

## **MÓDULO II. DE LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS A LAS POLÍTICAS INTEGRADAS**

**2.1 INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO.**

**2.2 EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.**

**2.3 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS Y LAS POLÍTICAS INTEGRADAS.**

**2.4 LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL.**

## 2.1 INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO.

Al aproximarnos al concepto de las **políticas de género** podemos tener en cuenta la siguiente definición:

↳ **Políticas de género: formas diversas en las que el análisis de género puede estar presente – o ausente – en las intervenciones políticas.**

Tomando como línea base la anterior definición, podemos realizar una clasificación de las políticas públicas teniendo en cuenta el grado de sensibilidad mostrados por éstas hacia las relaciones desequilibradas entre géneros en la sociedad y el compromiso adoptado o no con la consecución de la equidad entre hombres y mujeres.

En este sentido podemos clasificar las políticas de género bajo las siguientes denominaciones:

- ↳ **Políticas ciegas al género.**
- ↳ **Políticas conscientes del género.**
- ↳ **Políticas neutrales al género.**
- ↳ **Políticas específicas de género.**
- ↳ **Políticas redistributivas de género.**
- ↳ **Políticas integradas de género.**



A continuación pasamos a definir cada una de ellas y a analizar cuál es el efecto que tiene en la sociedad la aplicación de las diversas políticas de género que hemos apuntado.

- **Políticas ciegas al género.**

Entendemos que las políticas ciegas al género son aquellas que, aunque en apariencia pueden parecer neutrales pues utilizan categorías abstractas a la hora de llevarse a cabo, demuestran poseer un **sesgo implícito a favor de lo masculino**.

Este desequilibrio resultante a favor de los hombres se puede comprobar fácilmente si tenemos en cuenta las siguientes premisas:

- ⇒ Los **actores** del desarrollo de las políticas son hombres.
- ⇒ Las **necesidades e intereses** que se tienen en cuenta son los de los hombres.
- ⇒ Adolecen de **androcentrismo**, pues el hombre se contempla como modelo y referente para su puesta en marcha e implementación.

Entre las principales consecuencias de llevar a cabo políticas ciegas al género tenemos en primer lugar la **perpetuación del orden patriarcal** y la reproducción de las **relaciones desequilibradas** entre mujeres y hombres ya existentes. En este sentido cabe decir que estas prácticas afectan negativamente a las mujeres, pues este tipo de políticas tienden a **excluir las** del acceso a los recursos y a los beneficios de una sociedad democrática y equitativa.



- **Políticas conscientes del género**

Las políticas públicas que resultan ser conscientes del género, son aquellas que asumen que quienes deben ser actores de su desarrollo deben ser de igual manera **hombres y mujeres** y que ambos pueden verse afectados de forma **diferente**, y con frecuencia desigual, por sus medidas puestas en marcha.

En este sentido las políticas conscientes del género, reconocen que las actitudes, roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por este motivo, ambos pueden tener distintas **necesidades** (básicas y estratégicas), **intereses y prioridades** en sus vidas.

A menudo las diferentes necesidades y objetivos de hombres y mujeres muestran estar en conflicto y hacen que esa diferencia, lejos de enriquecer a la sociedad, produzca desigualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el contexto en el que se desarrollan sus vidas.

La toma de conciencia de género hace que las personas responsables de la implementación de las políticas públicas planifiquen sus estrategias, medidas y actuaciones teniendo en cuenta el **hecho diferencial** entre unas y otros y según el grado en que la conciencia de género sea uno u otro desarrollen diferentes tipos de políticas públicas: políticas **neutrales** al género, políticas **específicas** de género, políticas **redistributivas** de género y / o políticas **integradas** de género.



- **Políticas neutrales al género.**

El tipo de políticas públicas consideradas neutrales al género están basamentadas en un conocimiento detallado acerca de los diferentes roles desempeñados, así como de las diversas responsabilidades asumidas por hombres y mujeres, de forma que las medidas adoptadas en el marco de este tipo de políticas estén dirigidas de manera eficiente.

Aunque las políticas neutrales al género tengan en cuenta la tradicional **división sexual del trabajo** y las distintas **posiciones** en las que se encuentran hombres y mujeres a la hora de acceder a los recursos y al ejercicio del poder, su finalidad **no es la de cuestionar el orden establecido** y las desigualdades resultantes de éste.

El objetivo de la implementación de políticas neutrales de género es **beneficiar a ambas mitades** de la población atendiendo a sus necesidades prácticas de género, sin tener en cuenta los posibles desequilibrios que puedan darse en el ámbito de dicha política.

Este tipo de políticas suelen dar lugar a la puesta en marcha de medidas y **actuaciones separadas para las mujeres.**

- **Políticas específicas de género.**

Una vez que se han reconocido las **necesidades específicas** de las mujeres, las personas a cargo del desarrollo de las políticas públicas pueden establecer **medidas y actuaciones** que las favorezcan, poniendo a su disposición



**recursos** que puedan controlar o actuaciones de las que pueden beneficiarse directamente.

A pesar de los logros de este tipo de políticas específicas de género, suelen dejar **intactos** los desequilibrios de género existentes y las desigualdades producidas en el seno de las relaciones de género establecidas.

El resultado de la puesta en práctica de las políticas específicas de género es la realización de **actuaciones específicas** o los llamados programas específicos, en los que las mujeres son el público objetivo y las principales participantes.

- **Políticas redistributivas de género.**

Las políticas redistributivas de género albergan el propósito de cambiar las **relaciones de género** existentes para hacerlas más **equitativas y democráticas**, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres.

En la planificación de las políticas redistributivas de género nos encontramos un reto mayor pues no sólo busca canalizar los recursos hacia las mujeres, sino que tiene como finalidad implícita que los **hombres asuman responsabilidades** y parcelas que antes no se habían tenido en cuenta.

De esta manera, este tipo de políticas busca una mayor **Igualdad de género** en los **resultados e impactos** alcanzados tras su aplicación. En este sentido implementar políticas públicas redistributivas de género tiene como objetivo la



Igualdad de oportunidades y de trato en el acceso y control de los recursos y beneficios, la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas de género y el empoderamiento de las mujeres.

- **Políticas integradas de género.**

Partiendo de la concepción y práctica de las políticas redistributivas de género, las políticas integradas de género incorporan el **Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming** en el diseño, planificación e implementación de sus distintas acciones.

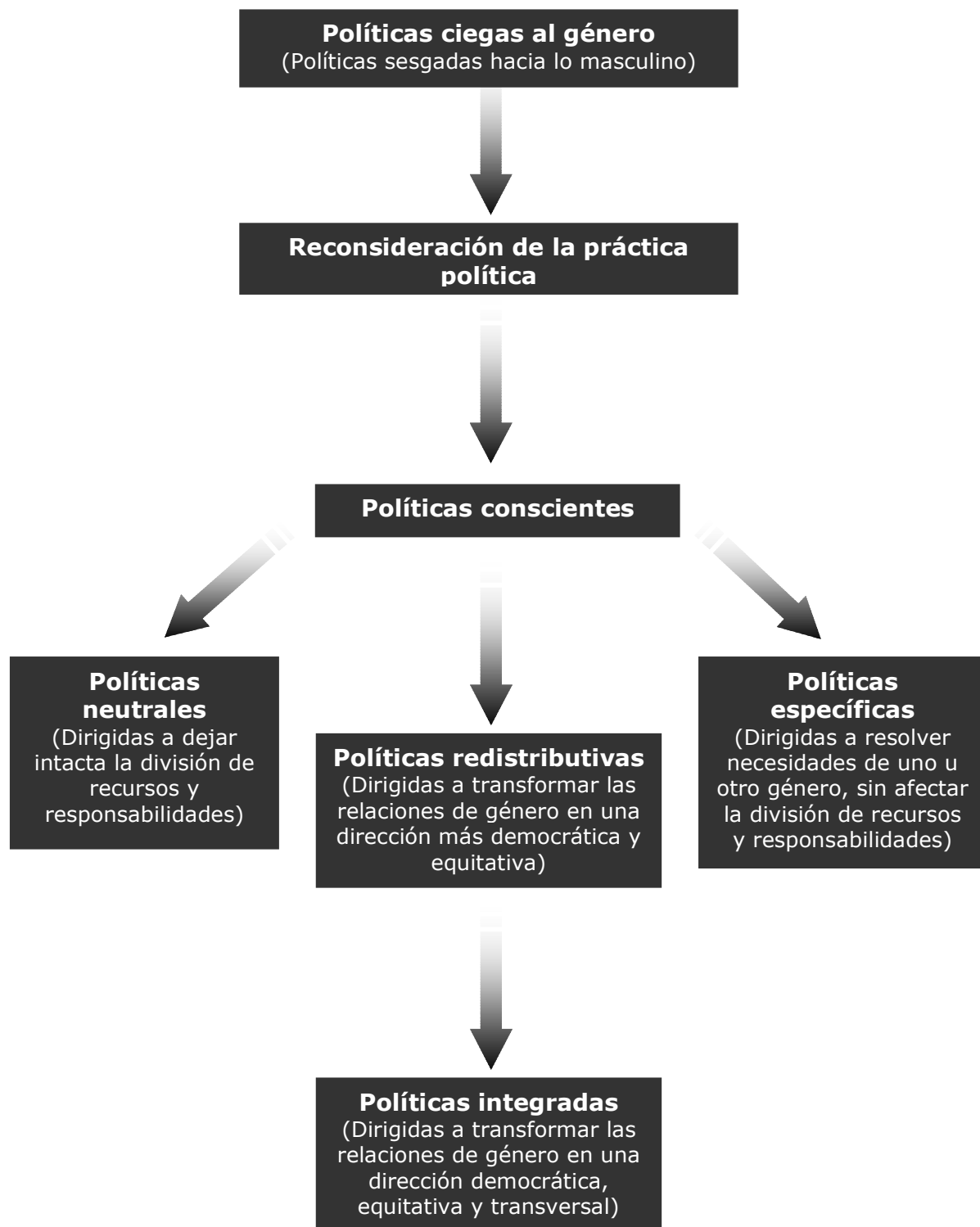
La aplicación del Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming en la planificación de las políticas de género implica que la óptica de género se adopte y tenga en cuenta de forma transversal en todos los ámbitos de las políticas públicas. Esto hace que no sólo se asuma el relevante papel que deben asumir hombres y mujeres en la consecución de la equidad, sino que en todas las medidas políticas se tenga en cuenta el **género como categoría de análisis** y la **evaluación del impacto de género** a la hora de planificar dichas políticas públicas.

Acerca de la práctica y utilidad del Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género, así como de sus herramientas metodológicas, nos centraremos más adelante.



Aunque las diferentes políticas de género de las que hemos hablado han sido adoptadas en algunas ocasiones de forma simultánea y no han resultado incompatibles e incluso han presentado ventajas particulares a la hora de su puesta en práctica, sólo las políticas **redistributivas – integradas de género** han resultado ser las únicas que han abordado de forma efectiva el objetivo de erradicar los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres.

A continuación presentamos un **esquema** de las distintas políticas desde la perspectiva de género que se han esbozado en los párrafos anteriores.





## 2.2 EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

Las formas de actuación en materia de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres desde las políticas públicas han experimentado una notable **evolución** en los últimos años. Así podemos resumir esta evolución en **tres grandes fases**:

1. En un primer momento el objetivo a conseguir fue la **eliminación de la discriminación formal** a través de la eliminación de la discriminación por razón de sexo a nivel legislativo.
2. En una segunda fase, se vio necesaria la **aplicación y desarrollo de políticas de Igualdad de oportunidades**, principalmente a través de acciones positivas dirigidas principalmente a mujeres.
3. En la actualidad, la estrategia del **Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming** se está desarrollando con la finalidad de conseguir una Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Hasta hace poco tiempo, las **políticas específicas** para mujeres, principalmente a través de las acciones positivas, **han permitido**:

- ⇒ **Mejorar la situación** de las mujeres en los diversos ámbitos de su vida.
- ⇒ **Poner al descubierto** las bases en las que se asienta la desigualdad entre hombres y mujeres.

⇒ **Sensibilizar** a la sociedad sobre la necesidad de alcanzar la Igualdad real entre mujeres y hombres como un derecho democrático de equidad, es decir, de justicia social.

Sin embargo, este tipo de políticas específicas, aún siendo necesarias, no han resultado ser suficientes para que el cambio estructural en el desequilibrio entre los sexos se lleve a cabo.

Si bien es cierto que las políticas específicas a través de la implementación de acciones positivas han influido en la vida de las mujeres a la hora de acceder y controlar los recursos, no han conseguido eliminar las barreras de género estructurales sobre las que se asienta la discriminación en base al género.

Tal como podemos comprobar a nuestro alrededor, la situación de muchas mujeres se ha modificado y mejorado, pero los cambios que estas mujeres han experimentado, a menudo no se han visto reflejados ni asumidos globalmente por la sociedad.

Algunos ejemplos:



↳ En los últimos años se ha dado una ruptura con la segregación horizontal liderada por multitud de mujeres que han optado por diseñar una carrera profesional alejada de los tradicionales estereotipos de género que sistemáticamente las alejado de profesiones y estudios tradicionalmente masculinizados. Ahora bien, la problemática de la segregación horizontal no ha desaparecido a pesar de los esfuerzos personales e institucionales debido a que el mercado laboral, todavía aquejado de un sistema prejuicioso en base al género, no las ha absorbido de igual manera que lo ha hecho con sus compañeros varones.

↳ Cuando se diseñan y planifican las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal todavía hay quien sostiene que son aplicables sólo a mujeres, pues todavía hay una permanencia de la división sexual del trabajo que hace que las mujeres asuman la doble jornada laboral. Esta sobrecarga de trabajo se debe, en parte, a que las mujeres han salido al espacio público, pero no ha habido en igual medida una asunción de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de la vida humana por parte de los hombres.



Tal como se ha visto en epígrafes anteriores, las políticas específicas para mujeres no han cuestionado necesariamente la relación de subordinación existente entre los géneros. En este sentido cabe decir que no basta con aumentar la presencia de mujeres en todos los ámbitos para equilibrar el acceso y control de los recursos, sino que se hace necesario que también los hombres asuman las responsabilidades que les correspondan en todos los ámbitos.

A continuación pasamos a realizar un análisis pormenorizado de las principales diferencias que presentan las políticas específicas y las políticas integradas de género en la administración.



### **2.3 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LAS POLÍTICAS ESPECÍFICAS Y LAS POLÍTICAS INTEGRADAS.**

Las principales diferencias que podemos encontrar entre la implementación de las **políticas específicas** de Igualdad de oportunidades y aquellas Políticas en las que se integra el **Mainstreaming o la Transversalidad de Género** están relacionadas con los **objetivos** propuestos, el tipo de **medidas** a implementar, las **necesidades** de género a las que se da respuesta y los **resultados** obtenidos tras ser puestas en marcha.

En cuanto a los **objetivos** perseguidos por las políticas específicas se han centrado en superar las brechas de género existentes que han dificultado la plena participación de las mujeres en los procesos sociales, económicos y culturales, mientras que el objetivo primero de la aplicación del Mainstreaming es superar los obstáculos específicos de género para la participación equitativa de hombres y mujeres.

Las políticas que integran el principio de Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género implican a actores de diversos ámbitos que pueden o no tener experiencia en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido cabe destacar que mientras las políticas específicas de género son desarrolladas por personas formadas y con experiencia en materia de género, las políticas integradas hace que se impliquen personas que pueden tener o no, dicha experiencia de forma más general.

Las **medidas** implementadas en las políticas específicas tienen un carácter directo y específico, de esta manera pueden hacer frente con inmediatez, a



problemáticas concretas que no son fácilmente integrables dentro de las políticas generales. El público objetivo al que van dirigidas las medidas que establecen las políticas específicas está conformado y centrado casi en su totalidad en las mujeres.

Por otra parte, las medidas que son llevadas a cabo en el ámbito de las políticas integradas ni son tan directas, ni tan específicas como las que se contemplan en las políticas específicas de género. Las medidas transversales de Género permiten una mayor influencia de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas generales y pueden producir un impacto mayor y a más largo plazo en el conjunto de la sociedad. Estas medidas políticas establecidas en el marco del Mainstreaming tienen un carácter general y pueden estar dirigidas a hombres y mujeres.

En otro orden de cosas, la cobertura de las políticas específicas alcanza a las **necesidades** prácticas de género. Esto hace que al analizar los cambios producidos por la implantación de medidas emanadas de las políticas específicas podamos ver la rapidez con la que son logrados, pero a la vez contemplamos cómo dichos cambios son limitados y establecen sólo avances concretos.

Al aplicar la Transversalidad de Género a las políticas públicas vemos que sí se tienen en cuenta las necesidades prácticas, pero con un enfoque en el tiempo a largo plazo, es decir, nos encontramos que los objetivos a cumplir por dichas Políticas responden a intereses estratégicos, cuya implantación debe ser progresiva. La aplicación de las políticas con Enfoque Integrado de Género debe tener un carácter flexible y poseer la capacidad para poder ser adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle.



Para terminar este epígrafe, nos centraremos en analizar las diferencias que presentan los **resultados** que pueden conseguirse tras la implantación de políticas específicas de género y políticas en las que se aplican los principios del Mainstreaming.

Los resultados alcanzados tras aplicar políticas específicas de género han demostrado no ser los suficientemente visibles en la consecución de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido se hace necesario apuntar que dichos resultados producen una escasa modificación desde la perspectiva de género en las medidas generales adoptadas por las políticas públicas. Esto es debido a que se actúa de forma más puntual sobre las dificultades de las mujeres para acceder a las condiciones de los hombres y producen cambios funcionales más que cambios estructurales que perduren en el tiempo.

Las políticas en las que se integra el Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género como eje vertebrador, incluyen acciones específicas que dan respuesta a las particularidades que puede presentar un determinado colectivo. De esta manera los resultados de las políticas integradas modifican y cambian desde un punto de vista estructural el entorno, pues a la vez que actúan sobre éste, sensibilizan a los distintos agentes sociales en la necesidad y pertinencia de un cambio que resulta ser beneficioso para el conjunto de la sociedad, es decir, un cambio transformacional productor de equidad.

A continuación, puedes ver un cuadro – resumen que recoge las principales ideas que sostienen los párrafos anteriores en cuanto a las diferencias entre la

implementación de políticas específicas y las políticas integradas de Igualdad de oportunidades.

Como ya hemos comentado anteriormente, la puesta en marcha de ambos tipos de políticas debe ser considerada como algo complementario, es decir, las políticas específicas y las políticas que integran el principio de Mainstreaming o Transversalidad de Género son estrategias políticas distintas, complementarias y paralelas para alcanzar la misma meta, la Igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

<b>POLÍTICAS ESPECÍFICAS</b>		<b>POLÍTICAS INTEGRADAS</b>
<b>Identificación de un problema específico resultante de una discriminación de género</b>	<b>Punto de partida</b> ←→	<b>Política ya existente</b>
<b>Problema específico en una política específica</b>	<b>Objeto</b> ←→	<b>Todas las políticas, todos los niveles, todas las fases /estadios</b>
<b>Organismo / especialista de igualdad</b>	<b>Responsables</b> ←→	<b>Quienes diseñan y ejecutan las políticas habitualmente</b>
<b>Identificación del problema, diseño de una acción específica, puesta en marcha, eliminación de la acción</b>	<b>Proceso</b> ←→	<b>Análisis, organización, mejora, desarrollo y evaluación de la política</b>
<b>Específicos</b>	<b>RR económicos y personas</b> ←→	<b>Incorporados en el presupuesto general</b>



<b>Desaparición problema detectado</b>	<b>Objetivo</b> ←→	<b>Consecución de la igualdad de trato real</b>
<b>Mujeres (a veces hombres)</b>	<b>A quién se dirige</b> ←→	<b>Colectivos habituales de la política</b>
<b>Inmediatez / limitación</b>	<b>Características</b> ←→	<b>Lentitud / cambio sustancial</b>

## 2.4 LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL.

(Adaptado del Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad, Federación Española de Municipios y Provincias, Área de Igualdad, Madrid, 2006)

El marco normativo de las Administraciones Locales en temas de Igualdad está conformado principalmente por:

- El **Artículo 9.2 de la Constitución**, que establece la obligación de los poderes públicos para garantizar la igualdad de trato:

***“Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del Ordenamiento jurídico. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud...”***



- El Artículo 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (Actualizada a fecha 21/12/03) :

***"Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas, y en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente"***

Tal como se ha visto en epígrafes anteriores, en los últimos años se han puesto en marcha las estrategias de Transversalidad de Género que tienen mayor incidencia en los municipios de mayor población, aunque ambas estrategias, las políticas específicas con acciones positivas y el Enfoque Integrado de Género, son útiles y complementarias en una estrategia dual.

El objetivo actual reside en que las políticas generales de cualquier administración local incorpore el Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género a través de sus responsables a nivel técnico y político.

Algunos **criterios metodológicos** a la hora de implementar políticas locales de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres pueden ser los siguientes:

- Visibilizar, especificar y analizar las distintas situaciones de hombres y mujeres, las relaciones de género existentes y las consecuencias que se producen de ello.



- Tratar los posibles desequilibrios existentes entre géneros de forma integral, es decir, utilizando la herramienta de la interseccionalidad y de forma radical, yendo a la base del problema.
- Generar propuestas políticas efectivas a la hora de producir cambios en la realidad desde un punto de vista estructural.
- Implementar medidas modificadoras de las relaciones desequilibradas entre mujeres y hombres, además de los esquemas patriarcales que las sostienen.
- Partir de analizar cada realidad local aplicando la perspectiva de género, con lo que se hace del todo necesaria la sensibilización, conocimiento y formación en materia de género.
- Entender que las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres son distintas y por tanto demandan respuestas diferentes y no discriminatorias o privilegiadoras de un sexo sobre otro.
- Atender a otros criterios, además de las necesidades que acabamos de citar, como son el ciclo vital, la posición socioeconómica o la identidad cultural de hombres y mujeres.

La responsabilidad sobre la política local de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito local suele estar encomendada al Área o la Concejalía de la Mujer (o de Igualdad) en el caso de los municipios o de áreas con denominaciones similares en las diputaciones, los consells o cabildos.

En todos los casos, las **funciones básicas** respecto a la Política de Igualdad son:



- a. El análisis de la realidad local desde una perspectiva de género que permita establecer prioridades y objetivos estratégicos y prácticos.
- b. Impulsar y liderar las Políticas de Igualdad desde y en esa administración local.
- c. La planificación, programación, coordinación, gestión y evaluación de las políticas específicas de Igualdad que se establezcan en esa administración local.
- d. Demandar y velar por la coordinación e imbricación de la política de Igualdad con el resto de políticas locales (Mainstreaming o Transversalidad de Género) Ello implicará el análisis del resto de políticas locales desde la perspectiva de género y en muchos casos, la sensibilización, información, asesoramiento y formación de sus responsables en temas de género.
- e. La información permanente, el asesoramiento y la formación de los agentes sociales implicados y del conjunto de la ciudadanía.

Para llevar a cabo estas funciones es necesario contar con diferentes agentes que intervienen directamente a la hora de implementar las políticas de Igualdad:

1. La **persona responsable política del área** que promueve la política de Igualdad, cuyas funciones serán:
  - a. Definir en función de sus criterios políticos y los de la corporación en la que se enmarca, las prioridades de la Política de Igualdad.
  - b. Garantizar los recursos técnicos, personales, económicos y materiales necesarios para llevar a cabo la política de Igualdad.



- c. Promover el debate y los acuerdos necesarios para asegurar el apoyo a la política de Igualdad del resto de responsables políticos y políticas de la corporación.
- d. Garantizar y apoyar la participación ciudadana en la política de Igualdad.
- e. Buscar la cooperación con las administraciones supralocales para llevar a cabo la política de Igualdad.

2. **Personal técnico específico del área o concejalía** con formación o experiencia homologada suficiente en temas de género. Sus funciones serán:

- a. Dirigir y coordinar el proceso de planificación, programación, gestión y evaluación de las políticas de Igualdad.
- b. Coordinar al personal con responsabilidades técnicas que intervengan desde otros ámbitos locales.
- c. Asesorar, informar y formar al personal responsable técnico local y agentes sociales para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.
- d. Recibir las demandas de la ciudadanía, así como informarla de sus derechos y de los recursos y servicios tanto locales como supralocales, derivándola a ellos cuando proceda.
- e. Intervenir directamente con programas específicos.
- f. Dinamizar, gestionar y evaluar procesos y estructuras para la participación permanente de las asociaciones de mujeres implicadas y del resto de la ciudadanía.

3. **Personal con responsabilidad política en otras áreas** del gobierno local. Sus funciones serán:

- a. Adoptar los criterios sobre Igualdad que se marquen desde el área o concejalía responsable de la política de Igualdad.
- b. Trabajar y dotar de recursos la revisión de sus propias políticas desde la perspectiva de género y poner en marcha actuaciones y medidas.
- c. Garantizar la participación en la política de Igualdad y la formación necesaria del personal técnico o administrativo a su cargo.
- d. Apoyar la política local de Igualdad en ámbitos supralocales de la Administración.

4. **Personal técnico de otras áreas** del gobierno local, sus funciones serán:

- a. Adquirir la formación necesaria sobre género.
- b. Incorporar la perspectiva de género a su trabajo técnico y poner en marcha actuaciones en este sentido.
- c. Coordinar su acción con el resto de las áreas o concejalías implicadas en la política de Igualdad.

5. **Asociaciones de mujeres, vocalías y consejos de la mujer.** La participación social es fundamental para la viabilidad de las políticas de Igualdad de oportunidades, en este caso las mujeres podrán:



- a. Cooperar con la Administración local en la planificación, gestión y evaluación de la política de Igualdad.
- b. Garantizar la información al conjunto de personas que constituyen sus asociaciones y consejos sobre la política de Igualdad.
- c. Asumir su papel generador de cambios, no reproductor de un sistema patriarcal en la toma de decisiones, educador y difusor de prácticas igualitarias.

Además, desde la política de Igualdad se potenciará la coordinación con otros **agentes de apoyo o colaboración**, como son el conjunto de asociaciones y movimientos sociales del entorno, los medios públicos y privados de comunicación o el empresariado, sus asociaciones y las organizaciones sindicales.

En todos los casos, si se apuesta por una política eficaz para la Igualdad, es un requisito imprescindible la **formación** sobre el Enfoque Integrado de Género de todas las personas con responsabilidad política y técnica de la administración local.

A la hora de recoger las condiciones y requisitos para viabilizar y visibilizar las políticas locales de Igualdad, tenemos como primera premisa que la política de Igualdad ha de ser una **estrategia consensuada y consciente** en el conjunto de la corporación municipal. Es decir, la política de Igualdad ha de ser fruto del compromiso de la corporación con el fomento de la Igualdad entre mujeres y hombres desde el mandato constitucional que la impulsa y que



contextualiza para la administraciones locales, su capacidad legal y su responsabilidad política.

**Otras condiciones**, además de la anteriormente comentada, son:

- ⇒ La política de Igualdad contará con un presupuesto propio aprobado en el Pleno Municipal. Los presupuestos generales sensibles al género son un reto que poco a poco algunas corporaciones locales están asumiendo.
- ⇒ Para llevar a cabo una política de Igualdad es necesaria una mínima estructura de personal político responsable.
- ⇒ Habrá de contar o, al menos, tender a dotarse de personal técnico especializado en género o de personal técnico específico con formación y / o experiencia en Igualdad.
- ⇒ Se liderará desde un área municipal capaz de influir e intervenir sobre el resto de las políticas locales. En ese sentido, es importante la sensibilización de la Alcaldía o de la Presidencia de la entidad local como principal eje impulsor de la política de Igualdad.
- ⇒ La implicación de todas las Áreas o Concejalías en la aplicación de esta política.
- ⇒ La política de Igualdad se concentrará en una serie de propuestas (planes, programas, proyectos, acciones, etc.) que proporcionen un marco de trabajo claro, con objetivos específicos y compromisos adquiridos.
- ⇒ La política de Igualdad contará entre sus prioridades la formación específica de cuantas personas con sus distintas responsabilidades técnicas y políticas se vayan a implicar en las acciones consecuentes.



Tal como se ha comentado, la formación en materia de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres al personal político y técnico será prioritaria. En este sentido, entre sus **conocimientos y habilidades** deben contar con:

- Las Políticas de Igualdad europeas, en el Estado y en la respectiva Comunidad Autónoma.
- La aplicación de la perspectiva de género en su metodología de trabajo.
- Los procedimientos administrativos de la Administración Local.
- Las estrategias de comunicación e información dentro de la Administración Local.
- Las estrategias para la dinamización del tejido social y la intermediación entre la Administración, los colectivos de mujeres y otros agentes sociales relacionados con la Igualdad entre hombres y mujeres.
- Los recursos y servicios para la Igualdad existentes tanto locales como supralocales.
- Las habilidades necesarias para negociar, comunicar y trabajar en equipo.

Estas condiciones son imprescindibles, pero además, desarrollar una política de Igualdad desde un Gobierno Local supone al menos dos requisitos:

1. Es necesaria una mínima infraestructura física y material.

2. Es preciso planificar la formación continua de las personas profesionales que trabajan en las políticas de Igualdad.