación de organizaciones de mujeres y trabajo en red los criterios planteados fueron:

- Consensuar, corresponsabilizar, pactar criterios de evaluación y evaluar. Generar participación real de las organizaciones en la definición y desarrollo de los proyectos.
- Tener en cuenta la representatividad de las organizaciones de mujeres.
- Favorecer la creación de nuevos grupos de mujeres, que reflejen las nuevas necesidades a raíz de los cambios producidos en las últimas dos décadas.
- Crear órganos consultivos de participación y diálogo con los ayuntamientos.

## 2. Aproximación reflexiva

Para determinar que una actividad es una buena práctica es necesario contar con un diagnóstico sobre los distintos aspectos que contribuyen a las buenas prácticas y los principales obstáculos existentes y establecer los criterios según los cuales se considerará una práctica como buena. Teniendo en cuenta la información obtenida mediante el cuestionario Delphi y la literatura existente sobre la materia se pueden establecer algunos criterios generales para reconocer buenas prácticas en igualdad de género en instituciones y organizaciones. Puede distinguirse entre buenas prácticas de cara a la sociedad y a los/as beneficiarios/as de las políticas públicas y buenas prácticas dentro de la institución.

### 2.1. Buenas prácticas en relación a la sociedad

Son aquellas que:

- Instauran una acción necesaria y previamente inexistente, o poco o mal enfocada hasta el momento. Es una buena práctica en relación al contexto previo.

- Producen alguna innovación en relación a actuaciones tradicionales. Promueven la revisión de las actuaciones «consolidadas» que pueden haber perdido eficacia por cambios en el contexto, en la situación de las mujeres, etc.
- Promueven la ruptura de estereotipos y roles de género tradicionales.
- Generan metodologías participativas para el análisis, diagnóstico y diseño de políticas.
- Producen transformaciones a nivel estructural. Se trata de acciones, que sin ser excluyentes con las de tipo asistencial / coyuntural, que es necesario seguir haciendo, cuestionan e intentan transformar el sistema en el que se asienta la dominación de género.
- Producen un amplio debate social e instalan el tema en la sociedad. Por ejemplo: debates parlamentarios sobre leyes de salud reproductiva, de reparto del tiempo, etc.
- Generan sensibilización activa. El trabajo en el tema de género es a largo plazo y se requiere generar niveles crecientes de concienciación y sensibilización. Se habla de sensibilización activa en el sentido de que dicha sensibilización genere acciones y/o disposición a actuar.

## 2.2. Buenas prácticas en relación a la institución

Son aquellas que:

- Transversalizan la variable género en las políticas y en las áreas de la institución.
- Sensibilizan a los representantes políticos y a los funcionarios.
- Instalan el problema de la desigualdad de género en la agenda de la institución.
- Logran compromisos políticos para desarrollar políticas específicas.
- Logran una redistribución presupuestaria que asigne más peso a las políticas de igualdad.
- Promueven la creación de sistemas de información fiables de datos desagregados según sexo.

## III. CATEGORÍAS PARA CLASIFICAR LAS BUENAS PRÁCTICAS

Hay dos tipos de categorización, entre otras, que permiten clasificar las buenas

prácticas. La primera permite ubicar cada práctica en el seno de la estrategia de la política pública en que se inscribe. La segunda posibilita una clasificación interna en función de las etapas de las políticas públicas. Ambas tipologías fueron utilizadas en este estudio para categorizar las buenas prácticas.

### 1. Estrategias de las políticas públicas de género

Para enfrentar la desigualdad entre hombres y mujeres se han diseñado e implementado en el ámbito europeo una serie de estrategias y tácticas políticas. A continuación se analizan las tres que serán usadas en este estudio como una mera tipología de clasificación.

#### 1.1. La igualdad de oportunidades

La estrategia que más se ha generalizado tanto en Europa como a nivel internacional en los últimos veinte años es la de igualdad de oportunidades.<sup>[3]</sup> La igualdad de oportunidades implica que todas las personas han de tener la misma oportunidad y que las desigualdades injustas deben ser corregidas. El Estado debe ser una garantía de la igualdad implementando políticas públicas que la favorezcan. En concreto las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres se han desarrollado para posibilitar el acceso de las mujeres al mundo público, definido por la sociedad moderna como masculino, en igualdad de condiciones. Así se han implementado programas para garantizar su presencia en el mercado de trabajo, en la actividad política y en la vida cultural.

Ahora bien, la evaluación de la aplicación de la estrategia de igualdad de oportunidades muestra que ha sido positiva para producir el acceso femenino al mundo público, pero que no se ha corregido la desigualdad. Ello conduce a revisar los enfoques que ven la desigualdad de género como un «problema de las

[3] Ver Judith Astelarra, *Conceptos generales sobre buenas prácticas*, que se presentó en el primer seminario del proyecto Olympia de Gouges, abril de 2002, como marco conceptual para el estudio técnico.

mujeres» y a visibilizar la doble presencia femenina, en el ámbito público y en el ámbito privado de las actividades domésticas, como núcleo central de la desigualdad a corregir. Esto implica, que junto a la sensibilización, la concienciación, la formación etc., es necesario profundizar las actuaciones para producir cambios de la estructura social básica que condiciona las relaciones entre hombres y mujeres, especialmente en la esfera de la división del trabajo y los roles de género.

Tareas como éstas pueden y deben ser abordadas desde los gobiernos locales. Los cambios estructurales necesarios sólo pueden ser realizados conjuntamente por la sociedad civil, con sus organizaciones sociales, económicas y culturales y los gobiernos. La administración local, debido a su mayor proximidad a los ciudadanos y a las ciudadanas, está en un lugar privilegiado para promover espacios de debate y conciliación entre los diversos agentes involucrados: empresas, sindicatos, asociaciones y organizaciones sociales, agentes locales encargados de los servicios públicos e infraestructuras urbanas, etc.

### 1.2. La transversalidad

El hecho de que toda política tenga efectos diferenciales sobre hombres y mujeres, conduce a proponer una estrategia que permita integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas teniendo en cuenta estas diferentes consecuencias. A esta estrategia se la ha denominado transversalidad de género –*Gender Mainstreaming*.<sup>[4]</sup> Una vez que el trabajo en las unidades de mujeres se consolida, diversas evaluaciones coinciden en resaltar la necesidad de avanzar hacia una estrategia nueva de carácter transversal que lleve la dimensión de género a todas y cada una de las unidades, de los programas, las acciones y las políticas que se desarrollen a nivel institucional. Así, cada diseño, cada plan, cada implementación o evaluación debe ir acompañada de un análisis con perspectiva de género capaz de poner de relieve las desigualdades manifiestas o latentes que puedan resultar de tal acción.

La transversalidad parte del principio de que ninguna política pública es neutral; todas afectan de alguna manera a la situación de las mujeres y la relación entre éstas y los hombres. Políticas que inicialmente parecerían no sexistas desencadenan desigualdades por razón de género porque hombres y mujeres poseen en sus vidas, valores, y en la mayoría de los ámbitos sociales en que se desenvuelven, diferencias sustanciales.

### 1.3. El trabajo en red

La participación social, en primer lugar de las mujeres, pero también de la sociedad en su conjunto, es imprescindible para producir los cambios necesarios en el sistema de género. Para ello es necesario propiciar el trabajo en red con las organizaciones de mujeres para impulsar las políticas de género.

Desde la perspectiva de las políticas públicas es necesario acotar el proceso. Es importante que existan organizaciones de mujeres que sensibilicen y movilicen socialmente a las mujeres. Esta tarea es parte de la dinámica social, y las organizaciones de mujeres deben hacerla en este contexto. Pero, en términos de las políticas de género y de las instituciones responsables de implementarlas, el rol principal de las organizaciones de mujeres es hacer llegar las demandas que las mujeres proponen y ver cómo evalúan la implementación de las políticas impulsadas. Así, estas organizaciones pueden llegar a cumplir un papel de suma importancia en el marco de las políticas locales de género.

Por otra parte, y desde las instancias del poder local, también es necesario transversalizar la dimensión de género en el ámbito del trabajo en red con las organizaciones. Es decir, promover la participación de otras organizaciones además de las de mujeres.

## 2. Etapas de las políticas de género

Las políticas públicas, en el plano teórico, pueden dividirse en una serie de etapas. De este modo es posible seleccionar buenas prácticas no sólo en tér-

[4] El *Mainstreaming* de género, como concepto nuevo, apareció por primera vez en textos internacionales con posterioridad a la Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Mujeres (Nairobi, 1985), y fue asumido explícitamente en la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas (Beijing, 1995). Por su parte, la Comisión Europea aprobó en febrero de 1996 una comunicación sobre la transversalidad como primer paso hacia la realización del compromiso de la

Unión Europea de integrar la perspectiva de género en las políticas comunitarias. El Tratado de Amsterdam formalizó este compromiso, mencionando explícitamente entre las tareas y los objetivos de la Comunidad, que: «la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad» (artículos 2 y 3).

minos genéricos, sino clasificarlas y analizarlas en base a las diferentes etapas de la política pública. En este estudio se presentan las prácticas tanto en el nivel general como en el momento concreto de desarrollo político en que se insertan. Este último enfoque permite focalizar el análisis siguiendo el criterio de las etapas por las que ha de transitar toda política pública. Esto se debe hacer con la flexibilidad suficiente para poder analizar al mismo tiempo las buenas prácticas de un modo integral y dinámico, porque, en la realidad, las diferentes etapas y momentos se superponen y confunden y resulta difícil trazar nítidamente la frontera entre una y otra. Pero, la desagregación en términos de estas etapas puede ser útil para ampliar las posibilidades de detección de buenas prácticas.

Un determinado programa, por ejemplo, pudo haber tenido unos resultados que permiten considerarlo buena práctica, aunque si se analiza el proceso mediante el cual fue implementado o diseñado, no podría ser considerado como tal. Al mismo tiempo, otros programas pueden partir de un análisis y detección de necesidades ejemplar, con un subsecuente buen diseño del programa, pero no tuvo posibilidad de ser implementado por falta de presupuesto u otro motivo. Esta perspectiva permite que cada uno de los socios vinculados al proyecto, muy diversos en términos de sus características e historia, cuenten con una experiencia interesante para aportar a los demás que pueda ser definida como buena práctica.

Las etapas de una política de género se desarrollan a continuación.

### 2.1. La etapa del análisis y el diagnóstico de necesidades

El objetivo de esta etapa de la política pública es conocer las necesidades y demandas relacionadas con la desigualdad de género. Las buenas prácticas que se pueden recoger en esta área, deben dar información sobre las metodologías, mecanismos e instrumentos que las entidades asociadas han elaborado y/o puesto en práctica para cumplir con este objetivo. Este punto permite conocer y comparar las distintas herramientas metodológicas utilizadas de acuerdo al tipo de proyecto o política de que se trate y conocer el perfil y la participación de los agentes que intervienen. Los aspectos específicos a recoger en las buenas prácticas son:

- Las metodologías empleadas para llevar a cabo el análisis y diagnóstico de la realidad social en el territorio mediante los cuales se podrán conocer las demandas y necesidades existentes.
- Las entidades y/o personal interno o externo que elaboró las metodologías empleadas.

Las principales dificultades están relacionadas con el mejor modo de acceder a la información de los distintos colectivos de mujeres. En este sentido, es de suma importancia que el proceso de detección de necesidades convoque la mayor cantidad y variedad de agentes sociales, organizaciones e instituciones para garantizar un conocimiento lo más ajustado posible sobre las demandas y necesidades existentes.

Otra cuestión a tener en cuenta es la existencia de necesidades que no llegan a convertirse en demandas, sea porque los colectivos afectados no tienen capacidad o posibilidad de organizarse o porque desconocen sus derechos. Una política de igualdad que pretenda ser integral debe preocuparse por conocer estos problemas y ser capaz de darles una respuesta. De otro modo, la institución se limitaría a atender sólo las demandas explicitadas, sin preocuparse por una distribución equitativa de los recursos entre todas las problemáticas y colectivos.

### 2.2. La etapa del diseño

En esta etapa se definen los alcances que tendrá la política, el perfil de las personas beneficiarias y participantes, la extensión en el tiempo de la política, los recursos con que contará el proyecto o programa y los mecanismos ideados para su implementación. Los aspectos específicos a recoger en cuanto a las prácticas son:

- Las metodologías empleadas.
- Evaluación y viabilidad: aquí se prevén los mecanismos de evaluación con que contará la política y el estudio de la viabilidad de la misma, teniendo en cuenta los condicionantes internos y externos existentes en el momento.

Se han de tener en cuenta los resultados del análisis y el diagnóstico que ha permitido establecer las necesidades y demandas a las cuales se ha de atender. Asimismo, se deben tener muy presentes los posibles efectos colaterales, no deseados, de la política que podrían reforzar la desigualdad en algún



otro aspecto. Por tanto, la evaluación y el análisis de la viabilidad y pertinencia de la actuación es de suma importancia en esta etapa, puesto que a partir de aquí se pasará a actuar en el terreno.

### 2.3. La etapa de la implementación de la política

En la etapa de la implementación se ejecutan las decisiones y actuaciones elaboradas en la etapa del diseño. Los aspectos específicos a recoger sobre buenas prácticas son:

- Los recursos humanos y materiales (internos y externos) con los que contará el programa o la política.
- La difusión de la política interna y externa.

La implementación es la etapa de la política pública en que se produce el contacto directo entre la institución y las personas beneficiarias o participantes del programa. Debido a esta interacción la política puede tener modificaciones en relación con su diseño inicial, debido a la aparición de nuevas realidades, aspectos, situaciones y conflictos no considerados en la etapa de diseño por falta de información.

### 2.4. La etapa del seguimiento de la implementación

La etapa de seguimiento es de suma importancia puesto que permite corregir tanto los resultados no deseados y no previstos de la política como incorporar elementos que no fueron tenidos en cuenta en el momento del diseño y que pueden ser corregidos durante la implementación. Los aspectos específicos de buenas prácticas a recoger son:

- Recursos humanos y materiales, internos y externos.
- Temporalidad que se establece para realizar el seguimiento.
- Difusión interna y externa de los resultados obtenidos en el seguimiento.

### 2.5. La etapa de la evaluación de la política

En esta etapa se analiza en qué medida la política alcanzó los resultados que se había propuesto. Los aspectos específicos sobre buenas prácticas a recoger son:

- Análisis del cumplimiento de los objetivos establecidos en el diseño.

- Fortalezas y debilidades institucionales en la implementación de la política.
- Evaluación del impacto de la política.
- Propuestas sobre futuras líneas a seguir.

El desarrollo de esta etapa es de gran utilidad para el diseño de futuras políticas ya que permite corregir los errores detectados en las diversas etapas: diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación. La evaluación para ser completa tiene que proponerse evaluar también los mecanismos de evaluación que se están empleando para ver si son adecuados, completos y pertinentes para el tipo de política en cuestión.

## 3. Obstáculos comunes a todos los tipos de políticas de género

Finalmente, es fundamental no olvidar que todos los tipos de políticas antes definidos se encuentran con problemas y obstáculos, algunas veces generales y otras específicos de la propia etapa en que se inscriben. El conocimiento de estos obstáculos puede ser una buena fuente de información para mejorar las políticas, estableciendo posibles mecanismos para su detección y corrección en la siguiente fase, o en la implementación de otra política o programa. Algunos de los principales obstáculos con que se puede encontrar cualquier política pública en sus diversas fases son:

- La falta de presupuesto.
- La falta de personal técnico capacitado en políticas de igualdad de género.
- La falta de compromiso e implicación por parte de la dirección política de la institución. Es decir, falta de concienciación, de sensibilización y voluntad política real.
- La falta de tradición organizativa de trabajo conjunto entre diversas áreas y dependencias de la institución, que afecta a la posibilidad de transversalidad.
- Dificultades para instalar en la agenda municipal el tema de la desigualdad de género que supere la perspectiva asistencial.
- La tradición de trabajo en las áreas de la mujer dentro de servicios sociales que refuerza el carácter asistencial del tratamiento de la desigualdad de género.

## IV. UN MODELO DE ANÁLISIS REFLEXIVO

Como corolario a todo lo expuesto anteriormente, en el siguiente apartado presentamos un modelo para el

análisis de las prácticas y experiencias recogidas entre los socios de este proyecto. En el siguiente cuadro se plasman gráficamente cuáles son los ejes de análisis y cómo se relacionan entre sí para lograr una comprensión reflexiva de la práctica.

INDICADORES DE CONTEXTO	
Bondad de las prácticas en función de sus condiciones objetivas de posibilidad	
CONTEXTO TERRITORIAL	CONTEXTO INSTITUCIONAL
1. Breve reseña histórica	1. Tipo de institución
2. Datos sociodemográficos	2. Estructura organizativa interna y descripción del área
Población y territorio	Año de puesta en funcionamiento.
_____	Ubicación espacial del área de género, y ubicación en el organigrama general de la institución.
Educación	_____
_____	Recursos
Inmigración	_____
_____	3. Antecedentes en IOPG y transversalidad
Actividad	_____
_____	4. Tipos de programas implementados en género
3. Participación de la sociedad civil	Temas
Organizaciones de mujeres	_____
_____	Metodología
Otras	_____
_____	Orientación
_____	5. Antecedentes de trabajo en Red
_____	Recursos
_____	_____
_____	Metodología

Análisis de:

INDICADORES DE
INDICADORES DESCRIPTIVOS [5]
Objetivos generales, a medio y largo plazo
_____
Metodología
_____
Presupuesto / Recursos humanos y materiales, etc.
_____
Difusión

[5] Serán viables en función de la tipología establecida a partir de los Indicadores Teóricos.

INDICADORES TEÓRICOS Tipología y clasificación de las prácticas	
LAS DIMENSIONES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO	LAS ETAPAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
1. Políticas genéricas de Igualdad de Oportunidades en Género	1. Etapa de análisis y diagnóstico de la realidad. Detección y demanda de necesidades.
2. Políticas de transversalización del género	2. Etapa del diseño
3. Políticas de redes de trabajo	3. Etapa de la implementación
Con organizaciones	4. Etapa del seguimiento
Con la administración pública	5. Etapa de evaluación
Con uso de TIC	

Clasificación de:

#### BUENA PRÁCTICA

##### INDICADORES DE REFLEXIVIDAD [6]

¿Por qué se considera la descrita como una buena práctica?

¿Cuáles fueron los obstáculos?

[6] En cada uno de estos apartados se propusieron diversos ítem a considerar dejando la respuesta lo suficientemente abierta para poder dar cuenta de otros aspectos no definidos.



El procedimiento metodológico seguido en la elaboración del presente trabajo se ha basado en una interacción constante con las entidades asociadas del proyecto. Además, las diferentes fases han combinado técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación social con el objetivo de establecer criterios y recoger buenas prácticas entre las instituciones socias.

## METODOLOGÍA

En la primera etapa del estudio se llevó a cabo una intensa búsqueda de literatura y proyectos sobre buenas prácticas de género, por diferentes medios pero muy especialmente a través de Internet. A pesar de ser pocas y con objetivos distantes a los nuestros, la base de datos inicial conseguida permitió desarrollar una primera aproximación teórica a las buenas prácticas y la organización del presente trabajo en base a los objetivos anteriormente definidos. Además, en esta primera fase, y con la intención de establecer criterios propios de clasificación se puso también en marcha un cuestionario Delphi entre las entidades asociadas y diversos expertos en políticas de género.

También dentro de esta primera fase y, paralelamente a la búsqueda bibliográfica y de criterios, se inició el trabajo sobre los contextos recurriendo a diversas fuentes. Así, además de Internet fueron usadas estadísticas municipales y autonómicas y se llevó a cabo una recopilación de planes de igualdad, memorias y descripción de programas entre las entidades asociadas integrantes del proyecto Olympia de Gouges y entidades colaboradoras. Las fichas elaboradas en esta fase pueden también ser consultadas en el anexo del presente trabajo.

En una segunda etapa de trabajo, y una vez establecidos el marco conceptual y los criterios para la clasificación y el análisis de prácticas, se inició el diseño de un cuestionario para la recogida de prácticas. De nuevo la colaboración y aportaciones de las entidades asociadas del proyecto fueron fundamentales para llegar a la fórmula final del cuestionario, adjuntado en el anexo del presente libro. Así, además de las sucesivas rondas que implica el método Delphi, se

realizaron también algunas entrevistas personalizadas en las que se pusieron a prueba algunos de los aspectos clave de los cuestionarios para la recogida de prácticas.

Como se puede apreciar en el mismo anexo, también se diseñó un cuestionario específico para entidades y asociaciones. La diferencia entre ambos cuestionarios es que, si bien entre las primeras se puso énfasis en la detección de buenas prácticas en análisis y diagnóstico de la realidad, en el segundo, destinado a administraciones públicas locales, se prestó igual atención a los tres grandes bloques de políticas de género –igualdad de oportunidades, transversalidad y trabajo en red– y se contemplaron en los dos primeros campos todas las etapas constitutivas de la política pública de forma desagregada.

Ante las dificultades planteadas por la extensión y complejidad aparentes del cuestionario de recogida de buenas prácticas, se realizó en el mes de noviembre de 2002 un seminario con las entidades locales de Barcelona con la intención de hacer una explicación personalizada de cómo reseñar las propias prácticas dentro del esquema de clasificación propuesto. En algunos casos fue necesario realizar la recogida tanto de prácticas como de documentación y datos de contexto, de manera personalizada y presencial, es decir, se hicieron necesarias visitas y entrevistas con diversos socios colaboradores.

Finalmente, y una vez recuperados los cuestionarios debidamente cumplimentados se emprendió el análisis de los resultados que expondremos a continuación.



En este capítulo se realiza una descripción de las entidades asociadas que participan del proyecto Olympia de Gouges. Este análisis ha sido estructurado en función del tipo de entidad y del ámbito de actuación de la misma, contextualizando en primera instancia las entidades asociadas transnacionales –Diputación de Barcelona, Provincia della Spezia y Landeshauptstadt München– y en segunda instancia las entidades asociadas locales de la Diputación de Barcelona –municipios, asociaciones y el Instituto Asturiano de la Mujer.

Para la descripción se ha seguido un mismo esquema en todos los casos. Por un lado, se presentan las características sociodemográficas de cada entidad asociada –pirámide demográfica, estructura productiva, nivel de instrucción, ocupación, etc.– y por otro, sus características institucionales detallando a continuación las líneas generales de las políticas concretas que ha realizado.

## I. ENTIDADES ASOCIADAS TRANSNACIONALES

### 1. Diputación de Barcelona

La Diputación de Barcelona es un órgano administrativo de ámbito provincial. Su composición comprende 51 diputados provinciales escogidos entre los alcaldes y regidores de los 311 ayuntamientos que integran la provincia. Estos municipios se hallan territorialmente organizados en once comarcas: Alt Penedès, Anoia, Bages, Baix Llobregat, Barcelonès, Berguedà, Garraf, Maresme, Osona, Vallès Occidental i Vallès Oriental.

#### Contexto territorial

La provincia cuenta con una población de 4.800.000 habitantes que se reparten de manera desigual en el

territorio. Barcelona, la capital de la provincia que alcanza los 14.900 hab/km<sup>2</sup>, es el referente geográfico por excelencia, tanto por lo que se refiere a infraestructuras, servicios y actividad productiva,

# CONTEXTO TERRITORIAL E INSTITUCIONAL DE LAS ENTIDADES ASOCIADAS<sup>[5]</sup>

como por las líneas de desarrollo y transformación municipal de los pueblos y ciudades que conforman la región metropolitana. En este sentido, la proximidad a la capital, a partir de los años 50 convirtió a los municipios del extrarradio de la ciudad –entre los que se encuentran los colaboradores del proyecto: Badalona, Sant Boi de Llobregat, Viladecans, Cerdanyola del Vallès y Terrassa– en importantes zonas de actividad industrial y, por tanto, en grandes concentraciones de población originariamente procedente de las zonas más rurales del Estado Español. Por el contrario, las comarcas del norte de la provincia –Bages, Berguedà y Osona– y entre las cuales encontramos el municipio de Sant Pere de Torelló, entidad colaboradora, albergan únicamente al 7% de la población total de la provincia de Barcelona.

En referencia a la actividad productiva predominante, en la provincia de Barcelona el sector servicios ocupa el primer lugar seguido del sector industrial. Sin embargo, tal y como apuntamos anteriormente, las diferencias territoriales son notables. Así, las comarcas del interior y del norte estarían marcadas por un rico pasado agrícola e industrial que poco a poco van dejando paso a la preponderancia del sector servicios.

Respecto a la estructura poblacional, observamos el incremento en los últimos años de la población mayor de 65 años y al mismo tiempo una reducción del número de personas menores de 15 años. Esta tendencia hacia el envejecimiento de la población se manifiesta en mayor grado en los municipios y comarcas más rurales de la provincia, donde además

[5] Dado que la buena práctica va referida a un contexto se ha realizado una ficha que permite recoger los datos contextuales y que se encuentra en el anexo.

puede apreciarse un porcentaje más elevado de mujeres mayores de 65 años respecto a los hombres, que se explicaría por la mayor esperanza de vida de las primeras y por la emigración de un mayor número de mujeres jóvenes a zonas más urbanas de la provincia.

En términos generales podemos hablar del aumento del nivel de estudios de la población respecto a décadas anteriores, fruto de la extensión de la educación que, de manera manifiesta afecta positivamente a las mujeres. Así, si en las generaciones de más de 55 años la diferencia porcentual entre mujeres y hombres analfabetos muestra una clara desigualdad a favor de las primeras, entre los/las integrantes de las generaciones más jóvenes que poseen estudios superiores, las mujeres pasan a ser numéricamente más importantes.

Sin embargo, y respecto a la situación sociolaboral por sexos, más de la mitad de las mujeres de la provincia siguen considerándose como población inactiva, al tiempo que la tasa de paro femenina –aproximadamente del 14%– duplica la masculina.

Por lo que se refiere a la tasa de inmigración de la provincia, ésta ha aumentado progresivamente en los últimos años, aunque de manera desigual en el territorio. En términos globales el grueso de dicha inmigración se concentra en las áreas y municipios próximos a la capital, así como en la misma ciudad de Barcelona. Los colectivos más importantes son los provenientes del continente africano que son mayoritariamente hombres, y de América del Sur, entre los que el colectivo de mujeres es más numeroso aunque la diferencia no está tan acentuada como en el caso de los africanos.

### Contexto institucional

En relación a los antecedentes en política de género, la Diputación de Barcelona creó en el año 1996 la Oficina Técnica del Plan de Igualdad, dependiente de la Presidencia, y dos años más tarde redactó, conjuntamente con todas las áreas que integran la Diputación y las aportaciones de algunos municipios y Consejos Municipales de Mujeres, el Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades, vigente hasta la fecha. La oficina actúa principalmente con los municipios ofreciendo soporte técnico y económico, vía convenios o subvenciones, y vía oferta de proyectos.

Secundariamente fomenta las iniciativas surgidas del asociacionismo a fin de obtener productos para el soporte de políticas municipales de género.

Al mismo tiempo, los programas que se implantan quieren facilitar la formación, la investigación y la evaluación para incorporar los avances conceptuales, desde una perspectiva de género, a todas las prácticas locales y actuaciones profesionales que se llevan a cabo dentro del territorio. Asimismo, también presta especial atención a la tarea de sensibilización e información mediante publicaciones, material divulgativo, jornadas, conferencias, celebración de actos, etc.

Además, la mayoría de programas, actos o campañas llevadas a cabo por la Oficina Técnica del Plan de Igualdad se gestionan de manera integrada con las diferentes áreas de la misma Diputación, puesto que el plan es de carácter transversal en lo que refiere al soporte municipal. En este sentido, desde la oficina se impulsa la estrategia del *mainstreaming* llevándola hacia el conjunto de la Diputación, así como al enfoque de soporte a los municipios.

La voluntad política de desarrollar el soporte a los municipios en políticas de género se ha visto reforzada con la creación, en el 2002, de la diputada delegada para políticas de género e igualdad mujer-hombre.

## 2. Provincia della Spezia

La *Provincia della Spezia*, ubicada en la región italiana de Liguria, está subdividida en cinco áreas con diferentes características, tanto geográficas como económicas: Comuni del Golfo, Comuni della Riviera, Comuni della Val di Magra, Area della Alta Val di Vara y Area della Media Val di Vara.

### Contexto territorial

Cuenta con una población de 220.000 habitantes que se reparten de manera desigual a lo largo del territorio, siendo la Comuni del Golfo la zona más poblada con una densidad de 1.450 hab/km<sup>2</sup> aproximadamente.

De igual manera, la geografía y el territorio ofrecen diferentes oportunidades de trabajo según el área de referencia. La agricultura está más desarrollada en el



Area della Alta Val di Vara y en el Area della Media Val di Vara y la pesca y el turismo son las principales actividades económicas en la Comuni della Riviera. Por contra, la industria y las actividades portuarias lo son en el municipio della Spezia y en la Comuni della Val di Magra así como también lo es la artesanía en este último y en la Comuni del Golfo.

Por grupos de edad la estructura poblacional nos indica que el 10,75% de la población está comprendida en el grupo de edad de 0 a 14 años; el 64,25% en el grupo de 15 a 64 años y un 25% de población mayor de 65 años, lo que lleva a observar una clara tendencia hacia el envejecimiento de la población. En función del sexo no se observan diferencias importantes salvo en el grupo de edad más avanzada, muestra de las mayores expectativas de vida de las mujeres respecto a los hombres. De manera similar, la tendencia hacia el aumento de población anciana dependiente es significativamente mayor en la Comuni della Alta Val di Vara, donde el índice de dependencia estructural alcanza en el año 2000 el 83,22%.

En el territorio della Spezia la población extranjera supone un 2% aproximadamente sobre la población total de la provincia. Aunque en relación al año 1999 se ha producido un incremento del 15%. Paralelamente, la presencia de extranjeros se acentúa en la Comuni del Golfo y en la Comuni della Val di Magra. En función del sexo se observa una presencia de mujeres extranjeras ligeramente superior a la de los hombres que se acentúa en la Comuni della Riviera.

Por lo que se refiere a la estructura ocupacional, la tasa de paro de la provincia es del 6,1%, casi tres puntos por debajo de la media nacional. En función del sexo, la tasa de desempleo femenino se sitúa en el 9,8%, siendo ésta superior a la masculina.

### Contexto institucional

El Consiglio Provinciale della Spezia está elegido directamente por la ciudadanía y actualmente el partido de gobierno es Democratici di Sinistra. En su organización interna, la institución cuenta con ocho Commissione Consiliare Permanente y, a su vez, con el Consejo de Igualdad de Oportunidades (CIO) que surge de la Commissione di Affari sociali-scuola-cultura-comunicazione.

Los servicios y programas que se implementan desde el CIO ponen especial atención en el cuidado de las personas dependientes, principalmente niños/as y ancianos/as con el fin de, indirectamente, mejorar la posición social de las mujeres y el rol de cuidadoras socialmente asignado a éstas. A su vez, se desarrollan programas que ponen especial énfasis en la mediación familiar, ofreciendo ayuda jurídica y psicológica en las situaciones de conflicto derivadas de los procesos de separación y/o divorcio de la población de la provincia. Asimismo, se llevan a cabo programas dirigidos a familias en situación de riesgo que contemplan tanto servicios sociosanitarios como educativos para todos los miembros de la unidad familiar y, en último término, prestando ayuda económica a las familias monoparentales.

En otra línea de actuación, el CIO impulsa programas para favorecer la integración cultural, social y educativa de los niños y de las familias de origen inmigrante –especialmente dirigido hacia los no comunitarios– creando la figura de los «mediadores culturales». Paralelamente, el CIO trabaja conjuntamente con las asociaciones de mujeres y las asociaciones de voluntarios de la provincia prestando especial importancia a las mujeres víctimas de la violencia doméstica.

## 3. Landeshauptstadt München

### Contexto territorial

La ciudad de Munich es la capital de la región alemana de Baviera. La ciudad cuenta con una población de 1.260.000 habitantes en una superficie de 310 km<sup>2</sup> y presenta una moderna estructura económica, basada en el sector servicios, que principalmente se desarrolló a partir de la Segunda Guerra Mundial gracias, en parte, al traslado de la producción de grandes multinacionales a la ciudad. Esto la convirtió en un punto estratégico de comunicación industrial, información tecnológica y alta tecnología, y significó un impulso al aumento progresivo del turismo.

La estructura poblacional de la ciudad muestra las mismas tendencias que las entidades analizadas hasta el momento, un grupo cada vez más numeroso de población anciana dependiente en la que la variable género adquiere una dimensión relevante. Por

otra parte, en lo que se refiere al nivel de instrucción de la población, y sin tener en cuenta los grupos de edad, observamos un mayor porcentaje de hombres con estudios primarios finalizados, mientras que esta tendencia se invierte en el caso de los estudios secundarios y superiores, donde las mujeres poseen porcentajes ligeramente superiores.

Respecto al porcentaje de personas inmigrantes sobre la población total, éste se calcula alrededor del 23%. En función del continente de origen destacar que el 83% de inmigrantes proceden del continente europeo –el 19% de Turquía, y son alrededor del 10% las procedencias de Croacia, Yugoslavia, Austria y Grecia–, seguidas en importancia por las de origen asiático, que representan solamente un 10% sobre el total de inmigrantes de la ciudad de Munich. Cabe anotar aquí que, en ambos casos, los hombres de origen inmigrante superan numéricamente a las mujeres.

### Contexto institucional

La administración municipal de la ciudad está dividida en 13 departamentos al frente de los cuales está la figura del Lord Mayor. De estos 13, cuatro departamentos están encabezados por una mujer. Por otra parte, el Consejo Municipal está integrado por 80 miembros, de los cuales 36 son mujeres.

La Oficina para la Igualdad de Oportunidades (OIO) fue creada en 1985 bajo el gobierno conjunto del SPD (Partido socialdemócrata alemán) y el Partido verde. Desde entonces, esta oficina participa en el Consejo Municipal siempre que el tema sea relevante para la igualdad de oportunidades. En la OIO trabajan ocho personas: una socióloga, una trabajadora social, una psicóloga, una abogada y tres secretarías. Cuatro de estas ocho personas trabajan a tiempo parcial. En el mismo 1985, el Consejo Municipal creó una comisión para trabajar conjuntamente con la OIO. Este nuevo organismo está formado por 12 miembros de asociaciones de mujeres de la ciudad, y diez representantes de diferentes partidos políticos, y tiene como objetivo principal el de influir en las decisiones gubernamentales en pro de las mujeres.

El trabajo de la OIO está organizado de acuerdo al principio de la transversalidad de las cuestiones de género. Ello se realiza interfiriendo en la administración local en aquellas decisiones que son relevantes para las mujeres; evaluando los borradores de las

decisiones en temáticas municipales, previa su presentación ante el Consejo Municipal; participando en la implementación de la «nueva gestión pública» en la propia administración; iniciando y promoviendo procesos de cambio; y, finalmente, implicándose en todos los campos de la organización y gestión de personal. En este último aspecto, en el año 1992, la OIO redactó el «Programa de promoción de las mujeres» y, en el año 2000, publicó una evaluación y revisión del mismo bajo el título «Guía de principios 2000 para la igualdad de oportunidades para las mujeres». El tipo de proyectos que se propugna implementar desde este marco se orientan tanto a la presencia como a la promoción de las mujeres en el gobierno municipal.

Por otra parte, la OIO colabora también con grupos y organizaciones de mujeres y en distintos proyectos, puesto que uno de sus objetivos es también fomentar la participación política de éstas, ofreciéndoles soporte técnico y económico. En este sentido cabe señalar aquí que la ciudad de Munich cuenta con más de 300 asociaciones y entidades de mujeres.

Finalmente, y dentro de su abanico de tareas, la OIO actúa como organismo consejero en todos los problemas concernientes a la igualdad de oportunidades en cualquier elemento de la ciudad así como entre los ciudadanos. Además, desde su creación, la OIO participa activamente con otras ciudades alemanas para promocionar la formación de oficinas para la igualdad de oportunidades, al tiempo que coopera con otros municipios europeos con el fin de intercambiar experiencias que, en suma, tengan el objetivo de reducir las desigualdades de género existentes en la sociedad.

## II. ENTIDADES ASOCIADAS COLABORADORAS DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA

Con el objetivo de conseguir la participación en el desarrollo del proyecto, la Diputación incorporó como enti-

dades colaboradoras:

- Cinco ayuntamientos de la provincia.
- Tres ayuntamientos de otras provincias y una entidad regional.
- Diversas asociaciones de mujeres.

### 1. Entidades municipales

En este apartado se tratarán por una parte, las características generales de la población de cada uno de los municipios colaboradores de la Diputación de Barcelona en este proyecto. Para ello se comentarán primero los que pertenecen a la provincia de Barcelona y, después, los que se sitúan geográficamente fuera de la misma. Esta distinción, establecida en términos de geografía política, abarca también, como se verá, ciertas diferencias territoriales de suma importancia para el estudio del ámbito contextual que aquí nos ocupa. En segundo lugar, se describirán en términos generales, la estructura institucional y la trayectoria que han seguido los distintos gobiernos municipales en el tema de la igualdad de oportunidades de género: la creación de áreas dedicadas al tema, la consecución de políticas concretas, de planes de igualdad, etc.

#### Área metropolitana, Girona, Lleida y Tarragona: contexto territorial

Las entidades colaboradoras en el proyecto de la Diputación de Barcelona en la zona metropolitana son: Terrassa, Cerdanyola del Vallès, Badalona, Sant Boi de Llobregat y Viladecans. Todos ellos tienen más de 50.000 habitantes y geográficamente se ubican en el extrarradio de la ciudad de Barcelona.

A partir de los años cincuenta y sesenta estas ciudades se convirtieron en importantes núcleos industriales que albergaron una gran masa de población procedente de las zonas rurales del resto del Estado Español; como consecuencia de estos flujos migratorios se produjo una rapidísima reestructuración urbana de estos núcleos, tanto en lo que se refiere a las

viviendas y al espacio público, como a los servicios y equipamientos de que disponían hasta entonces. En este sentido es destacable la densidad de población de Badalona, que alcanza casi los 10.000 hab/km<sup>2</sup>. En la actualidad, la preponderancia del sector industrial en estos municipios ha sido sustituida por el sector terciario, que emplea a un porcentaje muy elevado de la población residente. Sin embargo, la presencia de un tejido industrial consolidado –aunque mucho menor al de antaño– sigue poseyendo un peso específico remarcable en todos los casos.

En lo referente a la estructura de la población, en términos generales, se observa un comportamiento demográfico muy similar al de las entidades transnacionales: disminución de la natalidad, aumento de la esperanza de vida y tendencia hacia el envejecimiento de la población. Éstos son como ya se apuntaba anteriormente los rasgos que caracterizan las poblaciones en la mayor parte de las sociedades occidentales europeas.

El municipio de Sant Pere de Torelló también se sitúa geográficamente en la provincia de Barcelona pero pertenece a la zona rural de Osona nord. Cuenta con una población de 2.200 habitantes aproximadamente –población muy inferior a la de los otros municipios–, y su estructura productiva se basa principalmente en la industria y la agricultura. En este sentido, entre los comentados, fue el único que quedó relativamente al margen de los movimientos migratorios de la década de los años cincuenta.

En el análisis del nivel de instrucción de la población encontramos que los/las jóvenes adquieren niveles de educación más elevados que sus antecesores, incremento que toma especial relevancia en el caso de las mujeres, las cuales han accedido en la actualidad masivamente a la educación. En concreto, alrededor del 10% de la población de más de 55 años no tiene ningún tipo de estudios –porcentaje que se agrava si tomamos en consideración el sexo. Por otra parte, los/las jóvenes sin estudios se mantienen en porcentajes marginales. En la franja de edades entre los 35 y los 55 años –donde se define la mayor parte de la población activa– encontramos una situación transitoria, con unos niveles de instrucción más elevados que los de mayores de 55 pero sin llegar a los porcentajes de los menores de 34, y predominando

aún un mayor nivel de instrucción en los hombres respecto a las mujeres.

Por lo que se refiere a la estructura ocupacional por sexos, las mujeres forman un muy elevado porcentaje de inactividad –más del 40%– en comparación a la de los hombres. Este porcentaje tan elevado se debe principalmente a la población femenina de más de 50 años que se dedica a la provisión de bienes y servicios en la esfera familiar. En el apartado de personas activas –al que las mujeres jóvenes se han incorporado masivamente– la tasa de paro femenina se sitúa en todos los municipios por encima de la tasa masculina. También en este caso son las mujeres de una cierta edad las que parecen tener más dificultades para incorporarse al mercado laboral.

A partir de la década de los noventa los municipios estudiados experimentan un crecimiento sustancial de inmigración extracomunitaria procedente sobre todo del norte de África y de América del Sur, aunque en ambos casos estos porcentajes son mínimos: del 0,5 al 1%. Como ya se anunciaba anteriormente, en el caso de África, el porcentaje de hombres inmigrantes es superior respecto al de las mujeres. Por el contrario, el colectivo de mujeres latinoamericanas que se establecen en estos municipios es superior al de los hombres del mismo origen.

Los otros socios locales de la Diputación de Barcelona –Girona, Lleida y Reus– se encuentran fuera de la provincia de Barcelona, siendo las dos primeras, a su vez, capitales de provincia. Cuentan con poblaciones de más de 70.000 habitantes, pero su densidad no supera los 2.000 habitantes/km<sup>2</sup>. Comparten, en cambio, una misma estructura de las pirámides poblacionales caracterizada por la baja natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población y unas tasas de inactividad y de paro femenino superiores a las masculinas.

### Las entidades locales colaboradoras: contexto institucional

Como características generales de todas las entidades locales se destaca que la política de género se empieza a tratar en Cataluña, en el nivel municipal, a partir de los años noventa, cuando la problemática es incorporada a la agenda pública municipal. En el ámbito institucional, los ayuntamientos analizados

han seguido diversas estrategias, creando oficinas, concejalías o planes para la igualdad de género, según el caso. En este sentido, Terrassa es uno de los ayuntamientos pioneros en incorporar el tema de género a su agenda política, creando la primera concejalía específica de promoción de la mujer en 1991. El año siguiente se crea el Consell Municipal de la Dona, órgano de consulta y participación democrática de las mujeres de la ciudad.

Siguiendo esta trayectoria, los otros ayuntamientos –todos ellos gobernados por mayoría, absoluta o no, por el Partit dels Socialistes de Catalunya– lo han ido incluyendo en sus programas políticos, creando muchos sus propias concejalías para la mujer a finales de los noventa, o estableciendo un espacio específico dentro o bien del Área de Bienestar Social y/o Servicios Personales –como es el caso de Lleida y Cerdanyola del Vallès–, o bien en un área transversal –en el caso de Girona. Sólo en algunos municipios con poblaciones relativamente pequeñas, este tema no ha tenido el suficiente peso específico como para ser incorporado explícitamente en la política municipal. En definitiva, la inclusión del género en la agenda pública trajo consigo no sólo un tratamiento político e institucional –como ya se ha dicho– sino también su materialización práctica en programas de sensibilización, formación, capacitación, asistencia y prevención para las mujeres.

En términos generales, los ámbitos de trabajo han sido:

- La sensibilización de la población en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se realiza por los ayuntamientos a través de campañas publicitarias concretas, tratando el tema en los colegios, realizando cursos que rompen con la tradicional división de sexos, etc.
- La formación, por otra parte, va encaminada directamente a mujeres con características concretas –de edad, educación, ocupación, etc.– con el fin de ayudarlas a incorporarse o a mejorar su situación en el mercado laboral. La capacitación se basa en enseñar a los profesionales que tratan esta problemática concreta directa o indirectamente –y que principalmente trabajan en la administración pública– a saber afrontarla correctamente.

- Por último, cuando hablamos de asistencia y prevención nos referimos a mujeres con necesidades específicas: psicológicas, jurídicas, sexuales, etc. En el caso de la asistencia, la ayuda en general llega una vez está hecho el daño que se intenta arreglar. La prevención, en cambio, va dirigida a grupos de riesgo o a la población en general, para intentar evitar llegar a situaciones irreparables.

Las distintas concejalías o departamentos para la igualdad de género de los ayuntamientos, han incorporado estos programas según su trayectoria política, el contexto poblacional y los recursos de que disponen para tratar la problemática. Así, en algunos casos se han creado centros especializados en problemáticas femeninas, y muy especialmente aquéllos dirigidos a asesorar e informar a las mujeres en el ámbito jurídico, psicológico, laboral y sexual. Resulta significativo el caso de Terrassa, que ya en 1994 crea la *Casa Galèria*, donde se trabaja en este sentido para ayudar a las mujeres.

En otras poblaciones –como Cerdanyola del Vallès–, donde existían asociaciones desde finales de los años setenta de ayuda a la mujer, y que tienen una fuerte consolidación municipal en la actualidad, el consistorio ha seguido una estrategia diferente a la descrita: ha establecido mecanismos de contacto con esta base ciudadana, ofreciendo recursos para que ésta pueda mejorar o ampliar sus servicios.

Es necesario destacar, en este sentido, la existencia de un número considerable de organizaciones de mujeres en los diversos entes estudiados, creadas con fines variados. Algunas de estas entidades, gracias a la voluntad de los consistorios, han llegado a participar en programas municipales o han sido creadas por ellos; otras, sin embargo, no tienen ningún contacto con el ayuntamiento y en la práctica constituyen grupos de mujeres de barrio que crean una asociación con el objetivo de reunirse para sus fines particulares.

El tema de la igualdad de género, por sus características, afecta a todas las dimensiones de la vida social. Algunos ayuntamientos han enfocado sus políticas desde esta óptica, intentando hacer participar a los diversos departamentos, implicándolos en la cuestión del género. De hecho, la mayoría de los planes de

igualdad están diseñados desde una perspectiva transversal trabajando conjuntamente con servicios sociales, cultura, educación y mujeres en las mismas áreas de gestión municipal. Entre los municipios estudiados, el caso extremo en aplicación de la transversalidad como principal mecanismo para la igualdad de oportunidades en género, es Girona que en el 2001 implantó un programa municipal para la igualdad de oportunidades, en el cual se hallan implicadas diversas áreas del ayuntamiento.

Es necesario, cuando se trata de transversalidad, relacionar este tema con los recursos disponibles para ello. Las áreas de la mujer cuentan en general con presupuestos reducidos y con poco personal para gestionarlos en comparación con las otras áreas de gobierno. Así, la transversalidad puede ser un mecanismo para destinar ciertos recursos desde otros departamentos para la igualdad de género o puede servir, por el contrario, para justificar un presupuesto tan reducido. Sin embargo, pueden también ocurrir las dos cosas a la vez; es decir, para las personas no sensibles a las cuestiones de género puede convertirse en una forma de saltar o esquivar la cuestión salvando su resistencia al tema; por el otro lado, para aquellas personas con un mayor grado de sensibilización, la transversalidad puede ser vista como una gran oportunidad para mejorar sus servicios, puesto que les permite destinar sus recursos también a cuestiones de género.

Por otra parte, muchos ayuntamientos han diseñado y/o implementado programas en colaboración con otros municipios, la propia comarca o con otras instituciones –la Diputación de Barcelona y la Unión Europea principalmente. Este trabajo en red es más remarcable en los municipios relativamente grandes del área de la Diputación de Barcelona y sobre todo desde finales de los años noventa.

## 2. Asociaciones y entidades socias

Las dos asociaciones que participan en el Proyecto Olympia de Gouges, son la Federació de dones per la igualtat del Baix Llobregat y SURT. Siguiendo el esquema de las entidades municipales, se describirán a continuación las características de la organización y, por otra parte, las políticas concretas a favor de la igualdad de género que realizan.

En el caso de la Federació de dones per la igualtat del Baix Llobregat, se empieza con una breve descripción territorial de la comarca, ya que es dentro de estos términos geográficos donde la organización actúa.

### 2.1. Federació de dones del Baix Llobregat

La población del Baix Llobregat es de más de 660.000 habitantes, con una pirámide demográfica compartida con las sociedades occidentales: baja natalidad, envejecimiento de la población, etc. Sin embargo, en su estructura poblacional resalta un número muy elevado de personas entre 15 y 30 años. Es decir, que nos hallamos ante una comarca relativamente joven.

En lo referente a los niveles de instrucción, el Baix Llobregat presenta un porcentaje relativamente elevado de personas sin estudios, que se agrava en el caso de las mujeres. Evidentemente, entre la población joven las diferencias en el nivel de estudios a causa del sexo son menores o inexistentes, contrariamente a las generaciones de edades más avanzadas, en las que los hombres que han estudiado son muchos más en relación a las mujeres.

Por otra parte, cuando hablamos de la estructura ocupacional, destaca un elevado grado de inactividad en el caso de las mujeres y una tasa de desempleo femenino superior a la masculina.

La Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat se creó en 1989, gracias al impulso de las mujeres de poblaciones como Castelldefels, Gavà, Sant Boi de Llobregat, etc. Forma parte de la Federación de Mujeres Progresistas de España, y actualmente está formada por un conjunto de 17 asociaciones de mujeres ubicadas en distintos municipios de la comarca, que participan activamente en el desarrollo de las políticas municipales. Desde su creación, la Federació ha promovido campañas y proyectos, la implantación de los cuales se orienta hacia todos los ámbitos. Para sensibilizar a la población participan en distintos actos lúdicos, organizan conferencias y debates, editan hojas informativas, etc.

En el ámbito de la formación, organizan jornadas y cursos para mujeres, dentro de los cuales es importante destacar los cursos de formación específicos para mujeres inmigrantes. Igualmente, se capacita a profesionales que deban trabajar con mujeres proce-

dentos de otros países. Por otra parte, también se ofrecen servicios de asistencia jurídica y psicológica, y grupos de ayuda mutua para mujeres maltratadas. Desde 1990 hay también una campaña para la constitución de una casa de acogida, pero aún no se ha materializado en ningún proyecto concreto.

### 2.2. SURT, Asociación de mujeres para la reinserción laboral

SURT se define como una asociación de mujeres para la reinserción social y laboral. Nació en 1993 a partir de la iniciativa de un grupo de mujeres profesionales de diversos campos que compartían actividades, intereses y experiencias dentro de la red de grupos y asociaciones que configuran el movimiento feminista de Barcelona.

Su iniciativa es integrar sociolaboralmente a las mujeres en riesgo de exclusión y, consecuentemente, no actúa dentro de un territorio delimitado, sino que se dirige a las mujeres afectadas, a personas técnicas y expertas en servicios de atención a las mujeres, a ONGs, a personas con responsabilidad política y de gestión, a empresarios y empresarias y otros agentes, indistintamente de su ubicación geográfica.

Su estructura interna está articulada en cinco grandes áreas de trabajo, con funciones y ámbitos de actuación definidos en relación a las necesidades que han marcado el desarrollo de las actividades del centro: el área de programas de orientación, el área de formación, de inserción, de proyectos e investigación y, finalmente, el área administrativa y financiera.

A nivel práctico, ofrece itinerarios de inserción laboral, acogiendo a mujeres en riesgo de exclusión, estableciendo programas de orientación y seguimiento, acciones de formación ocupacional y pre-ocupacional y finalmente con la inserción de estas personas en el mercado laboral. En este sentido, también tiene un servicio de seguimiento de mujeres inmigrantes (SADI) con el objetivo de intentar insertarlas social y laboralmente, realizando asesoramiento jurídico, laboral y de apoyo personal. Por otra parte, también impulsa la creación de pequeñas empresas por parte de las propias mujeres.

A nivel más teórico, en SURT se llevan a cabo proyectos de investigación, relacionados con las mujeres inmigrantes, personas en riesgo de exclusión social,

competencias transversales, experiencias de inserción sociolaboral, etc.

### 3. Instituto Asturiano de la Mujer

#### Contexto territorial

El Instituto Asturiano de la Mujer centra su actuación política en el ámbito autonómico del Principado de Asturias. La comunidad, situada en el noroeste de España, limita territorialmente con Cantabria, Galicia y León, e interiormente se pueden reconocer tres zonas geográficas claramente diferenciadas: la de montaña, la de los valles interiores y la zona costera. La población de Asturias, alrededor de 1.100.000 habitantes, se distribuye desigualmente por el territorio. Así, el área central acoge a los tres concejos más poblados que concentran aproximadamente la mitad de la población asturiana, en una superficie que suma tan sólo el 4% del suelo regional. Las densidades más elevadas corresponden a los concejos de Avilés, Gijón y Oviedo pero en cualquier caso no superan los 3.500 hab/km<sup>2</sup>.

Con relación a la estructura productiva, Asturias ha desarrollado un tejido industrial diversificado –una vez superados los efectos de la reconversión de los sectores productivos tradicionales que la caracterizaban, esto es, minería del carbón, construcción naval, ganadería y siderurgia. En cuanto a la ocupación, el sector servicios ocupa el primer lugar, seguida del sector industrial, la construcción y por último el sector primario. Sin embargo, y estrechamente ligado a la actividad productiva, se observa un creciente desequilibrio en la distribución de sus habitantes, con una zona central cada vez más densamente poblada y unas áreas oriental y occidental –con un mayor predominio de las actividades rurales y turísticas– que ven cómo se reduce progresivamente su número de habitantes.

Asturias es la región europea con menor tasa de natalidad, con una pirámide de población envejecida, observándose, al igual que en el resto de socios analizados, un aumento paulatino del grupo de personas de más de 64 años y una reducción de la población menor de 15 años, lo que hace prever de entrada un aumento para los próximos años de la población anciana dependiente. Al mismo tiempo, y en función del sexo de la población, las mujeres

están numéricamente más representadas respecto a los hombres en los grupos de edad superiores a los 64 años, diferencia que se acentúa progresivamente con la edad, pues son éstas quienes alcanzan una mayor longevidad. Paralelamente, el envejecimiento de la población es mayor en los municipios más pequeños de la región, donde puede apreciarse un menor porcentaje de población femenina en todos los grupos de edades inferiores a los 65 años, consecuencia de la emigración de las mujeres de las zonas más rurales a las zonas más urbanas.

Por lo que se refiere al nivel de estudios de la población por grupos de edad y sexo, se observan las mismas tendencias que se han venido comentando a lo largo del capítulo. Dentro del colectivo de personas sin estudios, es considerablemente mayor la presencia de mujeres en relación a los hombres de las cohortes de edad que superan los 55 años, reflejo de la situación de desigualdad de la mujer con respecto al acceso a la educación en décadas pasadas. Esta tendencia se invierte cuando nos centramos en la población con estudios superiores para los grupos de edad más jóvenes, en los que el número de mujeres es superior al de los varones.

De igual manera, las tasas de actividad, inactividad y paro que caracterizan a la población asturiana siguen las mismas directrices desde la dimensión de género que para el resto de socios estudiados. Así pues, la tasa de actividad femenina está muy por debajo de la masculina. A su vez, la tasa de desempleo femenino del Principado en el cuarto trimestre del año 2001, según los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA), era del 20,13% mientras que la de los hombres fue del 8,30%.

A pesar de que el porcentaje de población extranjera sobre el total de la población de Asturias es sustancialmente bajo si lo comparamos con los porcentajes de las entidades analizadas con anterioridad, puede ser importante subrayar que el colectivo de africanos representa solamente un 4,7% sobre el total de inmigrantes, mientras que los que proceden de Europa y del continente americano representan el 42% y el 51% respectivamente. Al mismo tiempo, el 70% de los que proceden del continente europeo lo hacen desde países que pertenecen a la Europa Comunitaria y el 90% de los americanos proceden

de América Central y principalmente de América del Sur.

En cuanto a las migraciones internas se observa, tal y como se señaló en líneas precedentes, el aumento progresivo desde el año 1991 de los desplazamientos de la población de unos concejos a otros, del ámbito rural al ámbito urbano.

### Contexto institucional

El Instituto Asturiano de la Mujer es el organismo de igualdad del Gobierno del Principado de Asturias. El compromiso del Principado de Asturias con las políticas de igualdad se remonta al año 1987, fecha en la que crea su primer organismo de igualdad que a lo largo del tiempo ha ido pasando por diversas fórmulas jurídicas. El nacimiento, en agosto de 1999, del Instituto Asturiano de la Mujer dentro de la consejería de la Presidencia supone un nuevo impulso para las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en Asturias. Este impulso se concreta en la profundización, por un lado, de la incorporación de la perspectiva de género como instrumento de análisis e interpretación de la realidad asturiana, y por otro lado, de la transversalidad o *mainstreaming* de género como estrategia o enfoque para el diseño de las políticas públicas.

Los fines y funciones del Instituto Asturiano de la Mujer no se limitan al desarrollo de políticas específicas, sino que le convierten en el organismo impulsor, dentro del conjunto de la Administración del Principado de Asturias, de las políticas de igualdad como factor de cambio estructural. Políticas, acciones y medidas que, con el asesoramiento del Instituto, son diseñadas y ejecutadas por los correspondientes organismos y departamentos administrativos.

La apuesta por avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres queda claramente reflejada, de una parte, en el «IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias» (2001-2005) y en el «Plan del Principado de Asturias para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres». Además la labor del Instituto Asturiano de la Mujer se complementa con acciones específicas tales como campañas, convocatorias de subvenciones, disposiciones legales, premios, conmemoraciones, cursos, talleres, exposiciones, congresos, jornadas y seminarios, estudios, publicaciones. Resaltando especialmente las actuaciones en materia de economía y empleo, educación y cultura, así como las políticas dirigidas a colectivos de mujeres en situaciones de riesgo y exclusión social.



# BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE GÉNERO

En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos, en la recogida de buenas prácticas, clasificadas según las etapas y la política que puede contener una buena práctica.

RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS		
I. Buenas prácticas en políticas de género	BP en general	8
	BP en análisis y diagnóstico	2
	BP en diseño	2
	BP en diseño e implementación	6
	BP en seguimiento	
	BP en evaluación	
	<b>Total</b>	<b>18</b>
II. Buenas prácticas en transversalidad	BP en todas las etapas	1 (4 prácticas)
	BP en análisis y diagnóstico	2
	BP en diseño e implementación	4
	BP en seguimiento	
	BP en evaluación	
	<b>Total</b>	<b>10</b>
III. Buenas prácticas en trabajo en red	BP en instituciones homólogas	5
	BP en organizaciones de mujeres	2
	BP con uso de TIC	3
	<b>Total</b>	<b>10</b>
<b>Total general de buenas prácticas recogidas</b>		<b>38</b>

BP: Buenas prácticas

## Relación general de las buenas prácticas obtenidas

- Adagio / DIB (Adagio / Diputación de Barcelona).
- AMVVF / AStBLL (Circuito Local de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Familiar / Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat).
- Banco de datos sobre mujeres / PS (Banco de datos sobre mujeres. «Donne al lavoro. Testimonianza spezzina a confront attraverso parole e immagine» / INAIL.<sup>[7]</sup> Presentado por Provincia della Spezia).
- Campaña contra VG / DIB (Campaña contra la Violencia de Género. «Infórmate más y mejor» / Diputación de Barcelona).
- City Dona / AT (Proyecto City Dona / Ayuntamiento de Terrassa).
- Combatir contra DDV / AR (Combatir contra toda forma de desigualdad, discriminación o violencia contra las personas / Ayuntamiento de Reus).
- Comisión Ciudad e Igualdad / AGi (Comisión Ciudad e Igualdad del Consejo Económico y Social de Girona / Ayuntamiento de Girona).
- Consejo Municipal / ALL (Consejo Municipal de Mujeres de Lleida / Ayuntamiento de Lleida).
- CRAD / AB (Centre de Recursos i Assessorament per a la Dona / Ayuntamiento de Badalona).
- Creatividad en femenino / PS (Creatividad en femenino / Consulta provinciale femminile della Spezia).
- Cursos de formación / DIB (Curso de formación en el marco de la campaña «Infórmate más y mejor» contra la Violencia de Género / Diputación de Barcelona).
- Dones Acolloïdors / AB (Proyecto Dones Acolloïdors / Ayuntamiento de Badalona).
- ELIONOR / DIB (ELIONOR / Diputación de Barcelona).
- EQUAL / IAM (Proyecto EQUAL «LA IGUALDAD CREA EMPLEO» / Instituto Asturiano de la Mujer).
- Evaluación / M (Plan de Evaluación / Munich).
- Formación IOG / DIB (Formación en Políticas Públicas de Igualdad y Género / Diputación de Barcelona).
- Formación mujeres gitanas / SURT (Itinerario de formación como dependienta de grandes superficies para mujeres gitanas del Barrio de la Mina / SURT).
- Foro IO / AStPT (Foro para la igualdad de oportunidades / La Vall de Ges / Ayuntamiento de Sant Pere de Torelló).
- Género, exclusión y pobreza / SURT (Género, exclusión y pobreza / SURT).
- La Guía / AGi (Separata de género en la publicación de *La Guía* / Ayuntamiento de Girona).
- Lista de Ciudad e Igualdad / AGi (Lista de Ciudad e Igualdad / Ayuntamiento de Girona).
- Mujeres TIC / AB (Observatorio de mujeres en los medios de comunicación / Ayuntamiento de Badalona).
- Periódico IO / PS (Periódico Igualdad de Oportunidades / Comune della Spezia).
- Plan transversal IOG / AGi (Plan transversal en la acción municipal para la igualdad de género / Ayuntamiento de Girona).
- POM / PS (Programa Operativo Multiregional. «La igualdad de oportunidades en el servicio descentralizado para el empleo» / Provincia della Spezia).
- Programa Atención MVV / AC (Programa de Atención a Mujeres Víctimas de la Violencia / Ayuntamiento de Cerdanyola).
- Programa de Capacitación / M (Programa de Capacitación / Munich).
- Programa FMAM / PS (Programa de Formación para Mujeres con Ancianos y/o Menores a Cargo / Comune di Sarzana).
- Programa F y E / PS (Programa de Formación y Empleo para Mujeres / CGIL.<sup>[8]</sup> Presentado por Provincia della Spezia).
- Protocolo Atención MVVD / AT (Protocolo de Atención a las Mujeres Víctimas de la Violencia Doméstica / Ayuntamiento de Terrassa).
- Proyecto «Marketing Territorial» / PS (Proyecto «Marketing Territorial» (POM: Programa Operativo Multiregional) / Comune della Spezia).
- Proyecto «Promociona» / IAM (Proyecto «Promociona» / Instituto Asturiano de la Mujer).
- «Qui fa què?» / AGi (Programa «Qui fa què?» / Ayuntamiento de Girona).
- Red de Servicios / FFDBLL (Red de Servicios vin-

[7] INAIL: Istituto Nazionale de l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

[8] CGIL: Confederazione Generale Italiane del Lavoro

culados a Programas de Violencia / Federació de Dones del Baix Llobregat).

- Sistema de actuación / M (Sistema de actuación sensible al género / Munich).
- Tiempo Propio / IAM (Tiempo Propio / Instituto Asturiano de la Mujer).
- Tel. Atención Mujeres / PS (Teléfono para la atención de mujeres / UDI.<sup>[9]</sup> Remitido por Provincia della Spezia).
- Valoración de las actuaciones / M (Análisis y diagnóstico: Valoración de las actuaciones / Munich).

## I. BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos, en la

recogida de buenas prácticas, clasificadas según las etapas y la política que puede contener una buena práctica.

BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO	
BP en general	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ADAGIO / DIB</li> <li>· Programa F y E / PS</li> <li>· POM / PS</li> <li>· Banco de datos sobre mujeres / PS</li> <li>· Programa FMAM / PS</li> <li>· Creatividad en femenino / PS</li> <li>· AMVVF / AStBLL</li> <li>· Dones Acollidores / AB</li> </ul>
BP en análisis y diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Foro IO / AStPT</li> <li>· Género, exclusión y pobreza / SURT</li> </ul>
BP en diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ELIONOR / DIB</li> <li>· Formación IOG / DIB</li> </ul>
BP en diseño e implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proyecto «Marketing Territorial» / PS</li> <li>· Periódico IO / PS</li> <li>· Tel. Atención Mujeres / PS</li> <li>· Proyecto «Promociona» / IAM</li> <li>· Combatir contra DDV / AR</li> <li>· Formación mujeres gitanas / SURT</li> </ul>
BP en seguimiento	
BP en evaluación	
Total	18

[9] UDI: Unione donne Italiane.

- **Adagio / DIB:** Programa basado en el intento de crear nuevas metodologías que faciliten el análisis y el diagnóstico de la realidad social y las necesidades existentes en el territorio, en clave de género.
- **AMVVF / ASTBLL:** Práctica que propone la realización de un programa que aborde de manera integral la violencia de género con la voluntad de poner a disposición de las mujeres maltratadas, tanto desde el punto de vista psicológico, físico y/o sexual, los servicios necesarios para ayudarlas a solventar la problemática que comporta una situación continuada de violencia.
- **Banco de datos sobre mujeres / PS:** Programa que reúne toda la información disponible acerca de la salud y la seguridad en el trabajo, esencial en la observación de las diferencias existentes entre mujeres en relación al tipo de riesgos y enfermedades laborales en función de la edad y la actividad que desarrollan.
- **Creatividad en femenino / PS:** Programa destinado a constatar que las mujeres tienen un patrimonio de creatividad, habitualmente expresado en la vida pública, y que puede ser llevado al ámbito público, a través de la organización de una muestra.
- **Combatir contra DDV / AR:** Programa enfocado a combatir toda forma de desigualdad, discriminación o violencia contra las personas, con el fin de sensibilizar a la población y asegurar que el tema esté presente en los medios de comunicación.
- **Dones Acollidores / AB:** Proyecto que pretende abordar el tema de la inmigración, desde una perspectiva de género, en todas las actuaciones y planteamientos de la concejalía, orientados a la sensibilización, prevención y formación en relación a la convivencia entre culturas, la tolerancia, igualdad, etc.
- **ELIONOR / DIB:** Proyecto europeo para la ocupación de personas inactivas sin graves problemas de calificación.
- **Formación IOG / DIB:** Programa para la formación y la sensibilización que permita a personas con responsabilidad política y técnica detectar las diferentes manifestaciones de la desigualdad y la discriminación de género.
- **Foro IO / ASPT:** Foro destinado al análisis de la igualdad de oportunidades entre las mujeres de diferentes ámbitos del territorio de la Vall de Ges, destinado a la posterior realización de actuaciones a corto y a largo plazo.
- **Formación mujeres gitanas / SURT:** Proyecto con el que se trata de dar formación a la población gitana, especialmente a la femenina, con la finalidad de facilitar el acceso a la formación y al empleo.
- **Género, exclusión y pobreza / SURT:** Proyecto destinado a la realización de un estudio a través del método hipotético deductivo, para intentar encontrar los factores de exclusión y compararlos entre las mujeres inmigrantes, las mujeres responsables de familias monoparentales y las mujeres gitanas.
- **Periódico IO / PS:** Publicación de carácter interno para la divulgación de los derechos de las mujeres en diferentes ámbitos mediante la cual se pretende promover la comunicación y circulación de la información al interior de la administración comunal.
- **POM / PS:** Programa que trata de dar orientación y acompañamiento en la búsqueda de trabajo, especialmente ideado para mujeres en riesgo de exclusión social y laboral.
- **Programa F y E / PS:** Programa basado en la cobertura y asistencia tanto de las problemáticas propias del mercado de trabajo, como de las problemáticas propias del ámbito doméstico y personal de la vida.
- **Programa FMAM / PS:** Programa que da la posibilidad a que mujeres que tienen a su cargo personas dependientes (adultas, ancianas o infantiles) puedan seguir sus cursos de formación para el empleo sin que ello suponga desatender las personas que están a su cargo.
- **Proyecto «Marketing Territorial» / PS:** Programa de formación para mujeres desempleadas que trata de capacitar, proporcionando las pautas necesarias para la creación de empresas y, por lo tanto, generar autoempleo en nuevos campos hasta hoy poco explorados en la región.
- **Proyecto «Promociona» / IAM:** Proyecto que pretende abordar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales, especialmente en los dispositivos de empleo, para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo local.
- **Tel. Atención Mujeres / PS:** Servicio de auxilio urgente para mujeres en situación de emergencia.

## 1. Buenas prácticas en general

### 1.1. Proyecto Adagio<sup>[10]</sup>

#### *Diputación de Barcelona*

##### Contexto

Este proyecto, impulsado por la Oficina Técnica del Plan de Igualdad, parte de la necesidad de producir una renovación metodológica sobre las actuaciones para la igualdad de géneros, su implementación y el desarrollo de programas en las administraciones locales. La finalidad es tener en cuenta la perspectiva de género en todas las actuaciones y planteamientos, es decir, conseguir la sensibilización y la transversalidad en género dentro de la administración.

##### Descripción

El programa Adagio nace así: como un intento de crear nuevas metodologías que faciliten el análisis y el diagnóstico de la realidad social y las necesidades existentes en el territorio, en clave de género. El objetivo de su aplicación, como proyecto piloto, es extraer de la experiencia directa sobre la realidad, modelos de intervención y guías para la elaboración de programas transversales, materiales didácticos y módulos formativos.

De manera específica se trata de hacer llegar a los ayuntamientos implicados en el programa, la formación e información necesaria para sensibilizarlos en torno a las desigualdades de género existentes. Su realización, en clave de investigación-acción y trabajo de campo, constituye un intento por parte de la Diputación de Barcelona de descentralizar su labor en torno a la Igualdad de Oportunidades, consiguiendo de esta forma una mayor efectividad puesto que los proyectos serían ideados, creados, diseñados e implementados por personas pertenecientes al contexto social del municipio, a partir del asesoramiento proporcionado por una profesional creada al efecto, denominada Agente de asesoramiento en género e Igualdad de Oportunidades (Adagio) que dio nombre al proyecto.

La metodología empleada en este proyecto se basa en tres cuestiones principales: la relevancia de las informaciones cualitativas, la nomenclatura de los

indicadores y la estructura del análisis. Por su parte, el protocolo del análisis se dividió en seis grandes capítulos: territorio, organización municipal, análisis sociodemográfico, educación / formación, actividades económicas y usos del tiempo libre, y salud.

Durante los tres años de implementación de este proyecto (2000 - 2002) y dentro de los objetivos a corto y medio plazo se ha logrado formar un equipo de diez agentes de asesoramiento en género. Se han elaborado herramientas de análisis y diagnóstico sobre la realidad de las mujeres. Durante el trabajo de campo desarrollado en los treinta pequeños ayuntamientos que participaron del programa, se elaboraron también treinta protocolos de actuación para el desarrollo de actuaciones locales integrales en sentido de género. Se crearon diecinueve planes de actuación municipal. Se diseñó un programa de formación para la implementación de políticas de género dirigido a personas responsables técnicas y políticas y se implementó el Programa de Formación para el Desarrollo del Plan de Igualdad en un Municipio. Con todo esto sólo resta decir que el proyecto, vistos sus resultados, realmente sensibilizó, formó y movilizó a estos ayuntamientos sobre las desigualdades de género y produjo múltiples prácticas positivas en este sentido.

Como uno de los fines a alcanzar, a largo plazo, se encuentra el diseño de herramientas para la participación de las mujeres en el ámbito local y fomentar la creación de Consells Municipals de Gènere i Igualtat d'Oportunitats. Esto es también una buena práctica puesto que el proyecto promueve sistemas más democráticos donde sea posible escuchar directamente la voz de las personas destinatarias de todos estos proyectos y programas, de forma que se facilite el diagnóstico de sus necesidades y participen activamente en el diseño de propuestas, implementación y evaluación de las mismas.

A largo plazo también está prevista la creación de herramientas para concienciar a hombres y mujeres sobre los estereotipos de los roles de género. Mostrar cómo éstos no son naturales, sino que han sido creados socialmente e impuestos por la sociedad, aumentando así la conciencia sobre las desigualda-

[10] Más datos de este proyecto se encuentran en el apartado de Instrumentos para auditorías de género.

des de género entre la población. Ello se pretende proyectando la creación de una red de trabajo entre los diferentes municipios para facilitar la incorporación de la perspectiva de género y la transversalidad, así como diseñar una metodología para el seguimiento y la evaluación de las políticas.

### Reflexión

A modo de resumen podemos decir que este proyecto se considera una buena práctica porque promueve un proceso participativo de análisis y diagnóstico sobre la desigualdad de género (descentralización, elaboración de protocolos municipales de actuación, participación de las mujeres del ámbito local). La mejor definición de la realidad permite mejorar el diseño e implementación de las políticas de género. Promueve el trabajo en red y la transversalidad de género en todas las medidas adoptadas por los municipios.

Si bien los resultados obtenidos de este proyecto son múltiples y altamente beneficiosos, la Diputación también se encontró con diversos obstáculos a la hora de llevarlo a cabo. Por ejemplo, al tratarse de un proyecto muy novedoso fue difícil que los ayuntamientos le dieran una mayor preeminencia en cuanto a espacio y tiempo empleados. En términos generales además, la falta de una cultura de género en el ámbito político ha condicionado el avance de este proyecto, puesto que su labor ha tenido que empezar con un trabajo exhaustivo sobre los conceptos básicos. Por otra parte, no todos los ayuntamientos adheridos reunían las condiciones indispensables para acoger este proyecto sobre todo en términos de formación de recursos humanos.

### 1.2. Programa de formación y empleo para mujeres «SPORTELLO DONNA» Provincia della Spezia. CGIL

#### Contexto

La región italiana de la *Provincia della Spezia*, donde se ubica la siguiente práctica, es un territorio caracterizado por una estructura poblacional desigualmente repartida entre las cinco áreas regionales que la componen. Su estructura ocupacional presenta una tasa de desempleo del 6,1%, casi tres puntos por debajo de la media nacional. Sin embargo, en función del sexo, la tasa de desempleo femenino se

sitúa en el 9,8%, siendo muy superior a la masculina. Éste es probablemente el motivo más relevante para tomar de entrada esta práctica como positiva con relación a las características del contexto social que aborda. Es decir, ante una realidad objetiva como es el elevado desempleo femenino, este programa, centrado precisamente en la formación y el empleo con una perspectiva de servicio integral a mujeres, es por sí mismo relevante.

#### Descripción

En este sentido de la atención integral, uno de los servicios que en el marco de este programa se implementan desde el CIO –Consejo de Igualdad de Oportunidades– se centra en la mediación familiar. Así, se ofrece ayuda jurídica y psicológica a mujeres en situaciones de conflicto derivados de procesos de separación, divorcio, etc. En sí mismo, el Programa de Formación y Empleo para Mujeres que aquí presentamos consiste en una serie de servicios ofrecidos fundamentalmente a través del sindicato CGIL. Por lo tanto es posible, por una parte, hablar de una cierta metodología de trabajo en red –administración pública / sindicato– por lo menos en el ámbito del análisis y diagnóstico de la realidad social y en el diseño de las actuaciones a realizar. Además, esta iniciativa mantiene también una estrecha relación y trabaja conjuntamente con otras organizaciones como Caritas.

Por otra parte, en cuanto a la cobertura integral ofrecida por el programa es necesario recordar que toma en consideración al mismo tiempo la necesaria asistencia tanto de las problemáticas propias del mercado de trabajo, como las del ámbito doméstico y personal de la vida. En este sentido, en un segundo desarrollo, el Programa de Formación y Empleo de la *Provincia della Spezia* contiene un objetivo entorno a la atención a mujeres en situaciones de violencia doméstica. En esta dirección sí que al margen de este programa, desde el sindicato, se realizan también otras acciones en esta misma línea, destacando en concreto la formación de un grupo de mujeres con dificultades de inserción sociolaboral para llegar a construir un servicio de protección para las víctimas de la violencia asistido por estas mujeres. Para ello, además, colaboran actualmente en otros programas promovidos por asociaciones como Caritas o la AUSL. Otro de los motivos fundamentales que permiten considerar la presente como una práctica buena son

sus resultados. El programa lleva tres años en funcionamiento y gracias a las evaluaciones positivas realizadas hasta el momento –aunque sólo a nivel de resultados: es decir, del número de mujeres atendidas– actualmente se ha consolidado como uno de los servicios más estables ofrecidos por el sindicato, garantizando así su continuidad futura. Es decir, en este caso, el elevado impacto externo de la práctica se ha convertido en el factor que determina su continuidad en el tiempo.

### Reflexión

Es por todo ello que la presente destaca por ser una práctica coherente con los objetivos generales que plantea, con los programas específicos que implementa, y con la realidad institucional y ocupacional que aborda. Además, teniendo en cuenta el contexto territorial y el tipo de programas que se impulsan, éste se puede considerar una buena práctica porque tiene un carácter transversal y promueve el trabajo en red. Impulsado por el mismo sindicato trabajan en él psicólogos, abogados, asistentes sociales, representantes de los servicios sociales y diversas asociaciones como Caritas, UDI, centro antiviolencia, cooperativa social, etc.

Por otra parte, este programa no reduce las prestaciones a la formación y al empleo sino que aborda integralmente los múltiples problemas que las mujeres deben afrontar en el desarrollo de su vida social más cotidiana como son las relaciones afectivas y familiares, el trabajo etc. De este modo, a través de los servicios ofrecidos es posible atender a mujeres desocupadas, ex toxicómanas, mujeres que sufrieron abandono, familias monomarentales con bajos ingresos, ancianas con problemas de subsistencia, etc. Y, en definitiva, a mujeres en riesgo o situación de exclusión social.

Los obstáculos hallados a lo largo del tiempo han sido fundamentalmente los propios de unos recursos siempre limitados, tanto materiales como humanos. La inversión de recursos de todo tipo en políticas de género es absolutamente necesaria para poder implementar programas innovadores en condiciones óptimas.

## 1.3. La igualdad de oportunidades en el servicio descentralizado para el empleo

### *Programa operativo multiregional de la Provincia della Spezia*

#### Contexto

La región de la *Provincia della Spezia* se caracteriza por una estructura ocupacional fuertemente sesgada por la dimensión de género. Como se ha comentado anteriormente las cifras de desempleo femenino se hallan muy por encima de las de los hombres. De nuevo nos hallamos pues ante una práctica cuya bondad queda absolutamente avalada por la existencia de una problemática social objetivamente detectable.

#### Descripción

El programa Igualdad de Oportunidades en el Servicio Descentralizado para el Empleo trata de dar orientación y acompañamiento en la búsqueda de trabajo, y está especialmente ideado para mujeres en riesgo de exclusión social y laboral. En este sentido, esta práctica está relacionada con uno de los servicios y/o programas que se implementan desde el CIO –Consejo de Igualdad de Oportunidades. Los servicios y ayudas previstas en este programa poseen un enfoque familiar y están dirigidos, por tanto, a hogares en situación de riesgo. Dichos servicios, contemplan tanto los aspectos sociosanitarios como los educativos tomando en cuenta las necesidades de todos y cada uno de los miembros de la unidad familiar. En el caso concreto de las familias monoparentales, estos servicios además pueden incluso llegar a la prestación de ayuda económica. Sin embargo, a largo plazo, el objetivo de la presente política es favorecer el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y, en este caso, prestando además especial atención a las condiciones que determinan su entorno familiar que, por el hecho de ser mujeres, actúa, cuando no es favorable, como un lastre más en el desarrollo integral de la persona.

Además, este programa puede también ser considerado como una buena práctica en trabajo en red porque su implementación es de carácter participativo. Así, la metodología de trabajo utilizada ha consistido en analizar las características del territorio, hacer reuniones centralizadas y descentralizadas con entidades y grupos diversos de mujeres. Además, también

han colaborado los sindicatos, para lograr la detección de demandas y necesidades y determinar las posibles soluciones que el programa pretende aportar. Fruto de este proceso participativo también se han llevado a cabo dos cuestionarios: uno sobre la imagen del trabajo, y otro de evaluación entre las mujeres que han participado en el proyecto. Por otro lado, para mejorar la implementación de la práctica se ha hecho un curso de formación para formadores y formadoras y de marketing telefónico, para los casos de individualización de personas usuarias.

El hecho de que se haya realizado una evaluación del programa por parte de las personas participantes, también puede considerarse un aspecto positivo de la práctica, puesto que mediante dicho procedimiento fue posible verificar la eficacia de las acciones emprendidas, mejorándolas.

#### **1.4. Donne al lavoro. Testimonianza spezzine a confronto attraverso parole e immagini** **Banco de datos sobre mujeres** **Provincia della Spezia. CGIL**

##### **Contexto**

La presente práctica es, de nuevo, una de las políticas concretas impulsadas por la administración pública de la Provincia della Spezia. Como ya se señaló y comentó en el apartado correspondiente al análisis del contexto, el área de actuación administrativa de la provincia está formada por cinco zonas con características, tanto geográficas como económicas, muy diferentes, gobernadas por una institución local que es elegida directamente por los ciudadanos y ciudadanas. De ahí la primera razón de peso que convierte la presente en una práctica de alto valor e impacto interno, pero también externo. Poder disponer de datos elaborados con perspectiva de género y, además, territorializados es fundamental para ahondar en el conocimiento de la realidad social que cualquier política pública pretenda abordar.

##### **Descripción**

El programa Donne al lavoro. Testimonianza spezzine a confronto attraverso parole e immagini reúne toda

la información disponible acerca de un aspecto crucial del ámbito laboral:<sup>[10]</sup> el de la salud y la seguridad en el trabajo. Así, el trabajo realizado contempla todo tipo de datos estadísticos de accidentes y enfermedades profesionales. Dicha información además se ha elaborado de tal forma que permite un análisis desagregado según tipos de riesgos, de actividades y, además, por edades. En este sentido los datos permiten observar detalladamente las diferencias existentes entre mujeres en relación al tipo de riesgos y enfermedades laborales en función de la edad y la actividad que desarrollan.

Los propios objetivos de este programa –conocer la realidad local– ya la hacen en sí misma una buena práctica, y más si consideramos el contexto social de la provincia caracterizado, recordémoslo, por un paro femenino muy elevado con relación al masculino. Además, su carácter territorial permite un análisis micro muy ajustado a la realidad que ha de permitir emprender acciones muy específicas y, por tanto, más eficientes para el abordaje de las problemáticas detectadas. Este carácter localista hace de ésta, además, una práctica política innovadora. Más allá de los elementos vinculados al diseño y a la implementación de esta política, a largo plazo se persigue la consolidación de la misma como herramienta de trabajo especialmente destinada al diseño de nuevos planes y acciones. Con ello, además, se lograría dar continuidad a la práctica misma en la medida en que se vaya realizando una actualización permanente de los datos.

La implementación de este programa, es decir, su puesta en marcha y ejecución, se iniciaron en mayo de 2002. Si bien se ha logrado terminar el banco de datos en sí mismo, todavía no se han podido evaluar sus resultados en base a los objetivos fijados de análisis y diagnóstico para el diseño de nuevas políticas de promoción del empleo femenino.

##### **Reflexión**

Probablemente uno de los elementos de reflexión más importantes que aporta la experiencia de esta práctica sean los obstáculos que pueden derivarse de la falta de participación de los sindicatos u otros

[11] La construcción de los datos se ha realizado mediante diversas fuentes y muy especialmente a través del Instituto Nacional del Seguro por Riesgos Laborales.



actores, como por ejemplo, empresas u organizaciones de mujeres trabajadoras o desempleadas, etc. En definitiva, las posibles aportaciones que hubiesen podido realizar estos actores hubieran ensanchado los efectos externos de esta práctica. Así, su impacto ha resultado ser mucho mayor en el seno de la propia administración de la provincia que en cualquier otro ámbito. Por otra parte, se han señalado como elementos obstaculizantes de la bondad de la práctica la rigidez organizativa que, a veces, requieren este tipo de proyectos donde intervienen procesos de investigación y análisis de datos. La tendencia a la productividad hace necesario intensificar trabajos de comunicación y concienciación interna que requerirían de tiempos más extensos y organizaciones más flexibles para su pleno desarrollo.

Finalmente, la práctica expuesta también se puede definir como buena por el nivel de difusión logrado tras finalizar su implementación. A partir del banco de datos elaborado se ha construido una red de investigación con otros entes como INPS y AUSL que trabajan en el territorio sobre temas de salud y trabajo.

### **1.5. Programa de formación para mujeres con ancianos/as y/o menores a cargo *Comune di Sarzana***

#### **Contexto y descripción**

Éste es un programa realizado por el órgano de gobierno de la Comune di Sarzana e impulsado desde el Consejo de Igualdad de Oportunidades –CIO– en el marco de la Commissione di Affari sociale-scuola-cultura-comunicazione. Esta área se encarga principalmente de implementar, entre otros, programas que ponen especial atención en el cuidado de las personas dependientes, principalmente niños/as y ancianos/as, pero también personas enfermas, discapacitadas etc. La finalidad de este programa es cuidar de los dependientes para, indirectamente, mejorar la situación social de las mujeres en la medida en que se las libera del rol de cuidadoras que socialmente tienen asignado.

Así, el programa da la posibilidad a que mujeres que tienen a su cargo otros/as adultos/as, niños/as u ancianos/as dependientes puedan seguir cursos de formación para el empleo sin que ello suponga des-

atender a las personas que están a su cargo. Estableciendo un servicio de custodia de personas menores y/o ancianos/as del núcleo familiar es posible atender la necesidad de formación que requiere la posterior inserción laboral de estas mujeres.

#### **Reflexión**

Esta práctica intenta de algún modo paliar la que es una característica general de nuestras sociedades: la división sexual del trabajo y los roles de género socialmente atribuidos. De ahí probablemente emerge un doble argumento que permite: por una parte, considerar la presente una buena práctica en la medida en que realiza un planteamiento innovador para paliar en cierto modo una desigualdad de raíz estructural. Por otra parte, también podría plantearse a nivel de reflexión, si los medios utilizados son los más adecuados. Es decir, si la política definida no debería encaminarse más hacia el reparto del trabajo que hacia el paliar levemente los efectos de la desigualdad de género en las tareas domésticas.

Una de las características relevantes para finalmente considerar la presente como una buena práctica, es decir, para valorar positivamente la acción promovida por ella, es el hecho de que cuenta con la colaboración de diversas entidades, asociaciones y empresas. Así pues, además de los aspectos ya comentados, la apertura a la participación de diversos agentes sociales en esta práctica, es decir, el trabajo en red implicado en ella permite añadir un aspecto positivo más a su evaluación.

Finalmente, el hecho de solamente dar acceso al programa a aquellas mujeres que han hecho un reconocimiento público oficial e institucionalizado de sus cargas familiares, incentiva la generación de datos muy específicos y veraces sobre la situación de este colectivo de mujeres extremadamente vulnerables a la exclusión social. Así pues, en la medida en que la práctica fomenta a su vez la recogida de unos datos que pueden ser analizados y tomados como punto de partida para el diseño de políticas sociales con perspectiva de género que palien las dificultades de inserción con que este colectivo topa tantas veces.

## 1.6. La creatividad en femenino

### *Provincia della Spezia.*

### *Consulta Provinciale Feminite*

#### Contexto

Éste es un programa impulsado por el Consejo de Igualdad de Oportunidades (CIO) ubicada en la Commissione di Affari sociale-scuola-cultura-comunicazione, de la Provincia della Spezia. Una de las líneas de actuación impulsadas por la CEO son los programas para favorecer la integración cultural, social y educativa de los niños y las niñas y de las familias de origen inmigrante. Estos programas están especialmente dirigidos a personas no comunitarias. En este marco se ha creado la figura de las mediadoras culturales; un grupo formado por doce mujeres representantes de las diversas culturas, presentes en el territorio.

#### Descripción

En el caso de esta práctica, aunque no vaya dirigida específicamente a mujeres inmigrantes no comunitarias, el interés consiste en que, a parte de constatar que las mujeres tienen un patrimonio de creatividad, que además habitualmente se expresa en la vida privada, es posible –y este es el objetivo principal– llevar al ámbito público estas capacidades, a través de la organización de una muestra. En este sentido, la práctica en concreto que aquí se presenta es la que encarna la continuidad de las actividades del ocho de marzo de 1997; año en que se realizó la muestra «Un giorno donna, un mese, un'anna, una vita». Así pues, los objetivos a corto plazo de esta práctica son la realización de dos muestras más y, a largo plazo, el crear una empresa femenina que diera continuidad al objetivo general de esta práctica: la celebración de muestras que lleven las capacidades creativas de las mujeres al ámbito público. Este programa por tanto, también es importante cara a la problemática específica del desempleo femenino que sufre la región, puesto que apunta a la creación de fuentes de trabajo para las mujeres, siendo coherente con la realidad que se vive en el territorio.

La actividad, la organización y celebración de las muestras, cuenta además con la colaboración de la Fundación Carispe, de la Confederación y de la

Cámara de Comercio. Los resultados obtenidos han sido la realización de una muestra en el centro de la Provincia della Spezia. Por lo tanto, ésta se puede considerar una buena práctica en sus etapas tanto de diseño como de implementación. Además, y dado el impacto externo de la acción, puede también ser considerada una buena práctica en relación con los resultados que garantizan en buena parte su continuidad. Se ha conseguido no sólo la celebración de algunas muestras, sino también una reafirmación de la subjetividad femenina, transformando una afición en una actividad económica. También han tenido en cuenta el valorar las capacidades y habilidades de las mujeres y, en definitiva, hacer una acción que sirva de promoción social para las mujeres.

## 1.7. Circuito local de atención a mujeres víctimas de violencia familiar

### *Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat*

#### Contexto

Desde de la creación del *Consell Municipal de la Dona*<sup>[12]</sup> en el municipio de Sant Boi de Llobregat, se han incrementado los programas, desde del Ayuntamiento, orientados a la mejora de la situación de la mujer en la sociedad. Ya con anterioridad, se había estado trabajando en proyectos relacionados con el trabajo en red en temas de género. Los antecedentes más destacados los encontramos en programas como: el *Butlletí Municipal de la Dona* (boletín creado con el objetivo de dotar el municipio de un medio de comunicación propio, dirigido y coordinado por mujeres), el proyecto Observatori mediàtic (con el objetivo de denunciar la publicidad y los programas que hacen uso vejatorio de la imagen de la mujer), jornadas de intercambio entre las asociaciones de mujeres de Sant Boi de Llobregat y otros municipios; y finalmente, el programa de la Agenda 21 (participación de mujeres en la confección de la agenda social a nivel local).

#### Descripción

La siguiente práctica, Circuito local de atención a las mujeres víctimas de violencia familiar, tiene su origen en el año 1999, y nace con la creación de la

[12] Órgano de participación de las mujeres del mundo asociativo y dotado de un Plenario, una Comisión Permanente y Comisiones de Trabajo.

Concejalía del Ámbito de la Mujer. Se propone realizar un programa que aborde de manera integral la violencia de género y con la voluntad de poner al alcance de mujeres maltratadas, tanto desde del punto de vista psicológico, físico y/o sexual, los servicios necesarios para ayudarles a solventar la problemática que comporta una situación continuada de violencia.

A corto plazo, los objetivos se centran en poder atender rápida y eficazmente a las mujeres víctimas de violencia doméstica a través de la coordinación de agentes que participan en el circuito. A medio plazo, se plantea la necesidad preventiva de producir una capacitación específica para agentes que trabajan con víctimas de violencia de género, a fin de revisar sus valores, sus actitudes, los estereotipos, la propia actitud ante la violencia, etc. Finalmente, los objetivos a largo plazo andan encaminados a la consolidación y mejora constante del Circuito Local de Violencia, mediante la organización del trabajo en equipo de manera multidisciplinar y transversal, basado en la participación activa y el consenso de la totalidad de agentes. Una tarea difícil debido a la compleja red de agentes locales involucrados/as en éste.

El servicio municipal T'escoltem dona, actúa en el escenario social, como una especie de «mediador/a» que pone en contacto a las diferentes partes, en la atención de la mujer maltratada. Está constituido por una coordinadora (Técnica del Programa Municipal en el ámbito de la Mujer), una informadora u orientadora, una psicóloga que realiza la atención individual con visita concertada y dos psicólogas responsables de diseñar, organizar y dinamizar los grupos de soporte para las mujeres. Tiene como finalidad contribuir a la resolución de problemáticas de diferente complejidad que puedan afectar a las mujeres. El servicio creado por la iniciativa de la Asociación de Mujeres de Sant Boi de Llobregat, ofrece una atención especializada individual, psicosocial, confidencial y gratuita, y está dirigido a todas aquellas mujeres que lo soliciten.

En cuanto a la metodología de trabajo, hay que señalar que se ha trabajado en el diseño del programa de un modo consensuado y participativo con los diversos actores, ya que permite coordinar y articular las actuaciones. Además, se realiza un seguimiento per-

manente de esta actividad de manera permanente: cada seis meses se analiza el perfil de las usuarias del servicio, cantidad de mujeres atendidas, las dificultades y los obstáculos, a fin de poder producir modificaciones que mejoren el programa.

Entre la diversidad de agentes que participan en el circuito, destacan el papel del propio Ayuntamiento, que coordina de forma interna la actuación de los diferentes ámbitos para mejorar los resultados. También forman parte de éste, la policía municipal y nacional, justicia, agentes sociosanitarios, hospitales, CAPs (Centro de Atención Primaria), salud mental, psicólogos/as y asociaciones de mujeres de Sant Boi de Llobregat, entre otros.

Los resultados obtenidos en el período que va de 1999 al 2001 muestran que se ha atendido a 271 mujeres, número que va en aumento día tras día. Así pues, se ha incrementado el conocimiento ciudadano sobre la existencia del servicio y, por consiguiente, se ha producido un aumento de la demanda de éste. Gracias a estos resultados se prevé la continuidad del programa a largo plazo.

### Reflexión

La metodología participativa de las personas agentes implicadas, en el ámbito local, destaca por ser un aspecto innovador, junto con lo referente al nivel de la transferencia de experiencia en transversalidad hacia otras áreas, y el fuerte carácter preventivo. Estos motivos muestran por qué este programa ha sido considerado pionero y se está utilizando como modelo en otras administraciones y otras realidades europeas.

El carácter preventivo y local del programa explica también por qué se considera una buena práctica. El hecho que hablemos de un programa preventivo no es nuevo, pero sí su carácter integral, ya que establece tres modalidades de prevención. La prevención primaria que está dirigida a jóvenes, mediante la educación para la no violencia, que consiste en informar, motivar y ayudar a la población a adoptar y mantener formas no violentas en la resolución de conflictos familiares. La prevención secundaria se centra en la elaboración de estrategias de prevención, dirigidas a la población más vulnerable, proporcionando recursos y apoyo social eficiente y asequible. Por último, la prevención terciaria asegura los

recursos asistenciales, es decir, los esfuerzos van dirigidos a una adecuada respuesta médica, psicológica, social y legal, para la población afectada por la violencia familiar.

Aun así, las dificultades por coordinar y unificar perspectivas entre diferentes agentes debido a su heterogeneidad y complejidad son permanentes y dificultan la comunicación y actuación entre ellos. También puede llegar a ser un obstáculo la dependencia de las personas y su involucración personal en el proyecto, que fácilmente puede ir más allá de lo profesional. Las relaciones informales juegan aquí un papel fundamental, que implica, inevitablemente, ventajas e inconvenientes.

### 1.8. Proyecto Dones Acollidores *Ayuntamiento de Badalona*

#### Contexto

La ciudad de Badalona, en el último cuarto de siglo, ha experimentado un crecimiento demográfico significativo, como consecuencia del aumento de los flujos migratorios procedentes de países de América Latina (36,03%), Marruecos (32,63%, especialmente desde de 1999) y Asia (18,98%).

#### Descripción

Dones Acollidores nace como un proyecto urbano, como parte de un plan integral en igualdad de oportunidades para la integración del colectivo creciente de mujeres inmigrantes, impulsado desde de la Regidoria Delegada de la Mujer, con el apoyo del Consejo Municipal de la Mujer y el conjunto de entidades y asociaciones preocupadas por las problemáticas de género. Parte, pues, de la preocupación de las instancias municipales por dar respuesta a las demandas y necesidades crecientes de un sector concreto de la población.

Este proyecto pretende abordar el tema de la inmigración, pero desde una perspectiva de género e inmigración, en todas las actuaciones y planteamientos de la *Regidoria*, orientados a la sensibilización, prevención y formación con relación a la convivencia entre culturas, la tolerancia, la igualdad, etc. El trabajo de campo pretende recopilar información e indicadores precisos que permitan la creación de nuevas metodologías que faciliten el análisis y diagnóstico de la realidad social y las necesidades existentes en

el municipio de Badalona, en relación con las mujeres inmigrantes. El objetivo principal del proyecto consiste en dotar de sentido la convivencia y diversidad de culturas que conviven en la misma ciudad, mediante el diálogo.

En una primera fase, de análisis y diagnóstico, la Regidoria Delegada de la Mujer del Ayuntamiento de Badalona encargó un estudio a la asociación Centre d'Estudis de Cultura i Societats Danaides: «Apropament al fenomen migratori femení i els recursos de suport per a la seva integració a Badalona», con la finalidad de conocer las condiciones de vida de ciertos colectivos de mujeres inmigrantes en la ciudad y compilar una guía de los recursos y servicios por parte de la administración local, ONG's, sindicatos, etc., para este colectivo.

La metodología utilizada para llevar a cabo el siguiente estudio consiste en la elaboración de un cuestionario, que permite realizar un análisis cuantitativo de los datos recibidos, en relación con la realidad social de las mujeres inmigrantes en Badalona. Aunque la muestra no es del todo representativa, porque se eligió mediante un método no probabilístico causal (facilita el acceso al colectivo), fue constituida por un centenar de mujeres de doce nacionalidades distintas.

El estudio realiza una descripción detallada de las necesidades por parte del colectivo en cuestión y los recursos a los que tienen acceso las inmigrantes en la ciudad de Badalona.

El análisis abordó seis grandes apartados: en relación con el conocimiento personal de la entrevistada (nacionalidad, edad, estado civil, hijos, etc.), relaciones de parentesco y relaciones sociales, situación laboral (actual y pasada), vivienda (problemática a la hora de encontrar piso), conocimiento y utilización de los servicios sociales y, por último, las necesidades prioritarias de las mujeres encuestadas y sus expectativas de futuro.

El perfil de las mujeres que llegan a Badalona es, a grandes rasgos, el de una mujer de origen magrebí, de América Latina y de Asia, principalmente. La mayoría provienen de un ámbito urbano, un 70% son mujeres casadas (entre 21 y 40 años), con hijos/as (78%) y con familia residente en Badalona

(78%), motivo por el cual entre otras cosas, no aparece la vivienda como preocupación relevante. Aparece una cifra a destacar, que un 32% de las encuestadas llevan menos de un año en el municipio. Muchas de estas mujeres quedan inmersas en la esfera familiar, sin más contacto que el de la propia familia. El no entrar en contacto con el mundo exterior dificulta la integración de estas mujeres en la sociedad.

A parte de la información extraída a través de los cuestionarios, el estudio se complementa con los datos del empadronamiento de 2001 y con una serie de entrevistas realizadas a personas y entidades relacionadas con el trabajo con inmigrantes (escuelas para adultos, asociaciones, centro de planificación familiar, organizaciones sindicales y el Centro de Normalización Lingüística).

Las conclusiones de este primer estudio asentaron las bases para la puesta en práctica de los resultados obtenidos, para la realización de un plan integral para la integración de la mujer inmigrante en la ciudad de Badalona. Sin embargo, para realizar un cambio estructural de tal magnitud, es preciso realizar una labor, no sólo desde el Ayuntamiento (Concejalía Delegada de la Mujer), sino desde las diferentes *regidorías* coordinadas con las diferentes asociaciones, entidades, organizaciones, etc., con una perspectiva orientada a la sensibilización de la población autóctona y de la inmigrada, junto con un trato transversal de la problemática del género.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a raíz del análisis y diagnóstico, que ha permitido delimitar adecuadamente las características de las necesidades y demandas a atender, se ha proseguido con la implementación del proyecto. En lo referente al diseño de la política en cuestión, se quiere trabajar en la difusión de los servicios activos que existen en el municipio, a causa del gran desconocimiento existente entre la población femenina inmigrada. Las principales preocupaciones de las mujeres inmigrantes se centran en la regularización de la situación y en la inserción laboral, seguido de la formación. Así pues, se les dotará de los recursos formativos necesarios para poder cumplir sus expectativas de futuro más inmediatas.

Durante el periodo de implementación del proyecto Dones Acolloires (durante todo el año 2002), los objetivos a corto y medio plazo se orientaron a la difusión y conocimiento del medio y a los recursos locales (el proyecto cuenta con el apoyo del CRAD, Centro de Recursos y Asesoramiento para la Mujer, que proporciona documentación y asesoramiento sobre cualquier temática de género). También se trabaja en el conocimiento de las diferentes culturas de aquellas personas que llegan a la ciudad y, por último, dirigir todos los esfuerzos en la construcción del diálogo social, como medio de convivencia y práctica de la tolerancia y la solidaridad. Se tiene en cuenta el importante papel que juega la mujer en la sociedad, para que todos estos valores y conocimientos que quieren darse a conocer a través de proyectos como éste, sea la mujer quien pueda llegar a transmitirlos dentro de su círculo familiar o vecinal.

Un grupo de voluntarias son las encargadas de confeccionar los diferentes cursos de formación propuestos, realizar itinerarios urbanos para conocer la ciudad y sus servicios, cuatro talleres de cocina multicultural (que facilita el contacto con otras mujeres de diferentes culturas pero en su misma situación), y finalmente la edición y difusión de material de interés. El proyecto en cuestión está financiado a través de la propia Concejalía Delegada de la Mujer (entra en el presupuesto del Ayuntamiento, 6010,12 €), con la contratación de ciertos servicios y mediante grupos y vocalías de mujeres de la ciudad.

A largo plazo, se pretende diseñar herramientas para la participación de las mujeres en el ámbito local y poder coordinar las diferentes demandas con las *regidorías* correspondientes. Así pues, un abordaje de la problemática, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades, requiere un tratamiento transversal, con la implicación de todos los ámbitos de la vida social, que entran en contacto con el colectivo. Con el carácter añadido e innovador de unir inmigración y desigualdad de género, se pretende, a largo plazo también, desde la Concejalía de la Mujer, llegar a incidir en la educación, en las escuelas, para facilitar la convivencia de unos y otros a través del conocimiento y el respeto mutuo.

### Reflexión

En definitiva, Dones Acolloires puede considerarse como una buena práctica porque pasa por todas las

etapas, ya que forma parte de un plan integral impulsado por la Concejalía Delegada de la Mujer en igualdad de oportunidades de género, que intenta conciliar la vida laboral, junto con las necesidades familiares, de este colectivo de mujeres. Que el proyecto se haya elaborado a partir de un estudio realizado sobre la inmigración femenina en Badalona, y se haya diseñado a partir de los resultados y las conclusiones obtenidas, y finalmente se haya implantado, le da una consistencia considerable.

Finalmente, se han detectado a lo largo del proceso de implementación, toda una serie de obstáculos, que han servido para corregir ciertos aspectos, como es el caso del desconocimiento de los servicios disponibles en el municipio, a menudo, motivado por la dificultad del idioma a la hora de hacerse entender y expresar sus necesidades, para comprender la difusión de los servicios. Otras veces, la reducida red social, limitada al ámbito doméstico, es el factor clave para entender esta desinformación generalizada. En este sentido se pretende dar una información más directa, cara a cara, para que la mujer pueda expresar su opinión, cuestiones, dudas, etc., en relación a cualquier tema. Se realiza pues, un seguimiento más individualizado, contando con la participación de voluntarias, preferentemente un grupo de mujeres inmigrantes, ya establecidas, que puedan asistir a las que llegan y enseñarles cosas básicas de la vida cotidiana (pedir hora al médico, saber dónde está el mercado, etc.).

## 2. Buenas prácticas en análisis y diagnóstico

### 2.1. Foro para la Igualdad de Oportunidades La Vall del Ges

#### Contexto

La siguiente práctica se realizó en Sant Pere de Torelló, municipio que pertenece a la provincia de Barcelona, pero que no se encuentra dentro de la región metropolitana. Cuenta con una población de 2.200 habitantes aproximadamente, y por lo tanto nos referimos a un territorio pequeño en comparación con los otros municipios que participan en el proyecto «Olympia de Gouges». De ahí que se pueda valorar como positivo el hecho que, desde una institución tan pequeña, impulsen políticas de género en

igualdad de oportunidades, en la etapa de análisis y diagnóstico.

#### Descripción

«El foro para la igualdad de oportunidades» partió de la necesidad del Plan Estratégico de la Vall del Ges, del que este municipio es miembro, y de hacer un análisis de la situación sometiendo a debate la cuestión de la igualdad de oportunidades entre las mujeres de diferentes ámbitos de este territorio, para posteriormente realizar actuaciones a corto y a largo plazo. De este modo, trataron el tema de la violencia doméstica a través del foro para concienciar a las mujeres y dar formación y sensibilización a más agentes sociales. En definitiva, a largo plazo, hacer un cambio más profundo en proponer soluciones y respuestas a la administración. Para ello, fue necesario una técnica de cultura, una bibliotecaria, una trabajadora familiar del Ayuntamiento, la técnica de juventud, otra bibliotecaria de Torelló y un grupo de mujeres «anónimas» de la Vall del Ges que organizaron una serie de conferencias, coloquios, cinefórum, debates por TV y por último publicaciones de artículos de prensa.

#### Reflexión

Aunque el planteamiento de la práctica se podría considerar buena e innovadora, por el contexto territorial en que nos hallamos, los obstáculos principales para implementar y dar continuidad de la presente fueron la falta de recursos económicos, técnicos y de tiempo, habitual en ayuntamientos pequeños. Además de la resistencia de la propia ciudadanía, ante esta nueva mirada de género que se planteaba reflexionar. Aun así, no se le puede sacar la importancia a dicha práctica, ya que cambió la perspectiva de todas las acciones del ayuntamiento y posibilitó que muchas mujeres se dieran cuenta del rol que se les ha otorgado. Dando lugar a que esta práctica se pueda considerar como buena, por su aspecto innovador de promover el conocimiento de la actuación de las mujeres. A la vez, porque impulsan un tipo de política de sensibilización y prevención, dando lugar a que probablemente sea el inicio de la incorporación de la visión de género en la política de un ayuntamiento con poca población.

## 2.2. Género, exclusión y pobreza *SURT*

### Contexto

SURT, la asociación impulsora de la siguiente práctica, principalmente dedica sus esfuerzos a promover iniciativas que tengan como objetivo entre otros: la integración sociolaboral de mujeres con riesgo de exclusión, ofrecer itinerarios de inserción laboral, acoger a mujeres con riesgo de exclusión, establecer programas de orientación y seguimiento, llevar a cabo proyectos de investigación relacionados con mujeres en riesgo de exclusión social, etc.

### Descripción

En este caso, con el proyecto Género, exclusión y pobreza se hace un estudio a través del método hipotético deductivo, para intentar encontrar los factores de exclusión y compararlos entre las mujeres inmigrantes, las mujeres responsables de familias monoparentales y las mujeres gitanas. Este estudio tiene que servir para extraer las tendencias que determinan los factores de exclusión, y en definitiva para acabar realizando propuestas, que se acabaran insertando en los programas, para una posterior difusión de los resultados.

Así, a corto plazo, se pretende introducir la perspectiva de género, como factor de análisis de la exclusión, y llegar a diseñar políticas activas que tengan en cuenta esta variable.

La presente, se podría considerar como una buena práctica en la etapa de análisis y diagnóstico de las problemáticas de exclusión de género y porque pretende estudiar y entender la situación de las mujeres en riesgo de exclusión tratando de desglosar los factores de exclusión en problemas centrales, causas y consecuencias. De ahí la importancia de los resultados, ya que en principio son la validación de las hipótesis que determinan los factores de exclusión y que permiten realizar propuestas futuras.

### Reflexión

Los aspectos innovadores de esta práctica son el análisis de los factores de exclusión, con la incorporación de la perspectiva de género, en grupos desfavorecidos socialmente, que permiten la identificación de los colectivos en riesgo de exclusión o excluidos socialmente. La investigación ha generado la transfe-

rencia de conocimientos a partir de su publicación en España, Francia, Italia y Gran Bretaña.

## 3. Buenas prácticas en diseño

### 3.1. Proyecto Elionor *Diputación de Barcelona*

#### Contexto

Este proyecto, que coordina el Área de Promoción Económica, tiene diversos grupos de trabajo y entidades asociadas nacionales y transnacionales, siendo la Oficina Técnica del Plan de Igualdad una entidad colaboradora.

En la breve descripción que hemos realizado de la provincia de Barcelona, en apartados anteriores, se ha puesto de relieve la desigualdad en las tasas de paro y población activa que existen en la región. Estas cifras muestran que el número de mujeres en paro y el número de mujeres inactivas es el doble que el de hombres en esta misma situación. Éstas han sido las razones que probablemente impulsaron a la Diputación de Barcelona a adherirse a este programa y los motivos iniciales por los cuales la presente puede ser considerada una buena práctica en relación al contexto en que se plantea.

#### Descripción

Elionor es un proyecto europeo para la ocupación de personas inactivas sin graves problemas de calificación. Como apuntamos, junto al desempleo, el nivel medio de estudios de las mujeres en la provincia de Barcelona supera actualmente al de los hombres. Durante el año 2001 el 53,21% de los matriculados en enseñanzas superiores eran mujeres frente a un 46,79% de hombres. Pese al mayor número de mujeres en posesión de un título, las cifras de paro femenino siguen siendo superiores a las del masculino. Lo cual pone de manifiesto las importantes desigualdades sufridas por el colectivo femenino en este ámbito.

El proyecto contó con un presupuesto total de 3.282.175 euros, con los cuales se intentó desarrollar un estudio sobre la realidad de la provincia y una serie de materiales previos para la actuación en el terreno. Se crearon diversos grupos de trabajo que intentaron definir las líneas de actuación a seguir para la implementación de los dispositivos locales.

No obstante la Diputación señala como obstáculo la existencia de problemas para consensuar las líneas de actuación adecuadas.

La finalidad última del proyecto Elionor es incrementar la tasa de actividad y ocupación femenina (y otros grupos desfavorecidos) e intercambiar los materiales y las experiencias resultantes a nivel europeo. Este proyecto se encuentra todavía en su primera fase, la de diseño, la continuidad del mismo se encuentra en el cumplimiento de su objetivo que es la aplicación de los materiales y los proyectos diseñados para la inserción laboral en los países participantes. Actualmente ya está superado el diseño y están en marcha varios grupos de trabajo. Quedan dos grupos por iniciarse.

### Reflexión

Si bien hay que dejar claro que este proyecto ha sido concebido para personas inactivas (mujeres, jóvenes e inmigrantes), en Cataluña el 65% de estas personas son mujeres. Por tanto las acciones están también dirigidas a jóvenes e inmigrantes. Sus objetivos son informar a estos grupos sobre el mercado de trabajo actual, cómo funciona y cuáles son las demandas más frecuentes. Aproximar al mercado a las personas inactivas que todavía no han desempeñado ningún tipo de trabajo. Formar a estas personas tecnológicamente acercándoles a las nuevas tecnologías de manera que esto sea un soporte en su currículum.

Es importante destacar que este proyecto tiene en cuenta los problemas de conciliación entre la esfera privada y la pública de las personas inactivas. El 53,64% de la población femenina de la provincia de Barcelona está considerada como inactiva. La razón que justifica esta tasa es la gran proporción de mujeres que dedican su actividad principal a las tareas domésticas y al cuidado de los familiares (niños/as, ancianos/as o discapacitados/as). El proyecto Elionor trata de ayudar a estas personas a insertarse laboralmente. De esta forma, el programa se considera una buena práctica al tener en cuenta esta desigualdad de oportunidades en el diseño del mismo.

## 3.2. Formación en políticas públicas de igualdad de género *Diputación de Barcelona*

### Contexto

Continuando con las actuaciones de la Diputación de Barcelona a través de su Oficina Técnica de Plan de Igualdad, se desarrolla esta buena práctica. En esta ocasión se trata de la realización de unos cursos de formación en políticas públicas de igualdad de oportunidades y género. Dentro de éstos se incorporan los avances conceptuales y las propuestas metodológicas para las prácticas locales y actuaciones profesionales dentro de los ayuntamientos adscritos al programa.

El fin perseguido es proporcionar la formación y la sensibilización que permita a personas responsables políticas y técnicas detectar las diversas manifestaciones de la desigualdad y la discriminación de género. De esta forma los agentes locales estarían capacitados para desarrollar líneas de actuación desde la administración local que contribuyan a la promoción y al aumento de poder de las mujeres. Igualmente se propondrían herramientas y estrategias para mejorar la gestión municipal en materia de igualdad de oportunidades y género.

### Descripción

El proyecto de Formación en Políticas Públicas de Igualdad, se dividió en cinco diferentes cursos realizados en un período de tres años, desde el 2000 hasta el 2002, con una duración aproximada de 16 a 20 horas cada curso; y contaba con un presupuesto de 8400 euros y la ayuda técnica e infraestructural de la OTPI.

Debido a las creaciones relativamente recientes de las áreas de la mujer, con diferentes estructuras administrativas y posición en el organigrama, resulta de gran importancia realizar un proceso de formación, capacitación y sensibilización de los y las agentes que se encuentran trabajando en este sector. Es en este sentido que se considera esta práctica como buena puesto que promueve la construcción y la transferencia de conocimientos sobre políticas de igualdad de oportunidades y género, lo que supone un aumento de la concienciación y la sensibilización sobre la desigualdad en unos contextos instituciona-



les con escasos antecedentes y cultura política entorno al género.

Este proyecto de formación promueve, además, el trabajo en red entre los distintos ayuntamientos al ofrecerles un foro donde poder poner en común sus propuestas y sus dudas en políticas públicas con enfoque de género. Por otra parte, permite una cierta homogeneización de los conocimientos teóricos y prácticos de los distintos ayuntamientos. Tengamos en cuenta que en esta actividad participaron 70 ayuntamientos. Asimismo, asistieron a los cursos un total de 126 personas, de las cuales el 70% han sido técnicos/as de la administración y el 30% políticos/as.

### Reflexión

Este proyecto ha sido considerado una buena práctica en la etapa de diseño de la política puesto que facilita estrategias y conocimientos para la elaboración de líneas de actuación y programas específicos de género en el nivel municipal. Además, proporciona las herramientas necesarias para que se pueda impulsar una transversalidad del enfoque de género dentro de las administraciones públicas locales y en las actuaciones que éstas llevan a cabo. La Diputación actúa, pues, ofreciendo formación a los diferentes municipios y éstos trabajan en red a través de sus ayuntamientos.

Según la evaluación de este programa, realizada de manera interna por la Oficina Técnica del Plan de Igualdad de la Diputación de Barcelona, el 82% de los municipios que conocen estos cursos de capacitación los valoran positivamente con un 7,7 –de 0 a 10. Cabe subrayar, sin embargo, que la continuidad de este proyecto va unida al desarrollo del Centre Francesca Bonnemaison, en la medida en que éste va a garantizar el espacio necesario para el desarrollo de las actividades formativas comentadas.

## 4. Buenas prácticas en diseño e implementación

### 4.1. Proyecto de «marketing territorial» *Programa operativo multiregional del Comune della Spezia*

#### Contexto

De nuevo la práctica presentada hace referencia al Comune della Spezia, capital de la Provincia, cuyas características a nivel de estructura ocupacional ya fueron expuestas con anterioridad. Sólo recordar ahora, y en interés a lo siguiente, que la provincia sufre una gran desigualdad de género en el ámbito de la ocupación por la cual las mujeres presentan unas cifras de desempleo muy superiores a las de los hombres. Es probablemente por ello que, de nuevo, y en relación a esta provincia presentamos una práctica destinada a paliar la situación de desempleo entre las mujeres de la provincia.

#### Descripción

El Proyecto de Marketing Territorial es un programa de formación para mujeres desempleadas que trata de capacitar, proporcionando las pautas necesarias para la creación de empresas y, por lo tanto, para generar autoempleo en nuevos campos hasta hoy poco explorados en la región. Esta formación se ha concretado en la emergencia de una figura hasta hoy prácticamente desconocida en femenino: la experta en desarrollo local y *marketing* territorial.

Como en otros proyectos del Consejo de Igualdad de Oportunidades –CIO– también participan del programa otras organizaciones potenciando así el trabajo en red y la transversalización de la dimensión de género en todos los ámbitos de la vida social, cultural y económica. Ello se ha logrado a través de la colaboración de diferentes áreas –oficinas– que han contribuido mucho en el proyecto –Oficina de Igualdad de Oportunidades y la Unidad Organizativa en Política Comunitaria–, además de una consultoría, la Comune de Temi, y dos entidades de formación.

#### Reflexión

Si bien la mayor parte de los argumentos resaltados permiten tomar la presente como una buena práctica, también es necesario detenerse en los obstáculos

o reflexiones que en su desarrollo se hayan podido detectar o generar. Una política no consolidada como la presente, puede verse enormemente afectada por un cambio de gobierno. Éste fue el obstáculo principal con que topó la implementación del presente proyecto del cual todavía no se han podido ver los resultados y, por lo tanto, no ha sido posible todavía constatar cuál ha sido su impacto y su nivel de eficiencia y cumplimiento en lo referente a los objetivos propuestos.

#### 4.2. El periódico *Igualdad de Oportunidades Comune della Spezia*

##### Descripción

La iniciativa de este programa surge del Comune della Spezia y se concreta a través de la Oficina de Igualdad de Oportunidades del Comune della Spezia. Siendo así, la institución encargada de impulsar esta política, posee unos antecedentes relevantes en políticas de género. Sin embargo, la mayor parte de acciones desarrolladas por esta oficina tenían un carácter de políticas de alcance externo. Éste es el primer programa que dicha oficina impulsa en el ámbito interno. Hacer un programa de este tipo permite detectar algunos elementos de la sensibilidad en género que posee la propia institución y las personas que la integran. Por ello el objetivo planteado por esta práctica es en sí mismo interesante puesto que trabaja en el ámbito de la difusión y comunicación de cuestiones de género.

El periódico Igualdad de oportunidades es una publicación para la divulgación de los derechos de las mujeres en diferentes ámbitos y es financiado por completo por la misma Comune della Spezia. Es una publicación de carácter interno mediante la cual se pretende promover la comunicación y circulación de la información al interior de la administración comunal. Hasta el momento han salido publicados cuatro números, concluyendo así con su primera fase de implementación. Se estima que en él han participado el 56% de las mujeres empleadas en la Comuna, y que entre el 35 y el 40 % han leído el periódico. Este dato es significativo para ver el grado de sensibilización de las trabajadoras de la propia administración.

##### Reflexión

En términos generales, la expuesta puede ser considerada una buena práctica en la medida en que sus

resultados en etapas de diseño e implementación fueron óptimos; lo cual, por otra parte, estimularía su continuidad.

#### 4.3. Teléfono para la atención de las mujeres *UDI. Proyecto presentado por la Provincia della Spezia*

##### Contexto

De nuevo éste se trata de un programa impulsado por el Consejo de Igualdad de Oportunidades –CIO– ubicado en la Comuna della Spezia y realizado por la Unione Donne Italiane. Desde esta institución se vienen promoviendo diferentes servicios y programas dedicados a la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta institución, además de impulsar estas prácticas, trabaja conjuntamente con las diversas asociaciones de mujeres y de voluntariado de la región tanto en la detección de demandas y necesidades como en el diseño y la implementación de sus programas.

##### Descripción

La clave de esta práctica reside probablemente en esto; el Teléfono de atención a las mujeres surgió de una propuesta realizada por la Unión de Mujeres Italianas y fue financiado por la Comune della Spezia, y diseñado e implementado por el CIO. En este sentido, sin embargo, uno de los principales obstáculos que halló el desarrollo de este programa fue la falta de recursos económicos.

El objetivo principal de esta práctica no iba más allá de constituirse en un servicio de auxilio urgente para mujeres en situación de emergencia. Para atender a estas personas se dispuso un equipo integrado por un abogado, una psicóloga y una pedagoga. En este sentido, el abanico de problemáticas a las que podía darse respuesta era mucho mayor.

##### Reflexión

Actualmente el proyecto ha terminado y si bien topó en su implementación y continuidad con una falta real de recursos, en el nivel del diseño el programa ha respondido de forma adecuada a una necesidad efectiva explicitada por las propias mujeres. Por otra parte, también es posible en el nivel de la implementación que, a pesar de todo, el planteamiento y ejecución de la misma constituyeron en sí una buena

práctica en la medida en que lograron la implicación de diversas áreas y competencias.

#### 4.4. Proyecto Promociona *Instituto Asturiano de la Mujer*

##### Contexto

Los proyectos Promociona y La igualdad crea empleo forman parte de la iniciativa comunitaria EQUAL orientada a corregir las desigualdades de género en el ámbito económico y laboral en todo el Principado de Asturias. La tasa de actividad de la población femenina en el territorio asturiano, según la encuesta de Población Activa del cuarto trimestre del año 2002, es del 34,38%, muy por debajo de la tasa masculina, que se encuentra en un 57,62%. En lo referente a la formación cualificada, son las mujeres de edad avanzada, normalmente con una precaria formación, las más perjudicadas respecto a los hombres a la hora de acceder al mercado laboral. Estos datos permiten vislumbrar hacia donde se dirigirán prioritariamente los esfuerzos de instituciones como el Instituto Asturiano de la Mujer.

##### Descripción

Promociona es un proyecto que pretende incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales, especialmente en lo referente al empleo, para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo local. Se desarrolla en municipios con menos de 50.000 habitantes, a excepción de aquellas mujeres con discapacidades, incluyendo entonces, a municipios de más de 50.000 habitantes. El período de ejecución previsto para alcanzar los objetivos del Promociona abarca desde enero del 2002 hasta junio del 2004, con un presupuesto estimado de 495.577,42 euros.

Los objetivos generales de dicho proyecto van orientados directamente a la economía y al empleo. Para poder proponer actuaciones concretas para el colectivo de mujeres, se intentan descubrir todas aquellas causas que dificultan la incorporación de las mujeres en el empleo y, así, poder explicar la relación existente entre las causas del abandono de los estudios, los factores de ocupabilidad y las consecuencias en los estilos de vida y valores de las mujeres. En términos más específicos, se pretende emprender acciones de orientación, tutela y acompañamiento para el desarrollo de itinerarios personalizados para la inserción

laboral, ayudando a reconocer las posibilidades particulares de empleo en relación con los intereses y competencias personales, y orientando a las mujeres hacia las ofertas formativas que incrementen sus oportunidades de empleo.

El proyecto pretende integrar el principio de igualdad de oportunidades, en los dispositivos de empleo ya existentes en el territorio. De esta manera se prevé mejorar notablemente los conocimientos y competencias profesionales para actuar desde este enfoque a través de acciones formativas. A corto plazo, se propone proporcionar formación tanto en el uso de las nuevas tecnologías de la información como de capacitación técnica, ya que les ayudará a alcanzar los objetivos profesionales que se hayan fijado en los itinerarios de inserción profesional (cuando no se encuentre en la oferta formativa existente en el territorio). El fin último es mejorar la empleabilidad de las mujeres con mayores dificultades para la inserción laboral.

Desde los servicios del proyecto se ha diseñado un itinerario de acompañamiento de las mujeres con barreras específicas para el acceso al empleo. Por otra parte, se prevén medidas específicas de apoyo para conciliar la vida personal, familiar y profesional a través del desarrollo de experiencias piloto. Éstas consisten en ayudas económicas para el pago de servicios de atención y cuidado a personas dependientes, llamado también Cheque servicio. También en lo referente a sistemas de intercambio de bienes y servicios, o Banco del tiempo. E incluso, lo que denominan como Tiempo solidario, experiencia en la que se articula toda una red de personas cuidadoras, principalmente masculinos, en situación de prejubilación o jubilación anticipada.

Las entidades colaboradoras en el programa Promociona, incluido en el proyecto EQUAL son: el Instituto de la Mujer, el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), el Instituto Asturiano de la Mujer, el Servicio Galego de Igualdad, la Fundación Asturiana de Ayuda a Personas con Discapacidad (FASAD) y la Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA).

##### Reflexión

Al tratarse de un proyecto en fase de planificación y desarrollo, los resultados no pueden evaluarse toda-

vía, y por lo tanto, no puede considerarse estrictamente una buena práctica. Sin embargo, el planteamiento del programa en cuestión parece sólido. Aun así, se tendrá que esperar a obtener resultados definitivos para poder realizar un análisis más detallado.

El hecho que el presente programa trate de integrar el enfoque de género en el tema del empleo, hace necesaria la coordinación de distintos actores locales, combinado con el trabajo de actores del Estado y transnacionales. De manera, que aunque nos encontramos frente a un aspecto realmente innovador, las dificultades de coordinación de las diferentes partes se pueden convertir en uno de los obstáculos principales a superar de cara a prácticas posteriores.

#### **4.5. Combatir toda forma de desigualdad, discriminación o violencia contra las personas** *Ayuntamiento de Reus*

##### **Contexto**

La concejalía de Políticas para la Igualdad del Ayuntamiento de Reus se ha planteado la finalidad de evitar las discriminaciones de género y mejorar el bienestar y la calidad de vida de las mujeres y los hombres de la ciudad.

Cabe destacar que este ayuntamiento se caracteriza por tener una gran trayectoria en incorporar a la agenda pública municipal políticas de género ya que desde los años noventa está trabajando en esta línea.

##### **Descripción**

Reus es uno de los territorios que se encuentra fuera de la provincia de Barcelona. Desde dicha concejalía se impulsan diferentes prácticas, englobadas en cinco ejes de acción:

- Participación.
- Combatir toda forma de desigualdad.
- Discriminación o violencia contra las personas.
- Información, formación y sensibilización para la igualdad de oportunidades sociocultural y para la formación.
- Sociocultural.

En cada uno de estos ejes se han ido incorporando acciones que favorecen las políticas de igualdad de

género en la ciudad de acuerdo a los objetivos planteados en cada uno.

Se pueden destacar:

- Combatir toda forma de desigualdad, discriminación o violencia con las campañas publicitarias concretas que han tenido como objetivo sensibilizar a los ciudadanos/nas que los malos tratos se producen en cualquier ámbito y nivel, se ha trabajado también este tema en los institutos de la ciudad, realizando cursos que rompen con la división de sexos, etc.
- Desde el eje de participación los cursos de formación para la dinamización de las juntas directivas de las asociaciones de mujeres de la ciudad, que son casi una centena.
- En el eje de información, para sensibilizar a la población, se han llevado a cabo campañas para que el tema esté presente en los medios de comunicación y a través de una campaña contra la violencia doméstica trata de sensibilizar a la población de que los malos tratos existen y se han de combatir. Creación de talleres para prevenir la violencia doméstica. Se han creado espacios para el debate que tratan los comportamientos abusivos en la vida cotidiana y en las relaciones de parejas. También, es muy importante destacar que en el eje de formación se ha fomentado la formación a los y las profesionales municipales incorporando a los cursos de tratamiento de documentación, el tratamiento no sexista en la gestión municipal. Y finalmente, también se han fomentado los cursos de formación informática para mujeres desocupadas y que quieran reciclarse o reincorporarse al mundo laboral.
- Y finalmente, y sin que sea menos importante en el eje sociocultural, hay que destacar el fomento de las actividades deportivas, acceso a obras de teatro a precios módicos, fomento de la lectura mediante talleres, visitas culturales, fomento de la investigación en temas de igualdad mediante la beca anual Frederica Montseny i Mañé, etc.

Para llevar a cabo todas estas acciones se han hecho estrategias intensivas de comunicación, haciendo difusión a través de materiales en papel (carteles, folletos informativos) y a través de los medios de comunicación (prensa, radio, televisión), coordinán-

dolo con las técnicas de la concejalía de Políticas para la Igualdad y con la colaboración de monitores/as para los talleres y ponentes para los debates, y gracias a todo este esfuerzo los resultados han sido bastante óptimos, ya que se ha llegado a conseguir un cierto nivel de concienciación de la población, ya que existen espacios en la concejalía de participación y comunicación con las asociaciones de mujeres de la ciudad.

### Reflexión

Éstas son algunas de las acciones que lleva a cabo la concejalía de Políticas para la Igualdad, sin olvidarnos del Programa Transversal de Género iniciado durante el año 2002 y que tiene como finalidad definir las líneas estratégicas y los objetivos generales de la política municipal dirigidas a la perspectiva de género. Este trabajo tiene un carácter multidisciplinar, el cual ha de permitir utilizarlo como herramienta de la transversalidad para incorporar la visión de género en la planificación, programación y ejecución de las actuaciones municipales promovidas desde los diferentes servicios, departamentos u organismos.

En definitiva, lo que se ha pretendido, a través del trabajo intensivo del área del ayuntamiento y del apoyo de los medios de comunicación locales, es que la población sepa que se está trabajando sobre estos temas y que se está tratando la incorporación en las políticas de género (que cada vez se está consolidando más), la cuestión de la discriminación y de la conciliación en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

#### 4.6. Itinerario de formación como dependienta de grandes superficies para mujeres gitanas del barrio de la Mina *Asociación SURT*

### Contexto

SURT es una de las asociaciones de la provincia de Barcelona que tiene como principal objetivo la reinserción laboral de las mujeres, especialmente las que se hallan en una situación de riesgo de exclusión. Para llevar a cabo tal proyecto global, no actúa en un solo ámbito, sino que se dirige a las mujeres afectadas, técnicos/as y expertos/as en servicios de aten-

ción a las mujeres, a ONGs, responsables políticos y gestores/as de la administración y empresarios/as.

### Descripción

Para llevar a cabo la siguiente práctica es importante la participación de varios de estos agentes. El objetivo general de este proyecto es el de reducir la distancia de la población gitana, especialmente de las mujeres gitanas, al acceso a la formación y al empleo. El itinerario específico pretende:

- Dotar de una formación técnica para desarrollar con efectividad funciones y tareas de las distintas posiciones de trabajo en las grandes superficies (carnicería, pescadería, charcutería y repone-doras).
- Dotar de los recursos necesarios para estimular un nivel de motivación, autoestima, seguridad personal y profesional, necesarias para llevar a cabo estos trabajos.
- Crear precedentes en la comunidad gitana de mujeres gitanas que acceden a la formación y al empleo.
- Establecer un sistema de mediación con las grandes superficies concretizado con un acuerdo de colaboración que regula el tiempo en prácticas, la formación y la posterior contratación de las mujeres que participan en el itinerario.

La metodología está basada en la interculturalidad, la perspectiva de género, el acompañamiento tutorial y la mediación sociocultural. También es importante la perspectiva de un trabajo desarrollado desde la perspectiva de la comunidad.

Con ello se quieren disminuir los prejuicios hacia esta población, normalmente fundados en razones económicas, y promocionar a la mujer gitana dentro de su propia comunidad. Así, a largo plazo, probablemente se permita la promoción de la mujer gitana dentro de la sociedad mayoritaria.

### Reflexión

En este sentido se destacan unos resultados relevantes, ya que se consiguió que 27 mujeres gitanas del barrio de la Mina se incorporaran en el mundo laboral. Tales resultados permiten pensar que ésta se puede considerar una buena práctica, porque, en primer lugar, consiguen un importante impacto externo de incorporación al trabajo remunerado; en segundo

lugar, la incorporación al trabajo remunerado tiene lugar después de llevar a cabo una formación específica; y, en tercer lugar, dan la posibilidad de promocionar, en el ámbito laboral, a las mujeres gitanas que participan.

La presente se caracteriza por ser una buena práctica en el diseño y la implementación del programa. Por otra parte, ésta también puede considerarse una buena práctica en base únicamente a los objetivos o metas que se plantea.

## II. BUENAS PRÁCTICAS EN TRANSVERSALIDAD

BUENAS PRÁCTICAS EN TRANSVERSALIDAD	
BP en todas las etapas	<b>Práctica de Munich</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Valoración de las actuaciones / M</li> <li>· Sistema de actuación / M</li> <li>· Programa de Capacitación / M</li> <li>· Evaluación / M</li> </ul>
BP en análisis y diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Plan transversal IOG / AGi</li> <li>· City Dona / AT</li> </ul>
BP en diseño e implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Campaña contra VG / DIB</li> <li>· «Qui fa què?» / AGi</li> <li>· Protocolo Atención MVVD / AT</li> <li>· CRAD / AB</li> </ul>
BP en seguimiento	
BP en evaluación	
Total	10

- **City Dona / AT:** Proyecto de renovación del plan municipal para la igualdad entre hombres y mujeres (1996) con el objetivo de involucrar, más allá de las organizaciones de mujeres, a todas las áreas del Ayuntamiento y la ciudadanía en general.
- **CRAD / AB:** Herramienta para la sensibilización social en temas de género, desde un punto de vista transversal. Recoge todo tipo de demandas de mujeres en clave de género y, posteriormente, las transmite a la concejalía o entidad correspondiente.
- **Evaluación / M:** Plan destinado a la mejora de la recogida e interpretación de los datos, introduciendo un criterio de transversalización de la temática del género.
- **Campaña contra VG / DIB:** Campaña dirigida a la elaboración, de manera conjunta entre los ayuntamientos adscritos al programa y diferentes organizaciones sociales de los distintos municipios, de un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género que sea un instrumento útil también para su prevención.
- **Plan transversal IOG / AGi:** Plan para sistematizar la aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de géneros en la organización y la acción municipal.
- **Programa de Capacitación / M:** Práctica basada en la evaluación de la influencia de los estereotipos de género entre el personal de la administración.
- **Protocolo atención MVVD / AT:** Circuito de actuación nacido a instancia del Consejo Municipal de la Mujer y que responde a la voluntad ciudadana de encontrar una solución eficaz a la problemática del maltrato de la mujer en el ámbito doméstico.
- **«Qui fa què?» / AGi:** Práctica basada en un conjunto de recursos educativos para la promoción de un discurso de igualdad entre los jóvenes, en el marco del Proyecto de Ciudad e Igualdad dentro del eje de la corresponsabilidad.
- **Sistema de actuación / M:** Práctica destinada a la modernización del sistema de actuación dentro de la administración, creando un sistema sensible al género que sustituiría al existente.
- **Valoración de las actuaciones / M:** Programa de evaluación del impacto del sistema de diagnóstico y de su implementación entre hombres y mujeres en la administración pública de la ciudad

de Munich, a través de indicadores que den cuenta del sistema de discriminación de las mujeres.

## 1. Buenas prácticas en todas las etapas

La oficina de Igualdad de Oportunidades del consejo municipal del Ayuntamiento de Munich consideró que una buena práctica sólo podía serlo si es que lo había sido en cada una de las etapas generales de la política en cuestión. Por ello, presentó cuatro buenas prácticas, que corresponden a cuatro etapas pero que se refieren al mismo programa.

### 1.1. Análisis y diagnóstico: valoración de las actuaciones *Landeshauptstadt München*

#### Contexto

La presente práctica es impulsada desde la oficina para la Igualdad de Oportunidades de la ciudad de Munich. La OIO participa en el consejo municipal cuando se trata de temas relacionados con el género. Esta oficina actúa de organismo consejero en cualquier elemento de la ciudad y entre la ciudadanía, además de participar activamente con otras ciudades alemanas para promocionar la formación de oficinas para la igualdad de oportunidades. De ahí la importancia de la siguiente práctica, ya que cada administración pública de Alemania ha realizado algún tipo de acción en relación con el análisis y diagnóstico de necesidades. Además, los resultados conseguidos son extremadamente relevantes para organizar el reclutamiento y la promoción de personal dentro de la propia institución.

#### Descripción

En esta práctica, el objeto a evaluar es el impacto del sistema de diagnóstico y su implementación entre hombres y mujeres en la administración pública de la ciudad de Munich, a través de indicadores que den cuenta del sistema de discriminación de las mujeres. Para llevar a cabo tal práctica se ha realizado un análisis de las estadísticas de los resultados del diagnóstico, haciendo un examen de las regulaciones del sistema de actuación. Todo ello ha sido realizado con unos objetivos bastante claros: por un lado, aumentar la conciencia sobre la falta de neutralidad en materia de género –sobre la valoración de las actuaciones– y, por el otro, iniciar una reforma en el siste-

ma de diagnóstico que, a largo plazo, debería permitir la comprobación de si, efectivamente, la práctica ha servido para sensibilizar en dimensión de género al personal empleado y funcionariado de la administración.

Así, uno de los primeros y más relevantes resultados detectados en este estudio evaluador es que los sistemas de diagnóstico no son en absoluto herramientas neutrales en cuanto al género. Aún, los estereotipos de género tienen una gran influencia en los procesos de valoración. Para paliar dicha problemática se buscaron alianzas que permitieran dar continuidad al estudio emprendiendo una reforma del sistema de diagnósticos.

### Reflexión

Es por todo ello que la presente destaca por ser una práctica coherente con los objetivos que plantea y lo que promueve la OIO, siendo una buena práctica de análisis y diagnóstico institucional en clave de género. Además de dar información específica sobre el alcance que puede asumir el sistema de discriminación en género dentro de la administración, se plantea como objetivo básico crear más conciencia entre los hombres y las mujeres de la existencia de tal discriminación. Finalmente, dicha práctica es una forma de asegurar la producción de diagnósticos adecuados para, posteriormente, encarar políticas de personal dentro de la administración. Sin embargo, podemos hallar también en esta dirección ciertos obstáculos, como por ejemplo, al hacer un diagnóstico en una administración grande, que algunos departamentos no quieran colaborar o que se plantee el diagnóstico como un cuestionamiento del propio personal sobre su trabajo.

## 1.2. Sistema de actuación sensible al género *Landeshauptstadt München*

### Contexto y descripción

Tal y como se ha dicho, la oficina de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Munich, institución promotora de la presente práctica, viene de una fuerte tradición en implementación e impulso de programas relacionados con la cuestión del género. Es por ello que en dicha institución devienen de gran importancia los programas dirigidos hacia dentro de la propia administración. La práctica propuesta trata

de modernizar el sistema de actuación dentro la administración, creando un sistema sensible al género, para así reformar el existente. Con este objetivo de crear un buen sistema de actuación se pretende: en primer lugar, eliminar todas las partes del sistema existente que genere discriminación hacia las mujeres; y en segundo lugar, a la larga, sería interesante que se pudieran reducir, paso a paso, los sesgos masculinos, en la toma de decisiones, los valores y las prácticas entre todo el personal que trabajan en la institución.

Para llevar a cabo tal programa se ha trabajado en grupos formados por representantes del departamento de personal y representantes del asesor del alcalde y la oficina para la igualdad de oportunidades. Esta práctica, parece ser interesante porque en ella participan trabajadores de cualquier categoría profesional dentro de la administración. Así mismo, los primeros resultados hasta el momento, es que en cuanto a las valoraciones de las acciones, se ha disminuido la brecha entre los hombres y las mujeres, pero para ver si realmente el sistema es efectivo, se continuará el programa por un período de cuatro años. Éste será un buen momento para evaluar los resultados y, en función de éstos, se iniciarán reformas más profundas.

### Reflexión

Es por todo ello que la presente se podría considerar una buena práctica en la etapa de diseño en las políticas de igualdad de oportunidades. Por otro lado, el objetivo de la práctica, si se llegan a alcanzar los resultados esperados, ayudaría a tomar conciencia y a sensibilizar a los propios miembros de la administración sobre los aspectos prácticos de la desigualdad de género durante el trabajo, en la vida cotidiana. Aunque, éste podría ser un aspecto positivo de la práctica, por otro lado, podría presentarse como un obstáculo, ya que en administraciones de grandes dimensiones conseguir la sensibilización de todo el personal lleva mucho tiempo, y además la administración, por la forma de funcionar, normalmente no está habituada a procesos de cambio.



### 1.3. Programa de capacitación *Landeshauptstadt München*

#### Contexto

La Oficina para la Igualdad de Oportunidades de Munich se caracteriza por tener una buena tradición en crear y propulsar programas para mejorar la igualdad de oportunidades iniciando y promoviendo procesos de cambio tanto dentro, como fuera de la administración. Implicándose en todos los campos de la organización y gestión de personal, desde una perspectiva de género.

#### Descripción

La práctica relativa al Programa de capacitación se caracteriza por su talante novedoso en el sentido que procura evaluar cuál es la influencia de los estereotipos de género entre el personal de la administración. Para llevar a cabo este objetivo general, a corto plazo, cada participante recibe formación para detectar cuál es la influencia de los estereotipos de género en los valores, las opiniones y, por lo tanto, la conducta de las personas, y poder intervenir en ello. Con este fin, el por qué puede considerarse la presente una buena práctica hay que relacionarlo con el objetivo mismo del programa, que permite y ayuda a la reflexión sobre los valores de género interiorizados entre el personal administrativo. La importancia de dicha acción reside, lógicamente, en el hecho de que estos valores se acaban traduciendo en las actitudes y acciones de los y las agentes.

#### Reflexión

Los primeros resultados obtenidos en la puesta en marcha del programa dotan de capacidades para la sensibilidad de género. Sin embargo, para poder dar continuidad al programa se tendrían que generar más capacitaciones y más información a los ejecutivos y ejecutivas y los compañeros y las compañeras, porque hay una carencia de expertos que dominen este tema. A partir de aquí surge uno de los primeros obstáculos: la falta de seguridad para poder dar continuidad al programa. Fruto de este obstáculo, cabe pensar en las dificultades que tiene la práctica, ya que, si bien la transversalidad constituye una formación específica en género necesaria para todas las personas que trabajan en la institución, aún falta mucho camino hasta llegar a quienes no están sensibilizados con la temática. Además, la falta de expertos y expertas hace que la puesta en práctica del pro-

grama y su continuidad sea lenta y muy costosa. En definitiva, la presente se caracteriza por ser una acción que en su diseño posee un alto alcance en el ámbito interno de la administración, y por ello ha sido clasificada como buena práctica en este sentido.

### 1.4. Plan de evaluación *Landeshauptstadt München*

#### Contexto

El contexto institucional donde se impulsa la siguiente práctica, la Oficina para la Igualdad de Oportunidades en Munich, se creó en 1985 y lleva una larga tradición implementando programas municipales para la igualdad de oportunidades. El primero de estos programas concretamente fue ejecutado en 1992 y, en el 2000, se llevó a cabo el análisis de las estrategias realizadas en el 1992. Por lo tanto, estamos ante una administración que tiene una trayectoria significativa en políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y a quienes la experiencia ha llevado a la necesidad de revisar y mejorar la formación, capacitación y sensibilización de los y las agentes que trabajan en ella, para mejorar las actuaciones de dicha oficina. La presente práctica, procura solucionar un problema de fondo que sufren las propias administraciones: la falta de datos estadísticos sobre el sistema de valoraciones. Los datos que ya tienen, no dan la suficiente información para saber si la evaluación es buena o no y por tanto es necesario más y mejor información.

#### Descripción

Ante esta falta de información se pretende con el Plan de evaluación, mejorar la recogida e interpretación de los datos, introduciendo además un criterio de transversalización de la temática del género. Se considera que para mejorar la recogida de los datos, los objetivos principales deberían ser: contar con datos más diferenciados en un primer momento y, en una segunda fase, tener los datos obtenidos más actualizados. Finalmente en una tercera etapa sería necesario poder llegar a hacer una evaluación cualitativa.

Vista la complejidad y los objetivos del programa, para poder llevarlo a cabo fue necesario recurrir al departamento de estadística que llevó a la práctica la provisión de datos. Actualmente, el proceso está ya en marcha. Los primeros resultados fueron obtenidos

a finales del 2002 y en el 2003 ya se ha entrado en la segunda fase de ejecución.

### Reflexión

La presente, se puede considerar una buena práctica principalmente dado su objetivo fundamental, que permite construir datos con perspectiva de género y pretende conseguir a la larga un proceso de evaluación cualitativa. El llegar a la necesidad de mejorar la provisión de datos, tanto en cuantitativo como a largo plazo en cualitativo, mejora la capacidad de establecer buenas prácticas en otros ámbitos pudiendo además evaluar mucho mejor los programas impulsados.

## 2. Buenas prácticas en análisis y diagnóstico

### 2.1. Plan transversal en la acción municipal para la igualdad de género Ayuntamiento de Girona

#### Contexto

Este plan ha sido impulsado por el Ayuntamiento de Girona. Esta ciudad se caracteriza por una densidad de población poco elevada, aunque en los últimos años ha ido en aumento. Además, Girona destaca especialmente por ser un territorio con una estructura social bastante homogénea aunque con una cantidad más significativa de población en las generaciones intermedias y más jóvenes.

#### Descripción

La institución en sí, el Ayuntamiento de Girona, se caracteriza por una tradición bastante reciente –concentrada sobre todo en la acción de la última legislatura– en la implementación de programas para promover las políticas de igualdad de oportunidades. En este sentido el Plan transversal en la acción municipal para la igualdad de género se inspira en la estrategia del *mainstreaming* de la UE, que en el año 2001 ya se practicó en el proyecto europeo de intercambio de experiencias Ciudad e Igualdad. Este plan trata de sistematizar la aplicación del principio de transversalidad de la igualdad de géneros en la organización y la acción municipal. Su objetivo principal es el de promover la perspectiva de género en todas las acciones, políticas, programas, planes y proyectos

de ámbito municipal y, en segundo lugar, evaluar impactos de género y elaborar una memoria anual –revisión anual del plan de acción. Se destaca, por lo tanto, por poseer una gran coherencia entre los objetivos generales de la práctica, los programas específicos que se desarrollan a partir de ésta y la realidad institucional del gobierno local del municipio.

Los objetivos a corto, medio y largo plazo de este Plan transversal en la acción municipal para la igualdad de género son dos: evaluar el impacto de las acciones de la política pública desde una perspectiva de género; y elaborar una memoria anual de dichas acciones. En general, a largo plazo se persiguen los objetivos de la política municipal que enmarca los primeros: promover la incorporación de la mujer a todos los ámbitos de la ciudad, aumentar la participación de la mujer al trabajo, y promover la corresponsabilidad entre los géneros, tanto en la esfera pública como en la privada.

Para poder llevar a cabo este plan se ha dispuesto de los siguientes recursos: una dirección política a tiempo parcial, un técnico a tiempo parcial, y 64 horas de formación, más algunas de tutoría personalizada. En referencia a los recursos materiales, como el plan es transversal implica que no hay partidas presupuestarias específicas, obligando, bien a una disposición de recursos de todas las áreas, o bien a que no se acabe realizando la acción. Este elemento es lo que convierte esta práctica en una acción de carácter innovador en la medida en que su presupuesto se gestiona también transversalmente.

Por otra parte, cabe también anotar que la elaboración e implementación de este plan se realiza mediante metodologías participativas de formación-acción que, a nivel interno, consisten en hacer una comprobación de la dimensión de género acción por acción municipal, pero hecha y asumida por los y las correspondientes responsables, y no por un área especializada en género, primero en un proceso de abajo a arriba y después en una de devolución de la propuestas de arriba a abajo.

#### Reflexión

El motivo por el cual se ha considerado la presente como una buena práctica hay que hallarlo en la reflexión que acerca de la misma y de sus obstáculos principales ha realizado la misma institución y, en su

nombre, las personas implicadas en su desarrollo. En este sentido, el factor que se ha tomado como el más relevante es su impacto, tanto interno como externo. Es decir, a nivel la decisión política, ha generado efectos positivos por el mero hecho de activar la transversalidad en las cuestiones de género, se ha logrado también un efecto colateral de ejemplificación para la ciudad. En concreto y para extender al máximo este mismo impacto hacia el exterior, el mismo plan prevé involucrar las empresas privadas municipales. Sin embargo, al mismo tiempo que los anteriores efectos pueden ser considerados como elementos positivos por los cuales es posible considerar la presente como una buena práctica, en cierto modo pueden suponer también obstáculos a la práctica misma puesto que el tiempo requerido para su desarrollo no es en absoluto breve. Así, por ejemplo, las dificultades que supone la formación en género de gerentes de empresas, hacen que a nivel de dirección política éstas no sean vistas como acciones altamente convenientes.

En definitiva pues, esta práctica se destaca por una parte por un aspecto innovador, vinculada a sus fórmulas presupuestarias de carácter transversal y, por otra parte, porque ensaya por primera vez con métodos de transversalización de las políticas de género.

Aunque esta propuesta puede resultar, en cierto modo, un poco arriesgada puesto que la falta de recursos materiales y/o humanos pueden acabar impidiéndola. Probablemente el alcance más significativo de esta política sea: primero, la sensibilización acerca de la dimensión de género en la práctica concreta y cotidiana que ha producido a nivel interno, y segundo, que la sensibilización sea extensiva y suficiente entre los puestos de mayor autoridad en la toma de decisiones.

## 2.2. Proyecto City Dona *Ayuntamiento de Terrassa*

### Contexto

La práctica propuesta se impulsa desde del Ayuntamiento de Terrassa. La ciudad de Terrassa es una de las ciudades más grandes del Vallès Occidental, se caracteriza por tener un aumento de la población femenina en los últimos años, además de tener un ayuntamiento con una larga tradición en impulsar políticas de género.

### Descripción

El proyecto City Dona trata de renovar el plan municipal para la igualdad entre hombres y mujeres (1996) con el objetivo de involucrar, más allá de las organizaciones de mujeres, a todas las áreas del Ayuntamiento y la ciudadanía en general.

Por lo tanto, el proyecto trata de dar una definición de un modelo de ciudad que integre el enfoque de género en todos sus ámbitos y, a la vez, que detecte las estrategias que permitan conseguir este modelo de ciudad. A través de la creación de un marco organizativo de la participación ciudadana, que sirva como modelo de reflexión y de análisis conjunta y de formulación de proyectos en el futuro. De ahí, la innovación de dicha práctica desde el punto de vista de la institución que la impulsa, y es la utilización de la metodología participativa a través de la técnica DAFO.

Por lo tanto se pretende lograr:

- Identificar los temas críticos que dificulten la igualdad.
- Identificar los factores que actúen de freno
- Intercambiar conocimientos y compartir visiones.
- Identificar las percepciones y las actitudes de la ciudadanía ante las problemáticas planteadas.
- Conseguir fuentes de información que puedan ser útiles.

De esta forma, los objetivos a corto plazo son: poder hacer una recopilación de la información desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa y poder llegar a hacer comisiones temáticas de trabajo para facilitar el análisis de la realidad. Así como también, a medio plazo, permitir identificar a las personas que puedan aportar cualquier tipo de recurso; hacer una valoración sobre cuál es la situación de la ciudad en relación a la igualdad de oportunidades; realizar una encuesta a asociaciones de mujeres sobre la igualdad de oportunidades; promover conferencias y reuniones grupales y hacer un análisis DAFO.

El poder cumplir con todos estos objetivos, probablemente, permitirá a partir de la identificación de las estrategias a seguir, llegar a realizarse proyectos de futuro concretos. Para ello, se han necesitado cuatro personas como núcleo básico y la ayuda, en momen-

tos puntuales, de todo el personal del Servicio de promoción de la mujer.

El hecho que resulte ésta, como una buena práctica, viene dado por el aspecto innovador de introducir la metodología DAFO en políticas locales de igualdad de oportunidades, ya que permite trabajar desde una visión global, objetiva y compartida; sistematizar la toma de decisiones; ofrecer transparencias en los recursos y fomentar una cultura a favor de la actividad.

Los resultados hasta ahora obtenidos son: un análisis con la metodología DAFO; un documento que describe la realidad de la ciudad desde una perspectiva de género; un análisis prospectivo con diferentes escenarios de futuro; y un análisis cualitativo donde se han sintetizado las visiones de las personas entrevistadas. Fruto de ello, se ha llegado a sensibilizar a sectores de la ciudad que desconocían o no eran conscientes de la problemática existente, y por último se ha llegado a hacer un intercambio con tres ciudades medianas europeas. De ahí la importancia de dicha práctica a nivel de impacto externo porque consigue un intercambio con otras ciudades europeas, además de una implicación de las entidades locales en el proyecto como son los sindicatos, la patronal, las escuelas o los centros cívicos.

Teniendo en cuenta que la primera fase del proyecto City Dona es la realización del análisis y diagnóstico de la ciudad; en una segunda fase se tendrían que fijar en primer lugar los objetivos. En segundo lugar, con una perspectiva de género, especificar las estrategias futuras para poder definir así el modelo de ciudad posible y deseable y además poder determinar los objetivos específicos de cada ámbito, teniendo en cuenta sus indicadores y los criterios para hacer un seguimiento posterior. Así con esta perspectiva de futuro se podría lograr una propuesta de actuación a través de los proyectos concretos que se impulsarán con el protagonismo compartido de todas las instituciones y sectores sociales participantes.

### Reflexión

Por lo tanto cabe pensar, que la presente es una buena práctica en políticas que tienen en cuenta la transversalidad en género y en la etapa de análisis y diagnóstico. Para llevar a cabo tal análisis se ha utilizado la metodología de investigación-acción gene-

rando que dicha práctica sea de tipo preventiva en igualdad de oportunidades con un alcance a nivel local.

Los obstáculos hallados, dato importante para poder entender los resultados que finalmente se han obtenido, son que a nivel interno en la propia administración, el hecho de implementar la transversalidad en género, aunque a largo plazo sí da buenos resultados, no ha acabado de ser efectiva a corto plazo por la falta de implicación de determinadas áreas del Ayuntamiento en el momento de trabajar en común con el Servicio de promoción de la mujer. A nivel externo por la dificultad de conseguir la participación y el compromiso de ciertos sectores de la ciudad (como jóvenes, hombres, etc.). Y además la falta de datos estadísticos que tengan en cuenta la variable de género dificultó unos resultados óptimos del análisis y diagnóstico.

En definitiva, la presente permite pensar que es una buena práctica porque en primer lugar, a nivel de impacto interno (de la propia institución), ha motivado la reflexión en igualdad de oportunidades en diversas áreas del Ayuntamiento, y porque a través de la metodología empleada ha formado a agentes voluntarios y voluntarias que probablemente acabarán siendo dinamizadores en políticas de género. En segundo lugar, porque, a nivel de impacto externo, la operativización del programa ha dado lugar a que se identifiquen los principales puntos críticos que dificultan la igualdad, ya que el objetivo de dicho programa era lograr el compromiso político de toda la ciudadanía respecto al tema de la igualdad de oportunidades. Para llevar a cabo tal objetivo, se podría lograr a través de un plan estratégico local y participativo en todas sus fases para después ser aplicado como modelo en otras ciudades medianas europeas.

El poder hacer un análisis y diagnóstico con el método de planificación estratégica, teniendo en cuenta que el modelo integra el enfoque de género, permite definir dónde estamos y dónde queremos llegar, y llegar a crear el marco organizativo de participación ciudadana que se quiere obtener.

### 3. Buenas prácticas en género en la etapa de diseño e implementación de la política

#### 3.1. Campaña «Infórmate más y mejor» contra la violencia de género *Diputación de Barcelona*

##### Contexto

La práctica concreta que nos ocupa hace referencia a uno de los aspectos más dramáticos en que actualmente se encarna la desigualdad entre los géneros, como es la violencia, física o psicológica, que ejercen los hombres hacia las mujeres en un porcentaje cada vez más alarmante. Esta desigualdad afecta a todos los aspectos del desarrollo de la mujer tanto psicológico y físico como social, o económico y merma sus capacidades. Mediante esta práctica la Diputación subvencionó a 29 ayuntamientos y a un Consejo Comarcal –dentro del cual se hallan representados 42 ayuntamientos– que solicitaron entrar en este programa. Su finalidad es la erradicación de la violencia de género a través de la prevención, la información y la sensibilización de la población. Para ello las instituciones subvencionadas contaban además con la ayuda técnica de la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat –OTPI. Se trata de un proyecto de gran envergadura tal y como corresponde a la magnitud y a las posibilidades institucionales de la Diputación de Barcelona.

##### Descripción

En términos generales, la campaña de la Diputación de Barcelona contra la violencia de género propone fomentar el trabajo en red entre los ayuntamientos adscritos al programa y diferentes organizaciones sociales de los distintos municipios. El objetivo es que elaboren, de manera conjunta, un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género que sea un instrumento útil también para su prevención. Por otra parte, la campaña también promueve la transversalidad de género dentro de los ayuntamientos y asociaciones participantes.

El objetivo fundamental que se persigue a largo plazo es la elaboración de un protocolo de actuación frente a la violencia de género, a través del cual poder seguir implementando programas que consigan erradicarla. Sin embargo, se calcula que el proyecto concreto de la campaña tuvo un impacto exter-

no que afectó a un millón trescientas mil personas. Además, y una vez finalizada su fase de implementación, se realizó una evaluación por parte de las instituciones que lo adoptaron. Entre ellas, un 74% de los Ayuntamientos que conocían la campaña la valoraron de manera muy positiva. Sin embargo, la Oficina Técnica del Pla d'Igualtat de la Diputación considera que los recursos económicos destinados a su elaboración y desarrollo fueron escasos, y hubo también obstáculos internos en forma de una baja implicación institucional por parte de los organismos adscritos.

##### Reflexión

Se ha considerado este programa como una buena práctica especialmente en las etapas del diseño y la implementación y especialmente con relación al trabajo en red que supone, puesto que en ella se han implicado con los ayuntamientos adscritos al programa, un número muy elevado de entidades.

Esta práctica se ha clasificado en el apartado de las buenas prácticas en transversalidad, puesto que en la elaboración de la campaña misma participaron diferentes organismos de la propia Diputación como las áreas de educación, salud pública, cultura y la oficina del Plan Joven, además de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales como Salut y Sexualitat, Asociación de Atención a las Mujeres Agredidas Sexualmente (AADAS) y TAMAIA, estableciendo así colaboraciones más directas con la sociedad civil. Además de los recursos financieros, su implementación dispuso también de la cooperación y la asistencia de una técnica de la Oficina Técnica del Plan de Igualdad, una médica, la Asociación Drac Màgic y la Compañía de teatro La Casona.

#### 3.2. Programa «Qui fa què?» *Ayuntamiento de Girona*

##### Contexto

El Ayuntamiento de Girona, institución impulsora de la siguiente práctica, se caracteriza por haber implementado otros programas de igualdad de género, entre los diversos departamentos de dicha institución. Así por ejemplo, desde el 2001 se ha implementado un programa municipal, para la igualdad de oportunidades, donde la transversalidad es el principal mecanismo para conseguir la igualdad. De esta forma siguiendo con el principio de transversalidad se impulsa la presente práctica que proporciona

recursos educativos, para promover un discurso de igualdad entre los y las jóvenes, en el marco del Proyecto de Ciudad e Igualdad dentro del eje de corresponsabilidad. En definitiva, Qui fa què? es un recurso educativo sobre la corresponsabilidad que se concreta sobre todo como buena práctica en el diseño e implementación.

### Descripción

Los objetivos, a corto plazo, fueron hacer llegar el recurso a los institutos de la ciudad, y a la vez implicar a la comunidad educativa. En la primera convocatoria (2001) llegó a dos institutos de enseñanza secundaria y en la segunda a tres (11 grupos-aula). El fin de esta práctica, no es más que llegar a crear un cambio social, de ahí la importancia de la presente, ya que trata de transmitir valores básicos de corresponsabilidad a la población más joven. Sin embargo, ya en la primera convocatoria se observó la necesidad de facilitar recursos a los educadores/as para enfrentarse a casos de violencia doméstica latentes. En la oferta de recursos educativos municipales a la comunidad educativa de Girona, no ha habido un recurso que educara preventivamente contra la violencia familiar, pues en el discurso mayoritario, esta violencia no es estructural sino esporádica y marginal. Hoy se está considerando un discurso aún minoritario en el sentido de tratar la violencia familiar como un problema estructural, que por una parte no tiene atención en el currículum escolar, pero afecta de lleno a la vida y al rendimiento escolar. Por otra parte, la política pública debería ser más que asistencial, debería ser preventiva y tener en el sistema educativo la principal puerta de detección de los casos de violencia doméstica, la mayoría de los cuales seguramente pasan desapercibidos por la atención social primaria.

Para llevar a cabo tal práctica se previó un gasto de unos 330 euros en el año 2001 y los resultados obtenidos son que el alumnado agradeció trabajar este tema que en parte les preocupa y, además, tener la oportunidad durante los talleres de expresar su experiencia. De ahí la valoración positiva de los primeros talleres desde la Comisión de Ciudad e Igualdad, aunque no sirvió para que la experiencia llegara a los otros siete institutos de Girona.

Los obstáculos hallados probablemente vienen por una cuestión de fondo que se manifiesta en la falta

de revisión de los catálogos de recursos educativos desde la perspectiva de género, en el sentido de priorizar la educación porque es estructural en la sociedad, y la violencia familiar y los déficits de corresponsabilidad en las familias, por no estar atendida en el currículum oficial. A esto se añade el obstáculo de encontrar personal externo, para actuar como monitores de los talleres. Aun así, ésta se podría considerar una buena práctica por el impacto externo de la política, ya que permitió trabajar con una de las necesidades propias de la adolescencia.

### Reflexión

El motivo por el cual se ha considerado la presente una buena práctica hay que hallarlo en la reflexión de los aspectos innovadores de la propia política, ya que pretende ser transversal y tener un carácter preventivo y de sensibilización en educación. De todas formas, en el hecho de implementar este tipo de prácticas se pueden hallar ciertos obstáculos que permitan su buen desarrollo, como por ejemplo: la falta de formación en género entre educadores, las dificultades de trabajar este tema desde la educación y la limitación de las propias instituciones a tener recursos suficientes para implementarla, pues la enseñanza y la asistencia social secundaria (atención a la violencia familiar) son competencia de la Generalitat. Aun así, no deja de ser interesante la práctica propuesta por el alcance de la política a nivel local y por el tipo de población a que va dirigida.

### 3.3. Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia doméstica Ayuntamiento de Terrassa

#### Contexto

El protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia doméstica es un circuito de actuación que nace a petición del Consejo Municipal de la Mujer en Terrassa y responde a la voluntad ciudadana de encontrar una solución del maltrato a la mujer en el ámbito doméstico. El Ayuntamiento de Terrassa se caracteriza por tener una amplia tradición en cuestiones de género, empezando con la creación, en 1991, de la Concejalía de la promoción de la mujer y posteriormente con la creación en 1992 del Consell Municipal de la Mujer, organismo impulsor de tal práctica.

### Descripción

En este programa se pretende garantizar a las mujeres, víctimas de la violencia doméstica, que tengan recursos y las vías necesarias para tratar con eficiencia y eficacia la problemática que padecen. Con la coordinación de todos los esfuerzos de los profesionales que, desde diferentes entidades públicas y privadas, trabajan diariamente en estos casos, para sensibilizar e implicar al personal que desde diferentes ámbitos interviene en el proceso.

De este modo, para poder llevar a cabo tal práctica, se tendría que diseñar un circuito de actuación por parte de los servicios sanitarios, jurídicos de protección, la administración y los movimientos asociativos, e impulsar un marco de actuación que permitiera mejorar la situación de la mujer víctima de la violencia doméstica. Por otro lado, también, se tendría que dar a conocer el protocolo a la ciudadanía y a los y las profesionales de todos los sectores implicados, para efectuar la implementación de la presente. Así probablemente a largo plazo se lograría que a través de la aplicación y del seguimiento del protocolo se erradicara el problema de la violencia doméstica.

Aunque para poder implementar este tipo de política en transversalidad es necesario que haya una implicación por parte de todo el personal mencionado o más cercano a tal problemática. En este caso, es uno de los mayores obstáculos hallados para el buen desarrollo de la práctica, y éste es la falta de la implicación institucional a la hora de obligar a los profesionales a aplicar el protocolo, o sea la falta de compromiso interno para aplicarlo. Otro obstáculo hallado fue la falta de recursos económicos para la implementación de tal protocolo en las ciudades.

Las personas implicadas en diseñar el circuito de actuaciones son dos abogados, un médico, dos policías nacionales, tres policías municipales, un representante de los grupos de mujeres, una juez fiscal, un administrativo y personal técnico de educación, de fomento, de Acción cívica y de Promoción de la mujer. Para hacer la difusión de los resultados a la ciudadanía y a los y las profesionales de diferentes ámbitos que intervienen en el proceso, se ha contado en principio, con una tirada de 400 ejemplares del protocolo de atención a las mujeres víctimas de violencia doméstica. Además, se ha establecido un circuito de actuación coordinado, para atender a las mujeres

que han sido víctimas de malos tratos y finalmente se presentó el protocolo de atención a las mujeres, a través de unas jornadas. Por el tipo de práctica lo que interesa es que haya una continuidad, y se pretende que en una segunda fase se cree un observatorio que centralizará las fichas de las mujeres maltratadas a través de una base de datos y que facilitará la coordinación entre las diferentes entidades que trabajan diariamente en estos casos.

### Reflexión

La presente, hace pensar que puede ser una buena práctica por el tipo de política que se quiere implementar, ya que es preventiva sobre el tema de violencia y es de alcance local. Además, tiene aspectos que se podrían considerar como innovadores, teniendo en cuenta el tipo de institución y territorio donde se impulsa dicha práctica, y es que se crean canales donde la población puede hacer la demanda, e involucrar diferentes instituciones sociales. De ahí que probablemente la práctica tenga un doble impacto, tanto a nivel interno, ya que se optimizan los recursos al evitar duplicar el trabajo de los técnicos/as, como a nivel externo facilitando una buena derivación de los casos que necesitan intervención de profesionales de los diferentes ámbitos.

### 3.4. CRAD (Centre de Recursos i Assessorament per a la Dona) Ayuntamiento de Badalona

#### Contexto

La proyección social de temas de igualdad, derechos y reivindicaciones sociales históricas de la mujer ha hecho necesaria la creación de un espacio documental, específico en la ciudad de Badalona, sobre la temática de género. Ya desde el año 1998 se había planteado la necesidad de dotar a la ciudad de un centro de recursos dentro el Programa Integral de Atención a la Mujer. Pero no es hasta el 1999, con la creación de la Concejalía Delegada de la Mujer, que se impulsa la creación de un centro de documentación propio, como espacio de referencia dentro del ámbito de la actuación investigadora, informativa, orientativa, para todo aquél que precise información al respecto.

#### Descripción

El CRAD es pues, una herramienta para la sensibilización social en temas de género, desde un punto de

vista transversal, ya que recoge todo tipo de demandas de mujeres en clave de género, y posteriormente las transmite a la concejalía o entidad correspondiente.

El objetivo principal que persigue el CRAD es el de llegar a crear un fondo documental lo suficientemente amplio como para dar respuesta a cualquier tipo de demanda. Este servicio es un instrumento útil para asociaciones y grupos de mujeres, y también para todas aquellas ciudadanas que estén interesadas en los servicios prestados.

A corto y medio plazo, los objetivos de diseño remiten a aumentar el uso del fondo documental, por parte de la población femenina y la difusión de sus servicios. No sólo se busca informar, sino realizar un asesoramiento personalizado de consulta y orientación, tanto en lo referente a entidades, asociaciones, ayuntamiento –para la planificación y diseño de sus actividades, planes, programas, locales– y también, para las personas que, de forma individual, quieran utilizar tal servicio. Su función en el entramado social es clave, la transversalidad de las problemáticas de género, a partir de este espacio, sirve para canalizar demandas y ofertas a sus correspondientes destinatarios.

A largo plazo, se pretende que sea un punto de referencia para ciudadanos y ciudadanas del municipio, para utilizar la ciudad y sus recursos desde una perspectiva de género. Así pues, el CRAD quiere penetrar en el ámbito educativo, con la finalidad de introducir elementos de reflexión, con tal de desarrollar la igualdad de género, en el currículum escolar, en los contenidos didácticos y en las relaciones que se establecen en el colectivo escolar.

Para poder llevar a cabo este plan, el centro cuenta con la financiación por parte de las diferentes regidorías del Ayuntamiento de Badalona, a causa de la presencia de desigualdad de género en todos los ámbitos de la vida social. Así pues, se necesita una actuación colaboradora entre entidades y actores sociales, mediante una metodología participativa enfocada a diferentes niveles: el institucional y el social. Es por eso que, dentro del presupuesto del ayuntamiento, una parte de cada concejalía se destina para tal fin.

## Reflexión

El motivo por el cual se considera ésta una buena práctica en la etapa de diseño, hemos de hallarlo en la reflexión realizada por el equipo del CRAD. La función de «mediación», que adopta el CRAD, es un aspecto innovador que a la práctica ha facilitado el diálogo entre las diferentes partes involucradas, que al tener acceso a la misma información adoptan una visión global de la problemática de género. También se considera una buena práctica por el hecho que dota de información y datos constantemente actualizados y ajustados a la realidad.

Después de este período, la falta de infraestructura y de personal aparecen como los obstáculos principales para la implementación de la práctica, es decir, a un funcionamiento óptimo del centro y sus servicios. En cuanto a los resultados destacan el aumento de usuarios y usuarias del servicio, especialmente por parte de jóvenes universitarios/as y de secundaria que realizan trabajos específicos. Para posteriores implementaciones se propone dotar de mayor personal e infraestructuras, necesario para atender el máximo de consultas posibles (horario mañana-tarde) y concentrar esfuerzos en una mayor difusión de los servicios, ampliando material documental, exposiciones monográficas, creando una página web, etc.



### III. BUENAS PRÁCTICAS DE TRABAJO EN RED

BUENAS PRÁCTICAS DE TRABAJO EN RED	
Instituciones homólogas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cursos de formación / DIB</li> <li>· Consejo Municipal /ALO</li> <li>· Comisión Ciudad e Igualdad / AGi</li> <li>· Tiempo Propio / IAM</li> <li>· <i>La Guía</i> / AGi</li> </ul>
Organizaciones de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Programa Atención MVV / AC</li> <li>· Red de servicios / FFDBLL</li> </ul>
Con uso de TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Lista de Ciudad e Igualdad / AGi</li> <li>· EQUAL / IAM</li> <li>· Mujeres TIC / AB</li> </ul>
Total	10

- **Comisión Ciudad e Igualdad / AGi:** Consejo consultivo que se enmarca en el partenariado local necesario para impulsar el proyecto transnacional Ciudad e Igualdad formado por patronal, sindicatos y organizaciones activas en materia de género.
- **Consejo Municipal / ALL:** Espacio de encuentro entre representantes de entidades de mujeres de carácter vecinal, sindical, político y de otras características (universitarias, consumidoras y amas de casa, etc.).
- **Cursos de formación / DIB:** Curso de capacitación cuya duración es de tres semanas, durante las cuales se realizan actividades y se entregan materiales que pueden ayudar a desarrollar políticas y acciones para prevenir y eliminar la violencia de género.
- **EQUAL / IAM:** Foro de participación de mujeres emprendedoras en el que las mujeres que se están iniciando en el autoempleo plantean preguntas y dudas que son solucionadas por otras mujeres en su misma situación.
- ***La Guía* / AGi:** Agenda ciudadana de gestión privada publicada quincenalmente y promovida por el ayuntamiento que incluye toda la información sobre todas las actividades socioculturales que se llevan a cabo en la ciudad.
- **Lista de Ciudad e Igualdad / AGi:** Programa que introduce una serie de actuaciones en la lucha contra las desigualdades de género en todos los ámbitos de la escena social. Se crea con el objetivo de permitir a los ciudadanos organizarse en el portal municipal a través de una lista de correo con posibilidad de consulta de cualquier tema relacionado con el género y/o la ciudad.
- **Mujeres TIC / AB:** Iniciativa promovida por diferentes ayuntamientos con la finalidad de crear un servicio en la red para la ciudadanía en el que se denuncia y se pone de manifiesto la utilización indebida de la imagen de la mujer en los medios de comunicación, acorde a unos estereotipos sexistas de su papel en la sociedad.
- **Programa Atención MVVD / AC:** Programa de trabajo en red con dos asociaciones de mujeres: «Dones del Safareig» y «Dones per la Igualtat» con las cuales el Ayuntamiento ha suscrito convenios para atender a las mujeres víctimas de la violencia y para ayudar en la elaboración de duelos personales y situacionales.
- **Red de servicios / FFDBLL:** Red creada para facilitar la red de servicios de asesoramiento para mujeres que se encuentran en situación de violencia.
- **Tiempo propio / IAM:** Espacio creado para la mejora de la salud y el bienestar personal de las mujeres a partir de los 50 años, residentes en municipios de menos de 50.000 habitantes.

## 1. Buenas prácticas en instituciones homólogas

### 1.1. Cursos de formación en el marco de la campaña «Infórmate más y mejor» contra la violencia de género *Diputación de Barcelona*

#### Contexto

Dentro de la misma campaña contra la violencia de género de la Diputación de Barcelona presentada en el apartado de buenas prácticas en transversalidad, la acción formativa Infórmate más y mejor y Contra la violencia de género, también han sido consideradas, por sí mismas, como una buena práctica. Concretamente esta acción que presentamos en el marco del trabajo en red, se trata de un curso de capacitación cuya duración es de tres semanas, durante las cuales se realizan actividades y se entregan materiales que pueden ayudar a desarrollar políticas y acciones para prevenir y eliminar la violencia de género. Dentro de estos materiales se incluye un dossier que facilita el trabajo con mujeres maltratadas, además de realizarse sesiones de vídeo con debates posteriores.

Esta práctica en sí misma, y al margen del proyecto general donde se enmarca, se ha considerado buena puesto que persigue la finalidad de capacitar a profesionales dentro de los ayuntamientos y demás organizaciones receptoras en materia de género. El objetivo es que estas instituciones dispongan de un material de apoyo que les ayude a desarrollar políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género. Es decir, se propone facilitar instrumentos para el diseño e implementación de políticas por la igualdad de oportunidades y contra la violencia en el ámbito local.

#### Descripción

El curso de formación que en este caso nos ocupa se llevó a cabo en los ayuntamientos adscritos a la cam-

paña y contó con una subvención de 2.400 euros por municipio.

Por último, una vez finalizado el curso se llevó a cabo una evaluación de su impacto externo por parte de los y las participantes en el mismo. Según los resultados de dicha evaluación, el 30% de los ayuntamientos implicados consideran la violencia de género como uno de sus ámbitos prioritarios de actuación. Como hemos señalado con anterioridad, este programa obtuvo una calificación de 7,7 (en escala del 0 al 10) en el 74% de estos municipios. Ésta ha sido, por lo tanto, una práctica que destaca por su elevado y positivo impacto externo.

#### Reflexión

La creación de especialistas en política de género dentro de las instituciones municipales es, sin duda, un logro a tener en cuenta, pero aun así esta práctica también tuvo dificultades por la poca implicación de las instituciones a la hora de su implementación. Debería ser evaluada la incidencia de este obstáculo en los resultados obtenidos por la campaña. Un mayor nivel de compromiso por parte de las instituciones locales implicadas es el condicionante más fuerte a la hora de plantear en la actualidad la continuidad de esta campaña y los cursos de formación contenidos en ella.

### 1.2. EL Consejo Municipal de Mujeres de Lleida Ayuntamiento de Lleida

#### Contexto

El Consejo Municipal de Mujeres es un órgano integrado por representantes de 16 entidades<sup>[13]</sup> que se reúne una vez por trimestre con el objetivo de promover actuaciones dirigidas a desarrollar la integración de la mujer en todos los campos de la vida cotidiana, informar sobre los asuntos encomendados por el ayuntamiento y proponer a las administraciones públicas medidas que fomenten la igualdad de oportunidades. El ayuntamiento de Lleida es hoy, el mayor centro demográfico y económico de la Cataluña inte-

[13] El Consell Municipal de la Dona está integrado por representantes de las siguientes entidades: Secretaria de la Dona del Partit dels Socialistes de Catalunya, Unió de Dones d'Unió Democràtica de Catalunya, Secretaria de la Dona de Convergència Democràtica de Catalunya, Secretaria de la Dona d'Iniciativa per Catalunya-Verds, Secretaria d'Igualtat d'UGT, Secretaria de la Dona de CCOO, Associació de Dones de La Mariola, Associació de Dones Area

de la Dona de Cappeda, Vocalia de dones de l'AV de Magraners, Sectorial de Dones de la Federació d'Associació de Veïns de Lleida, UNAE, Associació de Dones per la Democràcia, Grup Feminista de Ponent, Associació de Dones de Pi i Margall, Associació Tornar, Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona, Secretaria de Dones d'Esquerra Republicana de Catalunya.

rior. Como capital de provincia que es, se presenta como la principal promotora de esta práctica. En este contexto, actualmente, la cuestión del género parece ser uno de los temas de mayor importancia del municipio y toda la provincia, por lo menos en el nivel de las demandas de la sociedad civil.

En el territorio distinguimos algunos antecedentes relevantes de trabajo en red, como es el caso del Plenario de las representantes de las vocalías de las mujeres de las entidades vecinales y de las casas regionales, que han implantado diversos programas como el de Promoción y apoyo al asociacionismo femenino o la celebración de la jornada Mujeres y Asociaciones de Lleida, entre otros. En términos generales, este tipo de programas poseen como función destacada la orientación para la mejora de la interrelación entre los grupos de mujeres. Su pretensión es convertirse en un apoyo para aquellas entidades de mujeres ya existentes, favorecer la creación de nuevas asociaciones y llegar a crear un sentimiento de ciudadanía y cohesión. Por último, y como referente más destacado, la red de profesionales de atención a las mujeres víctimas de violencia es una iniciativa relativamente reciente que busca la mejora de la coordinación entre profesionales –del ámbito policial, judicial, de los servicios sociales, de los servicios de promoción de las mujeres y del tejido asociativo femenino– para tener un conocimiento más exhaustivo de la problemática de la violencia contra las mujeres y, específicamente, de la violencia doméstica, para poder crear así fórmulas de intervención que permitan una atención más eficaz hacia la víctima.

### Descripción

El Consejo Municipal de Mujeres de Lleida pretende ser un espacio de encuentro entre representantes de entidades de mujeres de carácter vecinal, sindical, político, etc. Sus objetivos a corto plazo consisten en coordinar y promover, en primer lugar, actividades de sensibilización ciudadana en igualdad de oportunidades y, en segundo lugar, una serie de actividades reivindicativas ante la problemática del género. Así pues, en un período relativamente corto de tiempo, se espera potenciar un mayor conocimiento de la realidad que viven las mujeres en la localidad y aumentar la presencia del colectivo femenino en órganos locales de participación. A medio plazo, está previsto crear un espacio de debate que permita el intercambio de ideas entre las representantes de las

entidades locales de mujeres y la administración local. El consejo pasará entonces a formar parte de una plataforma formada por el propio ayuntamiento y otras entidades y administraciones públicas, con la finalidad de potenciar acciones para la igualdad. Por último, los objetivos a largo plazo pretenden convertir al Consejo Municipal de Mujeres en un referente para la política municipal y para las entidades e instituciones del municipio de Lleida, convirtiéndose así en el órgano máximo de representación de los intereses de las mujeres y en el principal velador de que éstos sean tenidos en cuenta en la planificación y ejecución de todas las políticas ciudadanas, tanto laborales como culturales, sanitarias, educativas... Es decir, que sea un órgano capaz de transversalizar la perspectiva de género llevándola a todos los ámbitos de la intervención pública local.

En el terreno práctico, el Consejo Municipal de las Mujeres de Lleida está dirigido por una presidenta y una secretaria técnica, y dispone de recursos materiales tales como una sala de reuniones y los equipos y apoyo informático de la Concejalía de Servicios Personales y de Salud Pública.

La concepción misma y la actividad cotidiana del Consejo recurren constantemente a metodologías participativas para cumplir los objetivos establecidos previamente. Concretamente, la actividad cotidiana se lleva a cabo a través de encuentros plenarios de las representantes en el Consejo, que posteriormente dan lugar a la elaboración de manifiestos o documentos que trasladan alguna propuesta de mejora o compromiso de actuación a la entidad o institución que se quiere implicar o demandar. La representación en el Consejo de delegadas de la administración local y de otras instituciones o entidades de otros espacios o foros de participación es clave para entender el trabajo en red realizado alrededor de la problemática de género en todo el territorio de Lleida. Además, la capacidad cohesionadora de este órgano en relación con las problemáticas de género que se acusan en la zona es extremadamente positiva en la consecución de una buena práctica política, en términos generales respecto al género.

Así, por ejemplo, gracias al Consejo Municipal de Mujeres, en los últimos años se ha podido elaborar conjuntamente un programa unitario que engloba las actividades organizadas por las distintas entida-

des con motivo de la celebración ciudadana del Día Internacional de la Mujer, junto con otros actos de sensibilización en materia de violencia contra las mujeres. Asimismo, también destaca la participación de una representante del Consejo en la colección de libros «Dones de Lleida», y de informes, recomendaciones y/o denuncias dirigidas a las instituciones y entidades competentes en los diferentes temas (acoso sexual, atención a las víctimas de malos tratos, presencia de las mujeres en la cultura local, etc.). Por último, el Consejo Municipal, con su actividad, ha contribuido a la elaboración y difusión de manifiestos relacionados con temas de especial relevancia para la promoción de las mujeres y de la igualdad de oportunidades en el municipio, así como a la asistencia a encuentros sobre Consejos Municipales de la Mujer en otros foros de representación.

### Reflexión

La metodología participativa explica por qué se considera ésta una buena práctica. El hecho de elaborar un único programa permite conocer con antelación qué actividades se han propuesto, cuál es su objetivo, cuáles son las que se han de potenciar aunque no se hayan tenido en cuenta anteriormente, cuáles se solapan y hace falta coordinar, y cómo implicar al conjunto de las entidades ciudadanas en la reivindicación de los derechos de las mujeres. En contraposición, el recambio continuo de sus representantes se convierte en un obstáculo que se debe superar, puesto que supone con frecuencia una ralentización de la actividad del Consejo en la medida en que cada nueva persona incorporada requiere un tiempo de aprendizaje y adecuación. También, el hecho de que en los órganos gubernamentales de participación ciudadana no se tenga en cuenta muchas veces que existe este Consejo, con la ayuda de personas que conocen bien cuáles son las necesidades y puntos de vista de las mujeres, y no se incluya a sus representantes en ellos.

Al margen del establecimiento de redes sociopolíticas para desarrollar su trabajo cotidiano, el aspecto más innovador de esta práctica es precisamente su carácter participativo en la elaboración del programa del Consejo Municipal de Mujeres. Este programa fomenta la promoción y participación ciudadana de las mujeres en varias comarcas de la provincia. Aún así, la falta de sensibilización sobre el tema de género en muchas de las administraciones de gobierno

local de la provincia, junto con la poca participación en términos cuantitativos de las mujeres, se convierte a menudo en verdaderos obstáculos para la realización de los objetivos previstos.

### 1.3. Comisión Ciudad e Igualdad del Consejo Económico y Social de Girona (CESGi) *Ayuntamiento de Girona*

#### Contexto

La creación de la comisión Ciudad e Igualdad, integrada en el Consejo Económico y Social de la ciudad de Girona, se llevó a cabo el año 1998. Se trata de una localidad con organizaciones, asociaciones, movimientos sociales y agrupaciones de los cuales las organizaciones de mujeres han ido adquiriendo mayor protagonismo en la escena social. Desde del Ayuntamiento se han impulsado iniciativas para coordinar las diferentes instituciones y asociaciones de mujeres ante las problemáticas de género, ofreciéndoles la posibilidad de participar en la comisión específica Ciudad e Igualdad.

#### Descripción

No encontramos otros antecedentes de trabajo en red en políticas de género desde el propio Ayuntamiento; todas las iniciativas promovidas hasta el momento remiten al proyecto en cuestión, Ciudad e Igualdad. Así por ejemplo, la comisión Ciudad e Igualdad del CESGi hace referencia al conjunto de socios locales necesarios para impulsar el proyecto transnacional Ciudad e Igualdad, formado por la patronal, los sindicatos y las organizaciones activas en materia de género.

En 1999 los objetivos a corto y medio plazo se centran, básicamente, en la formación de socios locales con vista a un proyecto europeo comunitario, y en intentar mantener una plataforma participativa para cooperar en todo lo referente a la igualdad de género en la ciudad de Girona. Los objetivos fijados a largo plazo plantean el tema de la igualdad de forma transversal, repercutiendo de igual forma tanto en agentes públicos como privados, ya que pretenden implicar a las distintas áreas que integran la institución.

Al tratarse de una institución local y no tener ninguna área de dedicación exclusiva a la mujer, los dife-

rentes planes se impulsan desde de la Concejalía de Servicios Sociales, ya que el resto de entidades involucradas no aportan recursos significativos. Así pues, los recursos de la Comisión a la hora de llevar a cabo los planes de acción proceden del Ayuntamiento de Girona, a través del Consejo Económico y Social (órgano municipal consultivo sectorial). Los recursos humanos destinados por el CES y que forman los componentes de la comisión en cuestión, consisten en tres personas designadas por el ayuntamiento de Girona, tres interlocutores sociales, tres personas a título individual, seis asociaciones de barrio con finalidades socioculturales y una asociación directamente implicada en la lucha por la igualdad. Los recursos materiales dependen de cada plan propuesto por la Comisión; en este sentido, se destinaron 6.010,12 euros a uno de los planes de acción propuestos, en el que se prevé, como contrapartida, la generación de 102.172,06 euros a través de campañas de sensibilización financiadas por patrocinadores ya convenidos previamente. Otro de los planes requerirá una financiación de 2.404,05 euros para llevarlo a la acción.

La metodología utilizada consiste, en una fase inicial, en impulsar un proceso de carácter participativo orientado a la ciudadanía, partiendo de los resultados obtenidos a través de la investigación La situación de la mujer en Girona. Una vez encauzado el proyecto Ciudad e Igualdad, la comisión trabaja dentro de una dinámica de consejo municipal.

Los resultados no muestran grandes logros en trabajo en red, ya que al no existir antecedentes en este terreno, los obstáculos se interfieren directamente en una correcta ejecución de los planes de acción. Como consecuencia de esta marcada inexperiencia en este campo, la coordinación es, todavía hoy, mínima. Aún así, destaca la difusión de actos como los del 8 de marzo y el 25 de noviembre, así como la campaña publicitaria bajo el lema «Compartir es cosa de dos», que avanza en el terreno de la sensibilización y concienciación para la responsabilidad compartida en el hogar como eje central. En este sentido, se llevaron a cabo una serie de talleres de debate, de reflexión y participación, dirigidos a alumnos de 3º de ESO. Por último, en el ámbito jurídico destaca el consenso al que se llegó después de la negociación de una cláusula sobre el acoso sexual en los convenios colectivos de trabajo. En la actualidad, la comisión continúa

reuniéndose periódicamente para seguir impulsando algunos planes de acción.

Los resultados obtenidos, en un periodo de tiempo relativamente corto, explicarían por qué esta práctica está bien considerada. Aún así, la homogeneidad de actores implica poca pluralidad a nivel local, en lo referente a las entidades que luchan exclusivamente por la igualdad. La relativa baja sensibilización que presenta la patronal, junto con una baja implicación cualitativa por parte de los sindicatos, han dificultado la implantación del Proyecto, que ha tenido que asentar las bases a partir de la constitución de una comisión concreta, introduciendo metodologías participativas, hasta el momento desconocidas.

### Reflexión

En definitiva, la implantación de estas metodologías participativas aparecen en este contexto como un elemento claramente innovador de trabajo en red. Por otro lado, aspectos como la sensibilización, la incorporación de los sindicatos, los problemas de tecnología política de los métodos participativos y la formación son los obstáculos más frecuentes a los cuales la comisión debe hacer frente. La finalidad del proyecto Ciudad e Igualdad está orientada a la sensibilización en el ámbito local, un intento por involucrar y coordinar a sindicatos y patronal en temáticas de género.

## 1.4. Tiempo Propio *Instituto Asturiano de la Mujer*

### Contexto

El Instituto Asturiano de la Mujer ha impulsado, en los últimos años, cuatro planes de acción positiva para las mujeres del Principado de Asturias y, en el último año, otro más concreto para la erradicación de la violencia contra las mujeres. La desigualdad de género está patente en las demandas de la población asturiana; un ejemplo lo encontramos en las consecuencias del envejecimiento de la población, más acentuada en el colectivo femenino mayor de 65 años. Éste se encuentra con grandes dificultades para poder subsistir mediante pensiones de carácter asistencial y/o ayuda a través de la familia. El perfil de muchas de estas mujeres responde al de viudas que no han cotizado en el mercado de trabajo y que, una vez fallecido el cabeza de familia, pierden la fuente principal de ingresos del hogar. Así pues, el Instituto

Asturiano de la Mujer intenta dar salida a muchas de las necesidades de este colectivo de riesgo, en lo referente a bienestar, salud, etc.

### Descripción

En torno a esta problemática gira la práctica Tiempo Propio, un espacio dirigido a la mejora de la salud y el bienestar personal de las mujeres a partir de 50 años residentes en municipios de menos de 50.000 habitantes. Destacan cinco módulos: Envejecimiento activo, Internet, Animación a la lectura, La historia a través de las mujeres y Salud. A partir de los temas tratados en los distintos módulos, se organizan cuatro visitas guiadas.

Esta iniciativa pretende, a corto plazo, promover la adquisición de hábitos para favorecer el desarrollo de un envejecimiento activo y positivo. También, acercar a las mujeres mayores de 50 años las nuevas tecnologías, como es el caso de Internet, para llegar a dominarlas y utilizarlas como herramientas de comunicación, información y formación, al que puede tener acceso cualquier persona. A medio plazo se estimulará el interés por la cultura y el conocimiento, desde ámbitos no formales y partiendo de la ruptura de los estereotipos sexistas, mostrando una visión de la realidad que parta de la que tienen las propias mujeres. Y finalmente, a largo plazo se trabaja en la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las mujeres mayores de 50 años, y también en fomentar la participación social de las mujeres a partir de esta edad, propiciando el encuentro y la relación entre las destinatarias, en un espacio especialmente adaptado a sus intereses, favoreciendo así a todo el entramado de redes sociales de mujeres.

Para llevar a cabo esta compleja tarea, se dispone de una coordinadora del programa (trabajadora del Instituto Asturiano de la Mujer), una persona responsable en cada municipio y, por último, está previsto contratar a una profesora para cada uno de los cinco módulos. Éstos se impartirán en aulas de las Casas de Encuentros de Mujeres de cada municipio, y en aulas de ordenadores de los distintos Telecentros de cada consejo.

La institución en cuestión no trabaja sola, sino que cuenta con la colaboración activa de diversas Direcciones Generales de distintas Consejerías del Principado de Asturias: de Salud Pública, de Atención

a Mayores, de Personas Discapacitadas y Dependientes, de Comercio y Turismo y de Ordenación Académica y Formación Profesional. La puesta en marcha del programa se realiza en estrecha colaboración con las Concejalías de la Mujer de los diferentes municipios.

### Reflexión

El hecho que el programa Tiempo Propio involucre participativamente a la ciudadanía, en particular a las mujeres, en el tratamiento del tema de la salud, dirigida principalmente a la generación que se ve directamente más afectada (mujeres de 50 años) y a través de las tecnologías de la información, refleja una propuesta innovadora y creativa. En definitiva, estos motivos son los que hacen que pueda catalogarse como una buena práctica en el tema del género.

Por lo tanto, se trata de una práctica preventiva, situada en el ámbito de la salud y el bienestar social, a nivel local. La clave para una buena resolución recae en la metodología participativa utilizada, poniendo en contacto diferentes instituciones para realizar un tratamiento conjunto del tema de la salud.

## 1.5. Separata de género en la publicación de *La Guía Ayuntamiento de Girona*

### Contexto, descripción y reflexión

En el mismo ayuntamiento de Girona se trabaja en una agenda ciudadana de publicación quincenal, llamada *La Guía*, promovida por el propio ayuntamiento. El contenido informativo de la misma se centra en todas aquellas actividades socioculturales que se llevan a cabo en la ciudad. El canal de distribución de los ejemplares lo constituyen todos los servicios de atención al público de la ciudad, aunque la gestión es íntegramente privada. En lo que respecta a los actos del 8 de marzo –Día Internacional de la Mujer– y del 25 de noviembre –Día Internacional contra la Violencia de Género–, debido a su importancia en lo referente al género, se efectuó un convenio con la empresa para dedicarles la página central de la publicación.

A corto plazo, los objetivos de esta práctica se centran en difundir para cada evento un díptico con los

diferentes actos organizados durante esa jornada. Los objetivos a medio plazo se orientan hacia una coordinación, a nivel de difusión, de los actos organizados durante festividades, con la finalidad de aprovechar la receptividad que este tipo de eventos genera. Y finalmente, los objetivos a largo plazo se mueven en el nivel de las entidades que pueden participar en el movimiento para la igualdad en la ciudad de Girona, con la intención de enriquecer y agilizar la coordinación de éstas.

Los recursos humanos que el ayuntamiento destina para la elaboración de La Guía están formados por las secretarías de las entidades implicadas más el diseñador gráfico. La difusión del díptico será llevada a cabo aprovechando los recursos ordinarios de la publicación: distribución en los mostradores de los centros y establecimientos de mayor concurrencia de público en Girona.

La metodología utilizada es básica: pedir las programaciones de todas y cada una de las entidades convocantes: el Ayuntamiento de Girona, tres agentes sociales, cinco entidades culturales y dos entidades orientadas al tema de la igualdad en la ciudad.

Los resultados obtenidos a partir de la difusión de la agenda ciudadana muestran que esta iniciativa ha ayudado a dotar de contenido a la mesa que coordina el movimiento por la igualdad de género en el municipio. Son justamente estos resultados los que explican por qué se considera la agenda La Guía como una buena práctica. Aún así, la poca capacidad de coordinación de las diferentes acciones de este tipo en la ciudad por parte de los diferentes actores es todavía hoy el principal obstáculo ante este tipo de iniciativas de trabajo en red en Girona.

## 2. Buenas prácticas con organizaciones de mujeres

### 2.1. Programa de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Ayuntamiento de Cerdanyola

#### Contexto y descripción

El Ayuntamiento de Cerdanyola ha impulsado el presente Programa de Atención de Mujeres Víctimas de Violencia, junto con el apoyo de los Grupos de Autoayuda para la Elaboración de Duelos Personales y Situacionales de ciudadanas del municipio. Las prácticas de atención a mujeres en Cerdanyola tienen su origen a partir de los años 50, período en que la ciudad comienza a adquirir importancia económica y demográfica dentro del Área Metropolitana de Barcelona.

El trabajo en red en esta ocasión gira alrededor de dos asociaciones de mujeres: el Grup de Dones El Safareig –creada el año 1976, y dedicada a la orientación laboral, psicológica y jurídica– y la Associació de Dones per la Igualtat de Cerdanyola del Vallès –creada en 1989-1990, y dedicada, fundamentalmente, a la información sobre recursos para mujeres y la ayuda a asociaciones. El ayuntamiento de Cerdanyola ha suscrito convenios con ambas entidades para atender a las víctimas de violencia y para ayudar en la elaboración de duelos personales y situacionales.

En el municipio de Cerdanyola se empieza a trabajar en el tema de la violencia, a nivel asistencial y con una clara orientación a la sensibilización, a partir de la creación de la Oficina Técnica para la Igualdad. Así pues, no encontramos antecedentes de prácticas de trabajo en red hasta 1999, año en que Cerdanyola entra a participar por primera vez en programas comarcales de atención en caso de violencia, y también en programas europeos, como es el caso de Network o Dona i Ciutat.

Los objetivos fijados desde el Ayuntamiento para este programa están dirigidos, a corto plazo, a la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. Y a largo plazo, se centran en aspectos tales como la sensibilización o la concienciación de la sociedad civil.

Para poder cumplir dichos objetivos, las asociaciones Dones El Safareig y Dones per la Igualtat cuentan con una consultora, una psicóloga, una enfermera y una administrativa. Estos recursos humanos se emplean tanto en el caso del programa de elaboración de duelos personales y situacionales, como en la atención de mujeres víctimas de violencia doméstica. En cuanto a los recursos materiales disponibles, el Ayuntamiento cede dos casas a las asociaciones en cuestión, facilitando los servicios de luz, gas, etc., y destinando, finalmente, un presupuesto a esta causa que en el pasado año 2002 fue de 59.583 euros.

### Reflexión

Los dos programas, que como se ha visto están estrechamente entrelazados, recurren a instrumentos metodológicos varios. Los Grupos de Autoayuda, organizados por Dones El Safareig, son un buen ejemplo de esta diversidad, junto con otras actividades como charlas y conferencias, e incluso talleres de educación para la no violencia en colegios de secundaria. También se ha facilitado atención psicológica a aquellas mujeres víctimas de violencia doméstica a través de intervenciones colectivas e individuales. Son, por tanto, las entidades y no el Ayuntamiento quienes implementan la acción. Sin embargo, es el Ayuntamiento de Cerdanyola quien, en última instancia, supervisa y evalúa anualmente las actividades y resultados obtenidos en cada caso.

La previsión actual del Ayuntamiento contempla la continuidad de sus prácticas, considerándolas como buenas en la medida en que no podrían ser de ningún modo asumidas por su Área de Servicios Sociales debido a que no disponen de las infraestructuras necesarias. Así pues, el determinante de la bondad de la práctica, en este caso, no es otro que el contexto institucional y social de la misma que, si bien socialmente requiere de actuaciones inmediatas en estos campos, no dispone de la infraestructura necesaria para llevarlas a cabo exclusivamente desde la administración pública. El hecho de recurrir a convenios para que entidades de mujeres puedan asumir funciones y actuaciones altamente pertinentes en el territorio puede resultar una práctica de alto valor en determinados contextos institucionales de carácter local.

## 2.2. Red de servicios vinculados a programas de violencia *Federació de Dones del Baix Llobregat*

### Contexto

La Federació de Dones per la Igualtat del Baix Llobregat, nacida en 1989, está formada por un conjunto de asociaciones de mujeres ubicadas en diferentes municipios de la comarca. En los últimos diez años esta organización ha impulsado diversos programas de carácter asistencial, preventivo, de sensibilización, de formación, etc., encarados principalmente a la lucha contra la violencia doméstica aunque no en exclusiva.

### Descripción

La red de servicios vinculados a programas de violencia fue creada en un principio para facilitar servicios de asesoramiento para aquellas mujeres que se encontrasen en situación de violencia. Sin embargo, en la actualidad se ha visto ampliada por la aparición de otro tipo de demandas. Uno de los programas, dirigido a la asistencia de mujeres en el ámbito jurídico, se inició con la Associació de Dones de Castelldefels y, a través de la Federación, se extendió en cobertura al resto de poblaciones de la comarca. Otro de los programas, de carácter psicológico, se inició en la Asociación de Mujeres de Sant Boi de Llobregat, pero en la actualidad ya abarca municipios como Castelldefels, Olesa, Sant Joan Despí, etc., gracias a la actuación activa de la Federación.

Los objetivos fijados a corto plazo por esta red se centran principalmente en atender las demandas en cuestiones jurídicas y psicológicas de las mujeres. Una vez cumplida esta meta, se actuará activa y preferentemente en la mejora de la calidad de vida de la población, y en la promoción de los derechos de igualdad entre la ciudadanía a nivel comarcal. A largo plazo, se pretende generar proyectos que permitan extender el servicio a otras demandas relacionadas; es decir, establecer un servicio capaz de emitir un diagnóstico de los problemas de consulta para llegar a perfeccionar el sistema de atención que se requiere.

La Federación cuenta en la ejecución práctica del servicio actual con la colaboración de tres abogados y una psicóloga, junto con la infraestructura de los ayuntamientos y asociaciones implicados. Los recur-



Los económicos vienen definidos por un convenio establecido con la Diputación de Barcelona, mediante el cual se cubren los sueldos de los y las profesionales contratados.

La metodología utilizada para poder coordinar los diferentes programas de la red de servicios consiste, en primer lugar, en servicios prestados de manera itinerante, con lo cual los y las profesionales pueden llegar a tener un panorama general de las problemáticas de la comarca. En segundo lugar, en la necesaria participación activa de los Ayuntamientos y asociaciones para prestar el servicio con efectividad.

### Reflexión

Esta práctica, además de ajustar perfectamente sus contenidos a las demandas y necesidades de la sociedad en que se inserta, ha obtenido hasta la fecha unos resultados verdaderamente importantes. Ello ha logrado institucionalizar la prestación del servicio, con días, lugares y horarios establecidos para la atención y el seguimiento de los casos. También se ha realizado la organización en red de las instituciones en diferentes niveles administrativos entre los ayuntamientos del Baix Llobregat, la Diputación de Barcelona, las asociaciones y la Federación. Es, además, una práctica que ha dado lugar a nuevos proyectos para perfeccionar el sistema a través de la realización de un análisis de los tipos de demandas efectuadas. Es lógico, pues, que, más de diez años después, se siga trabajando en esta línea y con claras perspectivas de crecimiento a corto plazo.

La Red de Servicios vinculados a programas de violencia preventiva a nivel local significó, en su momento, un proyecto innovador e incluso su continuidad, el afianzamiento del sistema y la interacción de organizaciones de diferentes niveles administrativos en la misma. El hecho de que esta práctica haya permitido satisfacer demandas concretas y detectar problemáticas existentes en el territorio, explica por qué se puede considerar una buena práctica; con el añadido de haber conseguido la organización de las instituciones en la prestación del servicio. Aún así, y puesto que las necesidades de atención son muchas y diversas, se necesitarían más recursos para poder ampliar en lugares y tiempo la oferta del servicio.

## 3. Buenas prácticas con uso de tecnologías de la información

### 3.1. Lista de Ciudad e Igualdad Ayuntamiento de Girona

#### Contexto y descripción

En el municipio de Girona no es posible hablar de antecedentes de trabajo en red hasta la irrupción del proyecto Ciutat i Igualtat, un programa transversal que introdujo toda una serie de actuaciones en la lucha contra las desigualdades de género, en todos los ámbitos de la escena social. En este marco, La Lista de Ciudad e Igualdad nace fruto de un acuerdo tomado por la comisión Ciudad e Igualdad, con el objetivo de poderse organizar ellos mismos en el portal informático municipal, a través de una lista de correo que permitiera consultar cualquier tema relacionado con el género y/o la ciudad. Si bien el proyecto fue llevado a cabo, los resultados del mismo han sido extremadamente pobres. Tanto es así, que actualmente los objetivos a corto plazo de la práctica en cuestión se resumen en hacer realmente operativa esta lista; que verdaderamente pueda aprovechar el portal municipal, y que consiga así crear una red informativa eficaz, gracias a la circulación horizontal continuada de mensajes instantáneos que facilita el sistema.

La metodología para poder crear la lista interactiva consiste en el uso de aplicaciones estándar adaptadas al nuevo portal municipal. Algunas de las personas relacionadas con el Proyecto Ciudad e Igualdad han sido las encargadas de hacer realidad esta propuesta, realmente innovadora. La planificación y desarrollo de éste ha dejado, según sus propios protagonistas, mucho que desear. A pesar de todo, el intento de coordinar esfuerzos para hacer operativa una red en formato de nuevas tecnologías que informe y sensibilice sobre el programa de igualdad del ayuntamiento, aprovechando una vía de comunicación de la institución, puede calificarse de buena práctica. De todas formas, los resultados obtenidos son casi inexistentes. Al no depurarse la aplicación adaptada y registrarse numerosos fallos en el envío de mensajes desde fuera del Ayuntamiento, en la actualidad nadie usa activamente esta lista de correo, excepto el mismo Ayuntamiento. La depuración de la aplicación ha durado más de medio año, y

aún así, un tercio de las entidades no tienen todavía buzón de correo electrónico. Los pocos usuarios actuales son personas de clase media con direcciones particulares y no se conectan usualmente con el servidor.

### Reflexión

Para concluir, la explicación de los malos resultados de esta práctica local de comunicación se explican sobre todo por los problemas de uso de las tecnologías y de recursos implicados que tienen que afrontar este tipo de propuestas. En primer lugar, por el hecho de ser la primera lista municipal, la práctica sirvió de prueba para la aplicación informática, y consecuentemente los fallos y los reajustes desanimaron a los y las participantes. En segundo lugar, porque algunas participantes no tenían ni medios ni práctica para comunicarse por Internet, y no había ningún programa de apoyo a la iniciación en las TIC.

## 3.2. Proyecto

### «EQUAL la igualdad crea empleo» *Instituto Asturiano de la Mujer*

#### Contexto

En el Principado de Asturias, y en relación con la situación del mercado laboral, podemos observar que las tasas de actividad son superiores en el caso de los hombres. Factores como el grado de calificación, la mayor participación o cotización del hombre en el mercado laboral, junto con las desigualdades de género existentes, explican las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de acceder al mercado de trabajo. Es por ello que programas como el que a continuación presentamos cobran todo su sentido aplicados en contextos como Asturias. Por otra parte, no encontramos propuestas semejantes existentes con anterioridad a este Proyecto.

#### Descripción

EQUAL La igualdad crea empleo se dirige al ámbito de la economía y el empleo y tiene como objetivo general paliar las desigualdades de género que se producen en dichos ámbitos. Con esta voluntad, se ha creado un foro de participación en Internet ([www.estonoesuncuento.com](http://www.estonoesuncuento.com)), dirigido básicamente a mujeres emprendedoras. En él, mujeres que se están iniciando en el autoempleo plantean preguntas y dudas que son solucionadas por otras mujeres en su misma situación. Esta práctica pretende ayudar a

estas mujeres en su lucha permanente por un puesto de trabajo digno y sin discriminaciones, con las mismas posibilidades que cualquier hombre.

A corto plazo se pretende realizar un intercambio de experiencias que pueda servir de referente para otras mujeres en la misma situación y que, por lo tanto, solucione las dudas originadas al respecto. Finalmente, a largo plazo, seguirá la creación de más canales de contacto con otras mujeres emprendedoras.

Los recursos humanos y materiales que requiere un proyecto de estas características es mínimo. Una moderadora será la única encargada de dirigir el foro. Y la creación de la web «La igualdad crea empleo» se lleva a cabo a través de una campaña de difusión con cartelera, folletos y espacios publicitarios en radio y televisión. El *mailing* se realiza mediante Asturias Digital.

No se puede establecer un perfil concreto de los y las participantes del foro; no obstante, sabemos, a través de la información facilitada, que la mayoría respondería a aquellas mujeres con negocio propio, que se encuentran en la puesta en marcha de un proyecto o que se están planteando la posibilidad del autoempleo. Se da la circunstancia de que una gran parte de las mismas residen en el extranjero.

Los resultados no pueden ser evaluados en este momento, ya que el proyecto en cuestión entró en funcionamiento el día 15 de octubre del 2002. Aún así, sí que nos encontramos en circunstancias para afirmar que se trata de una buena práctica, ya que permite acceder, a través de una herramienta como Internet, a información para quienes buscan independizarse económicamente.

#### Reflexión

Este método participativo de formación para el autoempleo a través de la creación de un foro en Internet de consulta mediante preguntas y respuestas a otras mujeres con experiencias parecidas, es un aspecto innovador que debe tenerse en cuenta de cara a futuros proyectos. Aunque en un principio la propuesta fue pensada a nivel provincial, la página puede ser consultada por personas de todo el mundo, a través del acceso a la red.

Finalmente, hay que destacar que se ha llevado a cabo un tipo de política de comunicación, creciente en los últimos años, que promueve la interacción entre las personas destinatarias de la política y que favorece aquellas metodologías que priman la solución de los problemas cooperativamente.

### 3.3. Observatorio de mujeres en los medios de comunicación Ayuntamiento de Badalona

#### Contexto

El Observatorio de Mujeres en los Medios de Comunicación ([www.observatoridelesdones.org](http://www.observatoridelesdones.org)) es una iniciativa promovida por diferentes ayuntamientos, con la finalidad de crear un servicio en la red para la ciudadanía en el que se denuncia y se visibiliza la utilización indebida de la imagen de la mujer en los medios de comunicación, de acuerdo con unos estereotipos sexistas del papel de la mujer en la sociedad.

#### Descripción

Es un proyecto innovador en lo que se refiere a la introducción del análisis publicitario y televisivo en la temática de género en un espacio como Internet. Es por eso que a nivel local no encontramos antecedentes similares.

Los objetivos fijados a corto y medio plazo consisten, en primer lugar, en dinamizar un análisis crítico de los medios de comunicación desde de una perspectiva claramente de género. También es importante fomentar la participación ciudadana mediante el debate entre grupos, asociaciones y otros espacios de reuniones de mujeres. Recopilar por vía telefónica todas aquellas discrepancias, quejas o denuncias que provengan de iniciativas personales o grupos de asociaciones de mujeres, y posteriormente, hacerlas llegar a los medios de comunicación implicados o, incluso, al autor o a la autora del mensaje en cuestión. Finalmente, se apoyan iniciativas y propuestas de grupos de mujeres con la finalidad de combatir la discriminación o agresiones mediáticas.

A largo plazo, sería interesante convertir este observatorio en un instrumento para canalizar quejas, realizar gestiones oportunas para hacerlas públicas y actuar en contra de los y las responsables. También se prevé construir un fondo documental amplio sobre

la divergencia mediática, y la elaboración de documentos estadísticos sobre el tipo de denuncias y los perfiles de las personas que consultan la página web del observatorio.

El proyecto en cuestión cuenta con la participación del Consejo de Audiovisuales de Catalunya, el Colegio de Periodistas de Catalunya, el Colegio de Publicistas de Catalunya, la Comisión técnica de ayuntamientos implicados y la participación representativa de hombres y mujeres. En el año 2002 se destinaron 1.063,79 euros, al tratarse de una acción supramunicipal, en el que participan nueve ayuntamientos: de Badalona, Barberà del Vallès, Cervelló, Cornellà, Esplugues, Sant Boi del Llobregat, Sant Feliu de Llobregat, Sant Joan Despi y Sant Just Desvern.

La metodología llevada a cabo en la siguiente práctica de trabajo en red de los diferentes ayuntamientos, es de carácter participativo. El observatorio recibe las quejas y reclamaciones que hombres y mujeres presentan en relación a aquellas prácticas discriminatorias y sexistas de los medios de comunicación. Después es analizado por un consejo especializado en publicidad y mujer, que a la vez recibe el apoyo de una comisión asesora. Las quejas son trasladadas a la empresa anunciante vía carta, con la finalidad de establecer un primer contacto necesario para el diálogo. Durante todo el proceso el observatorio mantendrá informada a la persona demandante. Finalmente, ante un desacuerdo con la empresa o entidad en cuestión, se procedería a la presentación de la denuncia, contactando con los servicios jurídicos del CAC.

Además de la página web, el proyecto cuenta con un taller dirigido a profesionales de los medios de comunicación local en relación a la perspectiva del género en sus actuaciones. También se han planificado cuatro presentaciones de divulgación del observatorio en los diferentes grupos y vocalías de mujeres de la ciudad, para que puedan utilizar este recurso.

#### Reflexión

Ésta se considera una buena práctica por la introducción del elemento de la imagen en los medios de comunicación, como un ámbito en el que queda mucho por hacer en materia de género, en la lucha contra los estereotipos sexistas de la mujer objeto,

que realza unas cualidades femeninas inherentes a la mujer como si de algo natural se tratara, no haciendo visible el origen cultural o social del papel de la mujer en la sociedad. Aun así, el proyecto se encuen-

tra en una fase de prueba. Hay poca afluencia de usuarios y usuarias, y desconocimiento del ámbito televisivo como campo de denuncia, sensibilización y prevención de conductas sexistas.

Las buenas prácticas expuestas son en sí mismas, y en la medida en que sean difundidas y por tanto, intercambiadas, un instrumento poderoso para la mejora de la acción política local en el ámbito del género. Sin embargo, no quisiéramos cerrar esta primera parte del libro sin aportar lo que desde nuestro punto de vista serían los aspectos fundamentales que se han hecho patentes a lo largo de todo el

recorrido. En este sentido las reflexiones que a continuación presentamos a modo de conclusión constituyen un proceso abierto. En él, nuestro afán no es otro que ofrecer un mero punto de partida a partir del cual cada uno, en función de la experiencia propia y ajena, pueda elaborar sus propias conclusiones.

En primer lugar, y retomando el objetivo inicial de ofrecer mediante este libro un espacio para la reflexión de la mano de sus protagonistas sobre buenas prácticas en políticas públicas locales de género, debemos reconocer que esto se ha logrado, aunque dentro de ciertos límites. Es decir, no siempre ha sido viable que las diferentes entidades realizaran una reflexión profunda sobre la acción presentada, pero sí ha sido posible conocer algunos elementos de valoración. Éste no fue el caso, sin embargo, de la Oficina de Igualdad de Oportunidades del Consejo Municipal de Munich, que con su larga experiencia en políticas de igualdad de oportunidades pudo seleccionar y reflexionar más sobre las prácticas presentadas.

Cabe destacar como los aspectos más identificados con los obstáculos de la práctica política en el ámbito del género, la falta de presupuestos, de formación y de recursos humanos. Esta es una triada altamente correlacionada en la mayor parte de casos donde aparece. Por otra parte, se han consolidado como criterios aceptados en términos generales para considerar una práctica como buena, su ajuste contextual –tanto en el ámbito territorial o sociodemográfico, como en el institucional– y la presencia de metodologías participativas, que cobran especial relevancia en el campo de detección de demandas y análisis y diagnóstico de necesidades.

La innovación, vinculada a este tipo de metodologías que son aplicadas también en otros campos de actuación dentro del mismo ámbito del género, a menudo genera ciertos obstáculos ligados al desco-

## REFLEXIONES GENERALES A MODO DE CONCLUSIÓN

nocimiento que dificultan su implantación. Además, si bien estas metodologías una vez aceptadas son altamente positivas aplicadas directamente sobre la población femenina, presentan graves dificultades de sensibilización cuando se pretende hacer entrar en el juego actores políticos o sociales como empresas, sindicatos, o entidades y/o concejalías no vinculadas al género. Es decir, la transversalización de la lucha contra la desigualdad por razón de género se halla obstaculizada muy a menudo por la escasa sensibilización existente tanto a escala social (al margen de las propias mujeres afectadas) como institucional (excepto entre aquellas entidades y secciones de la administración pública dedicadas a la cuestión del género).

En segundo lugar, otro elemento de distinción que nos parece relevante es el de la tipología en la orientación de la política pública. En el caso de la intervención para la igualdad de oportunidades, sea o no mediante una estrategia genérica de transversalización, la mayor parte de acciones que se han presentado por considerarse una buena práctica, son de carácter asistencial o de sensibilización. Por otra parte, son una minoría las políticas orientadas hacia la prevención y la capacitación. Ante ello bien puede considerarse que en el campo del género, la asistencia y la sensibilización son pasos previos para el desarrollo de políticas de los otros dos tipos. Sin embargo, la realidad muestra que ello tampoco tiene por qué ser necesariamente así, aunque, también refleja a juzgar por los resultados obtenidos, que la asistencia sigue siendo una buena práctica en determinados temas. Por otra parte, hay que considerar también que la asistencia directa e individualizada continuará teniendo sentido siempre que no se apliquen medidas que ayuden a paliar las situaciones atendidas.

Estas medidas pueden pasar por la capacitación y la formación, aunque no solamente por ellas.

Al margen de la orientación de las políticas tomadas como buenas prácticas por las instituciones asociadas al proyecto, es relevante notar también que, si bien se trata en muchos casos de pequeñas acciones, en su mayoría se hallan insertas en programas estratégicos de mayor envergadura o que se relacionan con unos objetivos generales de mayor alcance.

Finalmente, en tercer y último lugar nos parece de suma importancia retomar en conexión con los límites de reflexión expuestos, la falta de prácticas positivas en las áreas de seguimiento y evaluación de las políticas públicas. Si bien no tener representación en este campo ya es de por sí un hecho revelador, si además lo vinculamos a la falta o escasez de reflexión en las prácticas propuestas, nos lleva a pensar que una de las dificultades más precisas e inminentes de las políticas públicas de género en el ámbito local es precisamente éste: la reflexión, la evaluación y el seguimiento de las acciones emprendidas. El hacer de la propia una administración sensible a esta necesidad del buen hacer político resulta fundamental y nos gustaría pensar que trabajos como éste contienen el potencial necesario para empezar a cultivar este campo de la política pública. La evaluación, el seguimiento y el ejercicio de reflexión sobre las propias prácticas, además de permitir la introducción de mejoras sustantivas en la acción política, pueden dar un nuevo impulso al ámbito mismo de la intervención en género. Es decir, puede repercutir en el estatus mismo de esta cuestión y de los órganos que la sus-

tentan en el marco del organigrama institucional concreto. En este sentido, aplicar metodologías que permitan la reflexión y la mejora sistemática de las acciones emprendidas respaldará la legitimidad, la pertinencia y el buen hacer de las mismas ante la población y/o la propia institución. En este sentido el género podría convertirse en un campo privilegiado para el ensayo de nuevas orientaciones, metodologías y análisis de políticas públicas.

En definitiva, el elemento probablemente más relevante que ha emergido a través de este trabajo es la necesidad de buscar espacios de autorreflexión e intercambio común que permitan mejorar y encontrar nuevas direcciones para afrontar el viejo problema de la desigualdad entre hombres y mujeres. Lo cual pasaría por la mayor apertura hacia propuestas creativas y la asunción de la evaluación, positiva o negativa, como mecanismos inalienables de la práctica política local.

Muchos otros elementos pueden ser extraídos de la lectura detenida de las prácticas aquí recopiladas. En este apartado hemos querido tan sólo abrir algunas posibilidades de debate que creemos que podrían dar lugar a cambios positivos en el quehacer cotidiano de las políticas de género y las acciones encaminadas a la lucha contra la desigualdad. La posibilidad de convertir esta experiencia en un verdadero instrumento de avance la dejamos pues en manos de nuestros lectores y lectoras, y de todas las personas que han participado directa o indirectamente en esta puesta en común de buenas prácticas.

# SEGUNDA PARTE

INSTRUMENTOS  
PARA AUDITORÍAS  
DE GÉNERO





El análisis y diagnóstico de la realidad social desde una perspectiva de género constituye un paso inicial con una importancia decisiva en el diseño e implementación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se requiere realizar un trabajo que involucre a distintos agentes relacionados con la problemática y utilizar metodologías tanto cuantitativas como cualitativas para la obtención de la información.

Teniendo en cuenta esta necesidad la Oficina Técnica del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Barcelona puso en marcha el Proyecto Adagio, en el cual se diseñó una herramienta de análisis y diagnóstico de la desigualdad de género cuyo conocimiento puede ser de utilidad para quienes trabajan en políticas de igualdad de género. El modelo de análisis y diagnóstico (Modelo A/D Adagio) se presenta aquí como un ejemplo de una metodología que ya ha producido sus primeros resultados. Es por ello que se consideró oportuno propiciar la reflexión de las entidades socias del proyecto Olympia de Gouges sobre las funciones que debe tener una metodología de análisis y diagnóstico de la realidad social de las mujeres a partir de la aplicación realizada en el proyecto Adagio.<sup>[14]</sup>

A continuación se presenta la descripción de la metodología de análisis y diagnóstico y la reflexión que las entidades socias del proyecto Olympia de Gouges han realizado.

## I. MODELO A/D ADAGIO

### 1. Descripción del proyecto

El proyecto Adagio es un proyecto de investigación-acción para la promoción de políticas locales de género y de igualdad de oportunidades llevado a cabo por la Oficina Técnica del Plan de Igualdad de

Oportunidades de la Diputación de Barcelona (mayo 2001 - mayo 2003). Este proyecto fue ideado teniendo en cuenta la necesidad de contar con nuevas estrategias de soporte para el desarrollo, en el

# METODOLOGÍA DE ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DEL PROYECTO ADAGIO

ámbito local, de políticas y programas de género e igualdad de oportunidades siguiendo la estrategia de la transversalidad recomendada por la Unión Europea.

Para hacer visibles problemáticas que a menudo se encuentran ocultas, es necesario realizar el diagnóstico desde la participación de diferentes actores, en el contexto que se determine oportuno. Uno de los objetivos principales del proyecto Adagio fue crear metodologías de análisis y diagnóstico con perspectiva de género referida a todos los ámbitos de la actividad municipal. Es decir, que la metodología Adagio es un producto común de todas las personas que participan en las diversas etapas y momentos del proyecto, de este modo, aporta una nueva mirada y forma de observar la realidad, al mismo tiempo que propicia la participación y la sensibilización.

## 2. Metodología

El instrumento que surgió y se aplicó en 30 ayuntamientos de la provincia de Barcelona es el que se ha considerado pertinente valorar y contrastar con las entidades socias y el que se presenta como metodología A/D (análisis-diagnóstico). La metodología del proyecto Adagio se basa en tres pilares fundamentales:

1. La importancia de las informaciones cualitativas.
2. La estructura del análisis por niveles.
3. La selección de los indicadores.

[14] En el anexo se presenta el modelo de análisis y diagnóstico del proyecto Adagio con sus indicadores.

En el primero de ellos, el hecho de buscar la visibilización de la desigualdad de género necesariamente conduce a buscar nuevos indicadores e informaciones que no sean solamente cuantitativas. Para conocer el significado que las personas implicadas le asignan a la realidad de la cual son parte y a la desigualdad de género, en particular, se requiere un abordaje de tipo cualitativo. En este sentido, la metodología planteada busca superar la visión de que existen unos expertos o expertas que recogen la información para devolver después un diagnóstico unilateral y trata de propiciar la coproducción participativa de los diagnósticos.

En segundo lugar, la estructura del análisis propuesto por el modelo posee cinco niveles analíticos:

1. Contextualización del ámbito estudiado.
2. Análisis de la realidad mediante la recolección de los datos disponibles a nivel estadístico y de publicaciones e informes realizados (nivel descriptivo).
3. Las demandas y necesidades identificadas y recogidas a través de fuentes de información cuantitativas y cualitativas, informes, entrevistas, reuniones (nivel analítico).
4. Las respuestas aportadas, tanto por parte del Ayuntamiento como de otras instituciones o de iniciativas privadas o asociativas.
5. Evaluación de la situación en términos de puntos débiles o fuertes.

En tercer y último lugar, los indicadores establecidos por la metodología Adagio para realizar el análisis y diagnóstico de la realidad social desde una perspectiva de género se centran en seis ámbitos fundamentales:

### El territorio

Se parte del supuesto de la no neutralidad y no objetividad de la organización del espacio urbano. La organización del medio urbano y su relación con la calidad de vida es fundamental para las mujeres. Los indicadores seleccionados en este ámbito son los siguientes: por una parte, la ubicación geográfica, la morfología de la zona, la extensión territorial y un breve marco histórico vinculado a la distribución y características de los barrios. Por otra parte, la zonificación y áreas de expansión, la movilidad de la población, las influencias del entorno, la relación con otras localidades o zonas, etc.

### La organización municipal

Este análisis permite destacar qué lugar de responsabilidad ocupan las mujeres dentro de la institución. En este sentido los indicadores tomados fueron: el organigrama, la organización de los diferentes servicios, la relación con otras instituciones, las relaciones naturales del municipio, etc.

### El análisis sociodemográfico

Se busca conocer los datos sociodemográficos desde la perspectiva de los ciclos de vida de las personas y de los núcleos de convivencia: estructura familiar, diversificación de los tipos de familia o los núcleos de convivencia, características de la nueva migración, diferencias sociales. Así, se presta atención a los siguientes indicadores: densidad de población, distribución por edad, sexo y zona, crecimiento: migraciones, natalidad, fecundidad, mortalidad, etnias, nivel de ingresos, número de personas por hogar, tipologías de familias –monomarentales, extensas, estado civil, parejas de hecho, nupcialidad o nuevos hogares, etc. La diferenciación social, estratificación y conciencia de comunidad, el gasto energético, etc.

### La educación y la formación

Se define como un proceso que se realiza a lo largo de la vida y que se lleva a cabo en múltiples espacios que no son sólo los espacios formales e institucionalmente encargados de esta misión. En este ámbito se recogen indicadores relativos a: los ciclos formativos por especialidades, a la formación reglada y no reglada, las escuelas de adultos, los índices de alfabetización y nivel académico, la población escolarizada, el ausentismo escolar, los índices de retraso y fracaso escolar, los materiales específicos de género, coeducación, etc.

### Las actividades económicas y los usos del tiempo

Se trabaja aquí con los conceptos de trabajo productivo y trabajo reproductivo para superar el concepto de trabajo restringido sólo al trabajo asalariado, el modo de terminar con la asignación de roles de género estereotipados y entender la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y profesional como un problema tanto de hombres como de mujeres. Los indicadores seleccionados para el estudio de este ámbito fueron: los tipos de economías, los niveles de renta personal, el PIB, el IPC, los recursos existentes y su grado de explotación, la rentabilidad de los pro-

yectos o inversiones privadas o públicas no municipales previstas, etc.

En el espacio concreto del trabajo productivo, el proyecto Adagio contempla la recolección de datos relativos a: los sectores de actividad, los tipos y volumen de las empresas, el trabajo sumergido, las características de la población en paro: tasa, volumen, tiempo en el paro, nivel de estudios, especialidad formativa, tipos de contratación, categoría profesional, sectores de actividad... El mercado de trabajo: por sectores, características de la oferta y de la demanda y de la ocupación existente, precariedad, horarios, movilidad. Y, finalmente, las prestaciones sociales existentes: tipologías, características, volumen, tipos de usuarias/os.

Por otra parte, y en relación al trabajo reproductivo, se estipularon los indicadores siguientes: las características de la población cuidadora: la distribución por sexo y edad, barrios, nivel de formación, nivel de renta, movilidad, grado de autonomía, los tipos de trabajos predominantes, el tiempo dedicado a los mismos y la distribución del tiempo, a complementar o no con el trabajo productivo y el tiempo de ocio y, finalmente, las posibilidades o no de reincorporación al trabajo productivo.

Para completar este ámbito de las actividades económicas y usos del tiempo, fueron diseñados unos últimos indicadores relativos a otros usos del tiempo. Así, el de actividades de ocio: tipos, población que participa, los usos del tiempo de ocio y el tiempo de ocio en relación al tiempo de trabajo.

### La salud

Se pone especialmente de relieve la morbilidad diferencial entre mujeres y hombres y la existencia de importantes sesgos de género en la asistencia sanitaria. Así, se analiza la salud de las mujeres desde la interacción entre aspectos biológicos y rasgos psicológicos y culturales y entre las demandas sociales y las respuestas recibidas. Los indicadores tomados en este caso fueron: los centros de salud, las características de la zona de salud a la que pertenece –el número de médicos y médicas por habitante, el número de farmacias por habitante, la presencia de las mujeres a nivel profesional, la salud general, la planificación familiar, la salud mental, la salud laboral, el grado y tipo de cultura sanitaria: higiene per-

sonal, profilaxis, prevención... y finalmente, el consumo diferenciado de fármacos por sexo, la esperanza de vida, la morbilidad, etc.

## II. EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA A/D ADAGIO

### 1. Consulta a las entidades asociadas del Proyecto Olympia de Gouges

Con el fin de propiciar la reflexión crítica sobre la metodología Adagio se solicitó la colaboración de las entidades asociadas españolas del Proyecto Olympia de Gouges. Esta colaboración consistió en dar respuesta a un breve cuestionario centrado en el análisis de seis funciones ideales que una metodología participativa de análisis y diagnóstico debiera reunir, a saber:

#### Generar conocimiento

Obtener datos periódicos sobre determinados aspectos de la realidad social de las mujeres, su evolución y las tendencias más importantes.

#### Crear una base informativa

Información que permita diagnosticar tendencias, situaciones, demandas y necesidades para sustentar el diseño de programas y la toma de decisiones políticas.

#### Facilitar el seguimiento y la evaluación continua

Evaluar los servicios, actuaciones, programas y políticas dirigidas a las mujeres.

#### Incorporar la perspectiva de género

En todos los servicios, actuaciones y programas debe existir la dimensión de género.

#### Facilitar la difusión y transparencia de la información

El conocimiento sobre la situación social de las mujeres y las políticas implementadas deben estar disponibles a fin de posibilitar la participación e implicación de diferentes actores sociales: consejos de participación, entidades, asociaciones, profesionales, ciudadanos/as y usuarios/as.

### Propiciar la creación de redes sociales

Para que permitan la relación entre diferentes actores sociales: personal político y técnico, expertos y expertas, las entidades socias y la ciudadanía en general. Ante las funciones definidas como ideales, se le pidió a cada uno de las entidades asociadas dos aspectos que debían valorar en función de su propia experiencia y contexto institucional:

- Pertinencia de las funciones definidas como ideales.
- Cumplimiento de la metodología Adagio con estas funciones.

### Pertinencia

Se indagó cuáles de las seis funciones ideales expuestas se consideraban de mayor pertinencia para una metodología de análisis y diagnóstico, en el marco específico de su institución.

Con respecto al grado de pertinencia, es decir, en qué medida es pertinente considerar que estas seis funciones son ideales para una metodología de análisis y diagnóstico, las respuestas fueron altamente favorables, a pesar de las diferencias contextuales e institucionales que cada uno posee. En términos generales, las entidades asociadas otorgaron a las seis funciones definidas como ideales un alto grado de pertinencia.

### Cumplimiento

Se preguntó también, en qué medida la metodología de A/D propuesta en el proyecto Adagio cumplía con cada una de estas seis funciones ideales.

En relación a este punto, puede señalarse que no existió una opinión unánime entre las entidades asociadas.

- Un primer grupo de entidades consultadas consideró que la metodología Adagio posee el más alto nivel de cumplimiento en todas y cada una de las funciones definidas.
- Sólo una de entidades consultadas consideró que la metodología Adagio únicamente posee un alto nivel de cumplimiento en relación a la función de transversalización de la perspectiva de género, y que en el resto de funciones definidas su grado de cumplimiento es escaso o moderado.

- El resto de participantes en la consulta consideraron que en el marco de la metodología Adagio existe un escaso nivel de cumplimiento de aquellas funciones relacionadas con la transversalidad, la difusión y transparencia de la información que propicie procesos participativos y la creación de redes sociales.

## 2. Comentarios y sugerencias de las entidades asociadas

El cuestionario remitido a las entidades asociadas con el fin de recoger sus valoraciones sobre la pertinencia y cumplimiento de las funciones planteadas, contemplaba también un espacio de respuesta abierta donde cada uno pudiera expresar libremente opiniones, comentarios o sugerencias más allá de las preguntas específicas. Así, algunas de las entidades asociadas anotaron cuestiones de especial interés que hemos sintetizado en los puntos siguientes:

1. En términos generales, se señalaron diversas nuevas funciones hipotéticas a tener en cuenta en una metodología de análisis y diagnóstico.

- La facilidad de aplicación y la eficiencia en el marco específico local.
- El consensuar ítems a estudiar a nivel europeo para facilitar la realización de estudios comparados a nivel europeo.
- El propiciar la incorporación de los hombres para que trabajen junto con las mujeres por la igualdad y participen de las redes sociales, tanto en el Ayuntamiento como en las asociaciones y entidades locales.

2. Específicamente en relación a la metodología Adagio, los puntos fuertes y débiles anotados fueron los siguientes:

- Si bien un punto fuerte de la metodología Adagio es el esfuerzo de conceptualización que implica, un punto débil está dado por el hecho de que no contempla mecanismos para generar conocimientos e informaciones periódicas.
- Otro punto débil es que no explicita los mecanismos de seguimiento y evaluación. Si bien la metodología es capaz de generar mucha información, no facilita su lectura y difusión, aspecto este central para propiciar la participación.

· Finalmente, como tercer punto débil fue destacado el hecho de que, si bien la aplicación de la metodología en el tema de la participación y cre-

ación de redes sociales, obtiene información mediante entrevistas a personas calificadas, no incorpora un diseño de organización participativa.



La sensibilización en género es la capacidad que pueden tener personas, instituciones, organizaciones etc., para conocer y aceptar la existencia de una dimensión de género en todos los ámbitos sociales.

Conocer el grado de capacidad o sensibilidad en género puede ser el mejor punto de partida para diseñar estrategias frente a la desigualdad social de las mujeres. Por ello resulta de gran impor-

tancia el análisis de esta condición. En este apartado se proponen las bases de un instrumento que permite conocer el grado de sensibilización en género de las instituciones y sus miembros. La propuesta vale tanto para organizaciones cuyo objetivo es específicamente la igualdad de género como para otro tipo de entidades. Es decir, se trata de un método ideado para medir el grado de sensibilidad de género en cualquier organización, asociación o institución, independientemente de cuáles sean sus fines.

La observación y el conocimiento de la sensibilización en un contexto determinado posibilita detectar los conflictos, las tensiones y estrategias positivas en las que puede verse inmersa la orientación y la implementación específica de programas planes o acciones en políticas de género. Desde esta perspectiva, la aplicación de este instrumento significa, en cierta forma, efectuar un diagnóstico sobre el grado de conocimiento y concienciación en los temas referidos al género en el espacio social, institucional u organizacional. Ello implica detectar por ejemplo la intervención de la dimensión de género en la toma de decisiones en cualquier ámbito donde se actúe, o la realización de un análisis de los valores y representaciones dominantes en la institución, respecto al género. Asimismo, la aplicación del presente instrumento aporta una forma de evaluar los procesos políticos y de gestión de las instituciones en los temas de género.

El alcance de este instrumento tal y como se verá es de una amplitud considerable por la temática que aborda por lo cual, definir los límites de su alcance es un paso previo fundamental que necesariamente obliga a reajustar el modelo teórico a la realidad específica donde quiera aplicarse.

## DIAGNOSIS DE LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO

### I. MARCO GENERAL PARA EL ANÁLISIS DE LA SENSIBILIZACIÓN

Para determinar cuál es el grado de sensibilización y apoyo de una organización a las políticas de género hay que distinguir entre los distintos elementos y factores que forman parte de ella. Los presentamos a continuación.

#### 1. Las personas y las instituciones

Las organizaciones o instituciones se componen de personas y de estructura organizativa.

Las personas cuentan con mayor o menor grado de autonomía en el proceso de toma de decisiones.

La estructura organizativa está regulada por procedimientos que indican las formas de coordinación del trabajo de los miembros y las normas de funcionamiento de la organización.

Ambos aspectos dan forma a lo que generalmente se denomina dinámica institucional.

A partir de estos dos elementos organizativos se puede definir los ámbitos de observación y análisis de la sensibilización: en las personas, y en la actuación de la propia institución. La primera es una característica individual; la segunda va más allá de la suma de sensibilidades individuales. En este segundo caso, lo que se ha de establecer es cuáles son los rasgos institucionales que permiten distinguir que nos hallamos ante una institución sensibilizada en género.

En este sentido, la experiencia indica que se necesita del complemento de ambos aspectos: tanto la sensibilización individual como la organizativa son factores positivos para el desarrollo de políticas de género. Sin embargo, la sensibilización por sí misma no indica inequívocamente que existan o que se determinen actuaciones en contra de la discriminación. Otros factores interactúan con la sensibilización para llevarla a la práctica: el apoyo social externo, la importancia que tenga la desigualdad en la agenda política, la asignación de recursos, etc. Éstos y otros factores pueden conducir a implementar políticas de género aunque no haya una sensibilización individual u organizativa preexistente.

Esta primera diferenciación se debe a que habitualmente podemos encontrar organizaciones que efectúan un intenso trabajo en sensibilización sobre los temas de género, pero cuyos miembros carecen de ella. Como así también puede darse el caso de entidades con unas personas altamente sensibilizadas y una capacidad de actuación institucional –recursos, alcance político, etc.– muy limitada.

Siendo así, tan importante es analizar el ámbito individual como el organizativo. Al mismo tiempo, no podemos olvidar que las políticas públicas poseen un impacto externo y que por lo tanto el grado de sensibilización en este ámbito debe también ser incluido en el análisis.

## 2. Ámbitos: niveles estructural y simbólico

Los ámbitos individual e institucional pueden, a su vez, especificarse más para lograr mayor precisión analítica. Así, la sensibilización en el ámbito individual y organizacional se refleja en dos niveles:

### El nivel estructural

En el nivel estructural el estudio de la sensibilización pasa por detenernos en las cuestiones que hacen referencia al proceso de gestión. Así, podremos considerar desde la visión del género los temas en que se «encarna» o visibiliza y que forman parte de la dinámica institucional como por ejemplo: las líneas de políticas de igualdad de oportunidades, la estructura organizativa –con información desagregada por sexos–, las relaciones sociales que trama la institución, etc.

### El nivel simbólico

En el nivel simbólico la indagación sobre la sensibilización estará referida a los valores y percepciones de los sujetos respecto a la igualdad de oportunidades en género. Por ejemplo, las opiniones que se sustentan respecto a las líneas de actuación política en materia de igualdad de oportunidades, las percepciones respecto a la igualdad de género en la trama de relaciones laborales y familiares del personal de la institución, las representaciones sobre los criterios que configuran la organización del trabajo, etc.

En la tabla siguiente se ha intentado plasmar gráficamente la estructuración e interrelación postulada entre ámbitos y niveles.

NIVELES	ÁMBITOS	
	Las personas, individuos.	Las instituciones, organizaciones.
Nivel estructural	Los procesos de gestión.	
Nivel simbólico	Valores y percepciones de los miembros de la institución respecto a la igualdad de oportunidades en género.	



### 3. Claves de la sensibilización en género: conocer y tener conciencia

Si nos detenemos en el desarrollo de los conceptos y reflexionamos sobre las formas en que puede concretarse la sensibilización, llegamos a las grandes cuestiones que se plantean desde el análisis de la política pública: el conocimiento y la concienciación. La sensibilización en género, como toda política, requiere un proceso de información, comprensión y aprendizaje de las personas involucradas. Es a través de este proceso que se logra la toma de conciencia sobre la finalidad y los objetivos perseguidos por dicha política.

El nivel estructural, es decir, el proceso de gestión, puede visualizarse desagregadamente en las formas en que se conocen, se aprenden y se aplican las políticas en género –formación, impacto de políticas, formas de trabajo, etc. A su vez, el nivel simbólico expresa la conciencia que los miembros de la institución tienen acerca de dichas políticas. De esta forma, detectamos dos grandes ejes claves (subniveles) que atravesarían la totalidad del instrumento: conocimiento y concienciación.

#### Eje del conocimiento

En el tema de la sensibilización, el conocimiento pasa por comprender y entender. Para ello, previamente se necesita un tiempo para conocer, formarse y aprender. Por lo tanto, la dimensión está referida a las formas de socializar –transmitir y reproducir– la sensibilización en género.

#### Eje de la concienciación

Este análisis permite mostrar cómo las normas y los valores existentes influyen sobre nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y fomentan los mecanismos productores y reproductores de la desigualdad.

Así, en el cuadro siguiente mostramos cuál es la interacción postulada entre niveles y subniveles y ámbitos para realizar una evaluación de la sensibilización en género.

ÁMBITOS	
Las personas, individuos	Las instituciones, organizaciones
Nivel estructural conocimientos	Nivel estructural conocimientos
Nivel simbólico concienciación	Nivel simbólico concienciación

### 4. Dimensiones de análisis

En los apartados anteriores se han definido varios ejes de la sensibilización de género en una organización. A partir de la definición de estos ejes es posible analizar la sensibilización en género de la institución según diferentes dimensiones en función de las características de la organización. Se pueden elegir factores organizativos de muchos tipos, pero hemos seleccionado los que hemos considerado más relevantes para conocer la sensibilización en género en el seno de un determinado contexto institucional:

#### Apertura en temas de género

Tipo y características de la visión de género existente en la institución.

#### Contexto institucional

Objetivos generales explícitos o implícitos de la institución respecto a la igualdad de oportunidades en género y tipo y características de la política de recursos humanos de la institución respecto al género.

#### Cultura organizativa

Formas de socialización laboral y en qué medida reproducen o establecen rupturas en la cultura predominante en la organización.

#### Opinión pública

Valores y percepciones respecto a las políticas de igualdad de oportunidades, del público interno –plantilla de personal– y externo de la institución –personas beneficiarias directa e indirectamente de las políticas y otras entidades vinculadas a la cuestión de género.

## II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS DIMENSIONES E INDICADORES

Se hace a continuación una propuesta posible, que no es exhaustiva ni tampoco es excluyente. Se definirá primero cada una de las dimensiones y los elementos centrales de cada una. Luego se indicará en qué tipos de indicadores podrían reflejarse, es decir aquellos aspectos concretos sobre los que recoger información.

Una vez delimitadas las dimensiones y los tres ejes, se puede proponer elementos conceptuales e indicadores para medirlos.

### 1. Conceptualización

#### 1.1. Apertura en temas de género

Esta dimensión se propone mostrar el tipo y características de la visión de género instalada en la institución.

- Agenda política desde la perspectiva de género: fortalezas y debilidades.
- Organización y gestión del trabajo productivo y reproductivo entre el personal.
- Formación en IOG.
- La IOG reflejada en el sistema de comunicación institucional.

#### 1.2. Contexto institucional

Esta dimensión se propone analizar las características de la política de recursos humanos de la institución respecto al género, así como analizar los objetivos generales explícitos o implícitos de la institución respecto a la igualdad de oportunidades de sus miembros. Se busca tener una visión de la simetría / asimetría de la participación de ambos géneros, en las posiciones y funciones desempeñadas en el lugar de trabajo. Muestra además las potencialidades y debilidades respecto a la organización en el proceso de trabajo desde un enfoque de género.

- Análisis del perfil de la institución en que se aplican los instrumentos: objetivos, organigrama, trayectoria institucional en políticas implementadas.
- Análisis de la estructura de funcionamiento institucional: actividades, proyectos, programas, pre-

supuestos, características del personal y programas de formación.

- Características sociodemográficas y laborales del personal: trayectorias profesionales, características personales, características del grupo familiar, necesidades de conciliación.
- Política de recursos humanos: selección del personal, formación, sistemas de promoción, política salarial.
- Valoración del personal, en relación a los objetivos institucionales de IOG.

#### 1.3. Cultura organizativa

El aspecto central de esta dimensión es reflejar los principales elementos del ideario de la organización con respecto al género y las formas de socialización laboral que los transmiten. Además se deben analizar las continuidades y rupturas en la cultura de género y en qué medida se expresan en los perfiles biográficos laborales y en los factores contextuales de la institución.

- Representaciones sobre los estilos de trabajo, de gestión y las formas de relación ideales.
- Representaciones sobre el ejercicio de la autoridad y las relaciones de poder.
- Tipos de demandas en IOG que permita localizar problemáticas de desigualdad, tales como el acoso sexual.
- Detección de mecanismos defensores explícitos o implícitos.
- Relaciones sociales formales / informales del personal dentro y fuera de la organización.

#### 1.4. Opinión pública

Por la amplitud de esta dimensión, parece necesario determinar grupos específicos de la población vinculada con la política de la institución: interno y externo. Desde el punto de vista interno, el público está constituido por el personal (jerárquicos y no jerárquicos). Desde el externo, por una parte, la dimensión se aplica a personas beneficiarias directas e indirectas de los programas y políticas. Por la otra, se considera a las asociaciones y/o organizaciones (organizaciones de mujeres, ONG, sindicatos, etc.) vinculadas a las políticas de género de la institución.

- Valoración y percepción interna sobre las políticas de IOG.

- Valoración y percepción externa sobre las políticas de IOG.
- Análisis de opiniones y valoraciones de las personas beneficiarias directas / indirectas en políticas de IOG.
- Contribución de los medios de comunicación a la difusión de las políticas de IOG.

## 2. Indicadores

En el apartado anterior se han desagregado las cuatro dimensiones del instrumento para medir la sensibilización en género estableciendo algunos factores para cada una de ellas. Ahora bien, estas dimensiones deben ser vinculadas con el ámbito organizativo, de las personas y de la institución y con los niveles de análisis, estructural y simbólico. A partir de esta combinación de todos los factores que componen la sensibilización en género se pueden proponer indicadores.

Los indicadores pueden ser de dos tipos:

- Cualitativos: informan de los cambios ocurridos en términos de las relaciones sociales, autoridad o estatus social. Por ejemplo: la opinión del personal respecto de las metodologías de selección del personal.
- Cuantitativos: permiten medir los cambios en una situación social dada, ayudando en la comprensión de los cambios sociales ocurridos. Por ejemplo: la cantidad de mujeres que tuvieron promoción en los puestos de trabajo en la institución.

### 2.1. Indicadores por área

En primer lugar se pueden explicitar indicadores para alguna de las áreas propuestas. Por ejemplo, en el caso de los ámbitos, algunos indicadores interesantes son:

#### · Nivel individual

- Capacidad de escuchar a las voces femeninas y reconocer la desigualdad de la diversidad de género.
- Comunicación sensible al género.
- Apertura a los temas de género.
- Compromiso para contribuir a la implementación de la transversalidad de género.
- Aceptación de la autoeducación en temas de género.
- Asistir a formación de género.

- Asumir la responsabilidad por la implementación de la transversalidad de género.
- Reflejar la conducta en el lugar de trabajo, en la comunicación cara a cara, en los equipos de trabajo, etc.
- Tipo de apoyo a las mujeres. No se trata de acciones protectoras que les impidan resolver sus problemas, porque esto las hace aparecer débiles y hace que los hombres las sustituyan en casos de emergencia o crisis.

#### · Nivel institucional

- Existencia de unidades de temas de género y oficinas de igualdad de oportunidades y posición que tienen dentro de la organización.
- Tener mujeres como altos cargos en posiciones estratégicas.
- Tipo de «cultura del tiempo», cultura de muchas horas o práctica flexible, etc.
- Cultura de colaboración e interés por la gente entre los empleados.
- Sistema de comunicación abierto a las personas excluidas y a las voces externas.
- Abordar los procesos de cambio como procesos participativos en lugar de hacer con una estrategia «de arriba a abajo».
- Percepción del poder de la cultura de género en la organización.
- Detectar los conflictos de género como tales y abordarlos adecuadamente.
- Conciencia de la hegemonía masculina en la cultura gerencial.
- Conciencia del interés del usuario y usuaria, reconociendo la complejidad de la vida personal y el impacto de género en ella.
- Programación de acciones: decisión de incluir igualdad de género en las políticas de las instituciones; desarrollo de una discusión que formará parte del programa político.
- Sistema de evaluación sobre la igualdad en la sociedad.
- Competencias profesionales y encargos para el desarrollo de un buen trabajo en las organizaciones.

## 2.2. Indicadores según las dimensiones

De la misma forma si se abordan sólo las dimensiones de la sensibilización de género se pueden proponer indicadores para cada uno de los factores asociados a las cuatro dimensiones. Algunos indicadores posibles se reseñan a continuación.

### Apertura en temas de género

- **Agenda política desde la perspectiva de género: fortalezas y debilidades.**
  - Tipos de políticas orientadas a la IOPG existentes en la institución.
  - Planes y programas específicos.
  - Estrategias de transversalidad (*Mainstreaming*).
  - Trabajo en red con objetivo específico de IOPG.
- **Organización y gestión del trabajo productivo y reproductivo entre el personal.**
  - Uso del tiempo de las personas: cantidad de tiempo que se destina para realizar un tipo de tarea dentro del trabajo.
  - Tiempo se destina a otras actividades como las familiares, comunitarias u otras, fuera del horario de trabajo de la organización.
  - Tiempo libre y usos del mismo.
- **Formación en IOG.**
  - Necesidades de la institución para implementar políticas de IOPG.
  - Programas de formación de acuerdo a las personas destinatarias.
  - Opinión de los destinatarios de programas de formación.
  - Formación sobre necesidades detectadas en «el terreno».
  - Aspectos innovadores de la formación, nuevos requerimientos contextuales.
- **La IOG reflejada en el sistema de comunicación institucional.**
  - Los conceptos en IOG.
  - Los valores que se reproduzcan.
  - El tratamiento del tema.
  - El impacto del mensaje.

### Contexto institucional

- **Análisis del perfil de la institución en que se aplican los instrumentos: objetivos, organigra-**

ma, trayectoria institucional en políticas implementadas.

- Ámbito territorial de actuación: local, comarcal, etc.
- Objetivos.
- Organigrama de divisiones y funciones.
- Análisis de la trayectoria institucional en políticas públicas específicamente en género: memorias de actividades; programas de políticas.
- **Análisis de la estructura de funcionamiento institucional: actividades, proyectos, programas, presupuestos y programas de formación.**
  - Actividad de cada departamento/área.
  - Proyectos desarrollados.
  - Planes / acciones implementadas, evaluadas, proyectadas.
  - Presupuesto de cada departamento /área.
- **Características sociodemográficas y laborales del personal: trayectorias profesionales, características personales, características del grupo familiar, necesidades de conciliación.**
  - Personal:
    - Sexo, edad, estado civil, descendencia.
    - Situación en relación a la actividad productiva de los miembros del hogar.
    - Nivel de estudios.
  - Categorías profesionales:
    - Tipos de contratos y jornadas.
    - Trayectoria laboral, en la institución y previa.
  - Organización y gestión de la actividad reproductiva entre los miembros del hogar:
    - Toma de decisiones en el hogar.
    - Gestión comunitaria: trabajo comunitario.
    - Participación política y social.
- **Política de recursos humanos: selección del personal, formación, sistemas de promoción, política salarial.**
  - Selección de personal.
  - Área de desempeño de sus funciones.
  - Implicaciones sobre la movilidad del personal.
  - Formación general y específica en género.
  - Promoción de personal.
  - Política salarial, de contratación y de promoción de personal (explícita e implícita).

- **Valoración del personal, en relación a los objetivos institucionales de IOG.**
  - Representación del personal masculino respecto del trabajo de las mujeres en la organización.
  - Representación del personal femenino respecto del trabajo de los hombres al interior de la organización.
  - Percepciones del personal respecto de las promociones.
  - Opinión del personal respecto de las metodologías de contratación.
  - Percepción respecto de los objetivos institucionales de IOG.

### Cultura organizativa

- **Representaciones sobre los estilos de trabajo, de gestión y las formas de relación ideales.**
  - Redes en el lugar de trabajo y cooperación para la realización de las tareas.
  - Sentido de trabajo en equipo y diferencias en cuanto al procedimiento femenino o masculino en la organización.
  - Estrategias de solidaridad / cooperación en el proceso de trabajo.
  - Tipos ideales de estilos de gestión y valores que sustentan los mismos.
  - Potencialidades de las personas de acuerdo al sexo.
  - Feminización / masculinización del trabajo en la organización.
- **Representaciones sobre el ejercicio de la autoridad y las relaciones de poder.**
  - Estímulos /obstáculos para ocupar espacios de decisión en la organización.
  - Autoestima y salud física y emocional y conexiones / desconexiones entre la biografía y el espacio reflexivo adjudicado en la institución.
- **Tipos de demandas en IOG que permita localizar problemáticas de desigualdad, tales como el acoso sexual.**
  - La forma en que se visibiliza / invisibiliza la discriminación en género.
  - Localizar problemáticas como el acoso sexual:
    - De asedio físico a una mujer u hombre.
    - Sobrevaloración del cuerpo de la mujer para acceder a determinados lugares de prestigio, o confianza.
- Estereotipo de roles según cierta escala de prejuicios.
- **Detección de mecanismos defensores explícitos o implícitos.**
  - Mecanismos de defensa:
    - Previstos (formales) por la organización.
    - Por otras organizaciones vinculadas (sindicatos, asociaciones de mujeres).
  - Activación de dispositivos informales (vacíos políticos, bloqueos de información, deslegitimación del espacio de autoridad, etc.).
- **Relaciones sociales formales / informales del personal dentro y fuera de la organización.**
  - Construcción de las redes afectivas, quiénes la componen y cuáles son los valores que la sostienen.
  - Modo de operar ante situaciones como el estrés, la discriminación, los prejuicios, etc.
  - Comportamientos típicamente sexistas, reflejados en comentarios, a través del humor, o con los apodos, etc.

### Opinión pública

- **Valoración y percepción interna sobre las políticas de IOG.**
  - Opinión del personal sobre las políticas de IOG de la organización.
  - Opinión del personal sobre las políticas de personal.
  - Opinión del personal sobre las políticas para las mujeres en general.
  - Opinión del personal sobre programas específicos.
- **Valoración y percepción externa sobre las políticas de IOG.**
  - Opinión de la población acerca de las políticas de IOG en general.
  - Opinión de la población sobre la institución.
  - Opinión de las organizaciones y asociaciones vinculadas a la institución sobre los programas específicos de la institución.
- **Análisis de opiniones y valoraciones de los beneficiarios directos / indirectos en políticas de IOG.**
  - Opinión acerca de la pertinencia de las políticas de IOG.

- Opinión acerca de los contenidos.
- Opinión acerca de los resultados.
- **Contribución de los medios de comunicación a la difusión de las políticas de IOG.**
  - Estrategias de difusión de la institución en medios de comunicación.
  - Análisis sobre el tratamiento de la información de la institución en los medios.
  - Valoración del sexismo de los medios de comunicación.

### **3. Indicadores de la combinación de todos los elementos**

Una propuesta más estructurada de los indicadores se refiere a establecerlos simultáneamente para todos los elementos de la sensibilización de género. En el cuadro que se presenta a continuación se sintetizan todos los elementos de la sensibilización en género y a modo de ejemplo se señalan algunos indicadores.

SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO				
ÁMBITO DE LAS PERSONAS		ÁMBITO DE LAS INSTITUCIONES		
APERTURA EN TEMAS DE GÉNERO	<b>NIVEL ESTRUCTURAL:</b> Procesos de decisión. Los conocimientos	<b>NIVEL SIMBÓLICO:</b> Valores y percepciones. La concienciación	<b>NIVEL ESTRUCTURAL:</b> Procesos de decisión. Los conocimientos	<b>NIVEL SIMBÓLICO:</b> Valores y percepciones. La concienciación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aportes innovadores del actor que ha recibido formación en IOPG.</li> <li>· Impacto de los conceptos en IOPG en la práctica de los actores que se reproduzcan a través de los medios de comunicación institucional.</li> <li>· Tipos y niveles de formación en IOPG del personal técnico de todas las áreas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Actitudes y opiniones respecto la formación.</li> <li>· Actitudes y comportamientos interpersonales dentro de la institución.</li> <li>· Opinión sobre los valores en género que se trabajan en los medios de comunicación institucionales.</li> <li>· Organización y gestión del trabajo productivo y reproductivo entre todo el personal de la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Agenda política.</li> <li>· Tipos de políticas.</li> <li>· <i>Mainstreaming</i>: Quién, desde cuándo.</li> <li>· Formación en IOPG: tipos, destinatarios.</li> <li>· Análisis de los conceptos en IOPG reflejados en los medios de comunicación institucional.</li> <li>· Trabajo en red: vínculos y entidades. (ONG's, sindicatos, organismos supranacionales u otros.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Voluntad y compromiso político explícito en IOPG.</li> <li>· Incorporación de la IOPG en la comunicación institucional.</li> <li>· Formación en IOPG: contenidos, resultados —movimientos en la organización a raíz de los procesos de capacitación.</li> <li>· Valores en IOPG que sean objetivos de políticas en el Trabajo en Red.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Niveles de formación del personal, por categorías, género, edad, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Representación del personal masculino respecto del trabajo de las mujeres al interior de la organización.</li> <li>· Percepción del personal sobre las metodologías de reclutamiento de personal técnico.</li> <li>· Percepciones del personal sobre las políticas de promoción de personal.</li> <li>· Percepciones del personal sobre los objetivos institucionales de IOPG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cantidad de hombres y mujeres en la plantilla de personal por categorías profesionales.</li> <li>· Cantidad y áreas de desempeño de hombres y mujeres en lugares de toma de decisión.</li> <li>· Recursos materiales y humanos destinados a la IOPG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Metodologías de reclutamiento de personal técnico.</li> <li>· Políticas de promoción de personal.</li> <li>· Objetivos Institucionales de IOPG.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Relaciones sociales formales dentro de la organización: estrategias de solidaridad / cooperación en el proceso de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Relaciones informales dentro de la organización: redes afectivas.</li> <li>· Relaciones informales fuera de la organización: pertenencia a grupos, asociaciones, etc.</li> <li>· Usos del tiempo libre. Tipos de actividades.</li> <li>· Representaciones sobre los estilos de gestión y las formas de relación ideales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mecanismos defensores de la IOPG. (Análisis documental / Entrevistas).</li> <li>· Identificación de problemas de gestión en relación a la IOPG. Déficit de formación, salud, otros. (Análisis documental / Entrevistas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tipos de demandas del personal relacionadas con la IOPG.</li> </ul>
OPINIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Organización y gestión del trabajo productivo y reproductivo en los beneficiarios directos e indirectos de las políticas de IOPG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Análisis de opiniones y valoraciones de los beneficiarios directos de políticas y programas de IOPG.</li> <li>· Análisis de opiniones y valoraciones de los beneficiarios indirectos de políticas y programas de IOPG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contribución de los medios de comunicación a la difusión de las políticas de IOPG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Valoración y percepción interna sobre las políticas de IOPG implementadas.</li> <li>· Valoración y percepción externa sobre las políticas de IOPG implementadas.</li> </ul>

### III. CONCRECIÓN TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Como explicábamos anteriormente, este instrumento de

evaluación de sensibilización en género tiene una gran complejidad. La aplicación de cada una de las dimensiones propuestas sin duda nos brindaría una aproximación comprensiva de la situación de la organización respecto a la sensibilización en género. Es por ello que se puede utilizar «a la carta», es decir, abordando sólo algunos de los ejes propuestos o puede ser aplicado en su totalidad, analizando todos los elementos. La decisión dependerá en cada caso concreto, de las necesidades de la organización, de las posibilidades de realizar los estudios pertinentes o de los intereses inmediatos o de medio plazo.

#### 1. Técnicas de recogida de información

Las dimensiones y los temas que se han definido pueden ser abordados a través de diferentes instrumentos de recogida de información y análisis de datos que serán más extensivos y complejos en la medida en que se aborden más o menos dimensiones. El modelo combinatorio elegido permitiría obtener información de tipo cuantitativa y cualitativa respecto a la sensibilización en género de la organización. Es decir, tendremos resultados cuantificables por indicadores, y también información de tipo reflexivo acerca de la situación respecto a la sensibilización en igualdad de oportunidades en género. Dada su amplitud y complejidad, para la implementación y el análisis de datos de este instrumento tal y como se ha planteado en estas páginas se requiere por lo menos una persona experta en temas de IOG. La información se puede obtener utilizando diferentes técnicas de recogida de datos: fuentes documentales existentes; fuentes estadísticas; encuestas, diseñadas especialmente que pueden ser puntuales o repetidas; y técnicas cualitativas de entrevistas, grupos de discusión u otros. En función de la información disponible en la institución y del tema que se desee abordar se puede escoger una u otra técnica.

Si se quiere realizar un análisis que comprenda todas las dimensiones, las técnicas de recogida de información son:

#### Análisis de los datos estadísticos

Datos existentes sobre el funcionamiento, personal y políticas de formación de la institución.

#### Análisis documental

Sobre el perfil y trayectoria de la institución respecto de las políticas de igualdad de oportunidades.

#### Elaboración y explotación de una encuesta

Realización de una encuesta interna sobre características sociodemográficas y laborales.

#### Entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión

Realizadas con personas de todos los niveles profesionales y ámbitos de la organización.

Estas técnicas de recogida de datos han de ser utilizadas para obtener información sobre los niveles, ejes y dimensiones que se han descrito en los apartados anteriores. A título de ejemplo se hace la siguiente propuesta.

#### 1.1. Análisis de los datos estadísticos existentes

- **Funcionamiento institucional.**
  - Actividad de cada departamento / área.
    - Proyectos desarrollados.
    - Planes / acciones implementadas, evaluadas, proyectadas, etc.
  - Presupuestos de cada departamento / área.
- **Personal.**
  - Distribución por sexo y edad (según áreas o departamentos).
  - Características sociodemográficas: estado civil, descendencia, etc.
  - Niveles educativos.
- **Formación.**
  - Cantidad de personas formadas.
  - Áreas de desempeño de sus funciones.
  - Implicaciones sobre la movilidad del personal.



## 1.2. Análisis documental

- Perfil de la institución.
  - Ámbito territorial de actuación:
    - Local, comarcal, etc.
  - Objetivos / Funciones (según se trate de administraciones públicas u organizaciones).
  - Organigrama de divisiones y funciones.
- Análisis de la trayectoria institucional en políticas públicas.
  - Memorias de actividad.
  - Programas de políticas.
- Análisis de la política de recursos humanos.
  - Reclutamiento y selección de personal.
  - Formación general y específica de género.
  - Promoción del personal.
  - Política salarial, de contratación y de promoción del personal.
- Análisis de la agenda política desde la perspectiva del género: fortalezas y debilidades.
  - Tipos de políticas orientadas a la IOG.
    - Planes y programas específicos.
    - Estrategias de transversalidad: nivel de implementación y resultados.
    - Trabajo en red con objetivo específico de IOG. Trayectoria.
  - Descripción:
    - Objetivos. Resultados.
    - Recursos destinados.
  - Procesos de diseño: participantes y asignación de funciones.
  - Procesos de implementación: participantes y asignación de funciones.
  - Procesos de evaluación: participantes y asignación de funciones.

## 1.3. Elaboración y explotación de una encuesta interna

- Características sociodemográficas y laborales.
  - Sexo, edad, estado civil, descendencia.
  - Situación en relación a la actividad productiva de los miembros de su hogar.
  - Nivel de estudios.
- Categoría profesional.
  - Tipo de contrato y de jornada.
  - Trayectoria laboral, en la institución y previa.

- Organización y gestión de la actividad reproductiva entre los miembros de su hogar.
  - Toma de decisiones en el hogar.
- Gestión comunitaria.
  - Trabajo de voluntario.
  - Participación política y social.
- Formación específica en género (dentro / fuera de la institución).
  - Opinión de los destinatarios/as de programas de formación en género respecto de los mismos y de las necesidades experimentadas.

## 1.4. Entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión

- Valoración del personal respecto a:
  - Política de organización del trabajo en relación a los objetivos institucionales de IOG.
  - Política de recursos humanos, en relación a los objetivos institucionales de IOG.
- Representación del personal respecto a:
  - El trabajo del sexo opuesto en la organización.
  - Los estilos de gestión y las formas de relación ideales.
- Percepciones del personal respecto a:
  - Los objetivos institucionales de IOG.
  - Las promociones de personal.
- Opinión del personal respecto a:
  - Metodologías de selección de personal.
- Relaciones sociales formales dentro de la organización.
  - Estrategias de solidaridad / cooperación en el proceso de trabajo.
- Relaciones informales.
  - Dentro de la organización: redes afectivas.
  - Fuera de la organización.
- Demandas en IOG.
  - Frecuencia y tipos.
  - Quién demanda qué.
  - Mecanismos defensores explícitos o implícitos de la IOG.

## 2. Índice de sensibilización en género

Finalmente el instrumento diseñado permite hacer un diagnóstico sobre la sensibilización de género con el análisis de las dimensiones, ámbitos y ejes a través de los indicadores seleccionados. Pero, esto no permite evaluar el grado de sensibilización en género que existe en la organización. Para hacer una evaluación de este tipo es necesario otorgarle valor a los distintos indicadores. A partir de esta valoración se puede construir un índice general en que se asigne un valor cuantitativo, por ejemplo de 1 a 10, o cualitativo que sólo dé rangos de orden, por ejemplo, mucho, poco o nada.

La construcción de un índice de este tipo, si bien puede seguir ciertos criterios generales, debe ser propuesto en cada caso específico. Las instituciones existen en contextos sociales, políticos y culturales que hace difícil construir sistemas de evaluación

generales. Se puede uniformar la aplicación de las dimensiones e indicadores, tal como los que se han propuesto; esta parte es aplicable de igual forma a realidades diferentes. Pero, es más difícil proponer las asignaciones de valores, cuantitativos u ordinales. Es cierto, que no tener medidas comunes puede dificultar la comparación. Pero, es posible hacer índices comparables aunque los valores asignados no sean exactamente iguales para cada una de las realidades.

De modo que si bien un índice del grado de sensibilización en género de una organización es un aporte muy importante para el instrumento propuesto, debe ser diseñado específicamente para cada caso o si se trata de la comparación de varias instituciones se debe analizar si el índice puede ser idéntico para todas ellas o se deben buscar formas de comparación que tengan en cuenta las realidades específicas.

de género, es necesario recordar el papel que las asociaciones de mujeres han desempeñado, en las últimas dos décadas, en la generación y consolidación de las políticas contra la desigualdad de género.

# BASES PARA UNA METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS LOCALES DE GÉNERO

## I. PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS DE GÉNERO

la medida que depende tanto de la voluntad y los objetivos de la administración como de los y las ciudadanos/as y las organizaciones sociales a las que pertenecen. Por tratarse de un proceso flexible, que presenta un mayor o menor grado de formalidad/informalidad y que en buena parte depende de la «vocación participativa» de la ciudadanía, es necesario, por parte de la administración, tener en cuenta las circunstancias específicas que pueden favorecer la participación y los mecanismos participativos que se adaptan mejor a los objetivos buscados.

Estas estrategias deberán tener en cuenta tanto la «disposición» a participar como el «grado de compromiso» que los agentes están dispuestos a asumir en cada momento. En este sentido, se debe contar con un buen diagnóstico de la realidad asociativa que presenta el contexto social y de su historial participativo. Además, las condiciones de vida actual en sociedades modernas e industrializadas hacen del tiempo disponible un elemento cada vez más escaso. Tener en cuenta este condicionante ayudará a mejorar el diseño de estrategias y canales de participación. Para ajustar las diferentes lógicas del tiempo presentes en las asociaciones y en la administración, es necesario tener en cuenta que las asociaciones tienen menos tiempo disponible que la administración, que está idealmente «siempre disponible» porque forma parte de su horario laboral.

Para el caso que nos ocupa, los mecanismos de participación en el diseño e implementación de políticas

Cualquier proceso participativo supone un cierto grado de complejidad en

Por otra parte, también hace falta una valoración sobre la historia de la relación entre asociaciones de mujeres y el movimiento feminista en general, y la administración, teniendo en cuenta las posibilidades y limitaciones de la participación y la existencia de necesidades y demandas que no son recogidas y expresadas.

### 1. La participación de las asociaciones de mujeres

La participación de las asociaciones de mujeres en diferentes momentos, niveles y ámbitos de las políticas de género ha tenido una serie de características, en buena medida comunes al ámbito europeo. La presencia, lucha y compromiso de las agrupaciones y movimientos feministas ha logrado introducir en la agenda de las administraciones públicas la desigualdad de género y, asimismo, ha permitido y apoyado la construcción de una institucionalidad.

La creciente institucionalización de la problemática de género en las agendas y estructuras de la administración, ha permitido espacios consolidados de deliberación, consulta y participación de las asociaciones de mujeres. Estas instancias presentan un grado de formalidad y continuidad y se han creado mecanismos institucionales de participación por parte de la administración. Sin embargo, si bien la participación de las asociaciones de mujeres es importante, existen necesidades que no pueden ser recogidas, representadas y gestionadas solamente desde ellas. Es por ello que, desde la administración, se reconoce la necesidad de producir una renovación en las formas y dinámicas de participación ciudadana en las políticas locales de género. Es decir, se trata de diversificar las estrategias y las propuestas a fin de

llegar a diferentes grupos sociales, especialmente a aquellos, cuyas inquietudes y necesidades no son actualmente recogidas adecuadamente, sin que esto suponga descuidar el trabajo con las distintas asociaciones y organizaciones del movimiento feminista.

El proceso de institucionalización de las políticas de género ha tenido una serie de etapas y en cada una de ellas, en términos de participación, el rol predominante ha sido asumido por el movimiento feminista, las asociaciones de mujeres y asociaciones en que participan hombres y mujeres.

- Introducción de la desigualdad de género como un tema con entidad propia en la agenda política. El movimiento feminista impulsa la canalización de demandas hacia la administración.
- Creación de las «unidades de la mujer», responsables de las políticas de igualdad. Las asociaciones de mujeres se incorporan a los mecanismos institucionales de participación.
- Promoción de la transversalización del tratamiento de la problemática de género en el conjunto de la administración. Además de la participación de las asociaciones de mujeres es necesario que participen otras organizaciones sociales, cuyos miembros son mujeres y hombres.

La participación de las asociaciones de mujeres es necesaria pero no suficiente para alcanzar el objetivo de transversalizar socialmente la lucha contra la desigualdad de género. Por eso, se trata de dar un paso más en dirección a captar necesidades, demandas e inquietudes de colectivos atravesados, entre otras cosas, por la desigualdad de género.

## 2. Ampliar la red de la participación asociativa

La administración pública no puede ni debe abarcar por sí misma toda la problemática asociada a la desigualdad de género. Las asociaciones juegan un papel central en el diagnóstico, diseño e implementación de políticas. Por ello, un elemento crucial en este terreno, es contar con una evaluación de las asociaciones, instituciones y entidades que actúan en la sociedad y que están directa o indirectamente relacionadas con la problemática de la desigualdad entre hombres y mujeres.

El rol de las asociaciones no es sólo el de presentar las necesidades y demandas del sector de la población con el cual trabajan, sino que pueden desempeñar un rol activo en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas. Dada su posición privilegiada en cuanto al conocimiento de la realidad en la que están inmersas día a día, resulta de suma importancia recuperar esa experiencia y conocimiento a la hora de generar políticas de género que superen sus límites tradicionales.

Así como en el nivel de las instituciones públicas se ha reconocido que ninguna política puede ser neutra con respecto a la desigualdad de género (y que por tanto se requiere introducir la dimensión de género en todas las áreas, políticas e instancias de la administración), en el ámbito de la sociedad en su conjunto, es aún más claro que la desigualdad de género está presente en todo tipo de organizaciones y relaciones sociales. De aquí que resulte necesario promover un trabajo transversal con el tejido asociativo y organizativo existente en la sociedad; esto significa que el trabajo en red con las asociaciones no debe limitarse a las asociaciones de mujeres. Los estudios más recientes muestran que existen actualmente una serie de necesidades y problemas relacionados con la desigualdad de género, que no llegan a expresarse en forma de demanda. Ello se puede deber al desconocimiento de los propios derechos, a las dificultades de organizarse para la demanda o a otro tipo de factores. A partir de esta comprobación resulta necesario ampliar el trabajo en red con asociaciones que no trabajan ni prioritariamente, ni exclusivamente el tema del género, pero que sí están transversalizadas por su problemática.

Así,

- Un primer paso es relevar el tejido asociativo susceptible de ser incluido en el trabajo en red.
- Un segundo paso se basa en el conocimiento de las diferentes lógicas, objetivos e intereses que mueven a los distintos miembros de la red.
- Un tercer paso lo constituye el diseño de estrategias y metodologías de trabajo en red con las diferentes asociaciones.

A continuación presentamos algunos ejemplos de la ampliación de la participación:

- Las asociaciones de padres y madres vinculadas a la escuela, sin duda están atravesadas por el problema de la desigualdad de género. Un aspecto que aparece con toda claridad aquí es el de la conciliación. Con respecto a este problema pueden autoorganizarse para la conciliación o demandar algunas soluciones específicas por parte de la administración. Por tanto, aquí se abre una línea de trabajo a explorar.
- Las organizaciones pacifistas pueden jugar un rol importante aportando su visión al tema de la violencia de género. Así como es absolutamente necesario luchar contra la violencia y la destrucción entre países, naciones y pueblos, resulta igualmente pertinente y deseable trabajar en el interior de las sociedades para que una parte de la misma (los hombres) no ejerza violencia sobre otra (las mujeres).
- Las asociaciones de inmigrantes también pueden aportar una visión de la desigualdad de género que debe ser tomada en cuenta. Aquí surge la problemática de las relaciones de género de los países de origen y cómo son resignificadas en la sociedad de llegada. Asimismo, en cuestiones referidas a salud y educación existe un campo de trabajo muy significativo, que presenta un abordaje aún incipiente.
- Otros grupos sociales que pueden contribuir a transversalizar en la sociedad las acciones contra la desigualdad de género, son los sindicatos y las asociaciones de empresarios y empresarias y comerciantes. Éstos ya están realizando algunas acciones en este sentido, sobre todo en materia de conciliación y de igualdad de oportunidades (Ej.: empresas *women's friendly*).

La transversalización del tratamiento de la problemática de género dentro de la sociedad y sus diferentes grupos organizados, es una gran tarea pendiente. Es el desafío actual que se le plantea a las administraciones: si no se abre el juego, las políticas de género corren el riesgo de quedar encerradas en los estrechos márgenes de «las políticas entre mujeres y para mujeres», con sus potencialidades, pero también sus limitaciones. Por lo tanto, resulta oportuno y necesario escuchar otras voces, que aunque hasta ahora sólo han expresado otras problemáticas, pueden en el futuro reinterpretarlas desde el género.

Por último, cabe recordar que la idea de transversalizar la desigualdad de género en las diferentes asociaciones y no sólo en las de mujeres, se relaciona directamente con el hecho de que la desigualdad de género no es «un problema de las mujeres», sino del conjunto de la sociedad, es decir, de las estructuras y relaciones sociales que perpetúan la desigualdad y la injusticia en razón de género.

## II. BASES PARA UNA METODOLOGÍA DE PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS DE GÉNERO

A continuación se presentarán los elementos a partir de los cuales se pueden desarrollar instrumentos

de metodología de participación. Un primer paso en el diseño de una metodología participativa es dar respuesta a tres cuestiones claves:

### Para qué:

Cuáles son los objetivos de la participación.

### Con quién:

Quiénes participan.

### Cómo:

Cuáles son las formas de participación.

## 1. Temas para abordar

Dentro de estos tres grandes ejes se deben abordar los siguientes temas:

### 1.1. Objetivos de la participación

Este apartado alude fundamentalmente a la pregunta para qué la participación. Aquí se trata de definir para cada caso concreto el alcance que tendrá la participación. El alcance de la participación se ha definido en tres grandes niveles:

1. Reivindicación de problemas y demandas.
2. Elaboración conjunta (entre administración y tejido asociativo) de estrategias de actuación.
3. Elaboración conjunta de programas específicos.

La definición de en qué nivel se desarrollará la participación depende del contexto social e institucio-

nal de que se trate y de los requerimientos específicos de la política en cuestión.

### 1.2. Interlocutores

La definición de interlocutores ayuda a responder la pregunta de quiénes participan. En este sentido hay que distinguir el tipo de interlocutores con qué se cuenta y cuál es el perfil que más se adecua a cada tipo de problema. Aquí hemos definido al menos dos tipos de interlocutores:

1. El primero definido en relación al género.
2. El segundo definido según el tipo de organización.

### 1.3. Contenido de la participación en las etapas institucionales de las políticas de género

Aquí encontramos elementos para responder tanto a la pregunta para qué como con quién. Depende en qué etapa de la consolidación de las políticas de género nos encontremos, tendremos una definición puntual del para qué y el con quién. Por ejemplo, si nos encontramos en la etapa de incorporación a la agenda del tema de género dentro de la institución, es probable que nos encontremos en el objetivo de conocer los problemas, demandas y necesidades y que la interlocución se haga con asociaciones de mujeres (en general o con características específicas).

### 1.4. Creación y mantenimiento de organizaciones y/o redes formales de participación

Este último apartado responde al cómo construir, mantener y consolidar redes de participación en políticas de género. Aquí habrá que realizar una serie de definiciones del para qué y con quién.

Los elementos que se han de tomar en consideración para cada uno de los cuatro ejes de la participación son:

### 1.5. Objetivos de la participación

- Reivindicación de problemas y demandas.
- Elaboración conjunta (informal o formal) sobre estrategias de actuación de las políticas de género.
  - Igualdad de oportunidades, entendida como acceso al mundo público.

- Igualdad de oportunidades y acción positiva para cambiar el mundo público y posibilitar la inserción igualitaria real entre hombres y mujeres en todas las actividades sin exclusión.

- Abordar los cambios estructurales necesarios:
  - En la propia organización del mundo público.
  - En la reorganización de la familia.
  - En el equilibrio entre mundo público y privado.

### · Elaboración conjunta (informal o formal) de programas específicos de políticas de género.

- Diseño de programas a implementar.
- Cogestión de programas en conjunto entre la administración y organizaciones externas.
- Ceder la gestión de programas, mediante acuerdos que estén a su alcance.

### 1.6. Interlocutores para la participación

- Interlocutores según características y género.
  - Interlocutores en general:
    - Sólo mujeres sin distinción.
    - Mujeres y hombres sin distinción.
  - Interlocutores de características específicas (sociales, culturales, económicas u otras).
    - Sólo mujeres de características específicas.
    - Mujeres y hombres de características específicas.

- Tipos de organización de los interlocutores.
  - Movimientos sociales o grupos sociales de interlocución puntual.
  - Grupos organizados de interlocución puntual.
  - Grupos organizados de interlocución formalizada a través de una organización. Administración-organización específica.

### 1.7. Etapas institucionales de la participación

- Incorporación del tema de género en la agenda de la institución.
- Consolidación de una unidad específica para impulsar las políticas de género.
- Transversalización de la actuación dentro de la institución.

### 1.8. Redes y/o organizaciones de participación

- Crear las redes y/o organizaciones entre la administración y las organizaciones.
  - Iniciativa de la administración o de las organizaciones.
  - Decisión de cuales son los grupos y organizaciones considerados relevantes para la política de género.
  - Análisis sobre la representatividad de los grupos que forman parte de la red. En función de que se consideran representativos y cual es esta representatividad.

- Organización, gestión y mantenimiento de las redes y/o organizaciones de participación.
  - Características de la organización formal de la red: tipo y funciones.
  - Funcionamiento real: ventajas y problemas.
- Dinámica: cambios y continuidades.

Finalmente, en el siguiente cuadro se sintetizan los conceptos y elementos descritos:

EJES DE LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA			
OBJETIVOS	INTERLOCUTORES	ETAPAS	REDES
<p><b>Conocimiento de problemas y necesidades</b></p>	<p><b>Según características y género</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Interlocutores en general (sólo mujeres y mujeres y hombres).</li> <li>· Interlocutores de características específicas (sólo mujeres o mujeres y hombres).</li> </ul>	<p><b>Incorporación del tema en la agenda</b></p>	<p><b>Creación ETAPAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Iniciativa de la administración o de las organizaciones.</li> <li>· Decisión sobre cuáles son los grupos relevantes para la política de género.</li> <li>· Análisis de la representatividad de los grupos.</li> </ul>
<p><b>Elaboración conjunta de estrategias de actuación generales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Igualdad de oportunidades y acceso al mundo público.</li> <li>· Igualdad de oportunidades y acción positiva.</li> <li>· Abordaje de los cambios estructurales: en la organización del mundo público, en la reorganización de la familia, en el equilibrio entre mundo público y el mundo privado.</li> </ul>	<p><b>Tipos de organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Movimientos sociales o grupos sociales de interlocución puntual.</li> <li>· Grupos organizados de interlocución puntual.</li> <li>· Grupos organizados de interlocución formalizada.</li> </ul>	<p><b>Consolidación de una unidad específica de la mujer</b></p>	<p><b>Organización, gestión y mantenimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Organización formal de la red: tipos y funciones.</li> <li>· Funcionamiento real de la red: ventajas y problemas.</li> </ul>
<p><b>Elaboración conjunta de programas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Diseño de programas.</li> <li>· Cogestión de programas.</li> <li>· Cesión de la gestión de programas.</li> </ul>		<p><b>Transversalización</b></p>	<p><b>Dinámica: cambios y continuidades.</b></p>







# ANEXOS



## CUESTIONARIO DELPHI SOBRE POLÍTICAS LOCALES DE GÉNERO

Ficha previa de identificación de la persona experta      H       M

Área o campo de trabajo:

Cargo:

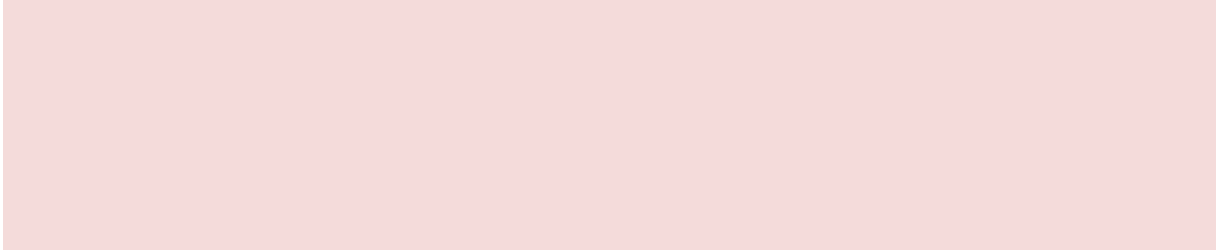
Institución:

1. ¿Cuáles son los elementos que hay que tratar o, sobre qué dimensiones considera usted que es necesario trabajar para realizar una descripción de cualquier práctica concreta en el ámbito de las políticas locales de género?

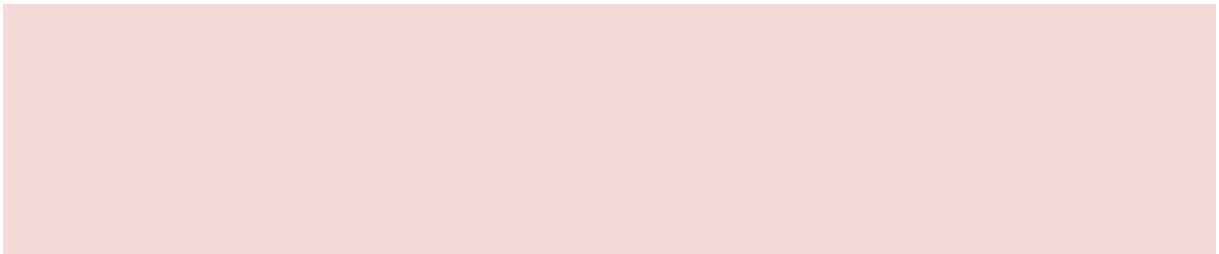
- El tipo y el carácter de la institución.
- La organización, el soporte, los vínculos y colaboraciones que confluyen en ella.
- El presupuesto y los recursos humanos que se destinan a la misma.
- La formación y el grado de sensibilización de los diversos agentes sociales y políticos involucrados.
- La elaboración misma de la política: la definición de los objetivos y el proceso previo.
- El contenido de la política: cómo se propone llegar a los mencionados objetivos.
- Los instrumentos o mecanismos a través de los cuales se lleva a la práctica.
- El número y el perfil de los usuarios y/o beneficiarios.
- Sus resultados: ver cuál ha sido finalmente su impacto.
- Otros:

2. En los ámbitos relacionados a continuación, qué tipo de criterios considera usted que se deberían aplicar a las acciones para que pudieran ser consideradas buenas prácticas. Anote un máximo de tres en cada uno de los ámbitos planteados.

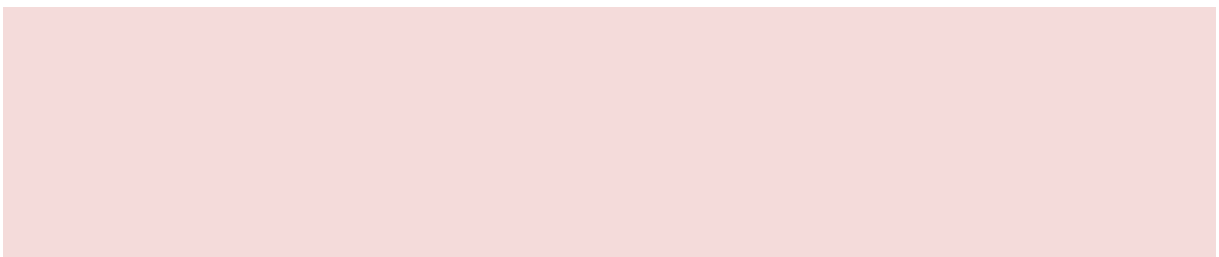
· En el análisis y el diagnóstico de las necesidades de las mujeres en general y/o de colectivos específicos:



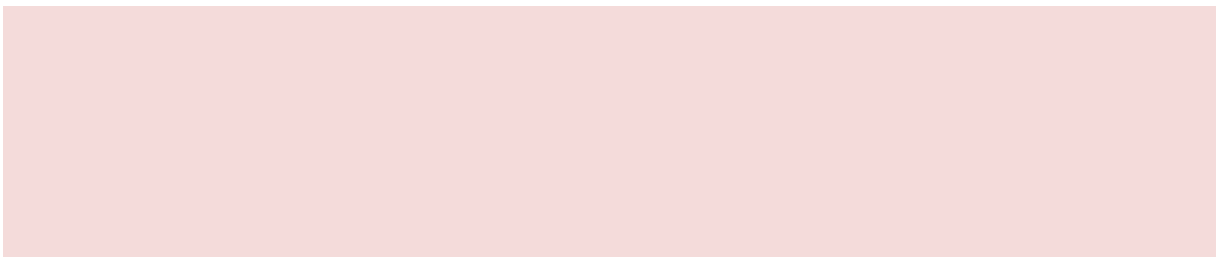
· En la elección de las estrategias a seguir una vez se han fijado ya los objetivos:



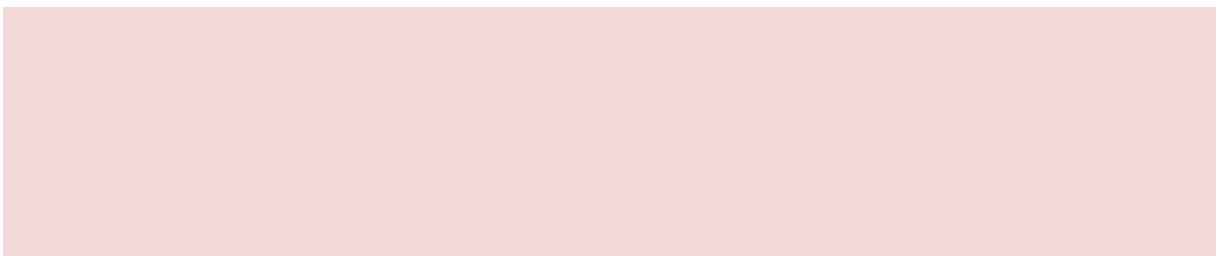
· En la transversalidad / organización institucional:



· En la participación de las organizaciones de mujeres y el trabajo en red:

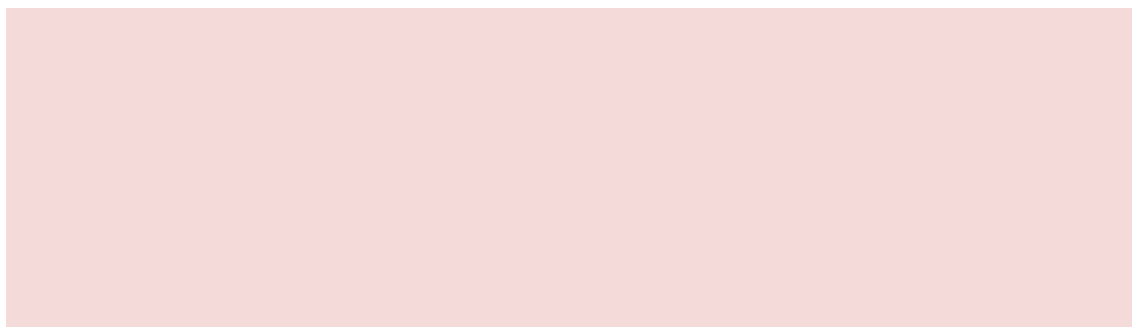


· En otros. ¿Cuáles?

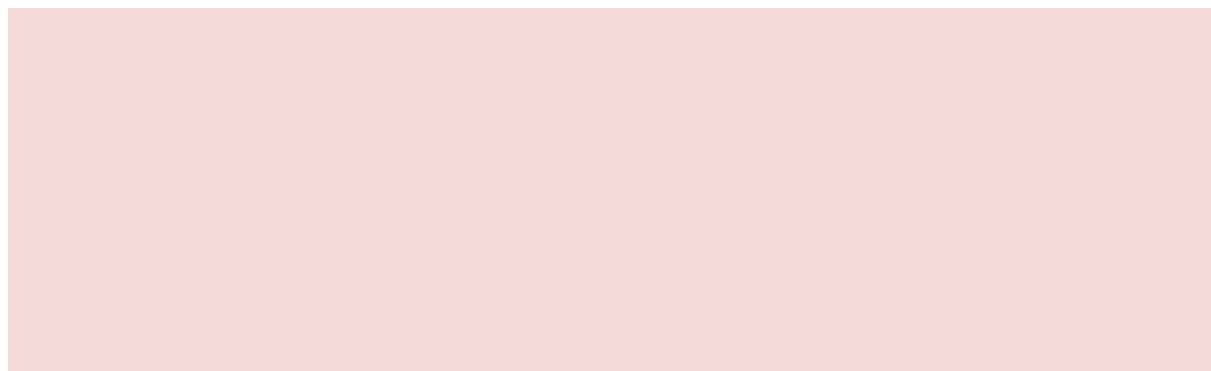


3. ¿Cuáles considera usted que son los obstáculos más habituales de una buena práctica en el marco del diseño y la implementación de políticas públicas de género? ¿Por qué?

- Desconocimiento, falta de formación de responsables políticos, técnicos de otras áreas, etc.
- Falta de concienciación / sensibilización / voluntad política real.
- Falta de transversalidad o dificultades para hacerla efectiva. Problemas de organización y gestión.
- Falta de trabajo en red con organizaciones de mujeres y/u otras.
- Falta de diagnósticos y mecanismos de detección de necesidades o dificultades para realizarla.
- Otros. ¿Cuáles?

A large rectangular area that has been redacted with a solid light pink color, covering the response to question 3.

4. Observaciones y comentarios adicionales

A large rectangular area that has been redacted with a solid light pink color, covering the response to question 4.



## CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS EN POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objetivo del presente cuestionario es recoger información sobre prácticas que los socios transnacionales y locales consideren que son buenas prácticas en su institución, las que servirán para confeccionar la Guía de buenas prácticas. Hemos elaborado un cuestionario en el cual se han establecido varios niveles de actuación según las distintas etapas de una política pública. Esto permite que cada institución pueda seleccionar una buena práctica para una, para varias o para todas las etapas. Dejamos a su criterio la elección de las buenas prácticas de su institución que quiera hacer constar.

En cuanto a la elección de la práctica, sugerimos que se tome en cuenta el documento asumido como marco conceptual en el primer encuentro del proyecto Olympia de Gouges, denominado «Conceptos generales sobre buenas prácticas», donde se señala que:

**«La noción misma de buena práctica supone que no todas las acciones que se realizan son buenas prácticas. Esto no implica que las acciones que no lo son sean malas prácticas, sólo que hay algunas que por la evaluación positiva que se hace de ellas pueden servir de referencia y convertirse en modelos de actuación. Es por tanto necesario comenzar por establecer criterios sobre la base de los cuales se decidirá que una actuación es una buena práctica. A continuación es importante notar que la evaluación de buena práctica para una acción se hace en un contexto determinado».**

En este caso, la sugerencia propuesta es que: las prácticas que se elijan sean actuaciones que puedan ser consideradas como diferenciales o innovadoras. Esto es, que han marcado un punto de diferenciación en las políticas de igualdad. Existen hoy numerosas guías de buenas prácticas que se refieren a las prácticas más habituales y para avanzar sería interesante conocer nuevas experiencias.

Las prácticas elegidas pueden ser: un programa de largo alcance; un aspecto o apartado de uno de estos programas; una actuación concreta en un área; o cualquier otra actuación que se estime pertinente.

Asimismo, consideramos que reflexionar sobre los obstáculos que se han destacado en las acciones de cada etapa proporciona una información relevante para el diseño y desarrollo de programas y acciones futuras, por ello le pedimos que responda con especial atención a este ítem.

Teniendo en cuenta que las buenas prácticas pueden detectarse en cualquiera de las etapas de la política pública nos interesará conocer experiencias concretas llevadas a cabo por su institución en cada una de ellas. A continuación describimos las etapas de la política:

- Análisis y diagnóstico: detección de necesidades y reconocimiento del contexto territorial y de la misma administración.
- Diseño de los planes y programas: definición de metas y objetivos, estrategias de intervención, elaboración de diferentes tipos de evaluación.

- Implementación: ejecución de la política, distribución de recursos y responsables, plazos de ejecución, definición de mecanismos de seguimiento, evaluación en el proceso mismo.
- Seguimiento: revisión del proceso de implementación. Se trata de conocer cómo se está aplicando la política, quiénes han sido sus usuarios (cuántos, con qué características, etc.) qué dificultades han existido y qué cambios se han introducido en la aplicación del programa.
- Evaluación: verificación del logro de los objetivos y resultados previstos, durante el proceso de implementación o al final de la ejecución.

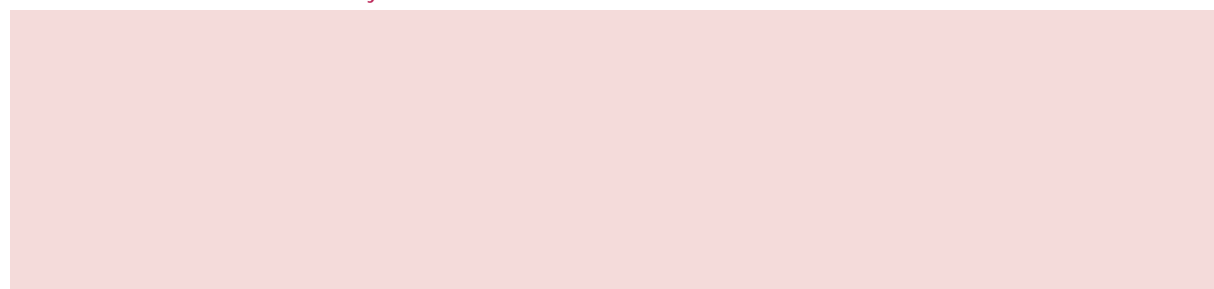
En definitiva, el propósito de este cuestionario es construir un instrumento útil para la recolección de buenas prácticas, que posibilite la reflexión común y el intercambio de experiencias potenciando la eficacia de los agentes claves. Sin duda, este proceso puede contribuir a mejorar el impacto y la eficacia de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.



## I. Buenas prácticas

**IMPORTANTE:** Es posible que usted ya remitiera algunos aspectos de la información que se solicita sobre los planes y programas de su institución, en el momento de efectuar el cuestionario Delphi. En esta oportunidad se requiere información con mayor especificidad, por lo que agradecemos su disposición a profundizar sobre las nuevas dimensiones que estamos indagando. Asimismo, le recordamos que en función de la/s práctica/s que haya elegido puede utilizar el apartado correspondiente y dejar el resto en blanco.

1. ¿Piensa usted que alguno/s de los programas, actuaciones o prácticas que se desarrollan o se han desarrollado en los últimos años en su institución podrían ser considerados como ejemplos de buenas prácticas en políticas de género? Señale uno o dos de ellos y las razones por las cuales los considera como buena práctica teniendo en cuenta el contexto territorial y administrativo de su institución.



2. ¿Para cada una de las siguientes etapas de las políticas públicas podría usted mencionar un ejemplo de buena práctica llevada a cabo por su institución en los últimos años?

## I. Análisis y diagnóstico de la realidad social de su territorio (detección de demandas y necesidades)

Nombre de la práctica		
Descripción	<b>Contenido</b>	Descripción
		Objetivos generales y específicos
		Objetivos a corto, medio y largo plazo
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Metodologías</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Entidades y/o personal interno o externo que lo elaboró</b>	
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por haber logrado instalar el tema en la agenda política de la institución, por haber conseguido la sensibilización de los agentes públicos, por otros motivos.	<b>Obstáculos:</b>
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: por permitir la identificación de demandas, en cuestiones de género de todos los segmentos de la población, por otros motivos.	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Los recursos destinados</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>La continuidad de la política</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Otros</b>	<b>Obstáculos:</b>

## II. Diseño de los planes y programas de la política específica

Nombre de la práctica					
Descripción	<b>Contenido</b> (breve definición) <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; border-bottom: 1px solid black;">Descripción</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Objetivos generales y específicos</td> </tr> <tr> <td>Objetivos a corto, medio y largo plazo</td> </tr> </table>	Descripción	Objetivos generales y específicos	Objetivos a corto, medio y largo plazo	
	Descripción				
	Objetivos generales y específicos				
	Objetivos a corto, medio y largo plazo				
	<b>Presupuesto</b>				
<b>Metodologías</b>					
<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente					
<b>Evaluación y viabilidad</b>					
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo, tener en cuenta la formación en el tema de igualdad de oportunidades de los agentes involucrados en la fase de implementación	Obstáculos:			
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: porque diseñando una sola herramienta es posible resolver varios problemas a la vez.	Obstáculos:			
	<b>Los recursos destinados</b>	Obstáculos:			
	<b>La continuidad de la política</b>	Obstáculos:			
	<b>Otros</b>	Obstáculos:			

### III. Implementación de la política

Nombre de la práctica		
<b>Descripción</b>	<b>Contenido</b> (breve definición) <p>Descripción</p> <hr/> <p>Objetivos generales y específicos</p> <hr/> <p>Objetivos a corto, medio y largo plazo</p>	
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Recursos humanos y materiales</b> (internos y/o externos)	
	<b>Difusión</b> (interna y externa)	
	<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por establecer estrategias de gestión vinculante entre departamentos y áreas, por conseguir la sensibilización de los agentes públicos, por lograr un compromiso político de los de los regidores, etc. Por otros motivos
<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: porque siendo una sola herramienta ha permitido resolver diversos problemas, porque se ha logrado una amplia participación de las entidades relacionadas con el tema y de la ciudadanía en general, por otros motivos		<b>Obstáculos:</b>
<b>Los recursos destinados</b>		<b>Obstáculos:</b>
<b>La continuidad de la política</b>		<b>Obstáculos:</b>
<b>Otros</b>		<b>Obstáculos:</b>

## IV. Seguimiento de la implementación

Nombre de la práctica		
<b>Descripción</b>	<b>Contenido</b> (breve definición)	Descripción
		Objetivos generales y específicos
		Objetivos a corto, medio y largo plazo
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Recursos humanos y materiales</b> (internos y/o externos)	
	<b>Difusión</b> (interna y externa)	
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por crear mecanismos innovadores de control y auditoría externa que contribuyan al intercambio entre los actores involucrados, sensibilización de los agentes, por otros motivos.	<b>Obstáculos:</b>
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: porque ha generado una mayor participación de las entidades vinculadas al proyecto, por otros motivos	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Los recursos destinados</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>La continuidad de la política</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Otros</b>	<b>Obstáculos:</b>

## V. Evaluación de la política

Nombre de la práctica		
<b>Descripción</b>	<b>Contenido</b> (breve definición) <p>Descripción</p> <hr/> <p>Objetivos generales y específicos</p> <hr/> <p>Objetivos a corto, medio y largo plazo</p>	
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Recursos humanos y materiales</b> (internos y/o externos)	
	<b>Difusión</b> (interna y externa)	
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por promover la revisión y adecuación de las estrategias de intervención, de la organización administrativa de la institución, por otros motivos.	<b>Obstáculos:</b>
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: por detectar puntos débiles de la política y nuevas demandas, por otros motivos	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Los recursos destinados</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>La continuidad de la política</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Otros</b>	<b>Obstáculos:</b>

## II. Buenas prácticas en transversalidad

3. Nuevamente para cada una de las siguientes etapas de la política pública, ¿podría usted mencionar una buena práctica de transversalidad en igualdad de oportunidades que se realice o se haya realizado en su institución en los últimos años?

I. Análisis y diagnóstico de la realidad social de su territorio (detección de demandas y necesidades)		
Nombre de la práctica		
Descripción	Contenido	Descripción
		Objetivos generales y específicos
		Objetivos a corto, medio y largo plazo
	Presupuesto	
	Metodologías	
	Resultados obtenidos Hasta el momento presente	
	Entidades y/o personal interno o externo que lo elaboró	
Reflexión:  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	El impacto interno Por ejemplo: por haber logrado instalar el tema en la agenda política de la institución, por haber conseguido la sensibilización de los agentes públicos, por otros motivos.	Obstáculos:
	El impacto externo Por ejemplo: por permitir la identificación de demandas, en cuestiones de género de todos los segmentos de la población, por otros motivos.	Obstáculos:
	Los recursos destinados	Obstáculos:
	La continuidad de la política	Obstáculos:
	Otros	Obstáculos:

II. Diseño de los planes y programas de la política específica		
Nombre de la práctica		
Descripción	<b>Contenido</b> (breve definición)	Descripción <hr/> Objetivos generales y específicos <hr/> Objetivos a corto, medio y largo plazo
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Metodologías</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Evaluación y viabilidad</b>	
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por involucrar a actores internos de diferentes áreas de la institución y a los actores externos para la sensibilización de los responsables de la implementación; por otros motivos.	Obstáculos:
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: los objetivos y estrategias de intervención se formulan de manera que respondan a las necesidades de los diversos colectivos	Obstáculos:
	<b>Los recursos destinados</b>	Obstáculos:
	<b>La continuidad de la política</b>	Obstáculos:
	<b>Otros</b>	Obstáculos:



### III. Implementación de la política

Nombre de la práctica		
<b>Descripción</b>	<b>Contenido</b> (breve definición) <p>Descripción</p> <hr/> <p>Objetivos generales y específicos</p> <hr/> <p>Objetivos a corto, medio y largo plazo</p>	
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Recursos humanos y materiales</b> (internos y/o externos)	
	<b>Difusión</b> (interna y externa)	
	<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por establecer estrategias de gestión vinculante entre departamentos y áreas; por conseguir la sensibilización de los agentes públicos; por lograr un compromiso político de los de los regidores u otros agentes políticos; por otros motivos
<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: porque siendo una sola herramienta ha permitido resolver diversos problemas; porque se ha logrado una amplia participación de las entidades relacionadas con el tema y de la ciudadanía en general; por otros motivos.		<b>Obstáculos:</b>
<b>Los recursos destinados</b>		<b>Obstáculos:</b>
<b>La continuidad de la política</b>		<b>Obstáculos:</b>
<b>Otros</b>		<b>Obstáculos:</b>

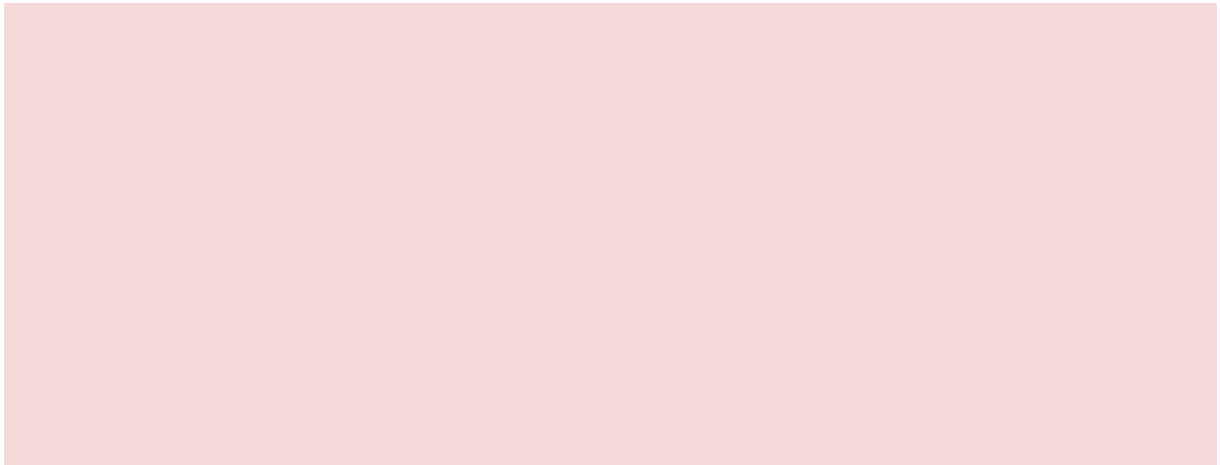
## IV. Seguimiento de la implementación

Nombre de la práctica		
<b>Descripción</b>	<b>Contenido</b> (breve definición)	Descripción
		Objetivos generales y específicos
		Objetivos a corto, medio y largo plazo
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Recursos humanos y materiales</b> (internos y/o externos)	
	<b>Difusión</b> (interna y externa)	
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por crear mecanismos innovadores de control y auditoría externa que contribuyan al intercambio entre los actores involucrados, sensibilización de los agentes; por otros motivos.	<b>Obstáculos:</b>
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: porque ha generado una mayor participación de las entidades vinculadas al proyecto; por otros motivos	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Los recursos destinados</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>La continuidad de la política</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Otros</b>	<b>Obstáculos:</b>

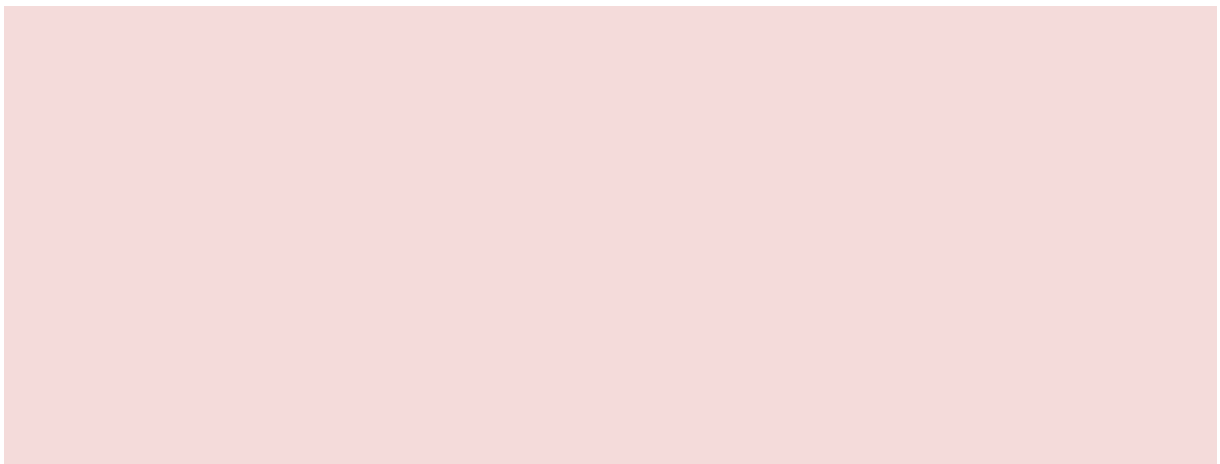
## V. Evaluación de la política

Nombre de la práctica		
<b>Descripción</b>	<b>Contenido</b> (breve definición) <p>Descripción</p> <hr/> <p>Objetivos generales y específicos</p> <hr/> <p>Objetivos a corto, medio y largo plazo</p>	
	<b>Presupuesto</b>	
	<b>Resultados obtenidos</b> Hasta el momento presente	
	<b>Recursos humanos y materiales</b> (internos y/o externos)	
	<b>Difusión</b> (interna y externa)	
<b>Reflexión:</b>  1. ¿Por qué motivo/s puede ser considerada una buena práctica? Por...  2. ¿Qué obstáculos se hallaron durante el proceso? En...	<b>El impacto interno</b> Por ejemplo: por promover la revisión y adecuación de las estrategias de intervención, de la organización administrativa de la institución. Por otros motivos.	<b>Obstáculos:</b>
	<b>El impacto externo</b> Por ejemplo: por detectar puntos débiles de la política y nuevas demandas. Por otros motivos	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Los recursos destinados</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>La continuidad de la política</b>	<b>Obstáculos:</b>
	<b>Otros</b>	<b>Obstáculos:</b>

4. ¿Según su experiencia, podría explicar brevemente qué evolución ha tenido la implementación de la transversalidad en su institución en los últimos años?



5. ¿En qué áreas o departamentos de su institución considera usted que está más afianzado el trabajo con la transversalidad? ¿Por qué?



6. Teniendo en cuenta las dimensiones que se detallan a continuación y la experiencia concreta desarrollada en su institución, ¿podría mencionar en cada caso cuáles son para usted las condiciones favorables y/o desfavorables en la implementación de la transversalidad?

I. La implementación de la transversalidad		
Dimensiones	Condiciones favorecedoras en la implementación de la transversalidad	Condiciones desfavorables en la implementación de la transversalidad
En las estrategias de acción		
En el compromiso político		
En la concienciación de los agentes involucrados		
En la representación de mujeres en la toma de decisiones		
En la consulta a expertos en igualdad de oportunidades (internos o externos)		
En los recursos humanos y materiales		
Otros (especificar cuáles)		

### III. Buenas prácticas de trabajo en red

7. ¿En alguno de los programas o prácticas que actualmente se están implementando en su institución, se realiza algún tipo de trabajo en red con entidades, asociaciones u organizaciones ciudadanas?

I. Trabajo en red con organizaciones	
Nombre del programa / Práctica	
Descripción general	
Objetivos específicos	A corto plazo <hr/> A medio <hr/> A largo plazo
Metodologías	
Recursos	Humanos <hr/> Materiales
Resultados obtenidos (Hasta el momento presente)	
Nombre y perfil de las organizaciones*	
Obstáculos hallados	

\*Detallar si son locales, nacionales o internacionales; si se trata de asociaciones de mujeres u otro tipo de organizaciones, etc.

8. ¿Existe en su institución alguna experiencia de trabajo en red con otras instituciones?

II. Trabajo en red con otras instituciones	
Nombre del programa / Práctica	
Descripción general	
Objetivos específicos	<p>A corto plazo</p> <hr/> <p>A medio</p> <hr/> <p>A largo plazo</p>
Metodologías	
Recursos	<p>Humanos</p> <hr/> <p>Materiales</p>
Resultados obtenidos (Hasta el momento presente)	
Institución/es participante/s (nombre y perfil)	
Obstáculos hallados	

9. ¿En el trabajo en red promovido por su institución, podría señalar algún ejemplo de buena práctica en que se utilicen nuevas tecnologías de la información (portales, fórums, redes virtuales, etc.)?

III. Trabajo en red: Buenas prácticas con uso de nuevas tecnologías de la información	
Nombre del programa / Práctica	
Descripción general	
Objetivos específicos	<p>A corto plazo</p> <hr/> <p>A medio</p> <hr/> <p>A largo plazo</p>
Perfil de las personas visitantes y/o participantes	
Metodologías	
Recursos	<p>Humanos</p> <hr/> <p>Materiales</p> <hr/> <p>Económicos (presupuesto)</p>
Resultados obtenidos	
Obstáculos hallados	



## METODOLOGÍA PARTICIPATIVA Y BUENAS PRÁCTICAS DE ORGANIZACIONES DE MUJERES

En la historia del trabajo en temáticas de género, las metodologías participativas se han posicionado en un espacio central. Dicha trayectoria condujo a que las buenas prácticas en políticas públicas de igualdad de oportunidades, involucren a organizaciones de mujeres, ayuntamientos, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil.

La participación social, en primer lugar de las mujeres, pero luego de la sociedad en su conjunto, es imprescindible para producir los cambios necesarios en el sistema de género.

Así, teniendo en cuenta, que el objetivo de las políticas de transversalidad es «integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias», según definición de la Comisión en su comunicación de 1996 (COM. (96) 67 final, de 21.2.96), señala que no basta con aplicar medidas positivas centradas en las mujeres sino que se hace necesario recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad. En sí misma esta definición involucra directamente a las instituciones y / u organizaciones, públicas y / o privadas, en la consecución de planes de acción que promuevan la premisa de la igualdad en todos los niveles de la política, en tanto que afectan a la situación de las mujeres y a la relación entre los hombres y las mujeres.

Por ello, se ha propuesto la creación de redes con las organizaciones de mujeres para impulsar los procesos de establecimiento e implementación de políticas de género. Sin embargo, desde la perspectiva de las políticas públicas es necesario acotar el proceso. Es importante que existan organizaciones de mujeres que sensibilicen y movilicen socialmente a las mujeres. Esta tarea es parte de la dinámica social y las organizaciones de mujeres deben hacerla en este contexto. Pero, en términos de las políticas de género y de las instituciones responsables de implementarlas, el rol principal de las organizaciones de mujeres es hacer llegar las demandas que las mujeres proponen y evaluar la implementación de las políticas que se impulsan.

Teniendo en cuenta estos criterios generales a continuación les presentamos la propuesta de un cuestionario abierto destinado a recoger buenas prácticas en trabajo en red y en las metodologías de análisis y diagnóstico en organizaciones de mujeres.

## Cuestionario para asociaciones y entidades no gubernamentales sobre buenas prácticas de análisis y detección de necesidades y trabajo en red

### Buenas prácticas de detección de demandas y necesidades

1. ¿Cuál es el procedimiento que efectúan para detectar las necesidades sociales de los destinatarios de sus políticas, programas, acciones, etc.?

2. ¿Tiene continuidad el procedimiento?

Sí

No

¿Por qué?

Si la respuesta anterior es no, ¿por cuál lo sustituye?

3. ¿Suele consultar a expertos para la detección de necesidades de las mujeres? ¿Por qué?

4. ¿Cuál ha sido el mejor método de análisis y detección de demandas y necesidades de las mujeres en su experiencia como gestor de su asociación?

- Canalización de demanda espontánea.
- Estudio estadístico.
- Estudios de evolución de los programas.
- Reuniones con beneficiarios de políticas o programas.
- Otros. ¿Cuáles?

5. ¿Qué procedimientos considera que facilita el análisis y detección de demandas y necesidades de las mujeres?

6. ¿Cuáles los obstaculizan?

7. ¿Podría mencionar una buena práctica en análisis y detección de demandas y necesidades de las mujeres que haya sido realizada por su institución?

Nombre del programa	
Objetivos	
Resultados	
Metodología	
Recursos	
Otros elementos	

¿Por qué considera que es una buena práctica de análisis y diagnóstico?

8. ¿A su juicio cuál sería el mejor procedimiento para el análisis y detección de demandas y necesidades de las mujeres?

## Trabajo en red

1. ¿Cuánto tiempo hace que realiza trabajo en red? ¿Cuál ha sido su desarrollo en el marco de su organización?

2. ¿Cuál ha sido la mejor experiencia de trabajo en red?

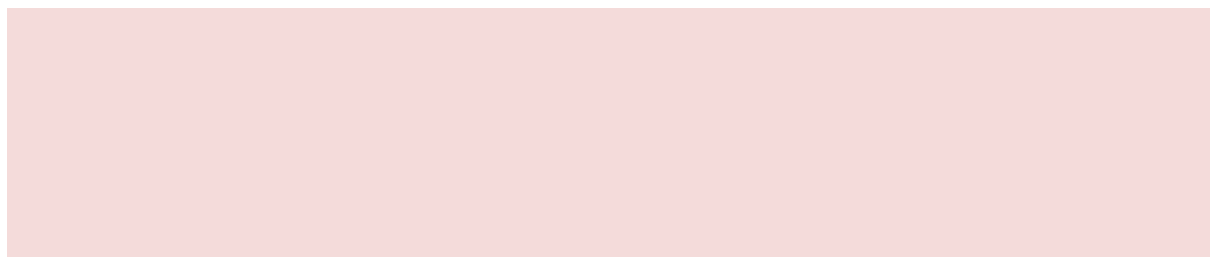
Nombre del programa	
Objetivos	
Resultados	
Metodología	
Recursos	
Otros elementos	

¿Por qué considera que es una buena experiencia

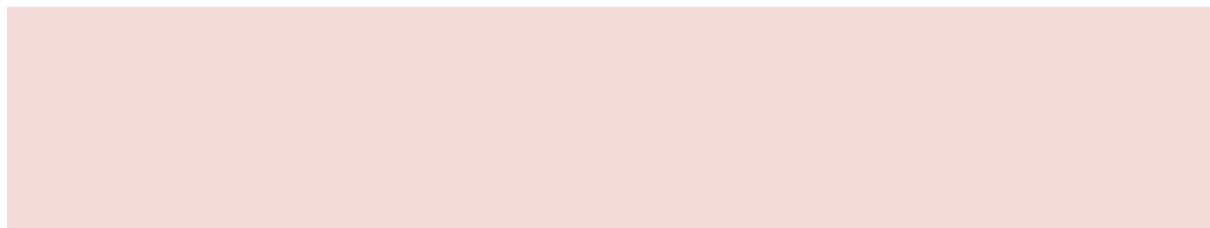
3. ¿Con quiénes efectúa trabajo en red de manera continua? ¿Por qué?

4. ¿Con quiénes de manera interrumpida? ¿Por qué?

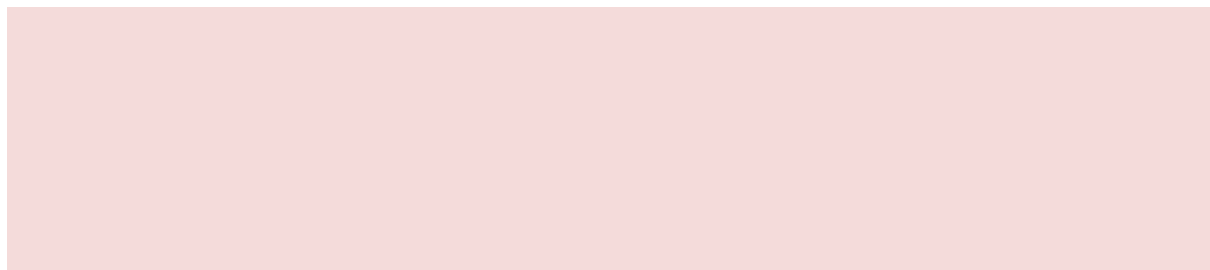
5. ¿Qué le aporta el trabajo en red a la labor de su organización?

A large rectangular area that has been redacted with a solid light red color, covering the entire response area for question 5.

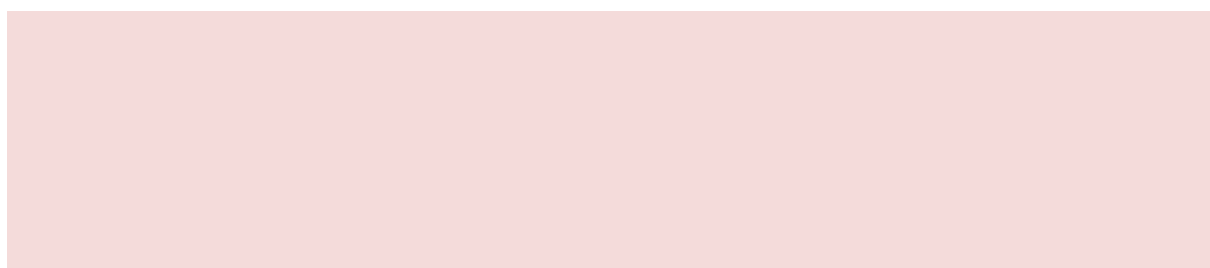
6. ¿Cuáles son, según su experiencia, los obstáculos más frecuentes del trabajo en red?

A large rectangular area that has been redacted with a solid light red color, covering the entire response area for question 6.

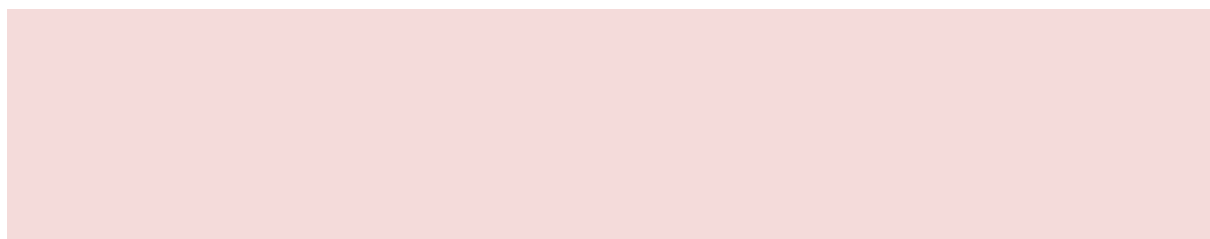
7. Según su propia experiencia y la de su entorno más próximo, ¿cuál ha sido la evolución de los procedimientos (metodologías) utilizados para el trabajo en red?

A large rectangular area that has been redacted with a solid light red color, covering the entire response area for question 7.

8. ¿Cuál cree que es la mejor forma para trabajar en red? ¿Por qué?

A large rectangular area that has been redacted with a solid light red color, covering the entire response area for question 8.

9. ¿Considera que los recursos son un factor influyente en el trabajo en red? ¿Por qué? ¿Cómo?

A large rectangular area that has been redacted with a solid light red color, covering the entire response area for question 9.

10. ¿Cuál es el requisito que considera decisivo cumplir para el trabajo en red? ¿Por qué?

11. ¿Considera que tiene suficiente soporte externo en asesoramiento, recursos, apoyo, etc., para hacer trabajo en red? ¿Cuál debería ser para usted el ideal?

12. ¿Cree que existe conciencia de trabajo participativo en las instituciones con las que debe relacionarse para desarrollar programas? ¿Por qué?

13. ¿Cuál ha sido su mejor experiencia en trabajo participativo (independientemente si fue en red o no)?

Nombre del programa	
Objetivos	
Resultados	
Metodología	
Recursos	
Otros elementos	

## MODELO DE FICHA DE CONTEXTO TERRITORIAL E INSTITUCIONAL DE LAS ENTIDADES SOCIAS

### I. Territorio:

Breve descripción municipal / comarcal / autonómica según ámbito de actuación de la institución:

- Historia.
- Estructura productiva: Tipo de actividad predominante.
- Niveles de renta per cápita.

Fuente:

· Superficie y población:

· Densidad:

Fuente:

· Estructura poblacional: Pirámide de edades y sexos:  
(Pirámide de edades)

Fuente:

### Inmigración

SEXO	EDADES	ÁFRICA	ASIA	AMÉRICA CENTRAL Y DEL SUR	ASIA (sin Japón)
HOMBRES					
MUJERES					

### Estructura ocupacional por sexos

SEXO	ACTIVOS		INACTIVOS
	OCUPADOS	PARADOS	
HOMBRES			
MUJERES			

### Niveles de instrucción

SEXO	EDADES	SIN ESTUDIOS	ESTUDIOS PRIMARIOS	ESTUDIOS SECUNDARIOS	ESTUDIOS PROFESIONALES	DIPLOMATURAS Y ESTUDIOS SUP.
HOMBRES						
MUJERES						

## II. Participación de la sociedad civil:

### Organizaciones de mujeres:

- Cantidad.
- Tipos.
- Fecha de creación.
- Vínculos con el ayuntamiento.

### Otras organizaciones, asociaciones, movimientos sociales o agrupaciones:

- Cantidad.
- Tipos.

(Esta información puede ser relevada con métodos cualitativos para profundizar las BP de Guía).

## III. Realidad institucional:

### Partido político en mandato: (sólo para ayuntamientos)

Cantidad de períodos de gobierno continuados hasta la actualidad:

(En caso de primera legislatura indicar cuál fue el partido gobernante en la última legislatura).

### Estructura organizativa general:

(Organigrama)

### Denominación: área, concejalía, secretaria... de la mujer.

Fecha de creación:

Cantidad de años de la responsable del área en ejercicio de este cargo:

(o similares indicar cuáles)

Ubicación en el organigrama general del Ayuntamiento:

Ubicación espacial del área dentro del Ayuntamiento:

(con quién comparte el espacio, información a tener en cuenta para los contextos de BP elegidas).

Recursos: Humanos:

Materiales: Presupuesto:

Infraestructura:



## IV. Antecedentes en política de género:

Trayectoria de políticas en igualdad de oportunidades y de transversalidad:

Tipos de programas que se implementan:

Temas:

Metodología:

Orientación:

Antecedentes en trabajo en red:

Recursos:

Tipos de programas:

Metodología:

Orientación:



## PROTOCOLO ADAGIO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

### 1. TERRITORIO

#### 1.1. ASPECTOS EXTENSOS Y MORFOLOGÍA DE LA ZONA

##### 1.1.1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Ubicación geográfica. Comarca (y zonificación comarca), territorio municipal, km<sup>2</sup>, breve marco histórico, si hay aspectos resaltables, distribución y características de los barrios, áreas de expansión, movimientos de población, movilidad, influencias del entorno (en los sectores de ocupación, en los servicios, etc.) / relación con otras localidades o zonas: dependencia, cooperación, hostilidad, etc. Cartografía: relieve, suelo, hidrografía, clima, otras características relevantes de la zona, etc.

##### 1.1.2. DEMANDAS Y NECESIDADES

Influencias del entorno: carencias, dependencia, etc., estructura urbana. Zonificación, movilidad, transportes y comunicación.

##### 1.1.3. RESPUESTAS APORTADAS / EXISTENTES. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS. CONVENIOS (O POR FALTA DE ÉSTAS, LÍNEAS POLÍTICAS EN GENERAL) RECURSOS Y EQUIPAMIENTOS

###### · Infraestructura.

Influencias del entorno: cooperación, servicios cubiertos, etc., estructura urbana. Zonificación, movilidad, transportes y comunicaciones.

###### · Espacios relacionados y entidades de socialización y/o participación.

Educación formal e informal, familia, bares (puede ser motivo de fracaso escolar), discotecas, iglesias, plazas, espacios verdes, parques, fábricas, si es relevante (también relación con trabajo reproductivo), centros de ocio, actividades extraescolares y culturales en general, medios de comunicación: quiénes y relevancia, usuarios y usuarias, etc., fiestas populares.

Participación política y social: nivel de participación e impedimentos para la participación: asociaciones y grupos informales, partidos políticos, sindicatos (número de participantes, historia, dependencia, finalidades, actividades, organización, financiación, área de influencia, incidencia en la comunidad, perspectivas...), acontecimientos sociales significativos.

Relación administración local población: grado de protagonismo, funciones hacia las que la población es más sensible, grado de interés por las cuestiones municipales, vías de participación en la política local, grado de confianza en la institución / de la institución...

##### 1.1.4. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES. TENDENCIAS

##### 1.1.5. CONCLUSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 2. AYUNTAMIENTO

#### 2.1. ORGANIGRAMA

#### 2.2. ORGANIZACIÓN DE LOS DIFERENTES SERVICIOS

Organigrama, sistema de coordinación, estructura de los servicios, número de profesionales (hombres / mujeres), dedicación, etc.

## 2.3 RELACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES, RELACIONES NATURALES DEL MUNICIPIO

Grado de representación local en los diferentes niveles, tipo de relación.

## 3. CONOCIMIENTO DEL MUNICIPIO<sup>[14]</sup>

### 3.1. NIVEL SOCIODEMOGRÁFICO / POBLACIÓN

#### 3.1.1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Densidad de población, distribución por edad, sexo y zona, crecimiento (características): migraciones; natalidad... , etnias, niveles de ingresos, número de personas / hogar, tipologías de familias: monomarentales, extensas, estado civil / parejas de hecho, número de bodas / nuevos hogares, fecundidad, morbilidad, mortalidad, diferenciación social, estratificación y conciencia de clase / comunidad, gasto energético, si es resaltable.

#### 3.1.2. DEMANDAS Y NECESIDADES

Xenofobia, violencia familiar, abuso infantil, violencia juvenil, delincuencia, vivienda: régimen de tenencia, amontonamiento, especulación, tipo, chabolismo, condiciones equipamiento, áreas de expansión, pavimentación... , contaminación acústica y ambiental (estado medioambiental en general), consumo de energía, colectivos en posibilidad de exclusión, formas de control social, valores predominantes.

#### 3.1.3. RESPUESTAS APORTADAS / EXISTENTES. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS. CONVENIOS (O POR CARENCIA DE ÉSTAS, LÍNEAS POLÍTICAS EN GENERAL). RECURSOS Y EQUIPAMIENTOS

##### · Infraestructura.

Vivienda: equipamiento, áreas de expansión, pavimentación... , seguridad, servicios sociales, etc.

##### · Espacios relacionales y entidades de socialización y/o participación.

Educación formal e informal, familia, bares (puede ser motivo de fracaso escolar), discotecas, iglesias, plazas, espacios verdes, parques, fábricas, si es relevante (también relación con el trabajo reproductivo), centros de ocio, actividades extraescolares y culturales en general, medios de comunicación: quiénes y relevancia, usuarios y usuarias... , fiestas populares.

Participación política y social: nivel de participación e impedimentos por la participación: asociaciones y grupos informales, partidos políticos, sindicatos (número de participantes, historia, dependencia, finalidades, actividades, organización, financiación, área de influencia, incidencia en la comunidad, perspectivas...), acontecimientos sociales significativos.

Relación administración local población: grado de protagonismo, funciones hacia las que la población es más sensible, grado de interés por las cuestiones municipales, vías de participación en la política local, grado de confianza en la institución / de la institución...

#### 3.1.4. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES. TENDENCIAS

#### 3.1.5. CONCLUSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 3.2. NIVEL DE FORMACIÓN<sup>[15]</sup>

#### 3.2.1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Ciclos formativos / especializados (con relación a la ocupación), formación reglada y no reglada, escuelas de personas adultas, índice de alfabetización y nivel académico, población escolarizada, absentismo, índice con demora y fracaso escolar, materiales específicos de género y coeducación.

[14] Relacionada con otras unidades espaciales: otras localidades, comarca, provincia.

[15] En algunos puntos será necesario entrar en el ámbito comarcal, como por ejemplo por la oferta formativa.

### 3.2.2. DEMANDAS Y NECESIDADES

#### 3.2.3. RESPUESTAS APORTADAS / EXISTENTES. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS. CONVENIOS (O POR CARENCIA DE ÉSTAS, LÍNEAS POLÍTICAS EN GENERAL). RECURSOS Y EQUIPAMIENTOS

##### · Infraestructura.

Número de escuelas / habitantes: primaria, secundaria, infancia, de adultos, formación continuada, pública / privada, distribución espacial centros de enseñanza... , bibliotecas, etc.

##### · Espacios relacionales y entidades de socialización y /o participación.

Educación formal e informal, familia, bares (puede ser motivo de fracaso escolar), discotecas, iglesias, plazas, espacios verdes, parques, fábricas, si es relevante (también relación con trabajo reproductivo), centros de ocio, actividades extraescolares y culturales en general, medios de comunicación: quiénes y relevancia, usuarios y usuarias... , fiestas populares.

Participación política y social: nivel de participación e impedimentos por la participación: asociaciones y grupos informales, partidos políticos, sindicatos (número de participantes, historia, dependencia, finalidades, actividades, organización, financiación, área de influencia, incidencia en la comunidad, perspectivas...), acontecimientos sociales significativos.

Relación administración local población: grado de protagonismo, funciones hacia las que la población es más sensible, grado de interés por las cuestiones municipales, vías de participación en la política local, grado de confianza en la institución / de la institución...

### 3.2.4. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES. TENDENCIAS

### 3.2.5. CONCLUSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## 3.3. ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y USOS DEL TIEMPO

### 3.3.1. TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

#### 3.3.1.1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

**GENERAL:** Tipo de economías. Renta personal. PIB, IPC... , grado de explotación de recursos (agrícolas, industriales, comerciales, artísticos y culturales —gastronomía, artesanía, etc.): existencia, rentabilidad... , proyectos / inversiones privadas o públicas no municipales previstas.

**PRODUCTIVO:** Sectores de actividades, tipo de empresas, volumen de empresas (trabajadores/as / empresa), trabajo sumergido, características población en paro: tasa, volumen, tiempo en el paro, nivel de estudios, especialidad formativa, barrio, sectores... , características población activa: tasa, volumen... , características de la población ocupada: tasa, volumen, nivel de estudios, especialidad formativa, tipo de contratación, categoría profesional, sectores de actividad... , mercado de trabajo: por sectores, características de la oferta y de la demanda y de la ocupación existente, precariedad, horarios, morbilidad... , prestaciones: tipología, características, volumen, tipo usuarios/as...

**REPRODUCTIVO:** Características población cuidadora: distribución por sexo y edad, barrios, nivel de formación, nivel de renta, movilidad, grado de autonomía... , tipo de trabajos predominantes, si es relevante, tiempo dedicado y distribución del tiempo, complementariedad o no con trabajo productivo y tiempo de ocio: relación con características de 3.3.1 i 3.3.3 (horarios comerciales, horarios y movilidad a lugares de trabajo productivo, etc.), posibilidades o no de reincorporación o incorporación al trabajo productivo.

#### 3.3.1.2. DEMANDAS Y NECESIDADES

#### 3.3.1.3. RESPUESTAS APORTADAS / EXISTENTES

### PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS. CONVENIOS (O POR CARENCIA DE ÉSTAS, LÍNEAS POLÍTICAS EN GENERAL). RECURSOS Y EQUIPAMIENTOS

- **Infraestructura.**

- **Espacios relacionales y entidades de socialización y/o participación.**

Educación formal e informal, familia, bares (puede ser motivo de fracaso escolar), discotecas, iglesias, plazas, espacios verdes, parques, fábricas, si es relevante (también relación con trabajo reproductivo), centros de ocio, actividades extraescolares y culturales en general, medios de comunicación: quiénes y relevancia, usuarias y usuarios... , fiestas populares.

Participación política y social: nivel de participación e impedimentos por la participación: asociaciones y grupos informales, partidos políticos, sindicatos (número de participantes, historia, dependencia, finalidades, actividades, organización, financiación, área de influencia, incidencia en la comunidad, perspectivas...), acontecimientos sociales significativos.

Relación administración local población: grado de protagonismo, funciones hacia las que la población es más sensible, grado de interés por las cuestiones municipales, vías de participación en la política local, grado de confianza en la institución / de la institución...

#### 3.3.1.4. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES. TENDENCIAS

#### 3.3.1.5. CONCLUSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 3.3.2. OTROS USOS DEL TIEMPO

#### 3.3.2.1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Actividades de ocio: tipo, población que participa... , usos del tiempo de ocio, tiempo dedicado al ocio en relación con el tiempo dedicado al trabajo. Juventud, ocio cultura, deportes... , aunque son temas transversales como participación.

#### 3.3.2.2. DEMANDAS Y NECESIDADES

#### 3.3.2.3. RESPUESTAS APORTADAS / EXISTENTES

### PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS. CONVENIOS (O POR CARENCIA DE ÉSTAS, LÍNEAS POLÍTICAS EN GENERAL). RECURSOS Y EQUIPAMIENTOS

- **Infraestructura.**

Áreas lúdicas, patrimonio de interés natural y arquitectónico, zonas de atracción turística, cines, teatros: usos, condiciones y aforo... , zonas de uso público, equipamientos deportivos, etc.

- **Espacios relacionales y entidades de socialización y/o participación.**

Educación formal e informal, familia, bares (puede ser motivo de fracaso escolar), discotecas, iglesias, plazas, espacios verdes, parques, fábricas, si es relevante (también relación con trabajo reproductivo), centros de ocio, actividades extraescolares y culturales en general, medios de comunicación: quiénes y relevancia, usuarias y usuarios... , fiestas populares.

Participación política y social: nivel de participación e impedimentos por la participación: asociaciones y grupos informales, partidos políticos, sindicatos (número de participantes, historia, dependencia, finalidades, actividades, organización, financiación, área de influencia, incidencia en la comunidad, perspectivas...), acontecimientos sociales significativos.

Relación administración local población: grado de protagonismo, funciones hacia las que la población es más sensible, grado de interés por las cuestiones municipales, vías de participación en la política local, grado de confianza en la institución / de la institución...

#### 3.3.2.4. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES. TENDENCIAS

### 3.3.2.5. CONCLUSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## 3.4. SALUD DE LA POBLACIÓN

### 3.4.1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Centros de salud: índice, especialidades cubiertas, urgencias, zona de salud a la que pertenece: características, número de médicos y médicas por habitante, número de farmacias por habitante, presencia de las mujeres en el ámbito profesional, salud general, planificación familiar, salud mental, salud laboral, usuarios/as: características, por áreas, motivo de las consultas, grado de cultura sanitaria: higiene personal, profilaxis, prevención..., consumo diferencial de fármacos por sexo, esperanza de vida, morbilidad...

### 3.4.2. DEMANDAS Y NECESIDADES

Drogodependencias, especialidades no cubiertas, razones sociales enfermedades, etc.

### 3.4.3. DEMANDAS Y NECESIDADES

#### 3.4.3.2 RESPUESTAS APORTADAS / EXISTENTES. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS. CONVENIOS (O POR CARENCIA DE ÉSTAS, LÍNEAS POLÍTICAS EN GENERAL). RECURSOS Y EQUIPAMIENTOS

- Infraestructura.

Deportivas, centros de salud, etc.

- Espacios relacionales y entidades de socialización y/o participación.

Educación formal e informal, familia, bares (puede ser motivo de fracaso escolar), discotecas, iglesias, plazas, espacios verdes, parques, fábricas, si es relevante (también relación con trabajo reproductivo), centros de ocio, actividades extraescolares y culturales en general, medios de comunicación: quiénes y relevancia, usuarias y usuarios..., fiestas populares.

Participación política y social: nivel de participación e impedimentos por la participación: asociaciones y grupos informales, partidos políticos, sindicatos (número de participantes, historia, dependencia, finalidades, actividades, organización, financiación, área de influencia, incidencia en la comunidad, perspectivas...), acontecimientos sociales significativos.

Relación administración local población: grado de protagonismo, funciones hacia las que la población es más sensible, grado de interés por las cuestiones municipales, vías de participación en la política local, grado de confianza en la institución / de la institución...

### 3.4.4. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES. TENDENCIAS

### 3.4.5. CONCLUSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO





## REFLEXIÓN SOBRE EL MODELO ADAGIO DE ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO

Este cuestionario tiene por objetivo efectuar una reflexión sobre la metodología del modelo ADAGIO que les fue enviada, como parte del Proyecto Olympia de Gouges.

Diversas experiencias señalan que un buen modelo de análisis y diagnóstico de la realidad debería cumplir las siguientes funciones:

- a.* Generar conocimiento periódico sobre determinados aspectos de la realidad social de las mujeres de la ciudad, su evolución y las tendencias más importantes.
- b.* Crear una base informativa potente que permita diagnosticar tendencias, situaciones, demandas y necesidades para sustentar el diseño de programas y la toma de decisiones políticas.
- c.* Facilitar el seguimiento y la evaluación continua de los servicios, actuaciones, programas y políticas dirigidas a las mujeres.
- d.* Incorporar la visión de género en todos los servicios, actuaciones y programas.
- e.* Facilitar la difusión y transparencia de la información y los conocimientos sobre la situación social de las mujeres y de las políticas implementadas a fin de posibilitar la participación e implicación de los diferentes actores sociales (consejos de participación, entidades, asociaciones, profesionales, ciudadanos/as y usuarios/as) en las políticas públicas.
- f.* Propiciar la creación de redes sociales que permitan la relación entre los diferentes actores sociales: personal político y técnico, expertos, asociaciones y entidades y ciudadanía en general.

1. ¿Podría indicar si estas funciones son o no pertinentes para un modelo de análisis y diagnóstico aplicado al caso concreto de su institución? Indique si agregaría otras y/o quitaría alguna de estas explicando por qué. En caso de que conteste sí, esta respuesta tiene tres categorías sobre el grado de pertinencia de más a menos: muy pertinente, algo pertinente, poco pertinente.

Reflexión sobre la pertinencia de las funciones del modelo de análisis y diagnóstico					
Funciones	Pertinencia				Observaciones
	Sí			NO	
	MUCHO	ALGO	POCO		
· Generar conocimiento periódico sobre determinados aspectos de la realidad social de las mujeres de la ciudad, su evolución y las tendencias más importantes.					
· Crear una base informativa potente que permita diagnosticar tendencias, situaciones, demandas y necesidades para sustentar el diseño de programas y la toma de decisiones políticas.					
· Facilitar el seguimiento y la evaluación continua de los servicios, actuaciones, programas y políticas dirigidas a las mujeres.					
· Incorporar la visión de género en todos los servicios, actuaciones y programas.					
· Facilitar la difusión y transparencia de la información y los conocimientos sobre la situación social de las mujeres y de las políticas implementadas a fin de posibilitar la participación e implicación de los diferentes actores sociales (consejos de participación, entidades, asociaciones, profesionales, ciudadanos/as y usuarios/as) en las políticas públicas.					
· Propiciar la creación de redes sociales que permitan la relación entre los diferentes actores sociales: personal político y técnico, expertos, asociaciones y entidades y ciudadanía en general.					
Agregaría					
Agregaría					
Agregaría					

2. ¿Podría indicar, a su juicio, en qué medida el modelo de análisis y diagnóstico del proyecto de ADAGIO cumple con estas funciones y cuáles son a su parecer los puntos fuertes y los puntos débiles?

En caso de que conteste sí, esta respuesta tiene tres categorías sobre el grado de cumplimiento de más a menos: mucho, algo o poco.

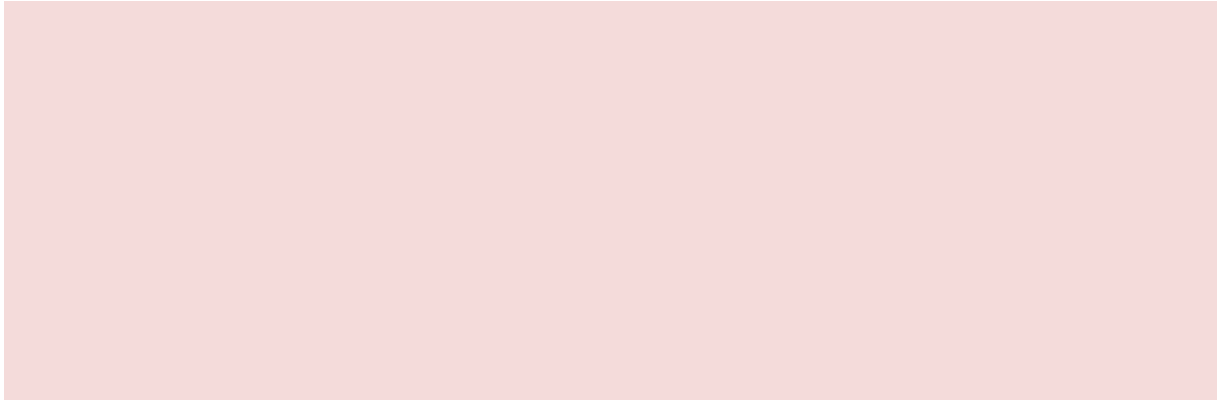
Reflexión sobre las funciones del modelo de análisis y diagnóstico aplicado						
Funciones	Cumplimiento			NO	PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
	MUCHO	ALGO	POCO			
· Generar conocimiento periódico sobre determinados aspectos de la realidad social de las mujeres de la ciudad, su evolución y las tendencias más importantes.						
· Crear una base informativa potente que permita diagnosticar tendencias, situaciones, demandas y necesidades para sustentar el diseño de programas y la toma de decisiones políticas.						
· Facilitar el seguimiento y la evaluación continua de los servicios, actuaciones, programas y políticas dirigidas a las mujeres.						
· Incorporar la visión de género en todos los servicios, actuaciones y programas.						
· Facilitar la difusión y transparencia de la información y los conocimientos sobre la situación social de las mujeres y de las políticas implementadas a fin de posibilitar la participación e implicación de los diferentes actores sociales (consejos de participación, entidades, asociaciones, profesionales, ciudadanos/as y usuarios/as) en las políticas públicas.						
· Propiciar la creación de redes sociales que permitan la relación entre los diferentes actores sociales: personal político y técnico, expertos, asociaciones y entidades y ciudadanía en general.						
Agregaría						
Agregaría						
Agregaría						

3. ¿Conocía usted el modelo ADAGIO antes de que le fuera enviado dentro de este proyecto?

Sí

No

4. En caso de que su respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, ¿ha sido utilizado en su Ayuntamiento?



### ACCIÓN POSITIVA

La acción positiva hace referencia a una serie de dispositivos legales y políticos mediante los cuales se pretende alcanzar la igualdad de oportunidades real a través de medidas concretas de carácter temporal que sirven para compensar las situaciones de desventaja que sufren las mujeres, en especial en el ámbito laboral. Parte del reconocimiento de la insuficiencia de los marcos legales existentes para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO

Conjunto de informaciones y datos sobre el territorio y su población que deben estar disponibles y actualizados para poder conocer cuáles son las necesidades de la realidad social sobre la que se actuará mediante planes y programas específicos diseñados sobre la base de las informaciones proporcionadas.

### BUENAS PRÁCTICAS

La expresión buenas prácticas destaca aquellas acciones cuyos resultados han sido buenos y que, por este motivo, pueden ser consideradas como modelos para futuras actuaciones. Para determinar si una práctica es buena o no se deben establecer previamente los criterios y tener en cuenta el contexto en el cual se desarrollan (potencialidades y obstáculos iniciales).

### CUESTIONARIO DELPHI

El cuestionario Delphi forma parte de las técnicas cualitativas de investigación social y consiste en enviar un cuestionario a expertos que forman una muestra (panel) a distancia. Las preguntas van dirigidas a puntos precisos o, por el contrario, más a menudo, acerca de problemas voluntariamente mal definidos. En segundo lugar, se realiza una primera síntesis y se remite a los expertos para que revisen sus previsiones y vuelvan a enviar sus respuestas. Finalmente, se establece un nuevo cuestionario que se dirige de nuevo a los expertos, así sucesivamente, hasta que las respuestas sean coherentes. La utilidad de este tipo de método consiste en que permite tener en cuenta un conjunto de factores relacionados con

el problema a investigar que no habían sido suficiente o adecuadamente considerados en la fase de pre-diseño de la investigación y permite enfocar mejor la estrategia de investigación.

## GLOSARIO

### DESIGUALDAD SOCIAL

El sistema sexo-género produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que tiene que ver con una distribución desigual de conocimiento, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos; en este sentido el sistema sexo-género debe considerarse como una dimensión de desigualdad social. Analizar el sistema sexo-género en términos de dimensión de desigualdad social implica ver la desigualdad de género no como un problema de las mujeres, sino como un problema de desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. La desigualdad de género tiene un carácter estructural en la medida que la sociedad se estructura en dos géneros: el que produce y reproduce la vida humana y el que produce y administra riqueza.

### EVALUACIÓN

La evaluación en el ámbito de las políticas públicas consiste en un proceso de reflexión y análisis sobre el modo y grado que los objetivos y resultados de un programa o plan han sido (o no) alcanzados. Existen distintas modalidades de evaluación. Evaluación ex ante, evaluación durante y evaluación ex post. Evaluación de procesos y evaluación de resultados.

### GÉNERO

Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres que han sido social y culturalmente construidos y que cambian de acuerdo al contexto histórico. El género no opera de manera neutra, sino que está íntimamente vinculado con el principio de jerarquía.

### IMPACTOS

Son los cambios positivos y negativos producidos, directa o indirectamente, como consecuencia del

logro del objetivo u objetivos específicos del proyecto o programa.

### INDICADOR

Un indicador define el nivel cuantitativo y/o cualitativo que debe alcanzarse para lograr un objetivo. El indicador sirve para conocer en qué medida el objetivo se ha alcanzado.

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

Asumir una perspectiva de género implica tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres.

### SENSIBILIDAD AL GÉNERO (SENSIBILIZACIÓN)

Ser sensible al género supone, por un lado, poseer información y conocimiento sobre la existencia de la dimensión de género en el modo de organización de las sociedades contemporáneas y, por otro lado, tener conciencia de la injusticia que supone la desigualdad de género y la consiguiente necesidad de luchar contra este tipo de desigualdad social. Tanto la dimensión intelectual como la ideológica son importantes, pero estas dos dimensiones también deben verse en relación a la «disposición a actuar» que se posea relacionada con las dimensiones intelectual e ideológica.

### TRABAJO EN RED

1. Trabajo en red entre asociaciones y organizaciones sociales: redes construidas por las muje-

res mediante distintas organizaciones que se han ido creando con el objetivo de alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres y terminar con la discriminación, la dominación y los malos tratos hacia las mujeres (Ej: Federaciones de Asociaciones de Mujeres).

2. Trabajo en red interinstitucional: redes formadas por diversos organismos públicos para trabajar algún tema o área en forma conjunta, implementando proyectos y programas en diferentes áreas geográficas o ámbitos sociales (Ej: trabajo en red entre Ayuntamientos, Institutos de la Mujer, etc.).
3. Trabajo en red utilizando las nuevas herramientas de comunicación: redes que se instrumentan a través de la utilización de las herramientas informáticas que permiten realizar contactos entre grupos e individuos ubicados en ámbitos geográficos diferentes e, incluso, distantes unos de otros.

### TRANSVERSALIDAD

Es una estrategia que parte de la constatación que toda política produce impactos y resultados diferentes para hombres y mujeres y que por tanto la dimensión y la problemática del género debe abordarse desde todas las áreas y en todas las etapas de diseño e implementación de políticas. Esto no implica, sin embargo, que deban suprimirse los organismos que trabajan específicamente en políticas de igualdad entre hombres y mujeres, sino que debe reforzarse mediante la estrategia de la transversalidad (*mainstreaming*).

VV.AA. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Ed. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1998.

VV.AA. *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*. Ed. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1996.

VV.AA. *Jornadas género y valores*. Ed. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1995.

VV.AA. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Ed. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1997.

VV.AA. *Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación*. Ed. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2000.

VV.AA. *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1996.

ARTEAGA, Ana María. *Mujer y género en proyectos de intervención y desarrollo social*. Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer. CEDEM. Santiago de Chile, 1998.

FRASER, Nancy. «Repensar y reconocimiento: superar el desplazamiento y la reificación en las políticas culturales». En *Cuestiones actuales de sociología del género*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid, 2001.

GUTIÉRREZ, Carmen, Inma Pastor. «Las mujeres en la administración pública catalana». En *Sociología de las relaciones de género*. Instituto de la Mujer. Núm. 18. Madrid, 1998.

NICOLSON, Paula. *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Narcea S.A. Ediciones, Madrid, 1997.

OLABUÉNAGA, José Ignacio Ruiz. *Sociología de las organizaciones*. Universidad de Deusto, Bilbao, 1995.

SÁNCHEZ – APELLÁINZ. *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. CIS, Madrid, 1997.

VARELLA MARTÍ, Reyes. *Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género*. CIS, Madrid, 1997.

## BIBLIOGRAFÍA