

Guía Básica
para la Aplicación y Evaluación
de la Perspectiva de Género
en el Ámbito Local

Índice:

| | |
|--------------------------------|----|
| Presentación..... | 3 |
| Conceptos generales..... | 5 |
| Caja de Herramientas: | |
| -La Perspectiva de Género..... | 7 |
| -Otras Orientaciones..... | 11 |
| Ejemplos Prácticos..... | 16 |
| □ Ficha 1: Deportes | |
| □ Ficha 2: Recursos Humanos | |
| □ Ficha 3: Medio Ambiente | |
| □ Ficha 4: Intervención | |
| □ Ficha 5: Seguridad | |
| □ Ficha 6: Turismo | |
| □ Ficha 7: Urbanismo | |
| □ Ficha 8: Educación | |
| □ Ficha 9: Bienestar Social | |
| □ Ficha 10: Cultura | |
| Bibliografía..... | 26 |

Presentación

La creación de esta Guía nace con la intención de orientar y asesorar a responsables políticos y personal técnico de los distintos departamentos municipales y a otras entidades de ámbito local, sobre la manera de realizar de una forma útil, sencilla y adecuada a sus recursos y capacidades un primer acercamiento a la Aplicación y Evaluación de la Perspectiva de Género en las políticas, programas y proyectos que se lleven a cabo en el municipio.

La realización de informes de Impacto de Género viene establecida en la Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. En el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece **que todas las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos sus ámbitos y en el conjunto de sus actividades.**

A pesar de lo anterior, en ninguna de estas normativas se menciona cómo llevar a cabo dicha incorporación a nivel práctico, por ello, la Concejalía de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dénia ha querido promover esta guía básica a modo de orientación.

Con esta guía, pretendemos conseguir mayor información sobre la valoración de las diferencias de género y promocionar a través de su evaluación la libertad, la justicia, la igualdad de derechos y la no discriminación hacia las mujeres, evitando así que las actuaciones que se pongan en marcha desde la Corporación Local tengan un impacto negativo sobre aquellas, y fomentando que sus resultados sean un beneficio social para todos y todas.

¿Cómo se ha elaborado la Guía?

Para elaborar esta Guía Básica se ha llevado a cabo un proceso de investigación-acción en el que la colaboración entre las Agentes de Igualdad de la Asociación IOCOVA y de la Concejalía de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Dénia, ha tenido una especial relevancia para enfocar su contenido:

- Recopilación y consulta de informaciones y fuentes diversas
- Elaboración de conceptos, herramientas y orientaciones
- Elección de 10 áreas de intervención municipal para construir ejemplos prácticos de acciones positivas e inclusión de la perspectiva de género
- Explicación del Enfoque de Mainstreaming de Género de forma práctica

El contenido de la Guía

El contenido elegido de la “Guía Básica para la Aplicación y Evaluación de la Perspectiva de Género en el Ámbito Local” se organiza de una manera sencilla, clara y didáctica a través de los siguientes apartados:

Conceptos generales

Ofrece el marco conceptual sobre Igualdad y Mainstreaming de Género. Este bloque requiere ser completado con la evolución de los conceptos en los distintos ordenamientos jurídicos y políticas de igualdad.

Caja de Herramientas

Además de incluir la definición de la Perspectiva de Género como herramienta para la aplicación práctica del Mainstreaming, se recogen de una manera explicativa otras orientaciones a tener en cuenta en la incorporación transversal de dicho enfoque en el conjunto de toda la política local. Cabe una mención especial a las dos tablas sobre Indicadores para la construcción de variables de género que permitan hacer un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de hombres y mujeres en el municipio.

Ejemplos Prácticos

Se incorporan 10 Fichas con ejemplos prácticos por áreas de actuación, en las cuales se advierte cómo varios departamentos pueden estar implicados a la vez en la tarea de incorporar la Perspectiva de Género, para que el asesoramiento y apoyo entre ellos garantice velar de una forma eficaz por el cumplimiento del principio de Igualdad de Trato.

Bibliografía

Se relacionan las Referencias **Bibliográficas** consultadas.

Metodología de la Guía

La metodología de la Guía es descriptiva-expositiva, estando cimentada en la transmisión de conceptos teóricos muy básicos, y en la incorporación de ejemplos prácticos que faciliten su manejo y el desarrollo del espíritu crítico y creativo de quienes la lean. No obstante, la Guía no constituye un instrumento “único”, sino de apoyo, que ha de ser acompañado del estudio de otra bibliografía o de actuaciones formativas concretas referidas a la materia.

CONCEPTOS GENERALES

La cuestión de la desigualdad es un hecho universal que ha afectado a la evolución de las personas, concretamente a más de la mitad del género humano, las mujeres, que han permanecido invisibles a la consideración de “estudiosos”, y en consecuencia transparentes en la Historia, la Cultura, la Ciencia y la vida social. Apenas se han reconocido sus descubrimientos y aportaciones o se les han adjudicado a hombres que estaban cerca de ellas.

El origen de la desigualdad radica tanto en que a mujeres y a hombres se nos asignen, incluso bajo un “aparente” trato igualitario, roles, habilidades, actitudes, tareas diferentes, sino en que no podamos decidir libremente utilizar ciertos colores, juguetes, empleos, emociones, etc. sin sentir la “presión” de la sociedad.

Por otro lado, los estereotipos de género, que son los “clichés” que existen sobre lo que es ser hombre o mujer, se construyeron en un orden jerárquico, inventado, pero tan normalizado que nos parece natural, en el que lo asignado a cada uno **no tiene el mismo valor**, y éste es el origen de la desigualdad.

Según cifras de la Organización de las Naciones Unidas, en la actualidad la mujer no recibe trato igualitario en ningún país del mundo y en todos es víctima de violencia de género.

Evolución del concepto de Igualdad...

El concepto de Igualdad no ha permanecido inmutable con el tiempo, ello se debe a que sólo aplicando la **Igualdad Formal**, es decir, la prohibición normativa o legal de discriminar, no basta para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.



La **Igualdad Formal** (reconocida en la Ley)

La problemática de la desigualdad tiene una raíz histórica, es estructural, y sólo la ley no modifica conductas ni prácticas discriminatorias que provienen del pasado y que se repiten en mayor o menor medida en todas las sociedades y en todas las épocas. Esta realidad plantea la necesidad de establecer una serie de mecanismos que permitan que dichas situaciones no sigan reproduciéndose: las acciones positivas.



Medidas **temporales, correctoras y compensatorias**
Ej. Flexibilidad horaria en el trabajo para mujeres con hijos/as

La Igualdad Formal ya estaba reconocida en los diferentes marcos jurídicos, pero habría de incorporarse esta nueva “estrategia” de acción positiva para remover los obstáculos o barreras tanto culturales como de cualquier otro tipo al logro de una **Igualdad Real o Efectiva**, surgiendo el concepto de Igualdad de Oportunidades.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dimensión compensadora de la Igualdad para su logro **en la práctica**

Todo este desarrollo no pasa desapercibido para la **Unión Europea**, recogiendo en su actuación política lo que se denomina la **Estrategia Dual** para cumplir con el Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades:

- seguir desarrollando políticas de acción positiva
- aplicar el Mainstreaming de género como estrategia clave en el marco Internacional

MAINSTREAMING DE GÉNERO

Integración de la Perspectiva de Género en todas las políticas públicas y en todas las fases de intervención pública, no sólo en políticas específicamente dirigidas a las mujeres. Es una estrategia a largo plazo.

CAJA DE HERRAMIENTAS

La inclusión de la Perspectiva de Género en todas las políticas y no sólo en las específicas de Igualdad, provoca un efecto multiplicador y el acercamiento a una verdadera "cultura" igualitaria entre géneros construyendo una sociedad más democrática, ya que el cumplimiento del principio de Igualdad de Trato es una cuestión de justicia social.

Por ello, dicha estrategia tiene que ser extendida a todas las instituciones decisorias y en todas las áreas de intervención. **No es una opción**, sino que deberá ir siendo adoptada por todos los Gobiernos, incluidos los locales. Cualquier actuación política, relativa a cualquier materia tiene influencia en la igualdad entre géneros.

L.O 8/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

Artículo 15 Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, recoge en el artículo citado la estrategia de **Mainstreaming de Género, o de incorporación transversal de la Perspectiva de Género**, por lo que resulta imprescindible conocer el significado y aplicación de dicha herramienta, a la que también se denomina "Enfoque" de Género.

No se considera necesario en esta Guía detallar las fases a seguir en la planificación de programas y actividades, pero sí transmitir las orientaciones básicas para comenzar a incorporar la Perspectiva de Género a quienes son responsables y personal técnico de las políticas locales, así como ofrecer modelos de autodiagnóstico y ejemplos prácticos por áreas.

I parte. La Perspectiva de Género

Se puede definir como **la herramienta** que permite conocer los obstáculos a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la sociedad, evidenciando origen y consecuencias de las discriminaciones sobre las que intervenir para conseguir la Igualdad de Oportunidades.

La Perspectiva de Género reconoce que entre hombres y mujeres se establecen relaciones desiguales de poder, que ocupan posiciones distintas en la sociedad y que pueden vivir de manera muy diferente los mismos problemas.

Pero, ¿por qué ponemos el acento en el Género?

- ❑ Porque **el sexo** hace referencia a la condición biológica con la que se nace por naturaleza: sexo masculino o sexo femenino.
- ❑ Y **el género** es una construcción cultural de lo que se entiende por “masculino” y por “femenino”, que asigna capacidades, roles, pautas de comportamiento, valores, espacios diferenciados según seamos mujeres u hombres.

Ya decíamos al principio de esta Guía que el origen de la desigualdad no radica tanto en que se nos adjudiquen roles, actitudes, espacios diferentes, etc. sino en que, en la construcción social del género, lo que ha correspondido a lo “femenino” es valorado o nos convierte automáticamente en “sujetos secundarios o subordinados”, **no pudiendo ser sujeto también de referencia como los hombres.**

¿Por qué si no las mujeres no accedemos de la misma forma al empleo que los hombres? ¿O por qué hacen más uso de la violencia los hombres en general contra otros hombres, razas, por cuestiones religiosas, o contra las mujeres? ¿O por qué se da la llamada “feminización” de la pobreza? ¿Y la explotación sexual, de que género es principalmente? ¿Por qué las mujeres no ostentamos igual representación en las altas jerarquías?

Podemos ofrecer ya las primeras pistas sobre la aplicación práctica de la “Perspectiva de Género”, y es que para introducir políticas transversales de género en el ámbito local, **tenemos que disponer ante todo de datos desagregados por sexo** en función de la situación o problemática que se quiera diagnosticar. **Esta información**, que no sólo será cuantitativa, **permitirá analizar la realidad de las condiciones de vida de hombres y de mujeres, identificar estereotipos sexistas que pueden estar influyendo en el logro de objetivos, conocer el acceso y control que tienen sobre los recursos, etc.** Con ello, construiremos el llamado “análisis de género”.

| | MUJERES (%) | HOMBRES (%) |
|--|-------------|-------------|
| EJEMPLO: USO DE LAS INSTALACIONES EN EL POLIDEPORTIVO DE DÉNIA | | |

EJEMPLOS DE INDICADORES DE GÉNERO²

Sobre las características de la población

Información desglosada por sexos para todas las variables demográficas y sociales: población, movimientos migratorios, evolución de la población, redes de comunicación, transformación del mercado de trabajo, sectores productivos, gestión del tiempo de ocio, familiar y doméstico, de formación y empleo, etc.

Sobre el grupo beneficiario concreto

Al menos habría que tener en cuenta variables como éstas:

- División sexual en la educación y en el trabajo
- Acceso a los recursos y control sobre los mismos
- Posición socio-política y participación en toma de decisiones tanto a nivel familiar/doméstico como a nivel público
- Necesidades prácticas e intereses estratégicos
- Roles de Género
- Análisis de intereses, potencialidades, limitaciones, necesidades y demandas de hombres y mujeres en relación al Proyecto a ejecutar

Sobre la participación de mujeres y hombres en educación y mercado laboral

- Información sobre la brecha de género o diferencias en la elección de estudios
- Tasa de analfabetismo por sexos
- Información sobre la implementación de medidas para eliminar estereotipos sexistas en el proceso educativo
- Información sobre la tasa de empleo y paro masculina y femenina
- Información sobre la participación de hombres y mujeres en cada sector productivo
- Información sobre la actividad empresarial masculina y femenina
- Información sobre las condiciones laborales (jornadas, tipos de contrato, remuneración, etc.) de hombres y mujeres

Sobre el acceso y control de recursos³

- ¿Quién accede y quién controla los recursos de desarrollo personal, culturales, políticos (información, participación en espacios de negociación, en asociaciones, sindicatos, etc.), de servicios sociales, en la esfera económica, los recursos comunitarios?
- ¿Qué implicaciones tiene el acceso y control para el proyecto/programa local?
- ¿Cómo puede contribuir un proyecto para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres? (Acción Positiva)
- ¿Quién y cómo se beneficia de los recursos que proveen los proyectos de un área de actuación?

2. Los indicadores de género han de indicar el camino, avance o distancia respecto a la igualdad de género y para ello, han de permitir extraer la información diferenciada relativa a mujeres y a hombres, para interrelacionarla e interpretarla.

3. El acceso implica la oportunidad de utilizarlos y el control además tener poder para decidir sobre el uso o resultado de los recursos y servicios.

EJEMPLOS DE INDICADORES DE GÉNERO

Sobre la toma de decisiones a nivel familiar/doméstico y público

- Información sobre la participación en la toma de decisiones en la familia (respecto a la educación de hijos/as, presupuesto familiar, servicios de salud, inversiones, compra de bienes, etc.). ¿Quién las toma y con qué frecuencia?
- Información sobre la toma de decisiones a nivel institucional, por sexos
- Información sobre la toma de decisiones en la comunidad, por sexos
- Información sobre la toma de decisiones en el ámbito del programa o proyecto local, por sexos
- Información sobre si existe igualdad en el acceso a la toma de decisiones

Sobre las necesidades prácticas e intereses estratégicos⁴ Ejemplos:

- Participación activa de hombres y mujeres en la toma de decisiones
- Nuevas organizaciones de mujeres con más visibilidad y efectividad
- Avance en la situación legal de las mujeres
- Disminución de la violencia contra las mujeres
- Incremento de la preocupación pública por los temas de género
- Titularidad de bienes inmuebles (acceso de hombres y mujeres a la vivienda, fomento ayudas a la vivienda para mujeres cabezas de familias monoparentales...)

Sobre los roles

- Información sobre quién realiza el trabajo doméstico y de atención a personas dependientes
- Información sobre quién realiza la producción de bienes para consumo
- Información sobre quiénes realizan estas actividades en el marco de acción comunitaria
- Información sobre los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en el marco de actuación del programa o proyecto local

Sobre intereses, potencialidades, limitaciones, necesidades y demandas

- ¿Cómo se presenta la situación que se pretende cambiar para hombres y mujeres?
- ¿Qué personas están involucradas (grupos de beneficiarios/as, instituciones, organizaciones)?
- ¿Se relaciona la idea del Proyecto con una situación problemática relevante para las mujeres y los hombres involucrados?
- ¿Cómo ven el problema las personas beneficiarias (hombres y mujeres)?
- ¿Son coherentes las propuestas de solución del problema con la situación descrita para ambos sexos?
- ¿Cuáles son las percepciones en relación a las alternativas deseadas? ¿Son comunes o hay divergencias entre los agentes involucrados? ¿Y por sexos?

4. Necesidades prácticas son aquellas que se derivan de las condiciones materiales de la vida: vivienda, alimentación, salud, educación, etc. Y los Intereses estratégicos son referidos a cuestiones que se derivan de la posición que se ocupa en la sociedad: participación en toma de decisiones, representación en espacios públicos, igual salario por igual trabajo, etc..

II parte. Otras Orientaciones

Además de tener en cuenta que la información que se obtenga en la Fase de Diagnóstico de la planificación de cualquier Política, Programa o Proyecto ha de estar desglosada por sexos, construyendo variables o indicadores de género tanto cuantitativos como cualitativos, hemos de incluir otras orientaciones importantes en nuestra “Caja de Herramientas” para seguir aplicando de manera transversal la Perspectiva de Género:

El compromiso político

Para impulsar ese proceso de cambio que va a significar introducir el Enfoque de Género, el compromiso político requiere no sólo de la voluntad y de que se establezca quiénes asumen la responsabilidad política y técnica de velar por ello, sino que ha de tratarse de un compromiso explícito y adoptado por el Pleno de la Corporación Local. Habrá que prever los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios, haciendo una reasignación de los ya existentes o planteándose, si es preciso, la contratación de personas o servicios especializados.

¿Cómo podemos verificar el compromiso político? :

| |
|--|
| 01.-El compromiso político de incorporar de manera transversal la perspectiva de género es una decisión adoptada en el Pleno de la Corporación |
| 02.-El compromiso vincula a todas las áreas de intervención del Ayuntamiento |
| 03.-La Concejalía de Igualdad de Oportunidades va a participar en el proceso para asesorar y realizar seguimiento de su aplicación |
| 04.-Se prevé informar a todas las áreas de intervención, responsables políticos personal técnico de la decisión adoptada |
| 05.-La incorporación transversal de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades se contempla entre los objetivos generales del plan de trabajo anual del Ayuntamiento |
| 06.-Se identifican recursos técnicos, económicos y humanos para cumplir con objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres |
| 07.-En el proceso de planificación general y por áreas intervendrán personas especializadas y/o formadas en integrar la perspectiva de género en las políticas locales |
| 08.-El compromiso conlleva la aplicación de una política de acciones positivas en cada área de intervención |
| 09.-En los objetivos específicos de cada política local se recogen objetivos de fomento de igualdad de oportunidades |

Presupuesto local sensible al Género

Un presupuesto público con Enfoque de Género no significa presupuestos distintos para hombres y para mujeres, sino que distribuye los recursos de manera que atiendan las necesidades de toda la población y las diferentes posiciones y condiciones de hombres y mujeres, promoviendo el reconocimiento social y el empoderamiento de las mujeres como una acción positiva.

Si queremos evaluar su impacto de género:

- ¿Cuánto dinero se ha asignado al Proyecto? ¿Incluye objetivos específicos de igualdad de oportunidades? ¿acciones positivas a favor de las mujeres?
- ¿Qué porcentaje representa el gasto de este Programa o Proyecto en el total del gasto público local?
- ¿Cuáles son los indicadores de resultado del Proyecto? ¿Se desagregan por sexos?
- ¿Los resultados del Programa, Proyecto o Actuación perpetúan, empeoran o mejoran los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres? ¿Por qué motivos?
- ¿Tienen igual acceso a los servicios o recursos del Proyecto?
- Se han considerado que las necesidades de mujeres y hombres son las mismas, ¿la acción arroja resultados que afectan de manera diferente a unos y otras?
- ¿Cuáles son los impactos positivos para las mujeres? Ejemplos:
 - Mejora su nivel de ingresos
 - Mejora su nivel de acceso a los recursos o servicios
 - Fortalece su posición en la unidad de convivencia
 - Fortalece su posición social
 - Promueve el movimiento asociativo de las mujeres
 - Se les reconoce más derechos
 - Se reduce la discriminación hacia las mujeres
 - Promueve el reparto del tiempo dedicado al hogar
 - Incremento de la capacidad técnica de las mujeres
 - Incremento de los apoyos económicos para las mujeres
- ¿Existe la necesidad de mitigar un impacto negativo sobre un grupo con relación al otro?
- Y, ¿qué acción se puede tomar para reducir este impacto o para crear una actividad más equilibrada respecto al género?

Uso no Sexista del lenguaje y de la imagen por la Administración Local

A pesar de una conciencia cada vez mayor de la necesidad de utilizar un lenguaje no-sexista, los avances se dan poco a poco y la opinión generalizada es muchas veces de incompreensión hacia este cambio que muchas personas consideran innecesario. En este proceso, es esencial el papel de agente impulsor y ejemplar de la Administración Pública, por su naturaleza de trabajo al servicio de la ciudadanía.

En este mismo sentido, es necesaria también la utilización no discriminatoria ni sexista de la imagen en todo tipo de materiales publicados o difundidos por las administraciones públicas, debido a su importancia en la transmisión de estereotipos y en el impulso de las transformaciones sociales.

Equipos de trabajo paritarios y multidisciplinares

Si mujeres y hombres conformamos la sociedad casi al 50%, este dato debería ser referencia a la hora de distribuir la representación de unas y otros. Por ello, es importante promover la participación equilibrada de ambos sexos en los equipos de trabajo en cada una de las áreas de intervención del Ayuntamiento, y considerar todas las perspectivas con las que se pueden abordar los planes de acción, procurando el feed-back continuo y una metodología integral de trabajo.

Contar en dichos equipos con Agentes o Técnicos/as de Igualdad de Oportunidades será factor decisivo para cumplir con la "Estrategia Dual" (Acción Positiva + Mainstreaming de Género). Crear un Equipo Multidisciplinar que determine el proceso de coordinación y seguimiento de la integración transversal de la Perspectiva de Género facilitará la coherencia del método de trabajo.

Participación ciudadana

Cuando se haga uso de herramientas analíticas (estadísticas, encuestas desagregadas por sexos, observaciones directas, grupos de discusión...) y de consulta y participación (cuestionarios, entrevistas, foros de debate, buenas prácticas...), hay que incorporar a hombres y mujeres por igual en todos los grupos destinatarios o beneficiarios, relacionando siempre las áreas de intervención con los diferentes tipos de intereses y necesidades que puedan tener unas y otros.

Tampoco hay que olvidar establecer acuerdos de colaboración para emprender actuaciones con colectivos de mujeres que tienen entre sus objetivos la lucha a favor de la igualdad de oportunidades, mostrando también el papel importante que cumplen en el desarrollo local.

La Investigación con Perspectiva de Género

Los procedimientos y recursos que se suelen utilizar para recoger la información necesaria son fuentes estadísticas de entidades públicas y privadas, informes, proyectos y documentos de organizaciones de mujeres, bases de datos que contemplan diferentes campos en cada registro, etc., pero hay que promover la realización de estudios previos al Proyecto que se trate, así como informes de evaluación de planes, programas y acciones anteriores "propios", de forma periódica, para medir el impacto de género en cualquier área de la vida de la ciudadanía y en la planificación general, con la definición en cada investigación de su método de trabajo en el que se especifique además de qué manera se tiene en cuenta la Perspectiva de Género.

Inclusión de Acciones Positivas en la Planificación

Las acciones positivas no deben entenderse como un privilegio, ya que se trata de medidas temporales, cuyo objetivo es el logro de la igualdad de oportunidades, equilibrando las situaciones reales de desigualdad.

Siempre habrá que planificar su desarrollo y seguimiento para después contrastar y valorar el efecto realmente alcanzado.

Formación de Responsables Políticos y Personal Técnico en materia de Igualdad

Para manejar de una forma óptima técnicas e instrumentos analíticos que incorporan el Enfoque de Género, así como otros procedimientos que sirven para cumplir el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la planificación de la intervención local, no hay que olvidar diseñar acciones formativas específicas, con el asesoramiento de Agentes o Técnicas/os de Igualdad de Oportunidades.

Otra estrategia sería incluir módulos referidos a la materia en otras acciones formativas no específicas de Igualdad.

Elaboración de Proyectos con Enfoque de Género

Para incorporar la Perspectiva de Género en la acción municipal no basta con agregar la palabra "mujeres" ni incluir algunos objetivos específicos dirigidos a ellas en los proyectos, es preciso que todos los objetivos persigan la Igualdad de Oportunidades. Deben ser objetivos estratégicos que ayuden a avanzar y reducir la brecha existente entre géneros en el ámbito de actuación.

Por tanto, para organizar la elaboración de los programas o proyectos conviene:

- Definir la temática sobre la que se quiere intervenir
- Identificar y visualizar a mujeres y hombres en ella, en los diferentes niveles de decisión y los roles previstos en el proyecto
- Establecer los objetivos y en qué medida contribuyen a favorecer la Igualdad
- Identificar medios con los que se realiza el proyecto y los necesarios para avanzar en Igualdad
- Prever resultados en plazos de tiempo determinados y su contribución a dicho avance
- Determinar quiénes y cómo se hace el seguimiento continuo y la evaluación

En la Fase de Evaluación se han de incluir también Indicadores de Género, que midan los cambios positivos y negativos que se producen directa o indirectamente a causa del Proyecto y sobre las condiciones socio-económicas de mujeres y hombres. La medición de este impacto se realiza tomando en cuenta:

- los beneficios obtenidos por participantes, por sexos;
- el proceso seguido para llegar a los resultados;
- la coherencia entre objetivos, resultados y fines;
- la participación, implicación, motivación y satisfacción de participantes;
- los factores que interfieren negativamente en el éxito del proyecto;
- la mejora o transformación de la situación problemática;
- si se genera por ejemplo empleo, a quién beneficia y de qué tipo (Impacto Económico);
- los cambios producidos para los hombres, las mujeres, las familias y la sociedad (Impacto Social);
- la participación de empresas, asociaciones, instituciones, etc., y transformaciones en la organización de las mismas;
- si se producen cambios en torno a estereotipos y roles de género, identificando las áreas en que se aprecian estas variaciones (Impacto Cultural).

EJEMPLOS PRÁCTICOS

FICHA 1: DEPORTES

EJEMPLO PRÁCTICO: FOMENTO DEL DEPORTE

JUSTIFICACIÓN: La Concejalía de deportes detecta, tras haber realizado un estudio previo, que chicos y chicas de entre 12 y 18 años cada vez practican menos deporte por su afición a los videojuegos, al móvil, Internet y Chat, por lo que ha decidido poner en marcha una acción de fomento de los deportes para promocionar la actividad física, sin olvidar la importancia de la repercusión positiva que tiene en las relaciones sociales entre jóvenes.

Se obtienen datos llamativos como que las chicas realizan menos actividad física al aire libre que los chicos, porque se relaciona con deportes quizás más practicados tradicionalmente por los hombres. Además, se destina mayor presupuesto económico a deportes “considerados masculinos” como por ejemplo el fútbol.

PROPUESTA: La Concejalía de Deportes, la de Juventud y la de Igualdad proponen trabajar conjuntamente para incorporar la Perspectiva de Género, teniendo en cuenta también abordar la temática de los estereotipos sexistas en el deporte en general.

ACCIONES A TENER EN CUENTA:

- No hacer un uso sexista del lenguaje ni de las imágenes en el lema y contenido de las campañas deportivas.
- Mostrar referentes masculinos y femeninos en cada deporte (fútbol, balonmano, gimnasia de competición, etc.).
- Organizar talleres de intercambio de deportes entre chicas y chicos.
- Hacer difusión de las campañas en todos los Medios de Comunicación Municipales disponibles e Institutos de Educación Secundaria Obligatoria.
- Contar con la participación de peñas deportivas y asociaciones de mujeres en el apoyo y divulgación de las campañas.
- Informar sobre los beneficios del ejercicio al aire libre para la salud física y psíquica.
- En el presupuesto público tener en cuenta partidas económicas para el apoyo económico a entrenadores y entrenadoras de cada especialidad deportiva.
- Hacer seguimiento del número de chicas y chicos que solicitan participar en las actividades organizadas por el Área de Deportes de la Administración Local.
- Hacer una evaluación de los usos y frecuencias de las instalaciones deportivas por sexos. Valoración de la percepción que tienen chicos y chicas de la seguridad en las instalaciones en general y de los vestuarios en particular y en determinados horarios.
- Asesorar en el diseño de parques deportivos que cuenten con pistas para la práctica de todo tipo de deportes.
- Impulsar el apoyo económico y técnico a chicas y chicos, promoviendo su participación conjunta en todos los deportes cerrando así las brechas de género existentes.

FICHA 2: RECURSOS HUMANOS

EJEMPLO PRÁCTICO: NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA LOCAL

JUSTIFICACIÓN: Tras la aprobación de la Ley de Igualdad, el Plan Concilia y las nuevas necesidades de conciliación solicitadas por algunas trabajadoras, los sindicatos representativos y la Concejalía de Igualdad de oportunidades del Ayuntamiento se plantean proponer una revisión de las medidas implantadas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral para la plantilla del ayuntamiento.

PROPUESTA: El Departamento de Recursos Humanos, sindicatos representativos y la Concejalía de Igualdad de Oportunidades trabajarán conjuntamente para reevaluar las necesidades de conciliación del personal del Ayuntamiento.

ACCIÓN:

Recoger toda aquella información de interés pasando un cuestionario de diagnóstico al personal que compone la plantilla de la Corporación Local.

| | SI | NO |
|---|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ¿Existe una correcta política de información sobre conciliación a las personas trabajadoras del Ayuntamiento? <input type="checkbox"/> ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la administración local? <input type="checkbox"/> ¿Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral? <input type="checkbox"/> ¿Se produce una participación activa de las representantes y los representantes en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución? <input type="checkbox"/> ¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares? <input type="checkbox"/> ¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la maternidad/paternidad o para atender a personas dependientes de las trabajadoras y trabajadores? (medidas económicas, jurídicas o de ocio). <input type="checkbox"/> ¿Se lleva a cabo formación en materia de igualdad de oportunidades y conciliación a las personas responsables de cada área o departamento de la administración local? <input type="checkbox"/> ¿Se establecen mecanismos para recoger las propuestas del personal que favorezcan la conciliación? <input type="checkbox"/> ¿Existen prácticas como la de facilitar información por escrito sobre servicios de proximidad o recursos para cubrir urgencias personales y/o familiares? | | |

FICHA 3: MEDIO AMBIENTE

EJEMPLO PRÁCTICO: INVESTIGACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DEL ABASTECIMIENTO DE AGUA

JUSTIFICACIÓN: El Ayuntamiento decide realizar un estudio sobre el conocimiento del abastecimiento del agua entre toda la población de la localidad, dado que los veranos son cada vez más secos y calurosos convirtiéndola en un bien escaso y en un factor determinante para el desarrollo. Se quieren tener en cuenta también aspectos relacionados con el consumo: ahorro, racionalización, reutilización o regeneración del agua.

PROPUESTA: Debido a la incorporación de la Perspectiva de Género como estrategia a largo plazo en la intervención Local, se van a establecer una serie de pautas para definir en el método de trabajo de qué manera se incluye el Enfoque de Género, con el asesoramiento de la experta que desarrolla su labor desde dicha perspectiva y de la Concejalía de Igualdad.

ACCIONES:

- Poner en marcha un proceso de investigación con todos los agentes implicados y con las mujeres y hombres destinatarios de las políticas medioambientales. La recogida de la información secundaria incorpora instrumentos y técnicas analíticas con variables de género en todos los grupos.
- Identificar la construcción de los roles de género en el uso y consumo doméstico y en otros usos distintos (recarga acuíferos, riego, industria...). Tomar en cuenta las diferencias en el acceso y control de los recursos hídricos.
- Definir con claridad cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres que resultan imprescindibles en la temática investigada.
- Averiguar las pautas de ahorro del agua por sexos en cada área de consumo, para extraer conclusiones acerca de su cuidado.
- Identificar el conocimiento de los agentes implicados en el abastecimiento del agua acerca de los efectos de la potabilización del agua en la salud de hombres y mujeres.
- Extraer datos sobre el tipo de información que llega a usuarios y usuarias sobre su abastecimiento (el ciclo del agua), precios, pautas de consumo, su regeneración y para qué se destina, así como del interés por saber y cuáles son los canales y medios utilizados para tener acceso a la misma.
- Influencia de las campañas medioambientales referidas al agua en los distintos tipos de consumo y por sexos. Toma de conciencia por mujeres y hombres.
- Observar si en las campañas de educación ambiental sobre ahorro puestas en marcha en el municipio, se incluyen acciones positivas a favor de las mujeres, como fomentar la corresponsabilidad doméstica en la unidad familiar.

FICHA 4: INTERVENCIÓN

EJEMPLO PRÁCTICO: PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS SENSIBLES AL GÉNERO

JUSTIFICACIÓN: mejorar la distribución de los recursos económicos del ayuntamiento entre mujeres y hombres. Esta actuación permitirá adecuar los procesos diseñados en consonancia con la política municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 8/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PROPUESTA: Colaboración en la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos municipales desde la concejalía de Intervención y en colaboración con la Agenda 21 y la Concejalía de Igualdad de Oportunidades.

ACCIONES:

- Incluir Indicadores de Género, logrando una evaluación de su impacto en las decisiones y necesidades presupuestarias de mujeres y hombres.
- Detectar actuaciones con mayor impacto en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres reforzándolas presupuestariamente, con especial dedicación a aquellas inversiones y actuaciones en materia social.
- Contemplar aquellas propuestas contempladas por organismos de participación ciudadana en materia de igualdad, ej. Consell de la Dona, grupo de Mujer de la Agenda 21...
- Establecer mecanismos de evaluación de la aplicación de dichos presupuestos: cumplimiento de objetivos e indicadores, auditorías de género, etc.

¿QUÉ APORTAN?

- Mayor transparencia y eficiencia en la gestión municipal
- Mejora de la comunicación entre administración local y ciudadanía
- Un proceso abierto entre responsables políticos/as, vecinos y vecinas, colectivos y personal técnico
- Se trata de un proceso autorregulado
- Fomenta la reflexión activa y la solidaridad al tener la oportunidad de conocer y dialogar sobre los problemas y demandas del resto, y en particular, sobre la corrección de discriminaciones que se producen por pertenecer a un colectivo.
- Profundización democrática en la vida local

FICHA 5: SEGURIDAD



EJEMPLO PRÁCTICO: SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE URBANO

JUSTIFICACIÓN: Tras la realización de un estudio específico en materia de Movilidad del transporte urbano, el Departamento de Seguridad, Tráfico y Transportes del Ayuntamiento ha observado en relación con el uso del transporte urbano, que las mujeres están reduciendo su utilización, siendo muy considerable en horario nocturno.

PROPUESTA: la Concejalía de transporte solicita colaboración a la Concejalía de Igualdad y colectivos de mujeres que trabajan el tema de violencia de género para analizar las causas y plantear ideas. Para ello se consulta a las mujeres usuarias de la red de transporte público partiendo de 3 ideas:

1. La movilidad de la mujer se reduce drásticamente al anochecer, ya que tiende a considerar en general los espacios del transporte público, entre los lugares donde se siente más insegura.
2. Dado que la mujer es la principal usuaria del transporte público (sobre el 75%), este descenso produce un fuerte impacto en el número de quienes viajan en horario nocturno, aumentando el nivel de inseguridad total.
3. Este temor unido a las restricciones de movilidad que representa para las mujeres, suponen un obstáculo primordial a la hora de intentar alcanzar la igualdad de géneros en el entorno urbano.

ACCIONES:

- Mejorar la iluminación de las paradas del autobús
- Adecuar todos los autobuses urbanos con rampas accesibles y espacios específicos para mujeres embarazadas, personas con bebés y mayores.
- Revisar las zonas donde residen mayoritariamente las mujeres y las rutas a pié que realizan, para dotarlas de mayor seguridad.
- Reforzar la vigilancia policial nocturna en las zonas consideradas más peligrosas.
- Poner en marcha un plan de acción anual que permita a las mujeres, por ejemplo, bajarse durante el horario nocturno en puntos situados entre dos paradas de autobús, para estar más cerca de sus destinos.
- Mejorar la comunicación y difusión de las rutas y horarios nocturnos evitando demoras.
- Poner a disposición de las personas usuarias formularios de evaluación en toda la red pública de transporte, recalcando el tema de la seguridad.
- Sensibilizar a la población en general sobre la necesidad de adoptar medidas para reducir la desigualdad de géneros en términos de movilidad, especialmente de noche, con la transmisión de que la problemática de la inseguridad es una responsabilidad social.
- Garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones concerniente a un servicio público de este tipo para aumentar la seguridad en el entorno urbano.

FICHA 6: TURISMO

EJEMPLO PRÁCTICO: TURISMO ACCESIBLE E INFORMACIÓN PREVIA

JUSTIFICACIÓN: El Ayuntamiento tras realizar un estudio sobre el sector del turismo en su municipio, detecta que las personas con discapacidad, y en concreto las mujeres con discapacidad, viajan mucho menos a su municipio.

A través de un segundo estudio más detallado se averigua cuáles son los motivos principales: pocas infraestructuras turísticas relacionadas con la accesibilidad, información previa insuficiente sobre turismo para las personas con movilidad reducida y limitaciones en la comunicación (en adelante PMRC), escasez de recursos económicos y reducida oferta turística para este colectivo.

PROPUESTA: El Departamento de Turismo, la Concejalía de Igualdad, la Concejalía de Urbanismo de la Administración Local y las diversas asociaciones locales de personas discapacitadas, colaboran conjuntamente para proponer ideas.

ACCIONES:

- Impulsar una campaña de "Información y Turismo accesible" a través de correos electrónicos o SMS al móvil, para enviar información sobre propuestas turísticas a PMRC, haciendo su anuncio en la Web del Ayuntamiento, en Web's sobre Turismo en la C. Valenciana o similares.
- Hacer una evaluación del uso de dicha información y frecuencia con la que se utiliza diferenciada por sexos.
- Promover y organizar desde el Dpto. de Turismo actividades y talleres dirigidos a las PMRC, contando para ello con profesionales especializados/as en Animación.
- Promover la visita a la localidad en especial de las mujeres con discapacidad, de forma que se cierre las brechas de género existentes, a través de la colaboración con Instituciones y Asociaciones.
- En el presupuesto, tener en cuenta partidas para el apoyo económico y técnico a empresas turísticas para eliminar las barreras arquitectónicas y de comunicación, así como servicios de ocio y tiempo libre adaptados.
- Organizar talleres dirigidos a sus hijos/as en edad escolar para facilitar la mejor organización del tiempo de las personas con discapacidad.
- Informar sobre los beneficios de dedicar tiempo al turismo para la salud física y psíquica, especialmente a las mujeres discapacitadas y con hijas/os.
- Promover precios y/o descuentos especiales para las mujeres discapacitadas que suelen contar con menor poder adquisitivo.
- Elaborar una "Guía local de Turismo Accesible", en la que el turismo con movilidad reducida y limitaciones en la comunicación puedan encontrar información sobre recursos, servicios, actividades, transporte, rutas accesibles,... así como dificultades que podrían encontrarse considerando resolverlas introduciendo medidas correctoras como, por ejemplo, contar con guías-intérpretes de lenguaje de signos.
- Sensibilizar a la población en general del municipio sobre la importancia de atraer este tipo de turismo como un Nuevo Yacimiento de Empleo.
- Diseñar cursos de Turismo Accesible para formar a profesionales del sector.

FICHA 7: URBANISMO



EJEMPLO PRÁCTICO: INSTRUCCIONES TÉCNICAS DE GÉNERO PARA ORDENANZAS MUNICIPALES DE EDIFICACIÓN Y URBANIZACIÓN

JUSTIFICACIÓN: incremento de la inseguridad urbana denunciada por mujeres

PROPUESTA: la Concejalía de Urbanismo y la de Igualdad colaboran en establecer criterios generales de la Ordenación Urbanística desde la Perspectiva de Género.

ACCIONES:

■ MOVILIDAD:

- Favorecer las distancias cortas en la ciudad con espacios multifuncionales y barrios dotados de infraestructuras.
- El transporte público ha de ser organizado para responder también a itinerarios más tangenciales, entre áreas locales, fuera de las horas punta.
- Priorizar el transporte público y peatonal sobre el coche.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en las necesidades de movilidad para el acceso y la participación en los bienes y servicios de la ciudad.

■ SEGURIDAD

- Adaptar las infraestructuras urbanas para prevenir y evitar situaciones de agresiones contra mujeres, mejorando además el plan de iluminación en zonas preferentes y evitando pasos subterráneos.
- Potenciar los criterios de seguridad en la construcción de edificios, utilizando materiales que permitan la visibilidad del interior del edificio desde el exterior, situando ascensores y escaleras en lugares visibles así como los distintos accesos a garajes, puertas...

■ ACCESIBILIDAD

- Dotar de accesibilidad física a todos los lugares, especialmente en la planificación de polígonos industriales, normalmente alejados de los cascos urbanos, con un sistema de comunicación adecuado que garantice la inserción laboral de todas las personas en condiciones de igualdad.

■ VIVIENDA

- Construir viviendas accesibles económica y funcionalmente teniendo en cuenta las distintas unidades convivenciales.
- Evitar las zonas entre edificios y dar mejor uso, vigilancia y mantenimiento a las ya existentes.
- Crear espacios de convivencia vecinal en los grupos de viviendas.

■ CORRESPONSABILIDAD

- Diseñar edificios que transmitan mismos valores y obligaciones, por ejemplo, los baños de los edificios públicos deben contemplar una zona dedicada al aseo de bebés, tanto los de hombres como los de mujeres.

FICHA 8: EDUCACIÓN

EJEMPLO PRÁCTICO: ORIENTACIÓN PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

JUSTIFICACIÓN: Tras analizar los datos estadísticos del número de chicos y chicas del municipio que cursan estudios profesionales (carreras universitarias o formación profesional), se ha detectado una importante polarización por sexos en la elección de las mismas que no obedecen a causas justificadas.

PROPUESTA: Colaboran las Concejalías de Educación, de Igualdad y de Juventud. Es necesario aplicar un Enfoque de Género al proyecto Educativo, haciendo hincapié en la orientación de chicas y chicos de Primaria, Secundaria, Bachiller y Ciclos Formativos de F.P., sobre su elección de futuro profesional y las pautas de vida y roles, para que no condicionen el total desarrollo de potencialidades.

ACCIONES:

- Elaborar un plan para la inclusión de la Perspectiva de Género e Igualdad de Oportunidades en el proyecto educativo de la localidad fundamentado en tres pilares básicos: Inclusión, Visibilidad y Transversalidad.
- Impartir Formación específica en materia de Coeducación e Igualdad de Género dirigida a toda el área de educación, y principalmente a los equipos docentes de los Centros Escolares e I.E.S.
- Redactar y poner en marcha un Programa de Orientación Profesional no discriminatorio que incorpore materiales multimedia que: cuestionen estereotipos sexistas, desarrollen competencias personales y sociales en el ámbito público y privado, identifiquen necesidades del mercado laboral, creen actividades emprendedoras, aumenten la preparación para la independencia económica de las mujeres y la preparación de los hombres para desarrollar actitudes corresponsables en papeles familiares, etc.
- Crear campaña de sensibilización dirigida al alumnado y a la Comunidad Escolar sobre la importancia de cuestionar el modo de tipificación de profesiones y materias, y de reflexionar acerca de su influencia en la perpetuación de la segregación del mercado de trabajo.
- Promover el principio de Trabajo en Red en la coordinación entre los Departamentos implicados rentabilizando esfuerzos a través de la creación de una Comisión de Seguimiento de la transversalización del Enfoque de Género en todo el Proyecto Educativo del municipio.
- Diseñar un protocolo de análisis de los sesgos de género vertidos no sólo en textos, o en los test o en los materiales de orientación, sino también en las propias actitudes y conductas de profesionales dedicados a la Educación, o en la instrucción a través de NTIC.
- Planificar Talleres de Aprendizaje Profesional en los que estudiantes aprendan acerca de sí mismos/as y de sus opciones.

FICHA 9: BIENESTAR SOCIAL

EJEMPLO PRÁCTICO: SUBVENCIONES A LAS ASOCIACIONES MUNICIPALES QUE INTRODUCAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

JUSTIFICACIÓN: Debido a la escasa participación social en materia de igualdad de género y el escaso movimiento asociativo en favor de las mujeres, se pretende dar un impulso en este sentido.

PROPUESTA: Desde la Concejalía de Bienestar Social se propone establecer criterios de igualdad de género en las convocatorias de subvenciones o ayudas dirigidas a aquellas asociaciones de la localidad que introduzcan el Enfoque de Género y Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en sus actividades. Además de ser una estrategia de promoción de la igualdad en el asociacionismo local, se promueve el principio de transversalidad incorporando la igualdad en muy diversos ámbitos y perfiles de la ciudadanía local.

ACCIONES:

Entre los criterios propuestos en la introducción y aplicación de la Perspectiva de Género se exponen:

- Organizar las reuniones y actividades en horarios que permitan la asistencia y participación de las mujeres.
- Tanto en las Juntas Directivas como en la propia asociación y en el desarrollo de las actividades que se realicen, no permitir conductas machistas.
- A la hora de organizar actividades y proyectos, deben tenerse en cuenta las necesidades, intereses y propuestas de las mujeres.
- Promover el uso no sexista del lenguaje en cuantos escritos realice la Asociación.
- Realizar campañas de marketing social que incluyan el Enfoque de Género.
- Poner en marcha actividades que denuncien y hagan públicas situaciones donde la mujer se encuentra discriminada (mercado laboral, violencia de género, mujeres inmigrantes, madres solteras, separadas o viudas, etc.).
- Establecer acuerdos o convenios de colaboración con la Administración para emprender acciones en favor de la Igualdad de Oportunidades que fomenten el desarrollo local.
- Incluir en su Plan Anual actividades relacionadas con la Formación en TIC's, principalmente si van dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión social, en coeducación, en la mejora de la organización y mantenimiento de las organizaciones; talleres de corresponsabilidad doméstica y familiar, la promoción de estudios e investigaciones sobre mujeres, etc.
- Organizar concursos que inviten a la participación ciudadana en la sensibilización sobre temas de Género e Igualdad de Oportunidades.
- Impulsar la creación de redes con organizaciones de mujeres que trabajan en favor de la Igualdad y/o la Cooperación al Desarrollo con Perspectiva de Género.

FICHA 10: CULTURA

EJEMPLO PRÁCTICO: DIFUSIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA

JUSTIFICACIÓN: Falta de referencias femeninas a lo largo de la historia del municipio en todo tipo de soportes: literarios, históricos, pictóricos, urbanísticos, etc.

PROPUESTA: La Concejalía de Cultura y la de Igualdad de Oportunidades, pretende hacer visible el papel que han desempeñado las mujeres en los diferentes ámbitos de notoriedad a lo largo de la historia, así como en la vida privada, en ese rol tan poco reconocido de compañeras-esposas en la sombra. Y es que, durante años las mujeres han permanecido ocultas tras los hombres que iban a las batallas y guerras y contaban la historia, mientras ellas "creaban" vida.

ACCIONES:

Se puede lograr este propósito con propuestas como las siguientes:

- Crear secciones en las bibliotecas municipales de biografías de mujeres que han luchado a lo largo de la historia y en diferentes culturas, para derribar las barreras sociales que impiden su realización como personas. Difundir dichas secciones a través de la elaboración de guías de lectura que se faciliten a la población en general y a los centros educativos.
- Incorporar la Transversalidad de Género en las políticas culturales locales: museos, exposiciones, teatro, centros de arte..., apostando por incluir además en los Itinerarios Culturales Turísticos recorridos histórico-sociales a través de la "arquitectura doméstica".
- Adoptar medidas de apoyo a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.
- Promover la creación de redes de mujeres artistas locales.
- Recuperar la memoria de las mujeres del municipio, a través de la realización de estudios de campo en los que se cuente la experiencia de mujeres de diferentes edades y su contribución al desarrollo de la ciudad o localidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Difundir las historias de vida a través de diferentes medios de comunicación.
- Apostar por Exposiciones innovadoras que se enmarquen por ejemplo en la llamada "Arqueología de Género" o "Historia con Perspectiva de Género"
- Promover Ferias sobre creación en el mundo del cómic, caricatura, literatura juvenil, etc. y garantizar la representación equilibrada de exponentes femeninos y masculinos, más cuando se trata de representaciones artísticas con incorporación femenina reciente.
- Respetar el principio de igualdad de oportunidades en las fiestas locales.
- Dar a conocer la importante producción cultural del Feminismo y las corrientes "ecofeministas" y "ciberfeministas" más recientes, basadas estas últimas en nuevos movimientos estéticos que contribuyen a desmitificar que el pensamiento feminista es algo "caduco".

- Bibliografía -

-Cinta Carrasco, Rosario y Cubillo Guevara, Ana Patricia. GUÍA DIDÁCTICA PARA AGENTES DE IGUALDAD Y PERSONAL TÉCNICO DE DESARROLLO LOCAL. Instituto Andaluz de la Mujer-Ítaca.

-Comisión Europea, Oficina de Publicaciones Oficiales de Las Comunidades Europeas. "100 PALABRAS PARA LA IGUALDAD".1998.

-Diputación Foral de Bizkaia. MANUAL DE RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. 2003.

-Diputación de Granada, Delegación de Mujer y Juventud, Proyecto Europeo Alegria. MANUAL METODOLÓGICO PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES DE EMPLEO DE LA PROVINCIA DE GRANADA. Febrero 2005.

-Elson, Diane. "INICIATIVAS DE PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO: DIMENSIONES CLAVES Y EJEMPLOS PRÁCTICOS".2002.

-EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. "EL LENGUAJE, MÁS QUE PALABRAS. PROPUESTAS PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE".1998.

-EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaria General de Acción Exterior-Dirección de Cooperación al Desarrollo. "GUÍA METODOLÓGICA PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO".1998.

-EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. PRESUPUESTOS PÚBLICOS EN CLAVE DE GÉNERO.

-Fundación Mujeres. BUENAS PRÁCTICAS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MATERIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO.2007.

-Gómez González, Mª José y Tirado Lozano, Manuela. Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga. Área de Mujer del Ayuntamiento de Málaga. "LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA".2004.

-Gobierno de Canarias, Consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial. GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS AGENDAS 21 LOCALES Y LOS PLANES DE URBANISMO DE CANARIAS. 2005.

-González González, Ángeles; Alonso Cuervo, Isabel y Dávila Díaz, Mónica. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. Instituto Andaluz de la Mujer. "GUÍA PARA IDENTIFICAR LA PERTENENCIA DE GÉNERO". Nº 6 UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO. 2005.

-Instituto Nacional de las Mujeres (México), Inmujeres. GLOSARIO DE GÉNERO. 2007.

-Instituto Nacional de las Mujeres (México), Inmujeres. GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS PÚBLICOS. 2005.