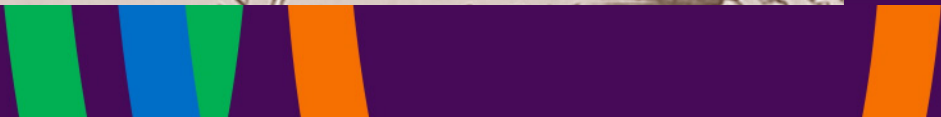




GUÍA PRACTICA PARA EL DESARROLLO Y LA COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LOCAL





Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo
y Asuntos Sociales



Federación Canaria
de Municipios



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS
DIRECÇÃO REGIONAL DO TRABALHO



Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social
Instituto de Acção Social

ELABORADO POR

Isabel Sandra Bacallado Afonso

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. Proyecto Violeta (03/MAC/3.3/C), cofinanciado por el FEDER a través de la II convocatoria del Programa de iniciativa comunitaria Interreg III B espacio Açores, Madeira, Canarias

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Juan Manuel Santos

IMPRESIÓN

Litografía Trujillo

DEPÓSITO LEGAL

La Guía práctica para el desarrollo y la coordinación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local que ponemos a su disposición surge a partir de las demandas realizadas por responsables políticas/os y personal de las Administraciones Públicas y entidades públicas y privadas implicadas en la promoción de la Igualdad de Oportunidades.

Se aborda, de esta manera, una de las acciones que en el marco del proyecto “Red de Cooperación Macaronésica por la Igualdad de Oportunidades” - Violeta (03/MAC/3.3/C7), se presumían necesarias para dotar a las instituciones y organismos de nuevos y más medios para la articulación de acciones para la aplicación de los principios fundamentales que garantizan la participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad y el respeto a la equidad de género, sumándose a la edición de otros productos de carácter metodológico y orientativo elaborados por las distintas entidades implicadas. Entre ellas, la Guía de Orientaciones y Actuaciones para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Macaronesia.

Se satisface, así, los objetivos prioritarios de esta iniciativa. Por un lado, atender a la necesidad de disponer de información inmediata y de fácil consulta para facilitar a todas/os aquellas/os profesionales y entidades interesadas nociones y pautas que contribuyan a consolidar acciones y políticas en este ámbito. Por otro, estructurar líneas estratégicas comunes para la actuación en las regiones participantes.

Todo ello desde una convicción: que la solidez de las redes de cooperación que seamos capaces de establecer -tanto en la esfera local como en la colaboración transnacional- y la implicación de todas y cada una de las entidades implicadas serán los mejores garantes para la construcción de una sociedad más justa y plenamente democrática en nuestros respectivos territorios.

Ricardo Melchior Navarro
Presidente del Cabildo Insular de Tenerife



EL POR QUÉ DE ESTA GUÍA

Este material de orientación político-técnica surge en el marco del Programa de Iniciativa Comunitaria Interreg III-B Azores-Madeira-Canarias- “RED DE COOPERACIÓN MACARONÉSICA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”- “Violeta” con el propósito de ofrecer una herramienta práctica de fácil manejo que sirva de apoyo a la puesta en marcha y consolidación de las políticas locales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contribuya a generar líneas estratégicas de cooperación y coordinación entre las entidades implicadas en los territorios de Canarias, Madeira y Azores.

En esta guía se establecen pautas conceptuales y metodológicas básicas enfocadas, no únicamente a la puesta en marcha de políticas de Igualdad en aquellos ámbitos y espacios donde aún no han sido implementadas, sino también a la mejora de la eficiencia y eficacia de las que ya están en funcionamiento. Se trata, en suma, de favorecer el intercambio de información y experiencias en tanto que las iniciativas y trayectorias de unas Administraciones Locales pueden convertirse en referentes para la implicación de otras y, sobre todo, porque la reflexión y búsqueda de estrategias para la adopción de líneas de actuación comunes contribuirá, sin duda, a un desarrollo político, económico, social y cultural de las regiones de Azores, Madeira y Canarias forjado sobre la base del principio de Igualdad.



EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Principio fundamental del derecho internacional y comunitario, se encuentra presente en los ordenamientos jurídicos de cualquier país democrático. Mediante su formulación se establece la **Igualdad de trato** entre los individuos independientemente de su raza, religión, edad, sexo, o cualquier otra condición personal o social.

El principio de Igualdad entre mujeres y hombres es aquel que hace referencia a la Igualdad de trato entre las personas independientemente de su sexo y, por tanto, establece la prohibición de toda **discriminación directa o indirecta**, por razón del mismo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD



Prohibición de cualquier tipo de:

Discriminación Directa	Discriminación Indirecta
Tratamiento desigual en función del sexo Existe intención de discriminar Prohibida por las normas De fácil detección	Tratamiento formalmente neutro que carece de causa suficiente y objetiva Existe intención de discriminar Desfavorable para las mujeres De difícil detección Medible por sus efectos

La presencia de este principio en las normas es lo que se denomina **Igualdad Legal, Formal o de Derecho**, pero su existencia no es suficiente para garantizar una situación realmente igualitaria entre mujeres y hombres. **La Igualdad real o de hecho** es aquella situación a la que hemos de aspirar y que supone la equiparación efectiva entre ambos sexos, así como la atribución de valores, funciones y tareas con igual valoración social a mujeres y hombres a fin de alcanzar la plena participación en todos los ámbitos (públicos y privados) y eliminar las jerarquías de un sexo sobre el otro.

Esta situación de Igualdad real o de **Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (iguales derechos y responsabilidades, iguales expectativas, Igualdad en el acceso a los recursos y a los beneficios, etc...), sólo es alcanzable a través de la superación de las desigualdades de género.

La Igualdad no es la eliminación de las diferencias, sino la ausencia de discriminación por la existencia de las mismas.

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Las políticas de Igualdad son líneas, medidas o instrumentos de actuación política puestas en marcha por los Poderes Públicos y desarrolladas con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres en todos los ámbitos, contribuyendo a eliminar las desigualdades entre ambos sexos.

Tradicionalmente, se consideraba que el principio de Igualdad de Oportunidades era una cuestión que afectaba exclusivamente a las mujeres. Debido a ello, las instituciones de igualdad, las concejalías y/o las áreas o departamentos de mujer eran concebidas como las únicas responsables de la formulación y puesta en marcha de **políticas específicas (acciones positivas)** que tenían como únicas destinatarias a las mujeres y cuyos objetivos estaban dirigidos fundamentalmente a paliar las desigualdades de género existentes. Por ejemplo: *servicios de información y asesoramiento, recursos para la atención de mujeres víctimas de violencia, cursos de formación, etc.*

¿Qué son las acciones positivas?

EL Consejo de Europa las define como las "estrategias destinadas a establecer la Igualdad de Oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Suponen un tratamiento normativo formalmente desigual que resulta favorable para las mujeres y cuya finalidad es promover la Igualdad de Oportunidades. Contribuyen a compensar los efectos de la discriminación garantizando el principio de Igualdad a través de un tratamiento desigual que se le otorga a un colectivo históricamente desfavorecido.

Objetivos de las acciones positivas:

- 1.- Eliminar la segregación femenina en todos los ámbitos (empleo, participación social y política, educación, etc...)
- 2.- Propiciar la presencia de las mujeres en todas las esferas de la sociedad.
- 3.- Remover obstáculos y activar las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Características:

Acciones positivas		<ul style="list-style-type: none">- Medidas temporales y proporcionales al objetivo perseguido- Concretas y evaluables- Inciden en el punto de partida y en el recorrido (eliminando obstáculos)- No garantizan resultados- No son contrarias a las leyes ni vulneran el principio de igualdad.
--------------------	--	---

El enfoque actual es más ambicioso, ya que las políticas de igualdad han pasado a ser un elemento imprescindible para la construcción de la sociedad en todas las esferas de la vida, con una participación equilibrada de ambos sexos, y por tanto, con el objetivo de beneficiar a la sociedad en su conjunto: mujeres y hombres. En definitiva, que todas las políticas públicas incorporen la **perspectiva de género** en todas las fases (diseño, ejecución y evaluación) de las políticas generales (empleo, cultura, sanidad, educación...). La estrategia desarrollada para lograrlo y la sistematización de dicha metodología se denomina **Mainstreaming o Transversalidad de Género**.

Esta estrategia se basa fundamentalmente en la observación, el análisis y la reflexión sobre las relaciones entre mujeres y hombres en la sociedad, la visibilización de las desigualdades existentes entre ambos sexos y la identificación de funciones y roles diferenciados asignados socialmente.

Su aplicación comporta el reconocimiento de la responsabilidad de todas las instituciones y de todas las áreas y niveles de la Administración y, al mismo tiempo, implica:

- > Que la Igualdad de Oportunidades entre ambos sexos es una cuestión de justicia social y que, por consiguiente, las políticas de Igualdad repercuten en la mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.
- > La utilización del análisis de género como medio para medir el impacto o repercusión diferenciada de las políticas en la vida de mujeres y hombres.

- > La formulación de acciones dirigidas a la sociedad en su conjunto, pero también a mujeres y a hombres de forma específica, teniendo en cuenta las necesidades e intereses diferenciados de unos y otras.

Es decir, la aplicación de este enfoque permite el abordaje de problemas estructurales y responde a la existencia de **necesidades prácticas** diferenciadas entre mujeres y hombres, pero también a la existencia de **intereses estratégicos de género** para equilibrar su posición en la sociedad.

Las necesidades prácticas de las mujeres están relacionadas con su situación social, son las carencias o deficiencias en relación al acceso los recursos, los medios de vida y las condiciones de trabajo, derivados de la asignación de los roles sociales atribuidos por razón de género.

Así, y teniendo en cuenta que las mujeres son consideradas como responsables de las funciones reproductivas y domésticas y que de ellas depende generalmente la cobertura de las necesidades básicas de la familia y el cuidado de las personas dependientes, dichas necesidades se refieren a aspectos tales como: alimentación, acceso a recursos socio-comunitarios o vivienda.

Son, por tanto, necesidades inmediatas que pueden ser cubiertas a corto plazo mediante la dotación de los medios materiales y recursos económicos oportunos (creación de guarderías y centros de día, salarios y/o pensiones dignas, puestos de trabajo,...).

Los intereses estratégicos de género son, en cambio, aquellos que se derivan del análisis de las relaciones de poder entre mujeres y hombres y hacen referencia a su posición de desventaja o subordinación en la sociedad. Su consecución debe plantearse a largo plazo. Su objetivo es lograr la igualdad real entre ambos sexos por lo que suponen un rechazo de los roles tradicionales, la división sexual del trabajo o la desigual distribución de los recursos.

La concienciación, la sensibilización, el fomento de la participación sociopolítica de las mujeres o la formulación de medidas legislativas sobre igualdad de Oportunidades, violencia de género, etc. constituyen algunos de los medios necesarios para alcanzarlos

¿POR QUÉ ES NECESARIO DESARROLLAR POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL?



Por sus efectos:

- > Porque corrigen y compensan las situaciones de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres. Las desigualdades no desaparecen por sí solas.

- > Contrarrestan en la práctica los efectos de la socialización de género.
- > Garantizan un modelo social igualitario (las desigualdades perjudican no sólo a las mujeres sino a la sociedad en su conjunto.)
- > Contribuyen al desarrollo sostenible del territorio debido a la presencia de ambos sexos en la toma de decisiones y en todas las fases de las políticas generales.

Por sus características:

- > Las mujeres suponen al menos la mitad de la población. La aplicación de estas políticas contribuye a la mejora de la calidad de vida de las mujeres y del conjunto de la sociedad.
- > Suponen una responsabilidad de las Administraciones Públicas en general, y de la local en particular y están en consonancia con el Derecho Internacional y Comunitario.
- > La proximidad y cercanía de la Administración Local a la ciudadanía hacen de este ámbito el idóneo para su desarrollo pues permite una relación directa e inmediata con la población.

Por razones político-técnicas:

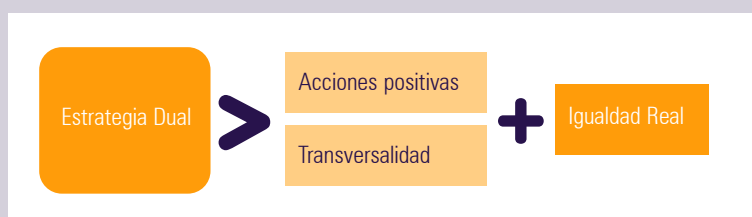
- > La promoción de la Igualdad de Oportunidades es un elemento clave de una gestión de calidad.
- > Suponen una buena inversión porque previenen la aparición de otros problemas.
- > Incluir el principio de Igualdad en la gestión pública local permite una mejor identificación de las necesidades y demandas de mujeres y hombres, una mayor definición de las iniciativas y proyectos a implementar y, por tanto, un uso más racional de los recursos.
- > Facilitan la realización de una planificación estratégica a medio y largo plazo sin abandonar la cobertura de las necesidades básicas.
- > Posibilitan la implementación de políticas integrales en los gobiernos locales lo que revierte en una mayor democracia y justicia social.
- > Contribuyen a la apertura y fortalecimiento de canales de comunicación y participación con las mujeres y las organizaciones en las que se integran.
- > Favorecen el establecimiento y consolidación de redes con otras administraciones que hayan incorporado la Igualdad de Oportunidades a sus agendas políticas.
- > Repercuten positivamente en la imagen corporativa de la entidad.



CÓMO DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LOCAL

Es necesario incorporar la Igualdad de Oportunidades como principio rector de las Políticas Públicas y, para ello, resulta recomendable la aplicación de una **Estrategia Dual** que permita combinar la utilización de políticas materializadas en **acciones**

positivas y presupuestos específicos y la transversalidad de género de aplicación a las políticas generales.



La consecución de **la igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres requiere tanto de la adopción de acciones positivas como de la aplicación de la transversalidad de género, con el fin de seguir dando cobertura y respuesta institucional a aquellas situaciones de desigualdad y discriminación que persisten en la actualidad y que requieren de una intervención contundente, como es el caso de la violencia ejercida contra las mujeres y avanzar hacia políticas que desde la planificación contengan el Principio de Igualdad como estrategia de intervención.

El proceso de incorporación de la transversalidad debe ser progresivo y requiere de voluntad y determinación político-técnica, formación, práctica y tiempo de adaptación por parte de las instituciones, motivo por el cual las acciones positivas han de seguir desarrollándose sirviendo de soporte a esta nueva estrategia.

En este sentido, conviene resaltar el papel que han de seguir jugando las instituciones de Igualdad y las concejalías o áreas específicas de mujer en el ámbito local, pues éstas servirán de impulsoras y referente necesario para el resto de las áreas competenciales en el proceso de incorporación de la transversalidad. La especialización y la experiencia del personal técnico adscrito a las mismas resulta una baza fundamental en el proceso de incorporación de la transversalidad a las políticas generales en cualquier Administración Pública que no debe ser desaprovechada.

Condiciones previas necesarias para lograr articular esta estrategia son:

1.- Voluntad y compromiso.- Son indispensables y, aunque la decisión última es del/la responsable político/a, es conveniente contar con el apoyo y la determinación técnica necesaria para su materialización. Debe ser un compromiso expreso y contundente, no sólo de la persona, sino de la institución con el principio de Igualdad de Oportunidades. Este compromiso conlleva una actitud activa.

2.- Presupuesto, recursos materiales y humanos.- La importancia y entidad de estas políticas requiere de un esfuerzo institucional. La dotación presupuestaria, material y humana es una condición básica para el óptimo desarrollo de las mismas.

La transversalidad no ha de suponer un obstáculo a la existencia de **Concejalías de la Mujer** y/ o de Igualdad y de áreas específicas con personal especializado y estable.

3.- Sensibilización y capacitación.- La correcta implementación de estas políticas ha de ser garantizada mediante procesos de sensibilización y formación de los/as responsables políticos/as y del personal técnico de todas las áreas que, en base al principio de transversalidad, habrán de incorporar a las políticas generales el enfoque de género requerido.

El **desarrollo óptimo de las políticas de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres en el ámbito local también implica:

- > Apostar por **un modelo participativo** y generar procesos incluyentes que favorezcan la participación activa de la ciudadanía en general y de las mujeres en particular en la toma de decisiones.

- > Incorporar el **análisis de género** al trabajo cotidiano y a las políticas generales con la finalidad de implantar acciones que compensen las desigualdades, involucrando tanto a mujeres como a hombres.

- > Superar la concepción tradicional que concibe a las mujeres como sujeto asociado únicamente con la asistencia social y con problemáticas específicas relacionadas con las necesidades prácticas de género.

- > Asumir planteamientos metodológicos basados en la **planificación participativa y estratégica** (planes, programas, proyectos...)

- > Concebir **presupuestos en clave de género**.

- > Realizar un esfuerzo importante por **mejorar la coordinación** entre áreas y/o departamentos, con los agentes sociales, con las organizaciones de mujeres y con otras instituciones.

- > Incorporar el enfoque de género a la normativa generada por la entidad y a la propia **estructura de la organización** (personal, toma de decisiones...).

- > Poner el énfasis, no en las mujeres, sino en las **relaciones** entre hombres y mujeres.

- > Implementar y **mejorar los sistemas e instrumentos de evaluación** apostando siempre por una **gestión transparente** de la que se haga partícipe a la ciudadanía.

- > Favorecer el establecimiento de **redes sociales** como estrategia de enriquecimiento, difusión y concienciación sobre el valor de la Igualdad real.

1

Los Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Los instrumentos básicos con los que cuenta la Administración para desarrollar estas políticas son **los planes de igualdad**. Estos planes son documentos con-

sensuados con la ciudadanía que contienen objetivos y acciones dirigidos a lograr la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, en un determinado territorio gracias a la coordinación de diferentes áreas de gestión. En el ámbito local son los planes municipales de Igualdad los que reúnen estas características y se circunscriben al ámbito del municipio.

Las características del territorio y de su población, así como otros aspectos relacionados con las características de la institución (historia, estructura, modelo de gestión, trayectoria en materia de Igualdad de Oportunidades,...) determinarán los pasos a seguir para la puesta en marcha de las políticas de Igualdad.

Antes de abordar la elaboración de un PIOM (Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal) resulta conveniente desarrollar las siguientes **actuaciones estratégicas**:

- 1) Adopción de la decisión política y compromiso expreso. Será conveniente que dicha decisión sea respaldada por el Grupo de Gobierno y por el/la máximo/a responsable de la Corporación.
- 2) Comunicación e información sobre el compromiso adoptado:
 - a. Con carácter interno (funcionarios/as y personal laboral, responsables políticos/as de otras áreas)
 - b. Con carácter externo (la ciudadanía, otras instituciones,...) a través de los medios de comunicación o campañas informativas y publicitarias.
- 3) Creación de una Concejalía y/o Área o Departamento específico de la Mujer o de Igualdad si no la hubiera. El éxito de las políticas de Igualdad y de la incorporación del enfoque de género a las políticas generales dependerá en gran medida del impulso, tutorización y acompañamiento que se haga al resto de áreas.
- 4) Dotación de presupuesto propio, medios materiales suficientes y personal especializado en género y políticas de Igualdad. La aplicación del principio de transversalidad no es impedimento para que las áreas específicas realicen su función como impulsoras de las políticas de Igualdad o ejerzan como garantes de la aplicación de este principio.
- 5) Diseño y puesta en marcha de actuaciones estratégicas dirigidas a:
 - a. Realización de un autodiagnóstico. Análisis de la propia entidad en cuanto a su composición (nº de hombres y de mujeres en plantilla, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y en la toma de decisiones en los niveles político y técnico, grado de implantación en el municipio de las políticas de Igualdad, recursos existentes, etc.)

b. Proceso de sensibilización y formación del personal técnico y de los/as responsables políticos/as. Este proceso se adecuará a las especificidades y necesidades recogidas en el autodiagnóstico.

c. Plan Estratégico de Comunicación:

1. Redefinición de las estrategias de comunicación de la entidad (imagen y lenguaje no sexista)
2. Modificación de documentación oficial (impresos y documentos de uso interno o externo)
3. Apariciones en medios de comunicación para ratificar el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades entre ambos sexos
4. Desarrollo de campañas específicas de información dirigidas a la ciudadanía durante todo el proceso...

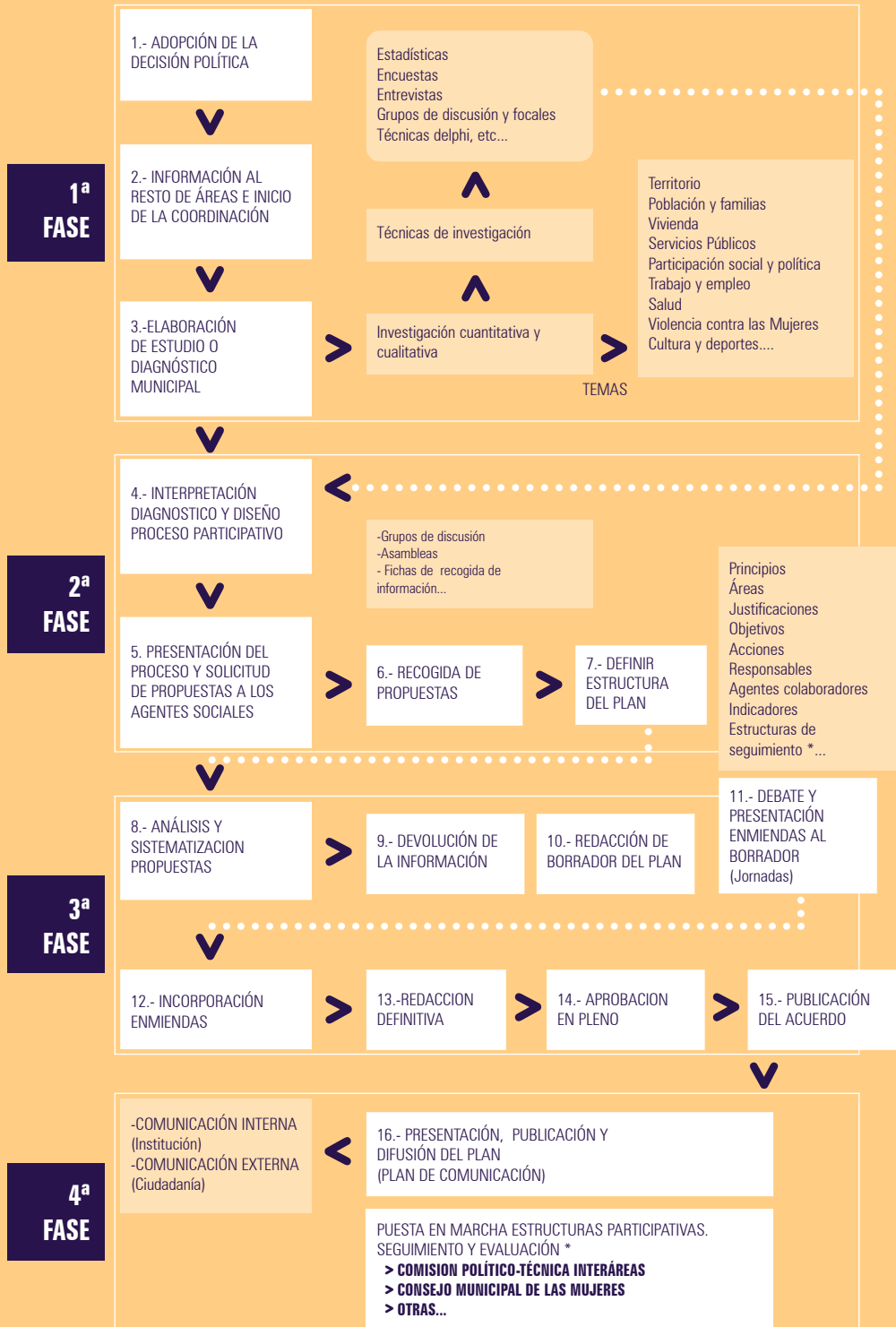
2

Elaboración de un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Los planes municipales de Igualdad constituyen una herramienta fundamental para la Administración Local pero también suponen una oportunidad única para la ciudadanía y, más concretamente, para las mujeres que pueden tomar parte de forma activa en su elaboración, implementación y evaluación. No existe un modelo único para este tipo de documentos o para la metodología utilizada en su elaboración. La elección de dichos aspectos dependerá en gran medida de las características del municipio, de la población, del nivel de participación ciudadana e, incluso, de los recursos con los que se cuente.

Solo existe un requisito fundamental: ha de ser un documento **consensuado con la ciudadanía y especialmente con las mujeres**. Su eficacia y legitimidad dependerá de la existencia o no de un proceso participativo previo.

ITINERARIO PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Otras consideraciones básicas:

Para lograr unos resultados óptimos en la puesta en marcha de un plan de Igualdad es necesario tener en cuenta otros aspectos:

Periodo de vigencia	<ul style="list-style-type: none">• Debe estar explicitado en el propio documento• El periodo recomendable es de tres o cuatro años a fin de visibilizar los resultados• No tiene por qué coincidir con periodo de legislatura. Su aprobación obliga a su cumplimiento por parte de todos los grupos políticos
Estructura del documento	<ul style="list-style-type: none">• Debe adaptarse a las necesidades del territorio detectadas a través de la interpretación del diagnóstico• Se puede estructurar en áreas temáticas (salud, educación, cultura, violencia...) o según competencias y/o áreas de gestión
Objetivos y acciones	<ul style="list-style-type: none">• Los objetivos deben ser realistas y bien formulados y las acciones concretas• Es conveniente definir las áreas y servicios responsables de la ejecución de cada acción• Es recomendable indicar en su caso, la presencia de agentes sociales u otras entidades cuya colaboración sea necesaria para el desarrollo de determinadas acciones.• Establecer indicadores que permitan a posteriori la evaluación de las acciones (cuantitativos y cualitativos)
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• La evaluación debe ser un aspecto fundamental del PIOM• El Plan ha de definir cuál será el sistema de evaluación y establecerá los indicadores e instrumentos a utilizar• Se recomienda una evaluación participada y continúa: de resultados y de proceso, en la que se tengan en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos.• Es conveniente incluir la creación de estructuras de participación de seguimiento y evaluación del Plan:<ul style="list-style-type: none">• Comision Interáreas (personal político y técnico)• Consejo Municipal de las Mujeres.

Los planes de Igualdad deben ser **flexibles y dinámicos** y deben **adaptarse a la realidad** de cada territorio. El éxito de un plan no se mide por el número de acciones que contempla o por la complejidad de las mismas.

Una **redacción clara y la utilización de un lenguaje accesible y sencillo** son también condiciones necesarias para la construcción de un documento de calidad.

Adoptar políticas de Igualdad de Oportunidades supone apostar por metodologías participativas que permitan a la ciudadanía en general y, en particular a las mujeres, tomar parte en la toma de decisiones e incidir en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas que les atañen. Es necesario por tanto:

- > Poner en marcha procesos y metodologías participativas.
 - Por ejemplo: recogida de información para el diagnóstico, elaboración del Plan...

- > Favorecer la participación de las mujeres y apoyar la creación y consolidación de redes, asociaciones y colectivos de mujeres.

- > Crear estructuras específicas de participación que permitan a la ciudadanía tomar parte activamente en todas las fases de las políticas de Igualdad (diseño, ejecución y evaluación.). Estas estructuras son básicamente:
 - Comisiones Interáreas o Interdepartamentales
 - Consejos Municipales de las Mujeres

COMISION INTERÁREAS

- > Grupo de trabajo que se rige por los principios básicos de la coordinación y la colaboración.
- > Conformada por personal técnico. Representación de todas las áreas o departamentos.
- > Coordinada por el Área o Departamento de Mujer y/o Igualdad.
- > Resulta recomendable que en determinados momentos tenga un carácter mixto (políticotécnica) Por ejemplo, para tomar determinadas decisiones.
- > Se reúne periódicamente y realiza labores de seguimiento y evaluación de las políticas de Igualdad.
- > Sus miembros se coordinan para la implementación conjunta de las acciones previstas en el Plan.
- > Emiten informes de evaluación, hacen propuestas de mejora, priorizan y planifican acciones de manera coordinada.

CONSEJO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

- > Consejo sectorial de carácter municipal.
- > Órgano colegiado de participación ciudadana que requiere un expreso compromiso político.
- > Generalmente de carácter **consultivo** (no vinculante para la Administración). El grado de autonomía de dicho órgano, así como su capacidad de gestión, es determinada a priori por la institución.
- > Sus competencias se extienden a las Políticas de Igualdad de Oportunidades y a los temas relacionados con la promoción de las mujeres en el municipio.
- > Sus miembros son elegidos/as democráticamente.
- > La presidencia es ostentada normalmente por el/la Alcalde/sa y la vicepresidencia por el/la responsable del Área de la Mujer y/o de Igualdad.
- > Tiene su propio reglamento y régimen de funcionamiento.
- > No existe un modelo único en su composición. Se adapta a la realidad del municipio (nº de colectivos de mujeres, tejido asociativo...)



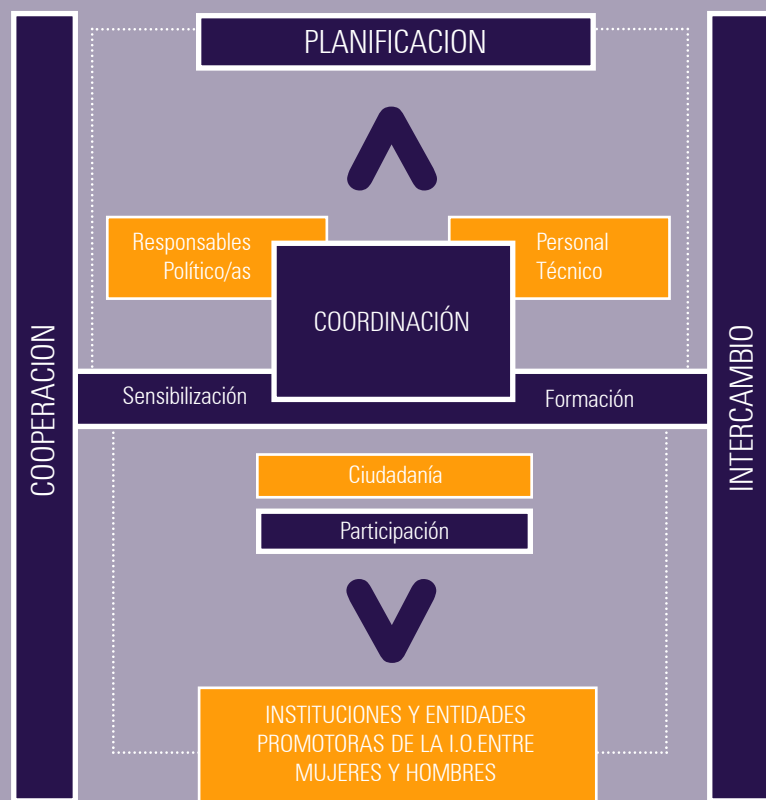
¿Cómo mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas de Igualdad en el ámbito local?

La evaluación constituye un elemento fundamental en la articulación de las políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Los resultados obtenidos permiten desarrollar en el futuro políticas más eficaces y eficientes.

> **Eficacia** de las políticas de Igualdad es la capacidad para alcanzar los objetivos perseguidos respondiendo a las demandas y necesidades de la ciudadanía.

> **Eficiencia** es la relación entre los resultados alcanzados y los recursos y procedimientos utilizados (administrativos, técnicos, financieros...).

Para que la gestión de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres pueda desarrollarse de forma eficaz y eficiente, siguiendo el modelo de actuación propuesto, se recomienda tener en cuenta:



En relación con la planificación:

- > El diseño e implementación de políticas adecuadas requiere tiempo. Es desaconsejable forzar los plazos necesarios en cada caso.
- > Es importante no proyectar el rol tradicional y doméstico de las mujeres al espacio público y social a través de las políticas y actuaciones que se desee emprender.
- > Es necesario contemplar a las mujeres como ciudadanas con derechos propios y capacidad para exigir su cumplimiento y no como facilitadoras de derechos para otras personas (hijos/as, familiares...).
- > La detección temprana de problemas, necesidades y demandas de las mujeres es un factor importante y necesario para lograr la eficacia de dichas políticas.
- > La innovación y la creatividad en la formulación de las políticas y la adecuación a las necesidades y demandas sentidas por la ciudadanía, sin abandonar los objetivos técnicos, también constituyen un distintivo de calidad.
- > Es fundamental la capacidad para movilizar medios y recursos, así como para tomar decisiones.
- > Contemplar presupuestos en clave de género en todas las áreas de gestión, destinando partidas económicas para aplicación de políticas de Igualdad.

En relación con la coordinación:

- > Implicar a todas las áreas de gestión y su plantilla de personal, haciendo igualmente partícipes a trabajadores y trabajadoras.
- > Desarrollar trabajo en equipo, delimitar de forma clara las competencias y la comunicación continua entre el personal técnico y el/la responsable político/a al frente de dichas políticas de Igualdad.
- > Invertir en la capacitación, motivación y estabilidad de los equipos técnicos.
- > Priorizar la participación de estructuras estables de coordinación en esta materia (Comisiones Interáreas o Interdepartamentales).
- > Desarrollar proyectos y acciones conjuntas en las que participen diferentes áreas...

En relación con la sensibilización y formación:

- > Trazar estrategias de sensibilización y negociación para desarticular las resistencias previsibles.
- > Ofertar programas formativos específicos dirigidos a políticos/as y a personal técnico (género, Igualdad de Oportunidades, aplicación de la transversalidad...).
- > Reconocer las competencias y autoridad del personal técnico especializado al frente de estas políticas.
- > Buscar el compromiso del personal con los objetivos de la institución.
- > Formular metas u objetivos colectivos entre las diferentes áreas que tengan como finalidad la promoción de la Igualdad de Oportunidades de las mujeres...

- Incentivar la adopción de procedimientos y criterios de evaluación sensibles al género en todas las áreas de gestión.

En relación con la participación:

- Crear estructuras de participación de las mujeres e impulsar las relaciones de negociación e interlocución con el movimiento de mujeres y las organizaciones feministas.
- Adecuar las políticas a las demandas y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres (promoción de la participación sociopolítica y el asociacionismo).
- Hacer hincapié en el establecimiento de canales de información y comunicación con la ciudadanía.
- Colaborar y cooperar con organizaciones de mujeres y ONG's, entre cuyas finalidades esté la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con amplia trayectoria, al objeto de que gestionen servicios, recursos, presupuesto...

En relación con la cooperación y el intercambio con otras entidades e instituciones promotoras de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

La cooperación, la coordinación y el intercambio entre instituciones responsables de la puesta en marcha de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres constituye un elemento clave para el pleno desarrollo de dichas políticas.

Es conveniente incidir en las **potencialidades, oportunidades y beneficios** que el trabajo coordinado y la cooperación entre diversas administraciones y territorios ofrece en este campo, motivo por el cual, de forma paralela al desarrollo de la denominada Estrategia Dual, es aconsejable incorporar como principios rectores de la actuación pública en esta materia, los de **coordinación y cooperación interinstitucional**.

El aprendizaje cooperativo y el enriquecimiento mutuo basado en el intercambio de conocimientos y experiencias, la posibilidad de establecer convenios de colaboración para el diseño y ejecución de proyectos de mayor envergadura y con mayor dotación presupuestaria en los territorios implicados, la creación de mecanismos regionales para promover el desarrollo de estas políticas (lobbys, consejos regionales de expertas y/o responsables políticas, comisiones de investigación...), la optimización y aprovechamiento de recursos económicos y medios materiales, el desarrollo de las capacidades de los recursos humanos cualificados, etc. constituyen algunas de las ventajas que justifican el compromiso con estos principios de actuación.

En cuanto a las posibles líneas de acción a seguir para lograrlo, cabe destacar:

➤ Potenciar la creación y fortalecimiento de redes de cooperación en otros territorios para:

- Realizar estudios comparativos.
- Intercambiar información
- Transferir buenas prácticas.
- Prestar y/o recibir asesoramiento y apoyo técnico (redes de apoyo).
- Utilizar las nuevas tecnologías en la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre ambos sexos.
- Establecer convenios de colaboración para el desarrollo de programas y proyectos en diferentes ámbitos.
- Crear mecanismos regionales específicos (consejos, lobbys..)
- Desarrollar productos y publicaciones especializadas.
- Favorecer la participación sociopolítica de las mujeres en dichos territorios y contribuir al establecimiento de redes entre las organizaciones de mujeres.

➤ Colaborar con otras Administraciones Locales o supralocales supone rentabilizar recursos materiales y humanos. Esta relación permite:

- Elaborar diagnósticos.
- Ofertar programas específicos de formación para personal técnico y responsables políticos/as.
- Financiar y gestionar de forma compartida recursos y servicios.
- Aunar criterios técnicos.
- Descentralizar servicios.
- Intercambiar información.
- Ejecutar programas, proyectos y acciones conjuntas.
- Impulsar redes.
- Promover la participación ciudadana.
- Definir indicadores y diseñar instrumentos de evaluación.



Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo
y Asuntos Sociales



Federación Canaria
de Municipios



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS
DIRECÇÃO REGIONAL DO TRABALHO



Direcção Regional da Solidariedade e Segurança Social
Instituto de Acção Social

ELABORADO POR

Isabel Sandra Bacallado Afonso

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. Proyecto Violeta (03/MAC/3.3/C), cofinanciado por el FEDER a través de la II convocatoria del Programa de iniciativa comunitaria Interreg III B espacio Açores, Madeira, Canarias

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Juan Manuel Santos

IMPRESIÓN

Litografía Trujillo

DEPÓSITO LEGAL

GUIA PRÁTICO PARA O DESENVOLVIMENTO E A COORDENAÇÃO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO ÂMBITO LOCAL



A Guia Prático para o Desenvolvimento e a Coordenação das Políticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Âmbito Local que colocamos à sua disposição surge a partir da necessidade dos responsáveis políticas/os e pessoal das Administrações Públicas e entidades envolvidas na promoção da Igualdade de Oportunidades.

Aborda-se, desta forma, uma das acções que, no quadro do projecto “Rede de Cooperação macaronésica para Igualdade de Oportunidades”- Violeta (03/MAC/3.3/C7), se presumem necessárias para dotar as instituições e organismos de novos e mais meios para a articulação de acções destinadas à aplicação dos princípios fundamentais que garantem a participação igualitária de mulheres e homens em todos os âmbitos da sociedade e o respeito pela equidade de género, juntando-se, assim, à edição de outros produtos de carácter metodológico e orientador elaborados pelas diferentes entidades envolvidas. Entre estas acções inscreve-se o Guia de Informações e Acções para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Macaronésia.

Satisfazem-se assim os objectivos prioritários desta iniciativa. Por um lado, atender à necessidade de disponibilizar a informação imediata e de fácil consulta para proporcionar a todas/os as/os profissionais e entidades interessadas as noções e modelos que contribuam para consolidar acções e políticas neste âmbito e, por outro lado, delinear linhas estratégicas comuns de acção nas regiões participantes.

Tudo isto a partir de uma convicção: que a solidez das redes de cooperação que sejamos capazes de estabelecer - tanto na esfera local como na colaboração transnacional - e o compromisso de todas e cada uma das entidades implicadas serão os melhores garantes para a construção de uma sociedade mais justa e plenamente democrática nos nossos respectivos territórios.

Ricardo Melchior Navarro
Presidente do Cabildo Insular de Tenerife

> O PORQUÊ DESTA GUIA

Este material de orientação político-técnica surge no quadro do Programa de Iniciativa Comunitária Interreg III-B Açores-Madeira-Canárias- “REDE DE COOPERAÇÃO MACARONÉSICA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES”-denominado “Violeta” com o propósito de oferecer uma ferramenta prática de utilização simples que sirva de apoio ao arranque e consolidação das políticas locais de Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens e para contribuir para a criação de linhas estratégicas de cooperação e coordenação entre as entidades envolvidas nos territórios das Canárias, Madeira e Açores.

Neste guia estabelecem-se modelos conceptuais e metodológicos básicos orientados, não unicamente para o arranque de políticas de Igualdade nos âmbitos e espaços onde ainda não foram implementadas, mas também para a melhoria da eficiência e eficácia das que já estão em funcionamento. Resumindo, trata-se de favorecer o intercâmbio de informação e de experiências sobre como as iniciativas e percursos de umas Administrações Locais se podem converter em referências para o envolvimento de outras e, sobretudo, porque a reflexão e a procura de estratégias para a adopção de linhas de actuação comuns contribuirão, sem dúvida, para um desenvolvimento político, económico, social e cultural das regiões dos Açores, Madeira e Canárias baseado no princípio de Igualdade.

> O PRINCÍPIO DE IGUALDADE

Princípio fundamental do direito internacional e comunitário, está presente nos ordenamentos jurídicos de qualquer país democrático. Através da sua formulação estabelece-se a **Igualdade de tratamento** entre os indivíduos, independentemente da sua raça, religião, idade, sexo ou qualquer outra condição pessoal ou social.

O princípio de Igualdade entre mulheres e homens refere-se à Igualdade de tratamento entre as pessoas independentemente do seu sexo e, portanto, estabelece a proibição de qualquer **discriminação directa ou indirecta** por motivos de género.

O PRINCÍPIO DE IGUALDADE



Proibição de qualquer tipo de:

Discriminação Directa	Discriminação Indirecta
Tratamento desigual em função do sexo Existe intenção de discriminar Proibida pela lei De fácil detecção	Tratamento formalmente neutro que carece de causa suficiente e objectiva Existe intenção de discriminar Desfavorável para as mulheres De difícil detecção Mensurável pelos seus efeitos

A presença deste princípio nas leis é o que se denomina **Igualdade Legal, Formal ou de Direito**, mas a sua existência não é suficiente para garantir uma situação realmente igualitária entre mulheres e homens. **A Igualdade real ou efectiva** é aquela situação à qual devemos aspirar e que supõe a equiparação efectiva entre ambos os sexos, assim como à atribuição de valores, funções e tarefas com igual valorização social a mulheres e homens para atingir a plena participação em todos os âmbitos (públicos e privados) e eliminar as hierarquias de um sexo sobre o outro.

Esta situação de Igualdade real ou de **Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens** (iguais direitos e responsabilidades, iguais expectativas, igualdade no acesso aos recursos e aos benefícios, etc.), apenas se pode alcançar através da superação das desigualdades de género.

A Igualdade não é a eliminação das diferenças, mas sim a ausência de discriminação pela existência das mesmas.

AS POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS



As políticas de Igualdade são linhas, medidas ou instrumentos de actuação política postas em prática pelos Poderes Públicos e desenvolvidas com o objectivo de melhorar a situação das mulheres em todos os âmbitos, contribuindo para eliminar as desigualdades entre ambos os sexos.

Tradicionalmente, considerava-se que o princípio de Igualdade de Oportunidades era uma questão que afectava exclusivamente as mulheres. Devido a isto, as instituições de igualdade, as secretarias e/ou as áreas ou departamentos para a mulher eram concebidas como as únicas responsáveis pela formulação e implementação de **políticas específicas (acções positivas)** que tinham como únicas destinatárias as mulheres e cujos objectivos eram fundamentalmente orientados para minorar as desigualdades de género existentes. Por exemplo: *serviços de informação e assessoria, recursos para o atendimento de mulheres vítimas de violência, cursos de formação, etc.*

O que são acções positivas?

O Conselho da Europa define-as como as “estratégias destinadas a estabelecer a Igualdade de Oportunidades através de medidas que permitam neutralizar ou corrigir as discriminações resultantes de práticas ou sistemas sociais”.

Supõem um tratamento normativo formalmente desigual que resulta favorável para as mulheres e cuja finalidade é a promoção da Igualdade de Oportunidades. Contribuem para compensar os efeitos da discriminação

garantindo o princípio da Igualdade através de um tratamento desigual que se atribui a um colectivo historicamente desfavorecido.

Objectivos das acções positivas:

- 1.- Eliminar a segregação feminina em todos os âmbitos (emprego, participação social e política, educação, etc.).
- 2.- Propiciar a presença das mulheres em todas as esferas da sociedade.
- 3.- Remover obstáculos e activar as condições necessárias para conseguir a Igualdade real e efectiva entre mulheres e homens.

Acções
positivas



- Medidas temporárias e proporcionais ao objectivo pretendido.
- Concretas e avaliáveis.
- Incidem no ponto de partida e no percurso (eliminando obstáculos).
- Não garantem resultados.
- Não são contrárias às leis nem vulneram o princípio de igualdade.

A perspectiva actual é mais ambiciosa, pois as políticas de igualdade passaram a ser um elemento imprescindível para a construção da sociedade em todos os aspectos da vida, com uma participação equilibrada de ambos os sexos, e portanto, com o objectivo de beneficiar a sociedade no seu conjunto: mulheres e homens. Resumindo, que todas as políticas públicas incorporem a **perspectiva de género** em todas as fases (concepção, execução e avaliação) das políticas gerais (emprego, cultura, saúde, educação, etc.). A estratégia desenvolvida para o alcançar e a sistematização da metodologia mencionada denomina-se **Mainstreaming ou Transversalidade de Género**.

Esta estratégia baseia-se fundamentalmente na observação, análise e reflexão sobre as relações entre mulheres e homens na sociedade, na visualização das desigualdades existentes entre ambos os sexos e na identificação de funções e papéis diferenciados atribuídos socialmente.

A sua aplicação compreende o reconhecimento da responsabilidade de todas as instituições e de todas as áreas e níveis da Administração e, ao mesmo tempo, significa:

- > Que a Igualdade de Oportunidades entre ambos os sexos é uma questão de justiça social e que, conseqüentemente, as políticas de Igualdade influenciam a melhoria da qualidade de vida de homens e mulheres, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade.
- > A utilização da análise de género como meio para medir o impacto ou repercussão diferenciada das políticas na vida de mulheres e homens.

> A formulação de acções dirigidas à sociedade no seu conjunto, mas também especificamente às mulheres e aos homens, tendo em conta as necessidades e interesses diferenciados de umas e outros.

Ou seja, a aplicação desta perspectiva permite a abordagem de problemas estruturais e responde à existência de **necessidades práticas** diferenciadas entre mulheres e homens, mas também à existência de **interesses estratégicos de género** para equilibrar a sua posição na sociedade.

As necessidades práticas das mulheres estão relacionadas com a sua situação social e são as carências ou deficiências relacionadas com o acesso aos recursos, aos meios de vida e às condições de trabalho derivados da distribuição dos papéis sociais atribuídos por motivo de género.

Tendo em conta que as mulheres são consideradas como responsáveis pelas funções reprodutivas e domésticas e que delas depende geralmente a satisfação das necessidades básicas da família e o cuidado das pessoas dependentes. Estas necessidades referem-se a aspectos como: alimentação, acesso a recursos sociocomunitários ou habitação.

São, portanto, necessidades imediatas que podem ser satisfeitas a curto prazo mediante a dotação dos meios materiais e recursos económicos oportunos (criação de infantários e centros de dia, salários e/ou pensões dignas, postos de trabalho, etc.).

Os interesses estratégicos de género são, por sua vez, os resultantes da análise das relações de poder entre mulheres e homens e referem-se à sua posição de desvantagem ou subordinação na sociedade. A sua obtenção deve delinear-se a longo prazo. O seu objectivo é conseguir a Igualdade real entre ambos os sexos, pelo qual supõem uma rejeição dos papéis tradicionais, da divisão sexual do trabalho ou da desigual distribuição dos recursos.

A consciencialização, a sensibilização, o fomento da participação sociopolítica das mulheres ou a formulação de medidas legislativas sobre a Igualdade de Oportunidades, violência de género, etc. constituem alguns dos meios necessários para alcançar estes objectivos.

PORQUE É NECESSÁRIO DESENVOLVER POLÍTICAS DE IGUALDADE NO ÂMBITO LOCAL?



Pelos seus efeitos:

Porque corrigem e compensam as situações de desigualdade e discriminação que as mulheres sofrem. As desigualdades não desaparecem sozinhas.

- > Neutralizam na prática os efeitos da socialização de género.
- > Garantem um modelo social igualitário (as desigualdades não prejudicam apenas as mulheres, mas também a sociedade no seu conjunto).
- > Contribuem para o desenvolvimento sustentável do território devido à presença de ambos os sexos na tomada de decisões e em todas as fases das políticas gerais.

Pelas suas características:

- > As mulheres supõem, pelo menos, metade da população. A aplicação destas políticas contribui para a melhoria da qualidade de vida das mulheres e do conjunto da sociedade.
- > Supõem uma responsabilidade das Administrações Públicas em geral, e da local em particular, e estão em consonância com o Direito Internacional e Comunitário.
- > A proximidade da Administração Local aos cidadãos tornam este âmbito o ideal para o seu desenvolvimento porque permite uma relação directa e imediata com a população.

Por razões político-técnicas:

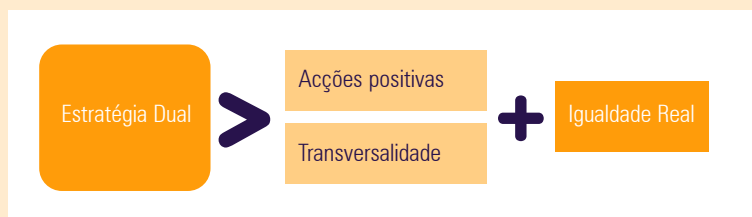
- > A promoção da Igualdade de Oportunidades é um elemento fundamental de uma gestão de qualidade.
- > Significam um bom investimento porque previnem o aparecimento doutros problemas.
- > Incluir o princípio de Igualdade na gestão pública local permite uma melhor identificação das necessidades e exigências de mulheres e homens, uma maior definição das iniciativas e projectos a implementar e, portanto, uma utilização mais racional dos recursos.
- > Promovem a realização de um planeamento estratégico a médio e a longo prazo sem esquecer a satisfação das necessidades básicas.
- > Possibilitam a implementação de políticas integrais nos governos locais, o que resulta numa maior democracia e justiça social.
- > Contribuem para a abertura e fortalecimento de canais de comunicação e participação com as mulheres e organizações nas quais se integram.
- > Favorecem o estabelecimento e consolidação de redes com outras administrações que tenham incorporado a Igualdade de Oportunidades nas suas agendas políticas.
- > Repercutem positivamente na imagem corporativa da entidade.



COMO DESENVOLVER AS POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO ÂMBITO LOCAL?

É necessário integrar a Igualdade de Oportunidades como princípio orientador das Políticas Públicas e, para isso, é recomendável a aplicação de uma **Estratégia Dual** que permita combinar a utilização de políticas materializadas

em **acções positivas e orçamentos específicos e a transversalidade** de género de aplicação às políticas gerais.



A obten\u00e7\u00e3o da **igualdade real e efectiva** entre mulheres e homens exige tanto a adop\u00e7\u00e3o de ac\u00e7\u00f5es positivas como a aplica\u00e7\u00e3o da transversalidade de g\u00e9nero, com o prop\u00f3sito de continuar a dar resposta institucional \u00e0s situa\u00e7\u00f5es de desigualdade e discrimina\u00e7\u00e3o que na actualidade ainda persistem e que reclamam uma interven\u00e7\u00e3o decisiva, como \u00e9 o caso da viol\u00eancia exercida contra as mulheres, e de avan\u00e7ar para pol\u00edticas que, desde o planeamento, contenham o Princ\u00edpio de Igualdade como estrat\u00e9gia de interven\u00e7\u00e3o.

O processo de integra\u00e7\u00e3o da transversalidade deve ser progressivo e requer vontade e determina\u00e7\u00e3o pol\u00edtico-t\u00e9cnica, forma\u00e7\u00e3o, pr\u00e1tica e tempo de adapta\u00e7\u00e3o por parte das institui\u00e7\u00f5es, raz\u00e3o pela qual as ac\u00e7\u00f5es positivas se devem continuar a desenvolver, servindo de suporte a esta nova estrat\u00e9gia.

Neste sentido, conv\u00e9m salientar o papel que as institui\u00e7\u00f5es para a Igualdade e as secretarias ou \u00e1reas espec\u00edficas da mulher devem continuar a desempenhar no \u00e2mbito local, pois estas servir\u00e3o de impulsionadoras e como refer\u00eancia necess\u00e1ria para as restantes \u00e1reas competentes no processo de integra\u00e7\u00e3o da transversalidade. A especializa\u00e7\u00e3o e a experi\u00eancia do pessoal t\u00e9cnico adscrito \u00e0s mesmas jogam um papel fundamental no processo de incorpora\u00e7\u00e3o da transversalidade nas pol\u00edticas gerais em qualquer Administra\u00e7\u00e3o P\u00fablica que n\u00e3o deve ser desaproveitado.

Condi\u00e7\u00f5es pr\u00e9vias necess\u00e1rias para conseguir articular esta estrat\u00e9gia:

1.- Vontade e compromisso. S\u00e3o indispens\u00e1veis e, apesar de a decis\u00e3o final ser do/a respons\u00e1vel pol\u00edtico/a, \u00e9 conveniente contar com o apoio e determina\u00e7\u00e3o t\u00e9cnica necess\u00e1ria para a sua materializa\u00e7\u00e3o. Deve ser um compromisso expresse e en\u00e9rgico, n\u00e3o apenas da pessoa, mas tamb\u00e9m da institui\u00e7\u00e3o com o princ\u00edpio de Igualdade de Oportunidades. Este compromisso implica uma atitude activa.

2.- Or\u00e7amento, recursos materiais e humanos. A import\u00e2ncia e valor destas pol\u00edticas requerem um esfor\u00e7o institucional. A dota\u00e7\u00e3o or\u00e7ament\u00e1ria, material e humana \u00e9 uma condi\u00e7\u00e3o b\u00e1sica para o \u00f3ptimo desenvolvimento das mesmas.

A transversalidade n\u00e3o deve significar um obst\u00e1culo para a exist\u00eancia de **Secretarias da Mulher** e/ ou de Igualdade e de \u00e1reas espec\u00edficas com pessoal especializado e permanente.

3.- Sensibilização e habilitação. A correcta implementação destas políticas deve ser garantida por processos de sensibilização e formação dos/as responsáveis políticos/as e do pessoal técnico de todas as áreas que, com base no princípio de transversalidade, terão de integrar as políticas gerais ou o enfoque de género requerido.

O **desenvolvimento óptimo das políticas de Igualdade de Oportunidades** entre mulheres e homens no âmbito local também implica:

- > Apostar por **um modelo participativo** e criar processos abrangentes que favoreçam a participação activa dos cidadãos em geral e das mulheres, em particular, na tomada de decisões.
- > Incorporar a **análise de género** na actividade quotidiana e nas políticas gerais com a finalidade de implementar acções que compensem as desigualdades, envolvendo tanto as mulheres como os homens.
- > Superar a concepção tradicional que concebe as mulheres como sujeito associado unicamente à assistência social e com problemáticas específicas relacionadas com as necessidades práticas de género.
- > Assumir enunciados metodológicos baseados no **planeamento participativo e estratégico** (planos, programas, projectos, etc.).
- > Conceber **orçamentos com características de género.**
- > Realizar um esforço importante para **melhorar a coordenação** entre áreas e/ou departamentos, agentes sociais, organizações de mulheres e outras instituições.
- > Incorporar a perspectiva de género na regulamentação criada pela entidade e na própria **estrutura da organização** (pessoal, tomada de decisões, etc.).
- > Enfatizar, não as mulheres, mas sim as **relações** entre homens e mulheres.
- > Implementar e **melhorar os sistemas e instrumentos de avaliação** apostando sempre numa **gestão transparente** na qual participem os cidadãos.
- > Favorecer o estabelecimento de **redes sociais** como estratégia de enriquecimento, difusão e consciencialização sobre o valor da Igualdade real.

1

Os Planos de Igualdade entre Mulheres e Homens

Os instrumentos básicos que a Administração possui para desenvolver estas políticas são **os planos de igualdade**. Estes planos são documentos aprovados pelos cidadãos que contêm objectivos e acções orientadas para a obtenção da

Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens em diferentes âmbitos, num determinado território graças à coordenação de diferentes áreas de gestão. No âmbito local são os planos municipais de Igualdade que reúnem estas características e que se limitam ao âmbito do município.

As características do território e da sua população, assim como outros aspectos relacionados com as características da instituição (história, estrutura, modelo de gestão, percurso em matéria de Igualdade de Oportunidades, etc.) determinarão os passos a seguir para a implementação das políticas de Igualdade.

Antes de abordar a elaboração de um PIOM (Plano de Igualdade de Oportunidades Municipal) é conveniente desenvolver as seguintes **acções estratégicas**:

- 1) Adopção da decisão política e do compromisso expreso. Será conveniente que esta decisão seja apoiada pelo Grupo de Governo e pelo/a máximo/a responsável da Entidade.
- 2) Comunicação e informação sobre o compromisso adoptado:
 - a. Com carácter interno (funcionários/as e pessoal laboral, responsáveis políticos/as de outras áreas).
 - b. Com carácter externo (os cidadãos, outras instituições, etc.) através dos meios de comunicação ou de campanhas informativas e publicitárias.
- 3) Criação de uma Secretaria e/ou Área ou Departamento específico da Mulher ou da Igualdade se não existir. O êxito das políticas de Igualdade e da incorporação da perspectiva de género nas políticas gerais dependerá em grande medida do impulso, direcção e acompanhamento que se realizem nas restantes áreas.
- 4) Dotação de orçamento próprio, meios materiais suficientes e pessoal especializado em género e políticas de Igualdade. A aplicação do princípio de transversalidade não é impedimento para que as áreas específicas realizem a sua função como impulsionadoras das políticas de Igualdade ou que exerçam como garantes da aplicação deste princípio.
- 5) Concepção e implementação de acções estratégicas orientadas para:
 - a. Realização de um autodiagnóstico. Análise da própria entidade relativamente à sua composição (nº de homens e de mulheres no quadro, presença de mulheres em cargos de responsabilidade e na tomada de decisões nos níveis político e técnico, grau de implementação no município das políticas de Igualdade, recursos existentes, etc.).

b. Processo de sensibilização e formação do pessoal técnico e dos/as responsáveis políticos/as. Este processo adequar-se-á às especificidades e necessidades reunidas no autodiagnóstico.

c. Plano Estratégico de Comunicação:

1. Redefinição das estratégias de comunicação da entidade (imagem e linguagem não sexista).
2. Modificação de documentação oficial (formulários e documentos de utilização interna ou externa).
3. Intervenções em meios de comunicação para ratificar o compromisso de a entidade com a Igualdade de Oportunidades entre ambos os sexos.
4. Desenvolvimento de campanhas específicas de informação dirigidas aos cidadãos durante todo o processo.

2

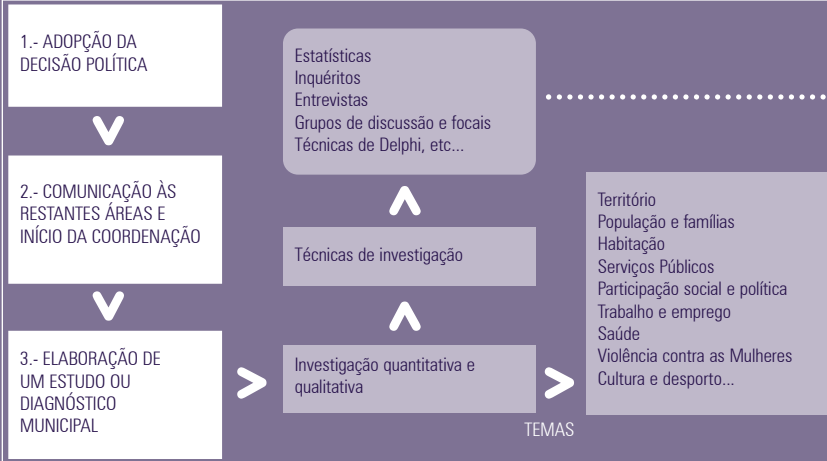
Elaboração de um Plano Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

Os planos municipais de Igualdade constituem uma ferramenta fundamental para a Administração Local, mas também supõem uma oportunidade única para os cidadãos e, mais especificamente, para as mulheres que podem tomar parte activamente na sua elaboração, implementação e avaliação. Não existe um modelo único para este tipo de documentos ou para a metodologia utilizada na sua elaboração. A selecção destes aspectos dependerá, em grande medida, das características do município, da população, do nível de participação dos cidadãos e, inclusive, dos recursos disponíveis.

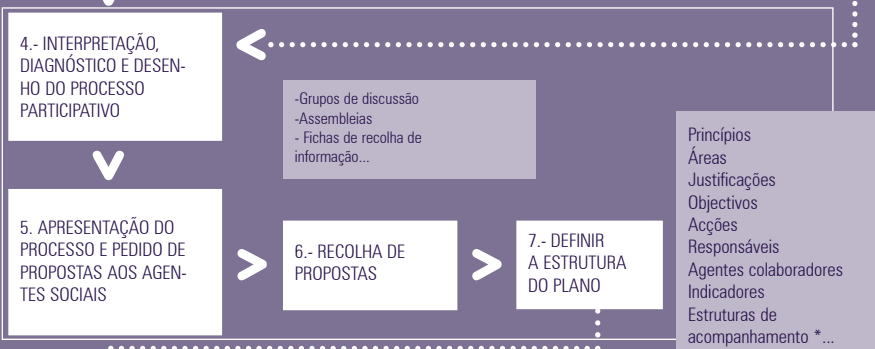
Apenas existe um requisito fundamental: tem de ser um documento **aprovado pelos cidadãos e especialmente pelas mulheres**. A sua eficácia e legitimidade dependerão da existência ou não de um processo participativo prévio.

ITINERÁRIO PARA A ELABORAÇÃO DE UM PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

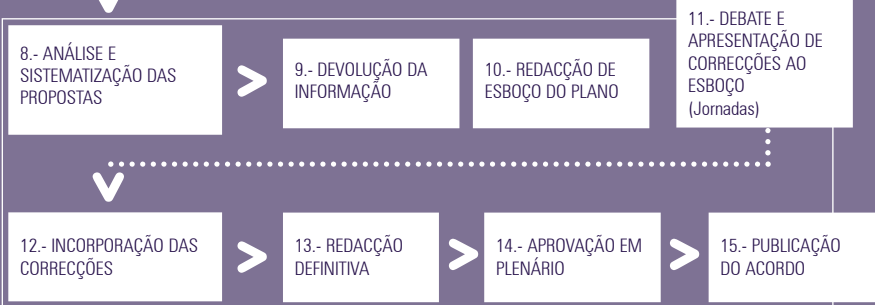
**1ª
FASE**



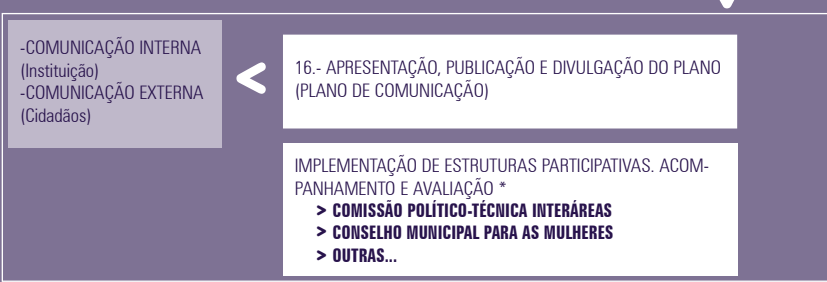
**2ª
FASE**



**3ª
FASE**



**4ª
FASE**



Outras considerações básicas:

Para obter resultados óptimos na implementação de um plano de Igualdade é necessário ter em conta outros aspectos:

Período de vigencia	<ul style="list-style-type: none">• Deve estar explicitado no próprio documento.• O período recomendável é de três ou quatro anos para se poderem observar os resultados.• Não tem por que coincidir com um período de legislatura. A sua aprovação obriga a seu cumprimento por todos os grupos políticos.
Estructura del documento	<ul style="list-style-type: none">• Deve adaptar-se às necessidades do território detectadas através da interpretação do diagnóstico.• Pode estruturar-se em áreas temáticas (saúde, educação, cultura, violência, etc.) ou segundo competências e/ou áreas de gestão.
Objetivos y acciones	<ul style="list-style-type: none">• Os objectivos devem ser realistas e bem formulados e as acções devem ser concretas.• É conveniente definir as áreas e serviços responsáveis pela execução de cada acção.• É recomendável indicar, se necessário, a presença de agentes sociais ou outras entidades cuja colaboração seja necessária para o desenvolvimento de determinadas acções.• Estabelecer indicadores que permitam posteriormente a avaliação das acções (quantitativos e qualitativos).
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• A avaliação deve ser um aspecto fundamental do PIOM.• O Plano deve definir qual será o sistema de avaliação e estabelecerá os indicadores e instrumentos a utilizar.• Recomenda-se uma avaliação participada e contínua: de resultados e de processo, na qual se considerem indicadores quantitativos e qualitativos.• É conveniente incluir a criação de estruturas de participação de acompanhamento e avaliação do Plano:<ul style="list-style-type: none">• Comissão Interáreas (pessoal político e técnico);• Conselho Municipal para as Mulheres.

Os planos de Igualdade devem ser **flexíveis e dinâmicos** e devem **adaptar-se à realidade** de cada território. O êxito de um plano não se mede pelo número de acções que contempla ou pela complexidade das mesmas.

Uma **redacção clara e a utilização de uma linguagem acessível e simples** são também condições necessárias para a elaboração de um documento de qualidade.

Adoptar políticas de Igualdade de Oportunidades supõe apostar por metodologias participativas que permitam aos cidadãos em geral e, em particular às mulheres, participar na tomada de decisões e influir na concepção, execução e avaliação das políticas que lhes dizem respeito. É necessário portanto:

- > Implementar processos e metodologias participativas.
 - Por exemplo: recolha de informação para o diagnóstico, elaboração do Plano.

- > Favorecer a participação das mulheres e apoiar a criação e consolidação de redes, associações e colectivos de mulheres.

- > Criar estruturas específicas de participação que permitam aos cidadãos participar activamente em todas as fases das políticas de Igualdade (concepção, execução e avaliação.). Estas estruturas são basicamente:
 - Comissões Interáreas ou Interdepartamentais
 - Conselhos Municipais para as mulheres

COMISSÃO INTERÁREAS

Grupo de trabalho que se rege pelos princípios básicos da coordenação e colaboração.

Formada por pessoal técnico. Representação de todas as áreas ou departamentos.

Coordenada pelo Área ou Departamento para a Mulher e/ou Igualdade.

É recomendável que, em determinados momentos, tenha um carácter misto (político-técnica), por exemplo, para tomar determinadas decisões.

Reúne-se periodicamente e realiza trabalhos de acompanhamento e avaliação das políticas de Igualdade.

Os seus membros coordenam-se para a implementação conjunta das acções previstas no Plano.

Emitem relatórios de avaliação, elaboram propostas de melhoria, priorizam e planeiam acções coordenadamente.

CONSELHO MUNICIPAL PARA AS MULHERES

Conselho sectorial de carácter municipal.

Órgão corporativo de participação dos cidadãos que requer um exposto compromisso político.

Geralmente de carácter **consultivo** (não vinculante para a Administração). O grau de autonomia deste órgão, assim como a sua capacidade de gestão, são determinados previamente pela instituição.

As suas competências estendem-se às Políticas de Igualdade de Oportunidades e aos temas relacionados com a promoção das mulheres no município.

Os seus membros são eleitos/as democraticamente.

A presidência é desempenhada normalmente pelo/a Presidente de Câmara e a vice-presidência pelo/a responsável do Área da Mulher e/ou de Igualdade.

Possui o seu próprio regulamento e regime de funcionamento.

Não existe um modelo único para a sua composição. Adapta-se à realidade do município (nº de colectivos de mulheres, tecido associativo, etc.).



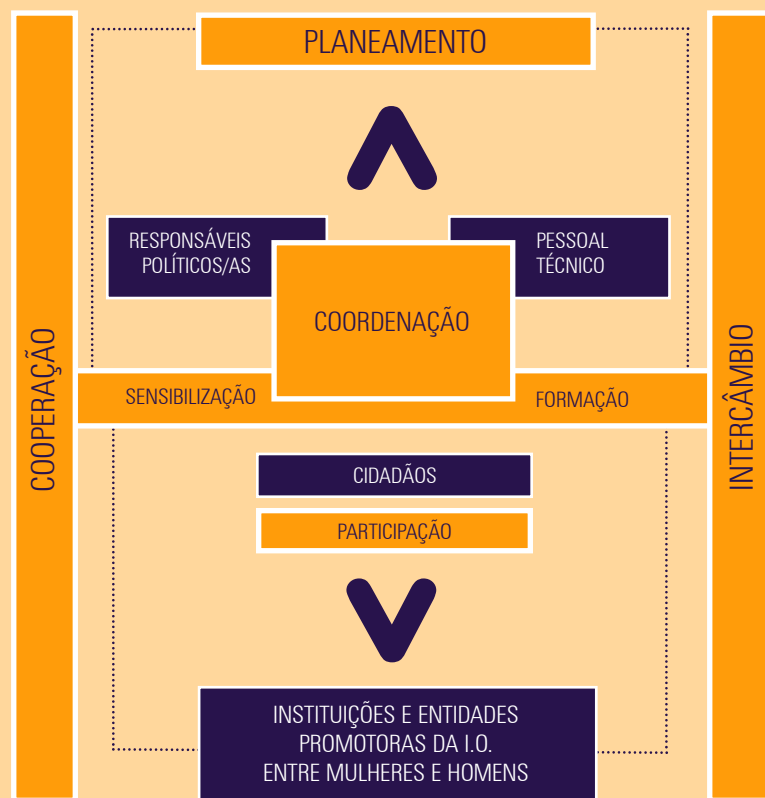
Como melhorar a eficácia e a eficiência das políticas de Igualdade no âmbito local?

A avaliação constitui um elemento fundamental na articulação das políticas de Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens. Os resultados obtidos permitem desenvolver no futuro políticas mais eficazes e eficientes.

> **Eficácia** das políticas de Igualdade é a capacidade para alcançar os objectivos pretendidos respondendo às exigências e necessidades dos cidadãos.

> **Eficiência** é a relação entre os resultados alcançados e os recursos e procedimentos utilizados (administrativos, técnicos, financeiros, etc.).

Para que a gestão das políticas de igualdade entre mulheres e homens se possa desenvolver de forma eficaz e eficiente, observando o modelo de actuação proposto, recomenda-se ter em conta:



Relativamente ao planeamento:

- > A concepção e a implementação de políticas adequadas necessitam de tempo. É desaconselhável forçar os prazos necessários em cada caso.
- > É importante não projectar o papel tradicional e doméstico das mulheres no espaço público e social através das políticas e acções que se desejem empreender.
- > É necessário contemplar as mulheres como cidadãos com direitos próprios e com capacidade para exigir o seu cumprimento e não como favorecedoras de direitos para outras pessoas (filhos/as, familiares, etc.).
- > A detecção precoce de problemas, necessidades e exigências das mulheres é um factor importante e necessário para se conseguir a eficácia destas políticas.
- > A inovação e a criatividade na formulação das políticas e a adequação às necessidades e exigências sentidas pelos cidadãos, sem esquecer os objectivos técnicos, também constituem um sinal de qualidade.
- > É fundamental a capacidade para mobilizar meios e recursos, assim como para tomar decisões.
- > Contemplar orçamentos com características de género em todas as áreas de gestão, destinando rubricas económicas para aplicação de políticas de Igualdade.

Relativamente à coordenação:

- > Implicar todas as áreas de gestão e o seu quadro de pessoal, tornando igualmente participantes os trabalhadores e trabalhadoras.
- > Desenvolver trabalho em equipa, delimitar de forma clara as competências e a comunicação contínua entre o pessoal técnico e o/a responsável político/a encarregado das políticas de Igualdade mencionadas.
- > Investir na habilitação, motivação e estabilidade das equipas técnicas.
- > Priorizar a participação de estruturas estáveis de coordenação nesta matéria (Comissões Interáreas ou Interdepartamentais).
- > Desenvolver projectos e acções conjuntas em que participem diferentes áreas.

Relativamente à sensibilização e formação:

- > Traçar estratégias de sensibilização e negociação para desarticular as resistências previsíveis.
- > Oferecer programas formativos específicos dirigidos a políticos/as e ao pessoal técnico (género, Igualdade de Oportunidades, aplicação da transversalidade, etc.).
- > Reconhecer as competências e autoridade do pessoal técnico especializado encarregado destas políticas.
- > Procurar o compromisso do pessoal com os objectivos da instituição.
- > Formular metas ou objectivos colectivos entre as diferentes áreas que tenham como finalidade a promoção da Igualdade de Oportunidades das mulheres.

- Incentivar a adopção de procedimentos e critérios de avaliação sensíveis ao género em todas as áreas de gestão.

Relativamente à participação:

- Criar estruturas de participação das mulheres e promover as relações de negociação e interlocução com o movimento de mulheres e as organizações feministas.
- Adequar as políticas às exigências e necessidades diferenciadas de mulheres e homens.
- Promover o apoderamento individual e colectivo das mulheres (promoção da participação sociopolítica e do associativismo).
- Insistir no estabelecimento de canais de informação e comunicação com os cidadãos.
- Colaborar e cooperar com organizações de mulheres e ONG, entre cujas finalidades esteja a promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens com ampla experiência, com o objectivo de gerirem serviços, recursos, orçamentos.

Relativamente à cooperação e ao intercâmbio com outras entidades e instituições promotoras da Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens:

A cooperação, a coordenação e o intercâmbio entre instituições responsáveis pela implementação de políticas de Igualdade entre mulheres e homens constitui um elemento fundamental para o pleno desenvolvimento destas políticas.

É conveniente insistir nas **potencialidades, oportunidades e benefícios** que o trabalho coordenado e a cooperação entre diversas administrações e territórios oferecem neste campo, motivo pelo qual, paralelamente ao desenvolvimento da denominada Estratégia Dual, é aconselhável integrar como princípios orientadores da actuação pública nesta matéria a **coordenação e cooperação interinstitucional**.

A aprendizagem cooperativa e o enriquecimento mútuo baseado no intercâmbio de conhecimentos e experiências, a possibilidade de estabelecer convénios de colaboração para a concepção e execução de projectos de maior envergadura e com maior dotação orçamental nos territórios envolvidos, a criação de mecanismos regionais para promover o desenvolvimento destas políticas (lobbys, conselhos regionais de especialistas e/ou responsáveis políticos, comissões de investigação, etc.), a optimização e aproveitamento de recursos económicos e meios materiais, o desenvolvimento das capacidades dos recursos humanos qualificados, etc. constituem algumas das vantagens que justificam o compromisso com estes princípios de actuação.

Relativamente às possíveis linhas de acção a seguir para o conseguir, cabe destacar:

➤ Potenciar a criação e fortalecimento de redes de cooperação em outros territórios para:

- Realizar estudos comparativos.
- Trocar informação.
- Transferir boas práticas.
- Prestar e/ou receber aconselhamento e apoio técnico (redes de apoio).
- Utilizar as novas tecnologias na promoção da Igualdade de Oportunidades entre ambos os sexos.
- Estabelecer convénios de colaboração para o desenvolvimento de programas e projectos em diferentes âmbitos.
- Criar mecanismos regionais específicos (conselhos, lobbys).
- Desenvolver produtos e publicações especializadas.
- Favorecer a participação sociopolítica das mulheres nestes territórios e contribuir para o estabelecimento de redes entre as organizações de mulheres.

➤ Colaborar com outras Administrações Locais ou supralocais supõe rentabilizar recursos materiais e humanos. Esta relação permite:

- Elaborar diagnósticos.
- Oferecer programas específicos de formação para pessoal técnico e responsáveis políticos/as.
- Financiar e gerir de forma partilhada recursos e serviços.
- Unir critérios técnicos.
- Descentralizar serviços.
- Trocar informação.
- Executar programas, projectos e acções conjuntas.
- Fomentar redes.
- Promover a participação dos cidadãos.
- Definir indicadores e criar instrumentos de avaliação.