



PERCEPCIONES  
SOBRE LA IMPLANTACIÓN  
DE LA TRANSVERSALIDAD  
EN LAS POLÍTICAS  
DE IGUALDAD

# ÍNDICE



## PERCEPCIONES SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LA **TRANSVERSALIDAD** EN LAS **POLÍTICAS** DE **IGUALDAD**

### EDITA

Instituto de las Mujeres, Secretaría de Estado  
de Igualdad y Contra la Violencia de Género.  
Ministerio de Igualdad

### AUTORÍA

Fundación Mujeres  
Marisa Soletto Ávila  
Isabel López Fajardo  
María José Carretero García  
Ana Panizo Pérez

### DISEÑO GRÁFICO

PH&AC S.L.

Edición septiembre 2024

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	...	3
<b>2. METODOLOGÍA</b>	...	11
2.1. ANÁLISIS LEGISLATIVO Y DOCUMENTAL	...	13
2.2. GRUPO DE TRABAJO CON EXPERTAS EN LA MATERIA	...	14
2.3. RECOGIDA DE INFORMACIÓN ACERCA DE LAS PERCEPCIONES	...	16
<b>3. RESULTADOS</b>	...	17
3.1. ANÁLISIS DE LOS MODELOS DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD	...	19
3.1.1. HERRAMIENTAS	...	23
3.1.2. ESTRUCTURAS	...	26
3.1.3. ESTRATEGIAS	...	29
3.2. OPINIÓN DEL GRUPO DE EXPERTAS EN POLÍTICAS DE IGUALDAD	...	31
3.3. RECOGIDA DE INFORMACIÓN ACERCA DE LAS PERCEPCIONES	...	34
3.3.1. OPINIÓN DE PROFESIONALES DEL ÁMBITO DE LA IGUALDAD	...	34
3.3.2. OPINIÓN DEL MOVIMIENTO ORGANIZADO DE MUJERES	...	42
<b>4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS</b>	...	51
<b>5. BIBLIOGRAFÍA</b>	...	59
<b>6. ANEXOS</b>	...	63
6.1. ANEXO I. FICHA DE RECOGIDA DE DATOS PARA EL ANÁLISIS LEGISLATIVO	...	65
6.2. ANEXO II. GUION DE CUESTIONES A ABORDAR EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN DE EXPERTAS	...	66
6.3. ANEXO III. CUESTIONARIOS DE OPINIÓN	...	67
6.4. ANEXO IV. TABLA RESUMEN ANÁLISIS NORMATIVO	...	71

1

# INTRODUCCIÓN

El **principio de transversalidad** aplicado al desarrollo de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el resultado de una reflexión sobre cuáles debían ser las estrategias más efectivas para alcanzar los objetivos vinculados a la igualdad de oportunidades y de trato, que se definieron como compromisos políticos y legislativos en el último cuarto del siglo XX en el ámbito internacional.

Lo que en su origen en el ámbito internacional se denominó mainstreaming de género, aparece vinculado a los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la conferencia mundial de Nairobi del año 1985, pero su despliegue y vinculación como estrategia esencial para el logro de la igualdad y la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres, se culmina en la plataforma de acción de Beijing de 1995.

En la **Declaración de Beijing**, los Gobiernos participantes en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, adoptaron y se comprometieron «a aplicar la siguiente Plataforma para la Acción, garantizando que en todas nuestras políticas y programas quede reflejada la perspectiva de género».

Sin duda, la posición de la **Unión Europea** en esta Conferencia Mundial contribuyó de manera decisiva a la formulación de esta estrategia, que ya había incorporado la aplicación del principio de transversalidad en la regulación de los Fondos Estructurales desde 1993, así como en el Programa de acción Comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>1</sup>, en el que se establecía como objetivo principal “promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los Estados miembros, dentro del respeto de sus respectivas competencias”.

Esta integración de la igualdad en las políticas generales quedaría reflejada a partir de este momento en diversas normas e instrumentos de la política europea, destacando por su importancia en la consolidación de la transversalidad la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de hombres y mujeres (2001-2005) y la Directiva 2002/73/CE de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo, de modificación de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, que refuerza la obligación de los estados de incorporar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, y que sirvió de base para el desarrollo legislativo en España.

En **España**, se pueden encontrar referencias a la necesidad de que las políticas de igualdad sean transversales en los Planes de igualdad elaborados desde el Instituto de la Mujer a partir del año 1998. Particularmente en el Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1997-2000) incorpora la necesidad de introducir el principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno, asumiendo de esta forma los compromisos adquiridos en la Plataforma de acción de Beijing.

1. Decisión del Consejo 95/593/CEE, de 22 de diciembre de 1995.

La incorporación del principio de transversalidad a la legislación española en el ámbito estatal se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si bien algunos aspectos de la aplicación de la estrategia vinculada al principio de transversalidad ya habían aparecido tanto en la legislación autonómica, como en la legislación estatal referida a promover la conciliación de la vida familiar y laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre), la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas (Ley 30/2003, de 13 de octubre) o, incluso, sobre violencia contra las mujeres (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre).

En el **ámbito autonómico**, se adelantaron a la LO 3/2007, con diferentes referencias al principio de transversalidad o los diferentes elementos que caracterizan la implementación de la estrategia de integración de la igualdad en las políticas generales. Algunos ejemplos de esto son la Ley Vasca 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de mujeres y hombres, o la Ley Gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, que hablan en ambos casos de la integración de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones de su competencia. No obstante, la LO 3/2007, supone la incorporación a la legislación española del principio de igualdad identificándolo como una obligación general de los poderes y administraciones públicas y definiéndolo como un principio de intervención general de todos los poderes públicos. Se establece la obligación de integrarlo "de forma activa", en todas las fases del proceso de intervención de las administraciones públicas de cualquier ámbito:

*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.*

### Elementos para el principio de transversalidad

Más allá del desarrollo legislativo, el origen de los debates sobre el principio de transversalidad (originariamente mainstreaming de género) se encuentra en la necesidad de mejorar la efectividad tanto de las políticas antidiscriminatorias como de las políticas generales, incorporando a esta últimas el impacto que la discriminación por razón de sexo tenía tanto en su implementación como en los resultados que se producían y que, a pesar del reconocimiento legislativo del principio de igualdad, no lograba superarse.

Supone un salto de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres desde la política sectorial a la política general, ya que propone que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se convierta en un principio general y un objetivo de todas las políticas públicas.

Pero esta operación de integración, aparentemente sencilla, encierra una complejidad en su desarrollo que ya quedaba plasmada en la definición que realizaba el Grupo de Personas Expertas en Mainstreaming de Género del Consejo de Europa en 1998:

Es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de las políticas, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la elaboración de las políticas.

Desde su origen, la aplicación del principio de transversalidad propone una transformación en las estructuras, sistemas y procesos que perpetúan la desigualdad para fomentar un cambio real hacia una sociedad más justa y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Y para lograrlo hay aspectos clave que es necesario tener en cuenta tanto en los contenidos como en los procedimientos y las formas.

Existen **elementos clave para el desarrollo de la transversalidad en las políticas públicas** que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **Integración de la perspectiva de Género:** Consiste en incorporar el análisis de género en todas las políticas y procesos, no solo en aquellas específicamente orientadas a la igualdad de género. Esto implica considerar cómo diferentes políticas pueden tener impactos distintos en mujeres y hombres, así como la incorporación del conocimiento de la realidad y la especialización en las personas que intervienen en el diseño, ejecución y seguimiento de las políticas públicas.
- **Voluntad política y colaboración institucional:** La transversalidad implica que todas las áreas y niveles de gobierno deben promover y son responsables de contribuir a la igualdad de género, no solo un departamento o unidad específica.
- **Existencia de Mecanismos de Coordinación y Supervisión:** Que debe manifestarse tanto en un departamento de alto nivel encargado del impulso, coordinación y supervisión de la acción global de los gobiernos, como en la existencia de estructuras para la coordinación y colaboración interdepartamental.
- **Planificación Estratégica de Igualdad:** Traducida en la existencia de planes o estrategias de igualdad que orienten los objetivos en materia de igualdad que han de ser tenidos en cuenta en el diseño, ejecución y evaluación de todas las políticas públicas, fijando metas y resultados deseados en un periodo concreto de tiempo.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** que debe manifestarse en la elaboración y presentación de informes periódicos de avances y resultados tanto en relación con las políticas públicas como sobre la situación de desigualdad social.
- **Promoción de la participación equilibrada y la presencia de mujeres:** Que se concreta en dos tipos de instrumentos: por un lado, medidas concretas que garanticen una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión y procesos de gestión de las políticas públicas; por otro, la creación de órganos de participación social que garanticen la presencia e interlocución de las organizaciones de mujeres y especialistas en igualdad en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad y la rendición de cuentas.
- **Integración y evaluación del impacto de género en las intervenciones:** A través de normas y procedimientos específicos establecidos con esta finalidad tales como la desagregación de datos por sexo en todas las

operaciones de datos, la elaboración de informes de impacto normativo, o la elaboración de presupuestos sensibles al género.

- **Capacitación y sensibilización social:** Ya que sin el conocimiento especializado en materia de políticas de igualdad y sobre las relaciones de género resulta imposible alcanzar los resultados que se esperan de esta estrategia y que debe desarrollarse en un doble nivel:
  - a. Acciones específicas de formación en materia de igualdad y relaciones de género dirigida prioritariamente a los agentes públicos responsables del desarrollo de políticas públicas tanto en el ámbito político como técnico.
  - b. Acciones de sensibilización dirigidas a la población en su conjunto.

El desarrollo de estos elementos depende de la existencia de instrumentos específicos, que en general se han venido definiendo tanto en la legislación como en los planes de actuación y estrategias a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, y que se han ido mejorando a lo largo de los últimos años a través de la propia práctica y experiencias desarrolladas tanto a nivel nacional como internacional.

El objetivo de la implementación de estos elementos, que forman parte del consenso internacional y que continúan siendo parte esencial de los contenidos de las políticas y normas en materia de igualdad, no es otro que lo que ya se formulaba en los primeros documentos y plataformas de acción:

1. Mejora de la efectividad de las políticas de igualdad y de las políticas generales.
2. Eliminación de los elementos que perpetúan la desigualdad y la discriminación por razón de sexo de los procedimientos.
3. Promover la transformación social que genera la desigualdad al mismo tiempo que se combaten las discriminaciones actuales (Estrategia dual).

Tres décadas después de que la práctica totalidad de los Estados miembros de Naciones Unidas aprobaran la Plataforma de Acción de Beijing y se comprometieran a la integración de la igualdad en la totalidad de sus políticas públicas, y en un contexto social y político como el de España y la Unión Europea, que han dedicado importantes esfuerzos a la implementación de las políticas de igualdad, **cabe preguntarse si los resultados previstos sobre la aplicación de la transversalidad como estrategia de desarrollo de las políticas de igualdad se están cumpliendo.**

De forma más precisa, nos preguntamos si la práctica en el desarrollo de las políticas de igualdad en los últimos años, a partir de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que representa un antes y un después en la aplicación de las políticas de igualdad en España, podemos hablar de una **mayor efectividad de las políticas**, unas administraciones y poderes públicos que han emprendido las transformaciones necesarias para la integración de la igualdad en su funcionamiento y que, por lo tanto, podemos decir que estamos un poco más cerca de la transformación social necesaria para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres o, al menos, que combatimos de una mejor forma las discriminaciones por razón de sexo y protegemos mejor desde la acción pública los derechos de las mujeres.

El presente trabajo de diagnóstico pretende abrir este debate. Para ello, se ha enfocado en un **análisis de las percepciones de diversos agentes clave vinculados con el desarrollo de las políticas de igualdad** (personal técnico de los organismos de igualdad, movimiento organizado de mujeres, personas expertas procedentes de diversos ámbitos-universitario, político, consultoría-), acerca de la idoneidad de los dispositivos, servicios y estructuras desarrollados por las Administraciones públicas españolas para la gestión de políticas de igualdad, con el objetivo de identificar tanto los puntos fuertes como las debilidades de los actuales mecanismos, y proponer elementos de mejora y estrategias para fortalecer la transversalidad de la igualdad en los distintos niveles administrativos.

El objetivo principal del estudio ha sido, por lo tanto, recoger la valoración sobre los niveles de satisfacción y los obstáculos que perciben tanto profesionales como organizaciones feministas y de mujeres, que participan activamente en el desarrollo de políticas de igualdad, así como las aportaciones de personas expertas de diversos ámbitos.

La metodología utilizada para este estudio ha contemplado una primera fase de **análisis de los modelos de gestión de las políticas de igualdad** en las Administraciones públicas, realizado a través de la revisión de la legislación y otros documentos que definen las estructuras, mecanismos y herramientas en los que se concretan los modelos de gestión de la transversalidad de las políticas de igualdad en los distintos ámbitos (estatal, autonómico y local).

Este análisis se ha completado con las percepciones y **aportaciones de un grupo de expertas** en políticas de igualdad, provenientes del ámbito universitario, de organismos de igualdad y del asesoramiento especializado a Administraciones públicas sobre la identificación de los modelos, así como sobre los puntos fuertes y débiles, y las oportunidades de mejora en la gestión de las políticas de igualdad.

El elemento fundamental, no obstante, junto con las aportaciones del grupo de expertas, ha sido la recogida de **información acerca de las percepciones** sobre las necesidades para una mejor implementación del principio de transversalidad en el marco de las políticas de igualdad a través de cuestionarios online: uno específico para profesionales de los servicios de igualdad de distintos ámbitos (estatal, autonómico y local), y otro específico para las organizaciones de mujeres, que desarrollan el papel de interlocutoras de los poderes públicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, y participan activamente en los órganos que las diferentes administraciones públicas han creado al efecto.

En el primer apartado de metodología, se describe el procedimiento y herramientas utilizadas en el análisis legislativo y documental y en la recogida de información de los diversos agentes clave involucrados en el desarrollo de las políticas de igualdad a nivel estatal y autonómico.

Los resultados obtenidos de los análisis de la normativa, del grupo de debate con expertas y de los cuestionarios al movimiento de mujeres y a las personas profesionales de organismos de igualdad, se muestran de forma detallada en el apartado 3.

Finalmente, en el apartado 4 se ofrecen recomendaciones y pautas para la mejora de la implementación del principio de transversalidad de las políticas de igualdad, teniendo en cuenta las aportaciones trasladadas por los diversos agentes clave consultados, que en muchos aspectos han resultado convergentes en la identificación de las necesidades existentes.

# 2 METODOLOGÍA

## 2.1. Análisis legislativo y documental

El análisis de los modelos de gestión de la transversalidad que se establecen en la legislación y en la práctica a nivel estatal y autonómico, y con alguna referencia concreta al ámbito local, se ha realizado a partir de las competencias que les atribuye la legislación vigente, y a partir de las estructuras, mecanismos y herramientas que se definen en su legislación y en otros documentos de planificación política.

Para ello, se elaboró una **ficha de recogida de información**<sup>2</sup> basada en algunos elementos que constituyen el esqueleto a través del cual, en mayor o menor medida, se ha vertebrado el desarrollo del principio de transversalidad en los diferentes ámbitos territoriales en nuestro país. Para ello, se han tomado como referente los elementos que se definen en la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que ha sido la referencia de las normativas posteriormente desarrolladas desde las comunidades autónomas. Dichos elementos se han clasificado en tres categorías:

### Herramientas

En esta categoría se ha puesto el foco en identificar qué herramientas están previstas para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas: informes de impacto de género de la normativa, del presupuesto, adecuación de las estadísticas, investigaciones y estudios a la perspectiva de género, lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación pública, o capacitación en igualdad del personal de la Administración.

### Estructuras y formas de organización

Bajo esta etiqueta se ha analizado la previsión de creación o impulso de órganos específicos de igualdad, de mecanismos de coordinación intra e interadministrativa y de participación del movimiento organizado de mujeres, así como de observatorios, centros de investigación o mecanismos de atención directa.

### Estrategias y formas de intervención

En este apartado se ha tratado de identificar el desarrollo de planes estratégicos de igualdad, o la incorporación de la perspectiva de género en otros planes o políticas desde los diferentes ámbitos competenciales.

Utilizando esta ficha como referencia, se han analizado las leyes de igualdad de todas las comunidades autónomas y, en base a las mismas categorías, algunos documentos normativos desarrollados a nivel municipal, si bien su elaboración se observa menos extendida.

Este análisis ha permitido observar las diferencias y similitudes entre la manera de legislar sobre igualdad a lo largo del territorio español e identificar los diferentes modelos de gestión de la transversalidad que se plantean.

En todos los casos, a continuación de este vaciado de información de legislación, se procedió a una breve verificación de la implementación de los elementos previstos en las leyes, para comprobar, a grandes rasgos, el efectivo cumplimiento de todo aquello que se plantea a nivel formal.

2. El modelo de ficha se presenta en el Anexo I



## 2.2. Grupo de Trabajo con expertas en la materia

El análisis legislativo se ha completado con la realización de un grupo de trabajo al que fueron invitadas expertas en políticas de igualdad y transversalidad de género, procedentes del ámbito universitario, de la consultoría y de los organismos de igualdad.

El debate de este grupo de expertas se centró en los siguientes contenidos<sup>3</sup>:

- La relevancia del **concepto de transversalidad de género** en el debate político y en el día a día de las profesionales de igualdad.
- El **desarrollo normativo** realizado en los distintos territorios en materia de transversalidad de género.
- Los **instrumentos** utilizados para introducir la perspectiva de género en las políticas públicas.
- El papel de los **organismos de igualdad** en el impulso de la transversalidad de género.
- Los **elementos que dificultan la puesta en marcha** de los compromisos asumidos en materia de transversalidad.
- Valoración del **impacto** conseguido tras la implementación de las políticas de transversalidad.

3. Se presenta el guion de la reunión del Grupo de Expertas en el Anexo II

Las participantes en el grupo de discusión fueron las siguientes:

Nombre	Ámbito de actuación
Ángela Sánchez Cabellos	Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, y desde octubre de 2023, jefa de Servicio de Transversalidad en el Instituto de las Mujeres.
Maribel Castellví Carrascal	Ex-jefa de Sección de la Unidad de Transversalidad de la Subdirección General de Programas del Instituto de las Mujeres, con una experiencia de más de treinta años en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, el diseño de planes de igualdad y los programas de empoderamiento y empleo.
Nuria Varela Menéndez	Doctora en Derecho Autonómico y Local, trabajó en la puesta en marcha del Ministerio de Igualdad, como directora del gabinete de la ministra Bibiana Aído. Directora General de Igualdad del Gobierno de Asturias entre 2019 y 2023.
Goretti Avello Álvarez	Directora general de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Gijón desde 2019, ha sido coordinadora de Fundación Mujeres en Asturias entre 2012 y 2019.
Sonia Ruiz García	Directora de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona, ha sido directora del Plan de Igualdad en la Diputación de Barcelona y policy officer en el Lobby Europeo de Mujeres en Bruselas.
Lola Palacios García	Subdirectora de Igualdad, contra la Violencia de Género e inclusión de las Personas con Discapacidad de la FEMP, ha desarrollado una amplia carrera profesional en el ámbito de las políticas locales de igualdad y atención a las personas.
María Bustelo Ruesta	Profesora de políticas públicas en la Universidad Complutense de Madrid y codirectora del Grupo de Investigación Género y Política GEYPO, que desarrolla investigación y docencia en temas relacionados con la política desde una perspectiva de género y en políticas públicas de igualdad de género.
Arantxa Elizondo Lopetegui	Profesora titular en el Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco y presidenta de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración. Ha sido secretaria general del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde entre 2009 y 2012.
Ángeles González González	Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación, es cofundadora y codirectora de la consultora de género LIKADI, especializada en el desarrollo de las políticas de igualdad de género.
Marisa Soletto Ávila	Licenciada en Derecho y especializada en Derecho de Familia, es directora de Fundación Mujeres desde 2001, miembro del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género y responsable de la Secretaría Técnica del Fondo de Becas Soledad Cazorla.

## 2.3. Recogida de información acerca de las percepciones

Para el análisis de las necesidades relacionadas con la mejora de la implementación del principio de transversalidad y de la obtención de resultados, se ha buscado la participación de agentes implicados en dicha implementación: por un lado, profesionales de los dispositivos y servicios públicos de igualdad de los ámbitos estatal, autonómico y local y, por otro lado, organizaciones de mujeres y organizaciones feministas.

La recogida de información se ha llevado a cabo mediante dos cuestionarios<sup>4</sup>, uno destinado a cada grupo de agentes, dirigidos a recoger **sus opiniones y percepciones** respecto al desarrollo de las políticas de igualdad, las estructuras y organismos desarrollados para su implementación y los elementos propuestos para su desarrollo. Cada cuestionario se estructuró en cinco bloques diferentes.

En el caso del cuestionario dirigido a las **profesionales de la Administración Pública en el ámbito de la igualdad**:

- **Sección 1.** Contexto en el que se desarrolla su actividad en materia de igualdad
- **Sección 2.** Experiencia y formación en el ámbito de la igualdad
- **Sección 3.** Desarrollo de las políticas de igualdad
- **Sección 4.** Estructuras y organismos para la implementación de las políticas de igualdad
- **Sección 5.** Elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad

En el caso del cuestionario dirigido al **movimiento organizado de mujeres**:

- **Sección 1.** Contexto en el que se desarrolla su actividad en materia de igualdad
- **Sección 2.** Experiencia y conocimiento sobre políticas de igualdad
- **Sección 3.** Desarrollo de las políticas de igualdad
- **Sección 4.** Participación de las organizaciones de mujeres
- **Sección 5.** Elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad

En ambos casos, las dos secciones iniciales sirven para determinar el perfil de las personas que responden al cuestionario en cuanto a procedencia, ámbito de trabajo, conocimientos en materia de políticas de igualdad y años de experiencia. Para el resto de los bloques, las preguntas están formuladas con respuesta sí o no y en forma de escala (en las que 1 era la puntuación más baja y 6 la más alta). Adicionalmente, se incorpora una última pregunta abierta en la que las personas participantes puedan plasmar otras valoraciones.

El cuestionario dirigido a las profesionales de igualdad contó con 270 respuestas y el del movimiento organizado de mujeres con 154.

4. Cuestionarios recogidos en el Anexo III

### 3.1. Análisis de los modelos de gestión de las políticas públicas de igualdad

Como ya se ha señalado, el análisis legislativo se ha dirigido a conocer el marco sobre el que se han desarrollado, en los últimos años, las políticas de igualdad en España y sus comunidades autónomas. En este apartado, se han analizado los compromisos y responsabilidades adquiridos en materia de igualdad a nivel estatal, autonómico y en algunos casos municipal, a través de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, las leyes de igualdad autonómicas y algunas ordenanzas municipales elaboradas por ayuntamientos del territorio español.

La Ley Orgánica 3/2007 hace referencia a la transversalidad del principio de igualdad en su artículo 15, que establece para todos los poderes públicos la obligación de integrar, de forma activa, el principio de igualdad “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 incorporación de este nuevo principio de actuación fue acompañada en la propia norma con la adopción por parte de la Administración General del Estado, de diversas **herramientas, estructuras y estrategias** destinadas a facilitar la implantación transversal del principio de igualdad.

En relación con las **herramientas** para el desarrollo de la transversalidad del principio de igualdad, se reiteran las obligaciones que ya habían sido introducidas por la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, y por la *Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria*, respecto a la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas de carácter general y de las leyes de Presupuestos Generales del Estado, y se añade la obligación de elaborarlos también de los “planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros” (artículo 19 de la LOI) y de las pruebas de acceso al empleo público (artículo 55).

De igual manera, en el artículo 20 se introduce la obligación de adecuar las estadísticas y estudios elaborados por los poderes públicos a la perspectiva de género, a través de mecanismos como la introducción de la variable de sexo en las estadísticas, el diseño de nuevos indicadores que permitan la identificación de casos de discriminación hacia las mujeres, o una adecuada explotación de los datos recogidos. En esta misma línea, se deberán obtener datos desagregados por sexo en los registros y estadísticas de información sanitaria (artículo 27).

La implantación de un lenguaje no sexista se establece en el artículo 14 como criterio general de actuación de los poderes públicos. Además, se deberán garantizar un lenguaje y contenidos no sexistas en los proyectos del

ámbito de las tecnologías de la información que reciban financiación pública, los medios de comunicación social de titularidad pública (que además deberán retransmitir una imagen igualitaria), los contenidos de la Corporación RTVE, y los contenidos de la Agencia EFE (artículos 28, 36, 37 y 38).

Por otro lado, el artículo 61 recoge que “la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”. Asimismo, las pruebas de acceso al empleo público deberán contemplar contenidos relacionados con la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres. Hay que señalar que la *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, añade una nueva disposición adicional a la *Ley Orgánica 3/2007* (la Disposición adicional trigésima segunda) en la que se regula el acceso a la profesión de Agente de Igualdad, estableciendo requisitos en cuanto a la titulación universitaria o experiencia acreditada en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad, y establece que, en el plazo de 6 meses, el Gobierno aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario, y precisará los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.

Por último, cabe destacar entre las herramientas propuestas la introducción (artículo 22) de los Planes municipales de organización del tiempo de la ciudad, para los que el Estado podrá prestar asistencia técnica a los municipios en su elaboración, con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos.

En cuanto a las **estructuras** y formas de organización definidas, el Instituto de las Mujeres, como organismo específico de igualdad, se crea previamente a la elaboración de la Ley Orgánica 3/2007, a través de la *Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer*. Sí se establecen en 2007, como mecanismos de coordinación interna, la creación de la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas de igualdad adoptadas por los departamentos ministeriales (artículo 76), y la designación de uno de los órganos directivos de cada ministerio como Unidades de Igualdad, encargadas de desarrollar el principio de igualdad en las materias que sean de la competencia de cada uno de ellos (artículo 77). Ambos órganos tienen su regulación específica en los reales decretos 1370/ 2007, de 19 de octubre (la Comisión Interministerial) y 259/2019, de 12 de abril (las Unidades de Igualdad). El Real Decreto 1370/ 2007 establece la finalidad, funciones, composición y funcionamiento de la Comisión Interministerial. Entre las funciones asignadas a esta comisión está el “seguimiento y coordinación de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y de su integración activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y dotación presupuestaria de sus políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”, así como del desarrollo y aplicación de los informes de impacto de género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad. Por su parte, el *Real Decreto 259/2019* establece, a su vez, que las Unidades de Igualdad se constituirán en cada uno de los departamentos ministeriales y se integrarán en

la estructura orgánica de los mismos, y les asigna funciones de apoyo administrativo especializado al órgano directivo del que dependan para el ejercicio de las funciones relativas a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias (entre otras, asesoramiento, propuesta de actuaciones, coordinación de la recopilación de información, seguimiento, elaboración de diagnósticos e informes).

Con respecto a los mecanismos de participación ciudadana, se crea mediante el artículo 78 el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano de consulta y asesoramiento que servirá de cauce entre la Administración y el movimiento organizado de mujeres. No se hace mención en la *Ley Orgánica 3/2007* a los observatorios y centros de investigación, si bien previamente, a través del *Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre*, había sido creado el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, órgano gestionado por el Instituto de las Mujeres que tiene como objetivo la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres.

En lo que respecta a **estrategias** y formas de intervención planteadas, el Gobierno adquiere, con el artículo 17, la responsabilidad de aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación en todas las materias competencia del Estado. El plan vigente en la actualidad es el *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*, en cuya elaboración ha participado un Grupo de Trabajo Interministerial, coordinado por el Instituto de las Mujeres. Este tercer plan incorpora propuestas de los diferentes departamentos ministeriales, así como las aportaciones del Consejo de Participación de la Mujer y fue aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de marzo de 2022, tras un complejo proceso de elaboración.

Este plan se concibe como el marco de referencia para alcanzar los cambios sociales necesarios en materia de igualdad y se asienta en principios como el enfoque de género e interseccional, la sostenibilidad de la vida, la participación de las instituciones, la sostenibilidad de las políticas de igualdad y la transparencia en relación con los avances en materia de igualdad que produzca y los recursos públicos empleados para ello. El plan se estructura en 4 ejes de intervención que responden a retos de cambio organizacional y de funcionamiento interno y externo de la AGE, así como a retos de cambio socioeconómico: buen gobierno, economía para la vida y el reparto justo de la riqueza, la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres y derechos efectivos para todas las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Finalmente, el Gobierno adquiere también la obligación de aprobar un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella al inicio de cada legislatura (artículo 64). Además, a lo largo del articulado de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación de incorporar el principio de igualdad en otros planes y políticas, en los ámbitos laboral, educativo, sanitario, de la información y conocimiento, deportivo, urbanístico, de ordenación territorial y vivienda, de la cooperación al desarrollo, desarrollo rural, contratación y subvenciones públicas... todos ellos ámbitos en los que se observan importantes necesidades de intervención.

Una parte del análisis legislativo y documental ha consistido en la verificación del cumplimiento de los compromisos y responsabilidades asumidos por los diferentes niveles de la administración respecto a las herramientas, estructuras y estrategias definidas en las leyes. Por lo que respecta, en este caso, a la Administración General del Estado, sí que se verifica el cumplimiento de estos compromisos, al menos en el plano formal, si bien no se han encontrado evidencias de que algunos instrumentos, como los informes de impacto de género de la normativa se estén elaborando de acuerdo con la finalidad prevista, o algunas de las estructuras creadas, como la Comisión Interministerial, mantengan el funcionamiento para el que fueron creadas.

En el **ámbito autonómico**, se observa que todas las comunidades autónomas cuentan con su propia ley de igualdad, con la única excepción de la Comunidad de Madrid.

Las comunidades de Navarra, Galicia y País Vasco contaban con una ley de igualdad previa a la estatal que han renovado recientemente: Navarra en 2019, y Galicia y País Vasco en 2023.

Islas Baleares, por su parte, contaba con una *Ley para la mujer* elaborada en 2006, que fue sustituida en 2016 por la *Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres*.

Las comunidades de Castilla y León y Valencia contaban también con leyes previas a la *Ley Orgánica 3/2007*, ambas publicadas en 2003, que siguen vigentes hasta la fecha, si bien se han ido modificando a lo largo de los últimos años para introducir algunas actualizaciones o se ha aprobado normativa que la complementa, como es el caso de la *Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León*.

Durante los cinco años siguientes a la entrada en vigor de la ley estatal, publicaron sus propias leyes siete comunidades autónomas. La Región de Murcia y Andalucía en 2007, las Islas Canarias y Castilla-La Mancha en 2010, y el Principado de Asturias y Extremadura en 2011. A excepción de estas dos últimas, todas las demás han recibido modificaciones de algún tipo en los años posteriores a su publicación. Las últimas comunidades autónomas en elaborar sus propias leyes de igualdad fueron Cataluña, en 2015, Aragón, en 2018, Cantabria, en 2019, y La Rioja en 2023.

La Comunidad de Madrid, por su parte, cuenta con la *Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021*, que se ha ido prorrogando en los años posteriores a su vencimiento. Es el mismo caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que cuentan con el *III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2013-2016 de la Ciudad de Ceuta y el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla 2018-2022* respectivamente.

Al analizar el contenido de estos documentos, resulta muy difícil identificar uno o varios **modelos de gestión** de las políticas de igualdad en los que puedan encuadrarse los diferentes casos. Sí se observa en todos ellos la mención del compromiso de integración transversal de la perspectiva de género en todo el procedimiento de las políticas públicas. Cabe destacar que Cantabria es la única Comunidad Autónoma que cuenta con una *Estrategia de Transversalidad de Género*, con la que se pretende estructurar las políticas públicas de fomento de la igualdad de

género, distribuyendo de forma transversal las responsabilidades que se extraen de la *Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* a todos los órganos que forman parte del Gobierno de la Comunidad.

Pese a la mencionada ausencia de modelos identificables, sí ha sido posible encontrar ciertas similitudes y puntos comunes en la manera de introducir en las legislaciones autonómicas las herramientas, estructuras y estrategias para la puesta en marcha de las políticas de igualdad que conviene analizar, así como diversas buenas prácticas cuya aplicación puede resultar muy positiva.

### 3.1.1. Herramientas

En lo referido a las **herramientas para el desarrollo de la transversalidad** del principio de igualdad, todas las comunidades autónomas establecen la obligación de realizar informes de impacto de género de las proposiciones de ley, reglamentos y planes elaborados por los correspondientes gobiernos autonómicos. Algunas comunidades introducen, además, expresamente la obligatoriedad de que este tipo de informes acompañen a las convocatorias de empleo público o a los planes estratégicos de empleo, e incluso a los programas ambientales elaborados, como es el caso de Galicia.

En algunos casos, como el de Aragón, Extremadura, o Cataluña, la obligación de elaborar informes de impacto de género y memorias explicativas de igualdad está recogida en su correspondiente legislación autonómica<sup>5</sup>, como parte del procedimiento de elaboración de las leyes. En este caso la pionera es Cataluña, cuya *Ley 4/ 2001, de 9 de abril*, introduce una modificación de la *Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña* en este sentido.

También se incorpora la obligación para todas las comunidades autónomas<sup>6</sup>, a excepción de la Región de Murcia (que no recoge nada al respecto), de presentación de un informe de impacto de género que acompañe a la Ley de Presupuestos cuando ésta se presente para su aprobación o, en el caso de Cataluña, Navarra y el País Vasco, la introducción de la perspectiva de género en sus presupuestos. Adicionalmente, en Cataluña, las Islas Baleares y Navarra se propone la elaboración de auditorías de género de los presupuestos, lo cual permite medir la adecuación a los principios de igualdad de las partidas presupuestarias puestas en marcha.

La realización de estudios y estadísticas con perspectiva de género permite conocer la realidad social con respecto a la igualdad de género, y por lo tanto es crucial para la elaboración de políticas públicas que respondan a las

5. Artículo 66 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, artículo 48 del Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón.

6. Esta obligación se incluye también más tarde en Castilla y León, a través de la Ley 1/2011, de 1 de marzo, y en el caso de la Comunidad Valenciana, a través de la Ley 6/2013, de 26 de diciembre.

verdaderas necesidades de la sociedad. Así, en todas las leyes autonómicas se contempla la obligación de introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas y estudios realizados desde los poderes públicos. Esta obligación se extiende, en algunos casos, a los estudios elaborados en el ámbito de la salud. Además, Andalucía, Cantabria y Castilla-La Mancha establecen el mandato de elaborar un informe anual en el que se evalúe la situación de la igualdad en sus territorios. En el ámbito de las buenas prácticas, conviene hacer especial mención a la legislación gallega, que hace referencia a la elaboración y publicación de una Cuenta satélite de producción doméstica por parte del órgano competente en materia de estadística de la Comunidad Autónoma. El fin de la misma será cuantificar “el valor económico del trabajo doméstico, de cuidados y comunitario realizado por mujeres y hombres sin reflejo en el producto interior bruto y en la renta disponible bruta del sector hogares”. En esta misma línea, las normas riojana y navarra proponen la elaboración de estudios sobre el valor del trabajo no remunerado en el ámbito doméstico.

Por lo que se refiere a la utilización de un lenguaje e imagen no sexistas, todas las leyes autonómicas marcan que la Administración deberá promover y hacer un uso no sexista del lenguaje y la imagen en sus ámbitos de actividad. En muchos de los casos, además, esta obligación también va dirigida a los medios de comunicación de titularidad pública, que deberán producir un contenido en el que se muestre una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Con este fin, se han identificado un buen número de buenas prácticas introducidas entre las obligaciones legales de cada Comunidad Autónoma: en Andalucía, se deberá adaptar la denominación oficial de todas las entidades instrumentales de las Administraciones Públicas a un lenguaje no sexista. En Castilla-La Mancha, se llevarán a cabo campañas institucionales de fomento de la imagen de las mujeres en ámbitos en los que están menos representadas. En el caso de Cataluña, se deberá proporcionar formación en la utilización de un lenguaje no sexista al personal de la Administración y al universitario, y se conceden competencias a la Administración para prohibir la comercialización de juguetes que hagan un uso sexista del lenguaje. Los poderes públicos en las Islas Baleares y el País Vasco deberán promover un lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas en los libros y materiales didácticos utilizados en los centros educativos. Por último, en las Islas Canarias se deberá aplicar un uso no sexista del lenguaje en el Sistema Canario de Salud.

La capacitación en materia de igualdad del personal de las Administraciones públicas también es reconocida como un elemento imprescindible para una correcta aplicación de las políticas públicas de igualdad diseñadas, por ello, la mayoría de las comunidades autónomas asumen la responsabilidad de facilitar formación específica en igualdad de género a su personal. Este compromiso es adquirido por todas las comunidades autónomas que cuentan con una Ley de Igualdad, a excepción de la Comunidad Valenciana, en la que, sin embargo, si se regula<sup>7</sup> la titulación que deben poseer las Agentes de igualdad y las Promotoras de Igualdad para los contratos-programa que vayan a suscribir con los diferentes Ayuntamientos.

En relación con el requerimiento expreso de formación específica para quienes ocupen puestos relacionados con el impulso de programas de igualdad, también está regulado en Cantabria, La Rioja y Navarra o en los servicios de empleo en las Islas Canarias y el País Vasco. Se contempla también, en la legislación catalana, la regulación

7. Anexo VIII del Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

del sistema de capacitación de las profesionales de igualdad de género y el reconocimiento de la “figura del profesional de igualdad de género”. En esta misma línea, en Galicia se establecen tres niveles de conocimiento en materia de igualdad de género en el empleo público: básico, medio y alto; que acreditarán los conocimientos y competencias en el campo.

Cabe destacar que, en algunas leyes autonómicas, se establecen herramientas que no se dan en otras comunidades autónomas. Es el caso del “Informe de ejecución de la transversalidad en Cataluña” que se introduce en el artículo 5 de su Ley de Igualdad, que deberá ser elaborado y aprobado, de forma anual, por la Administración Autónoma, o de los “Bancos municipales de tiempo” introducidos por la ley gallega (artículos 145 y 146) como una herramienta que podrá desarrollarse a nivel municipal para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, mediante un sistema de intercambio de tiempo dedicado a este tipo de labores.

En la siguiente tabla se resumen las herramientas contempladas en la normativa estatal y de las distintas comunidades autónomas:

#### HERRAMIENTAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Comunidad Autónoma	Alusión a Transversalidad	Informes impacto normativa	Informes impacto presupuesto	Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género	Lenguaje e imagen no sexistas	Capacitación del personal Admón.
Andalucía	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Aragón	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Asturias	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cantabria	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Castilla y León	Sí	Parcial	Parcial	Sí	Sí	Sí
Castilla-La Mancha	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cataluña	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Ceuta	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Extremadura	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Galicia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Islas Baleares	Parcial	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Islas Canarias	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
La Rioja	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Madrid	Sí	Parcial	Sí	Sí	Sí	Sí
Melilla	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Murcia	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Navarra	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
País Vasco	Parcial	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Valencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
LEY ESTATAL	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

### 3.1.2. Estructuras

En cuanto a las **estructuras y formas de organización para el desarrollo de la igualdad**, en la mayor parte de las leyes de igualdad analizadas, la responsabilidad de coordinación de las políticas de igualdad se atribuye a los Institutos de Igualdad o de la mujer (que paulatinamente se van transformando al plural "las mujeres"). Con la salvedad de La Rioja, la creación de estos organismos (en su mayoría a través de una ley específica) es anterior a la entrada en vigor de las propias leyes de igualdad en todas las comunidades autónomas que cuentan con uno. El Instituto Andaluz, el Instituto Vasco (más conocido como Emakunde) y el valenciano son los pioneros, creados en 1988.

En la mayor parte de los casos, con la publicación de las normativas autonómicas de igualdad, estos organismos específicos adquieren nuevas competencias, con la excepción de las Islas Baleares y Valencia, que no mencionan nada al respecto. Las comunidades que no cuentan con legislación referente a este tipo de organismos son Cantabria, Castilla y León, Galicia y Madrid.

Adicionalmente, La Rioja y la Comunidad Foral de Navarra otorgan las competencias en materia de igualdad a sus departamentos de Presidencia o, en su defecto, a aquel que figure en primer lugar en el Decreto de estructura básica de la Comunidad, en un acto que sitúa a las políticas de igualdad en el centro de la actividad política de la Administración Autonómica.

En el ámbito de las buenas prácticas, cabe destacar el Fondo de Igualdad establecido por la Ley de Igualdad de La Rioja, destinado a la gestión de la financiación de las políticas de igualdad y los fondos europeos y nacionales recibidos para ello, que además deberá alcanzar el 1% de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de forma progresiva.

Los mecanismos de coordinación son esenciales para que exista una efectiva transversalización de la perspectiva de género en la fase de implementación de las políticas públicas. Por ello, resulta relevante analizar de qué manera se contemplan los mismos en las leyes de igualdad autonómicas. Se ha podido comprobar que, a excepción de Castilla y León y la Comunidad Valenciana<sup>8</sup>, todas ellas recogen la creación de Unidades de Igualdad, que se establecen como las encargadas de aplicar la perspectiva de género a la normativa desarrollada en su ámbito correspondiente de la Administración. Cabe matizar, sin embargo, que, a la hora de verificar la implantación de los compromisos adquiridos, no se ha podido comprobar su efectiva creación en todas las comunidades autónomas (por ejemplo, en Asturias, Cantabria, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias y La Rioja) y, en todo caso, resulta difícil verificar que estas unidades se mantienen desarrollando las funciones para las que fueron creadas.

8. La Comunidad Valenciana, pese a no recoger este mecanismo en su Ley de Igualdad, cuenta con Unidades de Igualdad en algunos departamentos. Como mínimo, esta existencia se ha podido comprobar en Presidencia, la Consejería de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, y la Consejería de Innovación, Industria, Comercio y Turismo.

Las Comisiones de Igualdad de carácter interdepartamental son también mecanismos de coordinación contemplados por la mayor parte de las normativas autonómicas en el ámbito de la igualdad, con la salvedad de la asturiana y la valenciana. Estas Comisiones están formadas por representantes de las Consejerías o Departamentos que conforman las administraciones autonómicas, y deberán realizar un seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración en materia de igualdad. En algunos casos (Cantabria, Extremadura, Canarias y Valencia) existen, además, comisiones interdepartamentales específicas para el análisis del impacto de género del presupuesto. Finalmente, también se proponen mecanismos para la coordinación de las políticas de igualdad autonómicas y locales, como es el caso de Andalucía, Extremadura, Canarias, Navarra o del País Vasco.

Por otro lado, en relación con la participación ciudadana en las políticas públicas, todas las comunidades autónomas hacen referencia a la creación de Consejos de Participación de las Mujeres en sus leyes de igualdad o de forma previa a las mismas. Estos Consejos, que generalmente están formados por representantes de organizaciones de mujeres y áreas o secciones de igualdad de partidos políticos y sindicatos, se establecen como cauces de participación de las organizaciones de mujeres en el desarrollo de las políticas públicas, y se integran también en el proceso de rendición de cuentas. De forma complementaria, en las leyes de Castilla y León, Castilla-La Mancha y Murcia se hace referencia a la constitución de Consejos Municipales de la mujer de forma opcional. Por último, las leyes andaluza y aragonesa proponen la creación de comisiones de igualdad en el ámbito educativo, que deberán encargarse de realizar un seguimiento de los contenidos de los materiales curriculares del sistema educativo de la Comunidad.

En relación con otras estructuras destinadas a la promoción de la igualdad, en muchas normativas autonómicas se contempla la creación de Observatorios de Igualdad como organismos encargados de establecer los indicadores de género adecuados, realizar estudios sobre el estado de la igualdad en cada Comunidad Autónoma y, en ocasiones, evaluar las políticas de igualdad llevadas a cabo. En otros casos, estas labores son encomendadas o bien a una sección incluida en el propio Instituto de Igualdad, como es el caso de Aragón y Navarra, o bien a una sección en el Observatorio de la Realidad Social autonómico, como es el caso de Castilla y León.

La comunidad gallega, por su parte, no cuenta con ninguna de estas modalidades, pero en su Ley de Igualdad contempla la creación de una Unidad de Mujer y Ciencia, un Observatorio de la Imagen de la Mujer, y un Observatorio de las Mujeres Rurales y el Mar. En el caso de Extremadura, además del Observatorio Extremeño de la Igualdad, su Ley de Igualdad crea, en su artículo 11, el Centro de Estudios de Género, integrado en el Instituto de la Mujer de Extremadura, como centro de documentación en materia de igualdad y violencia de género de referencia para la Comunidad Autónoma. Las únicas Comunidades que no recogen nada al respecto son La Rioja y Asturias. Sin embargo, se puede observar que esta última cuenta, en la página web del Instituto Asturiano de la Mujer, con un recurso de Igualdad de Oportunidades, que actúa como observatorio de igualdad, y un Observatorio de la Publicidad e Información no Sexista.

Finalmente, en el ámbito de los mecanismos de atención directa, se ha podido identificar que hay ocho territorios en los que se hace referencia a la creación o promoción de Centros de Información o Atención a la Mujer, ya sea en sus leyes autonómicas de igualdad o en las que regulan el ámbito de la prevención de la violencia de género. Es el caso de Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla y León, Castilla La-Mancha, Extremadura, Galicia y Valencia. Este tipo de centros, de forma generalizada, tienen funciones relacionadas con la atención, asesoramiento y participación de las mujeres, así como de sensibilización de la población general. En este mismo contexto, las normativas autonómicas de Cataluña, Galicia, Baleares y Valencia otorgan al mecanismo con funciones de defensor del pueblo la responsabilidad sobre la supervisión del cumplimiento de la ley o la atención a demandas de incumplimiento de la misma por parte de la ciudadanía.

En la siguiente tabla se resumen los desarrollos de las estructuras en la normativa estatal y de las comunidades autónomas.

#### ESTRUCTURAS Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN

Comunidad Autónoma	Órganos específicos igualdad	Mecanismos coordinación	Mecanismos participación	Observatorios y centros de investigación	Mecanismos atención directa
Andalucía	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Aragón	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Asturias	Sí	Sí	Sí	Parcial	Parcial
Cantabria	No	Sí	Sí	Sí	No
Castilla y León	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Castilla-La Mancha	Sí	Sí	Sí	Sí	Parcial
Cataluña	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Ceuta	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Extremadura	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Galicia	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Islas Baleares	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Islas Canarias	Sí	Sí	Sí	Sí	No
La Rioja	Sí	Sí	Sí	No	No
Madrid	No	Sí	No	No	No
Melilla	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Murcia	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Navarra	Sí	Sí	Sí	Parcial	Parcial
País Vasco	Sí	Sí	Sí	Sí	Parcial
Valencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
LEY ESTATAL	Sí	Sí	Sí	Parcial	No

### 3.1.3. Estrategias

En relación con las **estrategias y formas de intervención**, los planes estratégicos de igualdad se erigen como el principal instrumento de planificación de las políticas de igualdad a nivel estatal y autonómico. Se trata de documentos programáticos en los que los organismos responsables despliegan objetivos, líneas estratégicas y determinan las actuaciones concretas que, en última instancia, tienen como fin el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la materia. En este sentido, casi todas las normas analizadas introducen la obligación de elaborar un Plan Estratégico de Igualdad que operativice las políticas de igualdad de los territorios, a excepción de Cantabria y Valencia. Estas, sin embargo, en la práctica sí cuentan con un Plan o Estrategia al respecto. De manera general, estos documentos deben ser elaborados con una periodicidad de cuatro años, y son redactados y aprobados por el máximo organismo competente en materia de igualdad en cada Comunidad Autónoma. Además, salvo en el caso de Castilla y León, Galicia y Valencia, esta obligación se extiende a la realización de Planes de Igualdad para el personal de la Administración autonómica. Otros ámbitos en los que se contempla el mandato de elaborar planes estratégicos de igualdad son el educativo, en Andalucía, Cataluña y el País Vasco, el de la investigación, en Andalucía, o el de las cuentas públicas, en el País Vasco.

En los territorios que no cuentan con una Ley de Igualdad (Comunidad de Madrid y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla), son los planes de igualdad los documentos de referencia para la aplicación de políticas de igualdad en el ámbito de las políticas públicas. En ellos, se alude principalmente a la promoción y utilización de un lenguaje no sexista y a la formación del personal en perspectiva de género. No se introduce la obligación de elaborar informes de impacto de género (que son mencionados en el caso de la Comunidad de Madrid, pero con alcance no vinculante) ni de informes de impacto del presupuesto. En el campo de las estructuras, todas ellas cuentan con Comisiones de Igualdad que deberán participar en la implementación de las políticas de igualdad. Además, los planes de Ceuta y Melilla hacen referencia a Consejos de Participación. El plan madrileño, por su parte, contempla la introducción de representantes de igualdad en las Consejerías y organismos.

Las leyes autonómicas analizadas, además, contemplan la **introducción de la perspectiva de género en planes, programas y políticas de otros ámbitos de las políticas públicas** en los que las comunidades autónomas tienen competencias, principalmente en el educativo, el sanitario y el de las políticas sociales. Para ello, en el ámbito educativo se definen estrategias como la formación en igualdad del profesorado, la introducción de módulos de igualdad en los planes de estudio universitarios, o la designación de una persona experta en igualdad en los Consejos Escolares. En el ámbito sanitario, se opta por la introducción de la perspectiva de género en los planes de prevención y tratamiento de enfermedades o la formación al personal en perspectiva de género y detección de casos de violencia sexual y de género.



A continuación, se presenta la tabla resumen de las estrategias desarrolladas.

ESTRATEGIAS Y FORMAS DE INTERVENCIÓN		
Comunidad Autónoma	Obligación de planes estratégicos de igualdad	Incorporación de perspectiva en otros planes o políticas
Andalucía	Sí	Sí
Aragón	Sí	Sí
Asturias	Sí	Sí
Cantabria	Sí	Sí
Castilla y León	Sí	Sí
Castilla-La Mancha	Sí	Sí
Cataluña	Sí	Sí
Ceuta	No	Sí
Extremadura	Sí	Sí
Galicia	Sí	Sí
Islas Baleares	Sí	Sí
Islas Canarias	Sí	Sí
La Rioja	Sí	Sí
Madrid	Sí	Sí
Melilla	No	No
Murcia	Sí	Sí
Navarra	Sí	Sí
País Vasco	Sí	Sí
Valencia	Sí	Sí
LEY ESTATAL	Sí	Sí

En el Anexo IV se incluye una tabla que unifica la información de las tres tablas mostradas en este apartado (las herramientas, estructuras y estrategias desarrolladas en la normativa estatal y en las autonómicas).

En cuanto al **ámbito local**, es importante destacar la existencia de ordenanzas de igualdad en algunas ciudades españolas. Se trata de casos muy escasos, que sin embargo pueden servir como precedente e inspiración para otros municipios como herramienta de aplicación de la transversalidad de género en las políticas municipales. Estos documentos definen las competencias y funciones de los órganos pertenecientes al ayuntamiento en materia de aplicación de las políticas de igualdad, y crean o definen las estructuras necesarias para esta implementación.

De entre los documentos analizados, cabe destacar algunas buenas prácticas identificadas:

En materia de organización, **A Coruña** establece en su ordenanza la creación de su propio Observatorio Municipal de Igualdad y de la Unidad para la Transversalidad de Género, Ética y Diversidad dentro del área municipal competente en igualdad.

En esa misma línea, el Ayuntamiento de **Barcelona** define la creación de un órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género y de un órgano responsable de la equidad de género en la política económica.

El Ayuntamiento de **Bilbao** define en su ordenanza la creación de la Comisión para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral, que deberá desarrollar las políticas del ámbito laboral en materia de igualdad. Esta ordenanza también establece que el Ayuntamiento deberá garantizar la formación al personal municipal en materia de igualdad y, que se incluirá, dentro de la oferta de formación interna, el desarrollo de las capacidades necesarias para elaborar presupuestos desde la perspectiva de género.

La Ordenanza de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Gijón** introduce el concepto de la "Agenda feminista", que deberá servir como herramienta de planificación estratégica para la construcción de políticas municipales de igualdad y en cuya construcción participará de forma activa el Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón.

El Ayuntamiento de **Pamplona** define la creación de dos comisiones: la Comisión Política, que será la encargada de hacer de la igualdad de género una prioridad política compartida y un elemento central de gobernabilidad, y la Comisión Técnica, como grupo de apoyo permanente de asistencia técnica a la Comisión Política, que deberá impulsar y gestionar la coordinación y realizar el seguimiento de la aplicación de la Ordenanza.

Finalmente, el Ayuntamiento de **Madrid** cuenta con un Acuerdo de Gobierno de Directrices para la aplicación de la Transversalidad de Género, mediante el que se definen los criterios a utilizar para la aplicación del enfoque de género en el diseño e implementación de las políticas públicas de igualdad.

Recapitulando, si bien no parece que puedan establecerse modelos de diseño y aplicación de las políticas públicas de igualdad en España, si es posible identificar herramientas, estructuras y estrategias que son propuestas en las diferentes legislaciones y posteriormente implementadas. La forma de hacerlo es diversa en cada territorio analizado debido a las particularidades de cada uno de ellos y a los distintos ciclos políticos, pero puede decirse que todos contemplan el establecimiento de algún mecanismo de coordinación y algún mecanismo de participación. También se recoge ampliamente la obligación de realizar estudios con perspectiva de género y de promover y utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas y, aunque en menor medida, de elaborar informes de impacto de género de la normativa y los presupuestos, de formar al personal de la Administración en la aplicación de la perspectiva de género, y de redactar planes estratégicos de igualdad que guíen la implementación de la legislación.

### 3.2. Opinión del grupo de expertas en políticas de igualdad

El análisis legislativo y documental se ha complementado con la convocatoria de un grupo de expertas en políticas públicas para la igualdad, dirigido a la validación del análisis realizado y a la identificación de puntos fuertes y oportunidades de mejora para el desarrollo de las políticas de igualdad. Se pedía a este grupo, constituido por profesionales que podían ofrecer una perspectiva del desarrollo de las políticas de igualdad en España desde

diferentes ámbitos, que valorasen aspectos como el desarrollo normativo en relación con la transversalidad de las políticas de igualdad, el papel desempeñado por los organismos de igualdad o los resultados e impacto conseguidos.

Desde el punto de vista de las participantes, un aspecto importante a valorar al hablar de cuál ha sido el desarrollo de las políticas de igualdad en España, es la posible **pérdida de relevancia del concepto de transversalidad** de la igualdad en las políticas públicas en la práctica. En este sentido, las expertas argumentan de forma más o menos generalizada que es difícil hablar desde una perspectiva general teniendo en cuenta todos los niveles de la Administración. La percepción es que se ha perdido el impulso de introducción de la igualdad en los diferentes ámbitos de la acción política, y especialmente en el discurso político. Manifiestan que, una vez creadas las estructuras de implementación y coordinación a raíz de los compromisos legales adquiridos, el concepto de transversalidad ha ido pasando a segundo plano y perdiendo importancia. Se mantienen en el ámbito estatal y autonómico, pero no se han trasladado al ámbito local.

En relación con el desarrollo normativo, tanto la propia Ley Estatal como las leyes autonómicas son valoradas, en general, positivamente como marco normativo en el ámbito, que permite su desarrollo mediante decretos, ordenanzas o reglamentos, pese a lo que se identifican, principalmente, dos defectos. Por un lado, el **marco competencial**, que consideran no otorga de forma clara las competencias que emanan de la norma. Esto dificulta tanto el propio desarrollo de las leyes como la colaboración entre los diferentes niveles de la Administración. Por otro, el **sistema de control** que suele acompañar a los documentos normativos, lo cual no sólo no permite realizar un buen seguimiento del cumplimiento de la Ley, sino que no conlleva sanciones en caso de su incumplimiento. Así, se observa que el principal problema es que se trata de una legislación que no se está cumpliendo.

Además, se subraya que **no hay una intencionalidad transformadora** a la hora de hacer políticas públicas, sino más bien una búsqueda de proyectar una imagen comprometida con la igualdad, y por eso se prima la cantidad frente a la calidad, lo cual dificulta la realización de cambios estructurales, que tienen un carácter mucho más lento y gradual.

En el ámbito de la implementación, se ha observado que, una vez integradas estas estructuras en la propia estructura de la administración, muchas veces los puestos son ocupados por personas sin una formación adecuada en el ámbito ni voluntad de implementar la transversalidad, y por ello pierden toda su utilidad. Por ello, proponen la necesidad de re-politizar el discurso y operativizar la teoría en la Administración, para lo que se considera imprescindible la existencia de voluntad política.

En general, se identifican una serie de debilidades relacionadas con la puesta en marcha de las políticas de igualdad:

- **Falta de voluntariedad política**, que se relaciona con la devaluación de las políticas de igualdad en los últimos años. El cumplimiento solo parcial, o el incumplimiento total en algunos aspectos de las leyes de igualdad no tiene consecuencias, y por ello sólo cumplen con ellas quienes realmente tienen un compromiso político o, más bien, ideológico, con ellas.
- **No se han implantado adecuadamente los instrumentos y las estructuras** previstas en la normativa para dar soporte al principio de transversalidad. Las unidades de igualdad han contado con una limitada implantación y

debilidad en su funcionamiento (escasos recursos...). Los informes de impacto de género se han convertido en muchos casos en un mero trámite, se realizan porque son una obligación legal, pero están vacíos de contenido.

- **No se realiza una adecuada rendición de cuentas.** Las competencias no están claramente definidas, o los organismos específicos no cuentan con las competencias necesarias para llevar a cabo ciertas acciones, como "obligar" a los departamentos incumplidores a presentar resultados. No hay, en general, una rendición de cuentas en materia de igualdad por parte de los departamentos que tienen atribuidas responsabilidades y, por lo tanto, no se presentan resultados.
- **El presupuesto destinado es insuficiente**, lo cual limita a posibilidad de poner en práctica las políticas estimadas necesarias. Adicionalmente, las competencias con respecto al presupuesto tampoco quedan claramente definidas y eso se convierte en una debilidad añadida.
- El **personal** disponible en los dispositivos y organismos relacionados con la implementación de las políticas de igualdad es **insuficiente**, lo cual impide que puedan llevar a cabo sus funciones por completo.
- La **formación** al personal es, en la mayoría de los casos, **escasa y de carácter voluntario**, y además no se exige una formación concreta para ocupar puestos públicos en organismos de igualdad o en las unidades de igualdad. Esto permite que muchas personas sin formación específica en igualdad y sin compromiso con la misma accedan a estos puestos.

En este punto, y en relación con las **estrategias** que pueden ponerse en marcha para que las obligaciones se cumplan y no únicamente en el plano formal, se habla, en primer lugar, de la importancia de **establecer objetivos concretos** en este ámbito, es decir, definir qué se quiere conseguir en cada etapa, de qué manera y con qué herramientas. Sin una hoja de ruta, las instituciones se encuentran con la obligación de llevar a cabo acciones en materia de igualdad pero que no persiguen resultados concretos y explícitos. Mediante el establecimiento de objetivos, se podría marcar una línea a seguir, definir políticas concretas a desarrollar y formar a las personas implicadas en las competencias necesarias para llevar a cabo su trabajo. En esta línea se constata también la necesidad de establecer mecanismos que aseguren que el personal dedicado a asuntos relacionados con la igualdad o la prevención y atención de la violencia de género tenga la **formación necesaria** para hacerlo.

Por otro lado, se hace mención de la pertinencia de establecer un **buen sistema de rendición de cuentas**, que permita medir los impactos de la normativa de una manera adecuada, y garantizar que la ley efectivamente se cumpla. Para ello, es imprescindible que existan mecanismos de coordinación lo suficientemente fuertes como para soportar ese sistema de rendición de cuentas, y contar con los **recursos suficientes**, tanto humanos como a nivel presupuestario. Además, algunas participantes señalan la necesidad de que las organizaciones de mujeres actúen también como **agentes de control** de los poderes públicos. Las plataformas de participación ciudadana deberían participar de forma más activa en todo el proceso de elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas, si bien para ello las Administraciones tendrían que ser más accesibles al público.

Se señala así mismo como ejemplo de buena práctica que se está llevando a cabo en otros países europeos un mayor papel del parlamento en la rendición de cuentas acerca de la puesta en marcha de las normativas que son aprobadas por el mismo.

Finalmente, se subraya la importancia de la **continuidad de las políticas y la sostenibilidad de los cambios**. Las participantes manifiestan que las políticas de igualdad poseen un enfoque totalmente voluntarista, y cuando las personas concretas que las han impulsado dejan el cargo, desaparece con ellas todo lo avanzado, lo que obliga a poner todo en marcha de nuevo. Es muy frecuente que los cambios de legislatura, pese a no implicar un cambio de proyecto político, supongan un cambio sustancial en las formas de funcionamiento, y frecuentemente los organismos relacionados con la igualdad cambien de ubicación. Esto hace que sea muy difícil mantener en el tiempo las políticas y proyectos, y establecer modelos de coordinación que sean útiles y funcionen. Se asignan responsabilidades de coordinación a organismos que no tienen ni el nivel jerárquico ni los recursos para proceder a llevar a cabo las acciones de las que se les responsabiliza.

En cuanto al establecimiento de posibles **modelos de coordinación** de las políticas de igualdad, se extrae de las respuestas de las participantes que no sólo no existe uno, sino que es difícil que pueda establecerse. Esto se debe, principalmente, al modo en el que se organiza el Estado Español, que sólo permite establecer modelos a nivel muy local. De hecho, se menciona que en ocasiones se ha tratado de homogeneizar modelos de coordinación y esto ha resultado negativo por la incompatibilidad de los modelos con el modo organizativo del territorio. Se apuesta entonces por establecer un **sistema de intercambio de experiencias y buenas prácticas**, de forma que los diferentes territorios puedan tomar nota de ellos y comprobar si se pueden llevar a cabo en los mismos.

En definitiva, desde el punto de vista de las expertas las **principales dificultades** se encuentran en el **proceso de implementación** de la normativa en igualdad. Falta voluntad política, formación para las y los profesionales encargados de esta implementación, una correcta distribución de competencias y presupuesto y un adecuado sistema de rendición de cuentas que permita evaluar el nivel y adecuación de la implementación de las políticas públicas. Además, conviene reforzar los mecanismos de implementación y coordinación, para adecuarlos a las funciones que les han sido designadas.

### 3.3. Recogida de información acerca de las percepciones

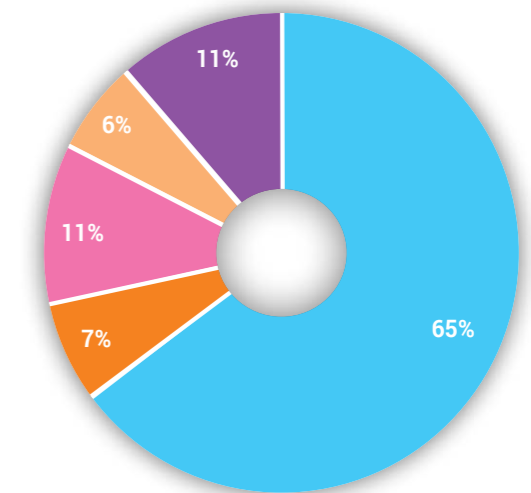
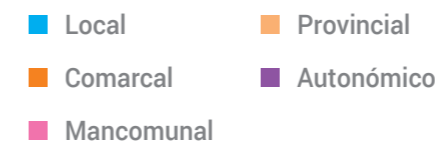
#### 3.3.1. Opinión de profesionales del ámbito de la igualdad

##### 1. Contexto en el que se desarrolla su actividad en materia de igualdad

En el grupo de profesionales de los dispositivos de igualdad de las Administraciones públicas, el cuestionario fue contestado por 270 personas. El mayor porcentaje de respuestas (un 65 % del total) correspondieron a profesionales del ámbito local, y el 35% restante pertenecía, en porcentajes muy similares, a los ámbitos comarcal, mancomunal, provincial y autonómico.

Las comunidades autónomas en las que se ha obtenido un mayor número de respuestas han sido la Comunidad Valenciana (12,9% del total), Andalucía (12,5%), Castilla-La Mancha (11,5%), Galicia (8,9%) y Castilla y León (8,5%), que suponen conjuntamente más de la mitad de las respuestas recopiladas.

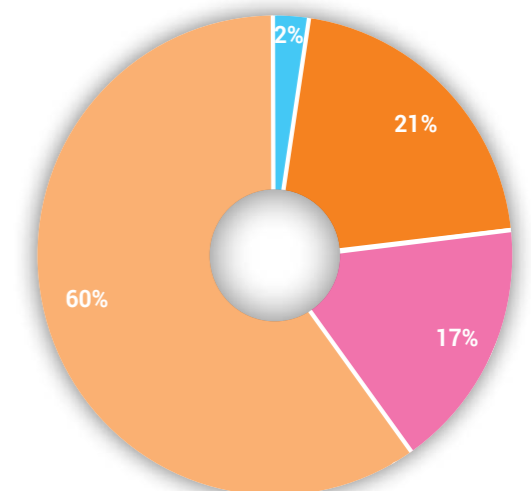
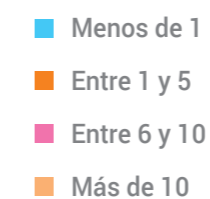
Ámbito geográfico al que pertenece su organismo de trabajo



##### 2. Experiencia y formación en el ámbito de la igualdad

En lo que se refiere a la experiencia en el ámbito de la igualdad de las personas que respondieron al cuestionario, tal como muestra el gráfico, el **60% manifestó que acumulaba más de 10 años de experiencia de trabajo en el ámbito de la igualdad**, el 17% cuenta con entre 6 y 10 años y el 21% con entre 1 y 5 años. Sólo el 2% de las respuestas provienen de personas con menos de 1 año de experiencia en la materia.

Años de experiencia en el ámbito de la igualdad



En relación con el perfil laboral, el 70% de las personas encuestadas eran agentes o técnicas de igualdad, o bien trabajadoras o educadoras sociales, y coordinadoras o directoras de centros de atención e información a las mujeres.

El 77% de las personas participantes manifestaba tener algún tipo de especialización formativa en materia de igualdad, y un 69% poseía, en concreto, un conocimiento directo sobre el desarrollo de las políticas de igualdad en su territorio. Es decir, por lo general, las profesionales de igualdad consideran que están **bien formadas** y que son **conocedoras de las políticas de igualdad** que se desarrollan en su área de trabajo.

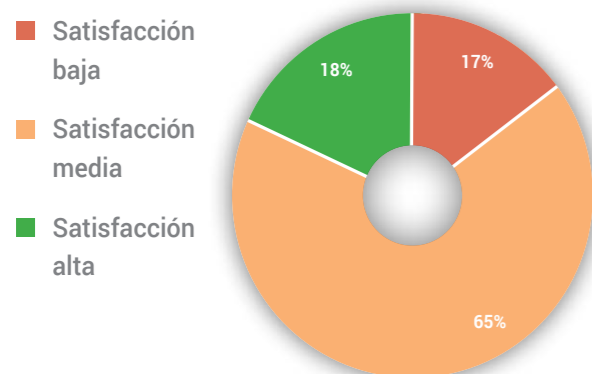
### 3. Desarrollo de las políticas de igualdad

En este apartado se pretendía conocer el nivel de satisfacción de este grupo con respecto al desarrollo de las políticas de igualdad, tanto estatales como autonómicas. En primer lugar, se pedía una valoración a nivel general, para luego profundizar en algunos aspectos más concretos.

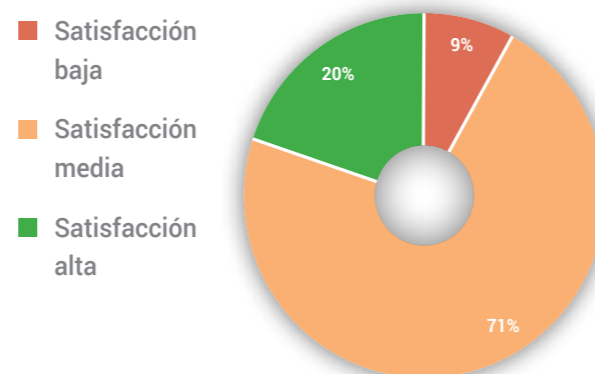
Con respecto a la **valoración general**, el 63% de las personas que responden al cuestionario considera que su desarrollo a nivel estatal **no es el adecuado** (frente a un 37% que opinan que sí lo es), y el 69% piensa lo mismo de las políticas desarrolladas a nivel autonómico (frente a un 31% que opina que sí es adecuado). Se aprecia por tanto que, de forma generalizada, las profesionales de igualdad no consideran que el nivel de desarrollo de las políticas de igualdad sea el adecuado ni a nivel estatal ni en el ámbito autonómico, si bien esta percepción negativa es algo que es más acusada a nivel autonómico que en el estatal.

En cuanto al **nivel de satisfacción** con el desarrollo de las políticas de igualdad, la mayoría de las respuestas expresan un nivel intermedio de satisfacción, pero hay que señalar que sólo un 20% manifiesta un alto nivel de satisfacción con las políticas de igualdad desarrolladas a nivel estatal, y un 18% con las desarrolladas a nivel autonómico.

Satisfacción con el desarrollo de las políticas de igualdad en su comunidad autónoma



Satisfacción con el desarrollo de las políticas de igualdad en España



Esta tendencia a expresar un grado de satisfacción con las políticas de igualdad a nivel autonómico por debajo de la satisfacción con las mismas a nivel estatal, se puede observar con mayor detalle en aquellas comunidades autónomas en las que la participación en la encuesta ha sido mayor: en Andalucía, por ejemplo, mientras que el 39% de las personas que responden al cuestionario manifiesta considerar adecuado el desarrollo de las políticas estatales, este porcentaje se reduce a un 21% cuando se trata de las políticas autonómicas.

Cabe destacar, sin embargo, que hay comunidades autónomas en las que se muestra el efecto contrario: una mayor satisfacción con las políticas de igualdad implementadas a nivel autonómico que con las implementadas a nivel estatal. Es el caso de Cataluña, en la que tan sólo el 15,8% de las personas que responden al cuestionario dicen tener una alta satisfacción con las políticas de igualdad estatales, porcentaje que sube al 31,6% al valorar las políticas de su Comunidad Autónoma. También el de la Comunidad Foral de Navarra, en la que el 31,6% de las personas participantes muestran una alta satisfacción con las políticas de igualdad de la Comunidad, frente a sólo un 5,3% cuando se trata de políticas estatales, y del Principado de Asturias, en el que el 14,3% de profesionales muestran una alta satisfacción con las políticas de igualdad estatales y el 35,7% lo hace con las políticas de igualdad desarrolladas por la comunidad autónoma.

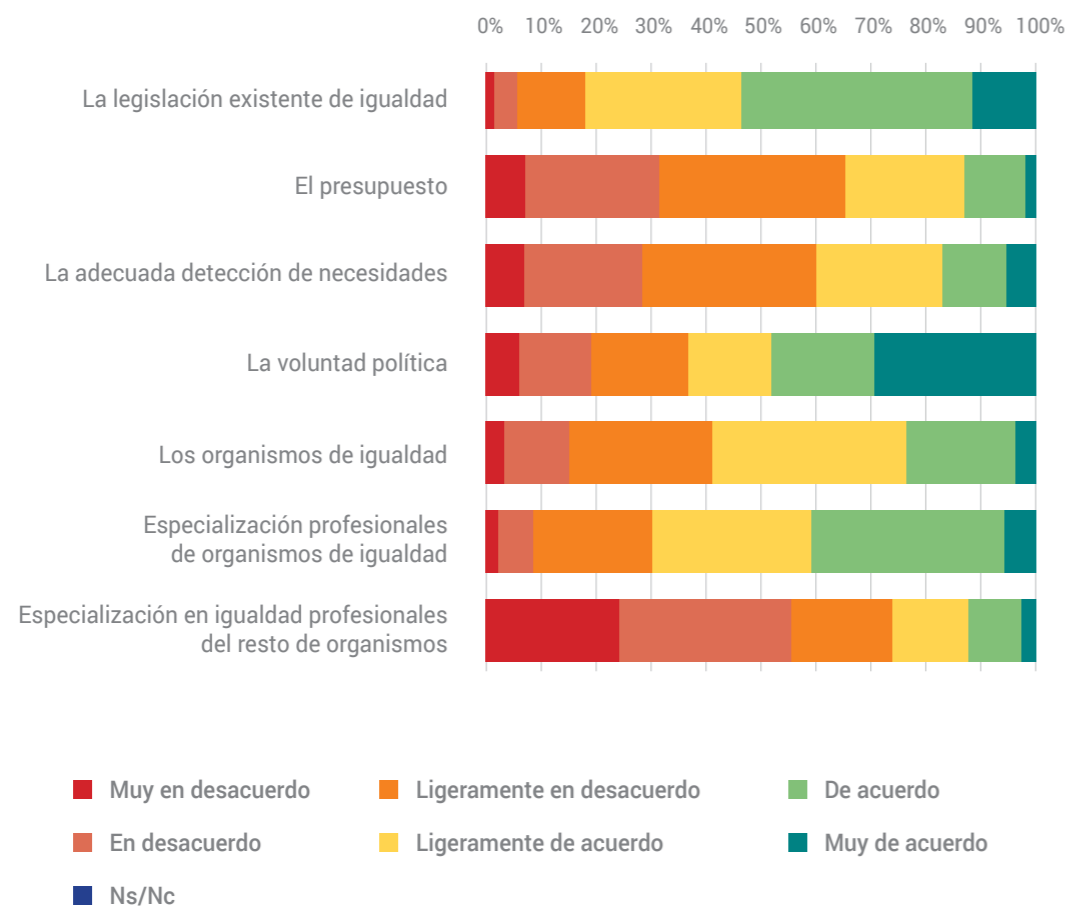
En este apartado se pedía a las informantes que expresaran su opinión sobre diferentes aspectos relevantes para el desarrollo de las políticas de igualdad, con el fin de conocer en mayor detalle cuáles eran, en concreto, los aspectos que mejor y peor valoraban y cuáles eran, desde su punto de vista, susceptibles de mejora.

Los elementos analizados son los siguientes:

- Calidad de la legislación existente en materia de igualdad
- Adecuación del presupuesto asignado a las políticas de igualdad
- Correcta identificación de necesidades previa a la definición de las políticas
- Voluntad política para el desarrollo de la igualdad
- Papel desempeñado por los organismos de igualdad
- Adecuación del nivel de conocimiento y especialización de los y las profesionales de los organismos de igualdad
- Adecuación del nivel de conocimiento y especialización de los y las profesionales de departamentos no específicos de igualdad

Un 53,7% de las personas que responden al cuestionario considera que la **legislación existente en materia de igualdad** es adecuada y sólo un 1,5% manifiesta una opinión negativa en relación con la calidad de la legislación.

Dentro de los aspectos mejor valorados se encuentra el **impacto de la voluntad política** sobre el desarrollo de las políticas de igualdad. También se valora como adecuado el **nivel de conocimiento y especialización** de los y las **profesionales de los organismos específicos** de igualdad (la afirmación despierta un 40,7% de acuerdo y sólo un 2,2% de desacuerdo).



El resto de los elementos se valora de manera negativa. Destacamos, en este sentido la valoración del **nivel de conocimiento y especialización** de los y las **profesionales de departamentos no específicos**, respecto al que sólo un 9% manifiesta que es adecuado. Un 28,5% de las personas que responden al cuestionario se manifiesta en desacuerdo también con la afirmación de que se ha realizado una correcta **identificación de necesidades** previa a la definición de las políticas de igualdad<sup>9</sup>, y sólo un 4,8% la considera adecuada. También el **presupuesto** asignado a las políticas de igualdad recibe una muy baja valoración: sólo un 1,8% lo considera adecuado, frente a un 31,5% que manifiesta que está en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta afirmación.

9. En este apartado la pregunta estaba formulada de manera que se ofrecían una serie de afirmaciones con las que la persona que respondía al cuestionario tenía que manifestar su grado de acuerdo

Tras el cruce de estas valoraciones con los datos sociodemográficos de las participantes, se observa que no existen prácticamente diferencias. Es decir, la opinión de este grupo no varía demasiado ni en función de los años de experiencia, ni en función de su especialización formativa o del ámbito geográfico en el que se ubica el organismo en el que desempeñan sus funciones.

#### 4. Estructuras y organismos para la implementación de las políticas de igualdad

En esta sección se pedía una valoración acerca del funcionamiento y adecuación de las **estructuras y organismos** contemplados en las leyes para la implementación de la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas.

En este ámbito el 50% de las personas participantes en la encuesta consideran que el papel de estas estructuras y organismos en el impulso de las políticas de igualdad es el adecuado, mientras que otro 50% considera que no lo es.

En relación con los ítems propuestos a este respecto, la valoración es, en general, mala en todos los elementos analizados, con puntuaciones medias por debajo del 3,5 en una escala del 1 al 6. Los elementos objeto de valoración eran los siguientes:

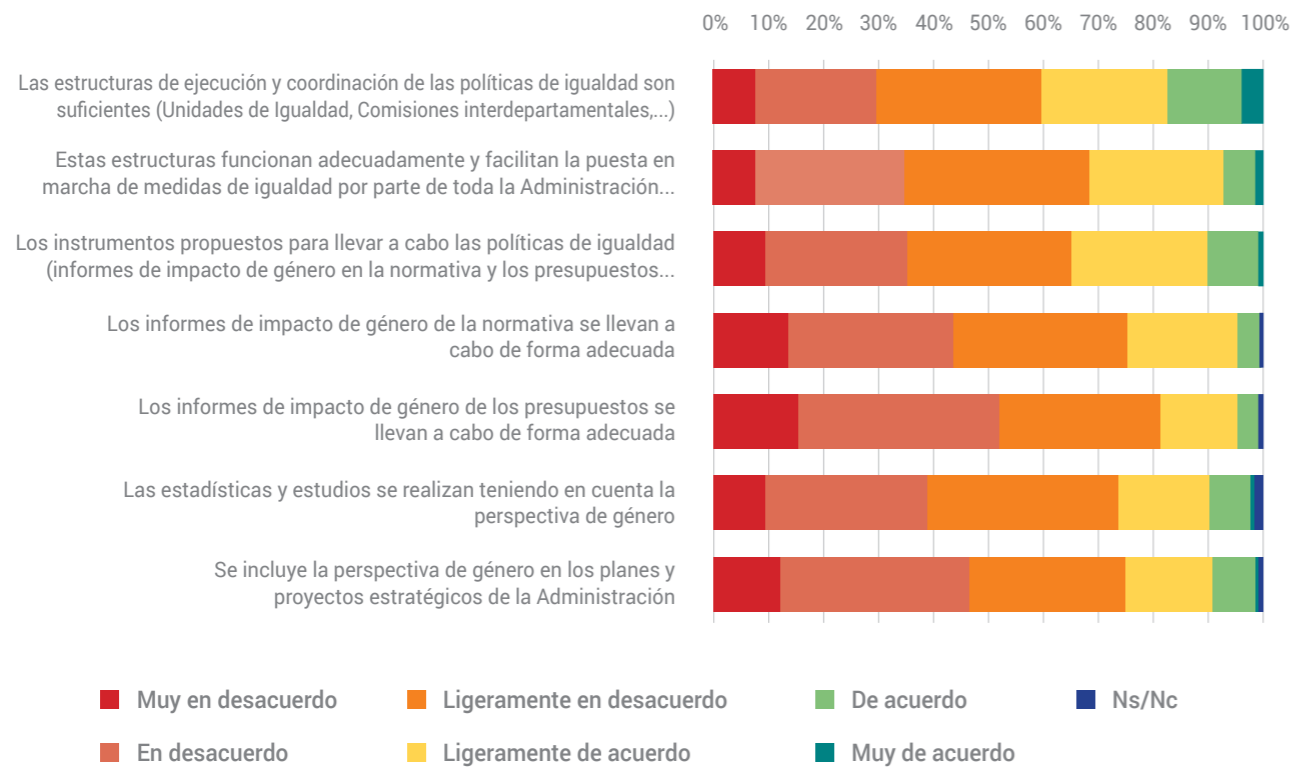
- Suficiencia y adecuación de las estructuras de ejecución y coordinación de las políticas de igualdad (unidades de igualdad, comisiones interdepartamentales, interadministrativas)
- Funcionamiento adecuado de las estructuras en relación con implementación de la transversalidad
- Suficiencia y adecuación de los instrumentos propuestos (informes de impacto de género, estadísticas de género)
- Elaboración adecuada de los informes de impacto de género de la normativa
- Elaboración adecuada de los informes de impacto de género del presupuesto
- Generación de estadísticas y realización de estudios con perspectiva de género
- Integración de la perspectiva de género en los planes y proyectos estratégicos de la Administración

Las valoraciones más bajas se observan respecto a la **adecuación de los informes de impacto de género** de los presupuestos y la normativa que se están haciendo, y respecto a la introducción de la **perspectiva de género en los planes y proyectos** estratégicos por parte de la Administración.

Así, se puede observar que ante la afirmación "Los informes de impacto de género de los presupuestos se llevan a cabo de forma adecuada", el 51,5% de las personas participantes se mostró en desacuerdo o muy en desacuerdo, y ninguna de ellas se marcó la respuesta "muy de acuerdo", y no reciben una valoración mucho mejor los informes de impacto de género de la normativa: el 42,9% de las personas que responden se manifiesta en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación correspondiente, y ninguna de ellas se manifiesta muy de acuerdo.

También en cuanto a la afirmación "Se incluye la perspectiva de género en los planes y proyectos estratégicos de la Administración", el 46,3% del total dice estar en desacuerdo o muy en desacuerdo, frente a tal sólo un 1,1% que dice estar muy de acuerdo.

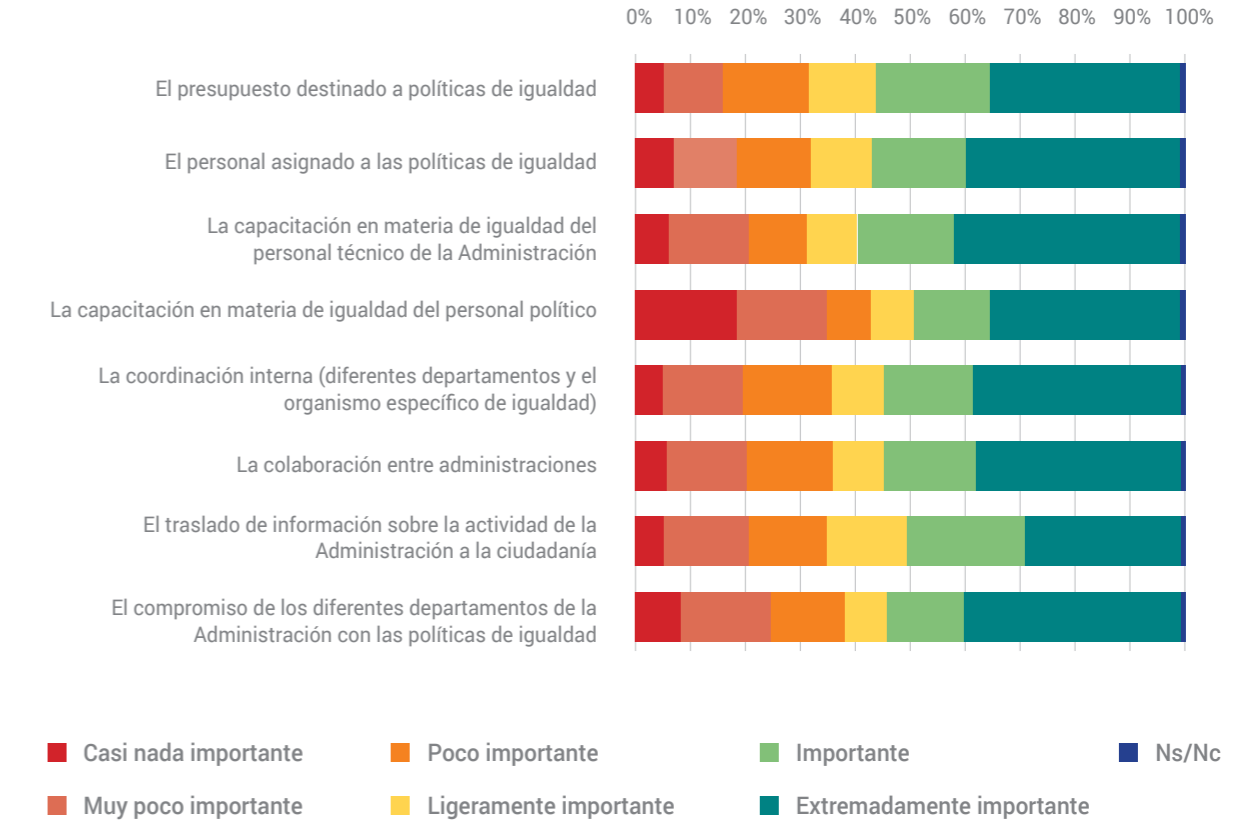
Un poco menos determinada parece estar la opinión respecto a si se consideran **suficientes** las **estructuras de ejecución y coordinación** de las políticas de igualdad (Unidades de Igualdad, Comisiones interdepartamentales, interadministrativas...), ya que respecto a esta cuestión las respuestas se quedan en las puntuaciones intermedias de la escala ("ligeramente en desacuerdo" el 30% y "ligeramente de acuerdo" el 22,96%).



En general, con respecto a la valoración que hacen las personas encuestadas sobre estos elementos, no se ha observado que el ámbito geográfico haya tenido incidencia. Sí se observan, en cambio, diferencias relacionadas con el nivel de especialización formativa y con los años de experiencia. Las personas que manifestaron tener un nivel de especialización más bajo, y las que indicaban que tenían menos años de experiencia, en términos generales, manifestaban también valoraciones más altas respecto a los diferentes ítems que las que tenían una mayor especialización formativa y más experiencia.

## 5. Elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad

Finalmente, se pide a las participantes su opinión sobre la importancia de diferentes elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad, observando respuestas muy similares para todos los ítems: todos ellos son considerados como importantes o extremadamente importantes por las participantes. Cabría destacar "La **capacitación** en materia de igualdad del **personal técnico de la Administración**", que se considera como extremadamente importante por el 41,5% de las personas participantes, y "El **personal** asignado a las **políticas de igualdad**" y "El **compromiso** de los diferentes departamentos de la Administración **con las políticas de igualdad**", calificados de extremadamente importantes por el 39,6% de las profesionales. De nuevo, no se aprecian diferencias significativas en función de los años de experiencia, especialización formativa en igualdad o ámbito de trabajo de las personas encuestadas.



## Otras aportaciones

Al hacer un análisis de las **respuestas a la pregunta abierta**, se observa que en general se mantienen en la línea de lo expresado a lo largo del cuestionario, si bien cabe resaltar algunas cuestiones que las personas participantes han considerado importantes.

En primer lugar, se hace referencia en numerosas ocasiones a la necesidad de **reconocer la figura profesional de las técnicas de igualdad**, definiendo de forma clara sus funciones y perfil tanto formativo como profesional. Además, se identifica un amplio reclamo de la mejora de sus condiciones laborales, especialmente en lo referido a la estabilidad de sus empleos y la remuneración, pues se denuncia que es un puesto de trabajo muy precarizado. Se reclaman también mayores recursos económicos y humanos, ya que el personal disponible es insuficiente para llevar a cabo todas las competencias asignadas, y que es necesario formar al resto de profesionales de la Administración, pese a que no estén directamente vinculados a organismos de igualdad.

También se hace referencia a la necesidad de establecer un **sistema de seguimiento y evaluación** de medidas implementadas y del cumplimiento de los compromisos adquiridos a raíz de las diversas legislaciones de igualdad, y se señala que deberían establecerse sanciones para el incumplimiento de los mismos.

Por otro lado, se menciona en varias ocasiones la necesidad de **fomentar la coordinación**, tanto de los organismos de la Administración con el movimiento feminista como de los propios niveles de la Administración entre sí, mediante la creación de alianzas y redes de profesionales. En este mismo sentido, se propone celebrar **encuentros entre profesionales para el intercambio de buenas prácticas**.

Para terminar, se manifiesta que la **falta de continuidad** del personal técnico en los organismos de la Administración, debido a la temporalidad de los contratos que se realizan, representa una gran dificultad para la continuidad de las políticas públicas de igualdad.

**Recapitulación de resultados del cuestionario a profesionales**

Es posible concluir que, en relación con el desarrollo de las políticas de igualdad, las y los profesionales de igualdad que participaron en el cuestionario valoran positivamente la legislación existente en materia de igualdad y el nivel de conocimiento y especialización de las y los profesionales de igualdad, mientras que expresan una baja satisfacción con el nivel de conocimiento y especialización de los y las profesionales del resto de organismos de la Administración, la adecuación de la detección de necesidades para la puesta en marcha de políticas de igualdad y el presupuesto destinado a las políticas de igualdad.

Entre los elementos que generan un mayor descontento entre las personas que responden a la encuesta cuanto a las estructuras y organismos para la implementación de las políticas de igualdad, destaca la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa y del presupuesto, que en su opinión no se están realizando de manera adecuada. Similar opinión despierta la introducción de la perspectiva de género en los planes y proyectos estratégicos por parte de la Administración.

Por último, en lo que respecta a la importancia de los diferentes elementos necesarios para el desarrollo de las políticas de igualdad, las personas que responden a la encuesta consideran importantes o extremadamente importantes todos los propuestos, destacando la importancia de la capacitación en materia de igualdad del personal técnico de la Administración, el personal asignado a las políticas de igualdad y el compromiso de los diferentes departamentos de la Administración con las políticas de igualdad. En general, las valoraciones no varían significativamente en función de las características sociodemográficas recogidas (años de experiencia, especialización formativa y ámbito de trabajo).

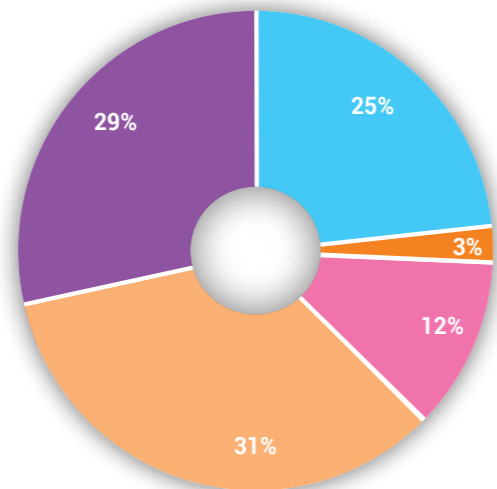
**3.3.2. Opinión del movimiento organizado de mujeres**

En el caso del cuestionario dirigido a las participantes en el movimiento organizado de mujeres, fueron 154 las personas que respondieron al cuestionario.

**1. Contexto en el que se desarrolla su actividad**

Ámbito geográfico en el que desarrolla la actividad la entidad

- Local
- Comarcal
- Provincial
- Autonómico
- Nacional



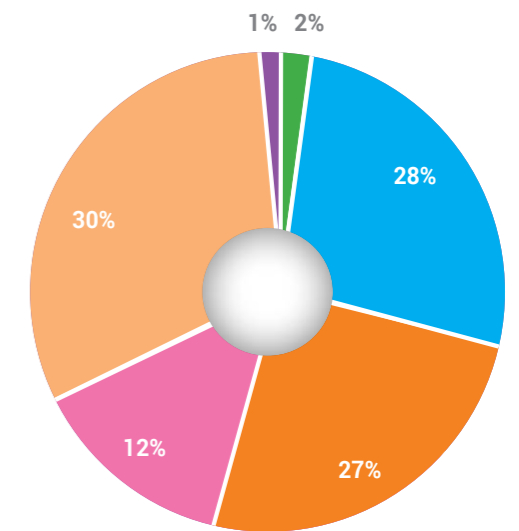
Las respuestas provenían sobre todo de mujeres pertenecientes a organizaciones de ámbito autonómico (31% del total), estatal (29%) y local (25% del total). Finalmente, un 12% de las respuestas recibidas pertenecía al ámbito provincial y un 3% al ámbito comarcal.

Atendiendo a la comunidad autónoma, las comunidades autónomas de las que se recibió un mayor número de respuestas fueron la Comunidad de Madrid (26,6% del total), seguida de Andalucía (15,6%) y la Comunidad Valenciana (12,3%), el 45,5% restante se repartió entre otras 12 comunidades autónomas.

En relación con el puesto que ocupaban en sus respectivas entidades, algo más de la mitad de las participantes eran presidentas de su organización (28% del total) o formaban parte del equipo directivo o de coordinación de su entidad (27%). Sólo el 30% de las personas que contestaron el cuestionario eran socias de las entidades, y el 12% eran trabajadoras.

Puesto que ocupan en la entidad

- Presidencia
- Equipo directivo/Coordinación
- Trabajadora
- Socia
- Voluntaria
- Otros



**2. Experiencia y conocimiento sobre políticas de igualdad**

Un 70% de las participantes declaró contar más de 10 años de experiencia en el ámbito de la igualdad, y prácticamente la totalidad consideran que cuentan con un conocimiento medio o alto de las políticas de igualdad que se llevan a cabo en su territorio.

**3. Desarrollo de las políticas de igualdad**

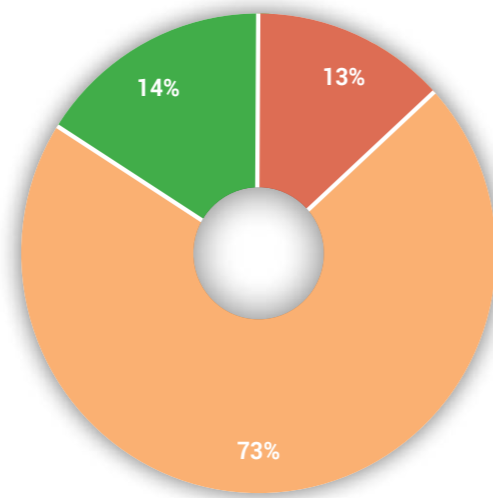
Al igual que en la encuesta a profesionales de los dispositivos de igualdad de las Administraciones públicas, en este apartado se empezaba por una valoración general para luego pasar a valorar aspectos más concretos.

El cuestionario indagaba en primer lugar sobre la opinión respecto a si el desarrollo de las políticas de igualdad ha sido el adecuado y, en segundo lugar, sobre cuál era, en todo caso, su nivel de satisfacción con el desarrollo de las políticas de igualdad estatales y autonómicas.

Ante la primera cuestión, un 79% de las participantes opinaba que el desarrollo experimentado por las políticas de igualdad de ámbito estatal **no** ha sido el adecuado, y un 81% opinaba que tampoco lo es en el caso de las políticas de ámbito autonómico. Sin embargo, en cuanto a su nivel de satisfacción con las políticas que se están desarrollando en cada caso, las puntuaciones intermedias han sido las mayoritarias, aunque cabe señalar que, igual que sucedía con la encuesta a profesionales de los servicios de igualdad públicos, también en este caso la satisfacción es menor con las políticas de ámbito autonómico que con las de ámbito estatal, tal como muestran los siguientes gráficos:

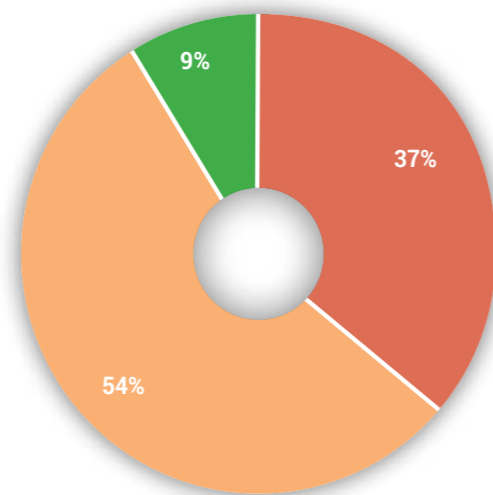
Satisfacción con las políticas de igualdad que se están desarrollando en España

- Satisfacción baja
- Satisfacción media
- Satisfacción alta



Satisfacción con las políticas de igualdad que se están desarrollando en tu comunidad autónoma

- Satisfacción baja
- Satisfacción media
- Satisfacción alta



Aun así, cabe matizar que existen diferencias por comunidad autónoma. En el caso de las mujeres de organizaciones de la Comunidad de Madrid, de Andalucía, o de Valencia, son muchas más las participantes que dicen tener una satisfacción más baja con las políticas autonómicas que con las estatales.

En cambio, en comunidades como Cataluña, Islas Canarias o Asturias, la satisfacción con las políticas autonómicas es ligeramente más alta que con las estatales. Las respuestas son similares a las obtenidas en la encuesta a profesionales de los servicios públicos.

Para terminar con este apartado, se pedía a las informantes que expresaran su opinión sobre diferentes aspectos relevantes para el desarrollo de las políticas de igualdad, con el fin de conocer en mayor detalle cuáles eran, en concreto, los aspectos que mejor y peor valoraban y cuáles eran, desde su punto de vista, susceptibles de mejora. En este caso, los estos elementos sobre los que se pide valoración coinciden con los propuestos en la encuesta a profesionales, pero se incorpora otro elemento que tienen que ver con el apoyo a las organizaciones de mujeres como interlocutoras naturales de los poderes públicos para el desarrollo de las políticas de igualdad:

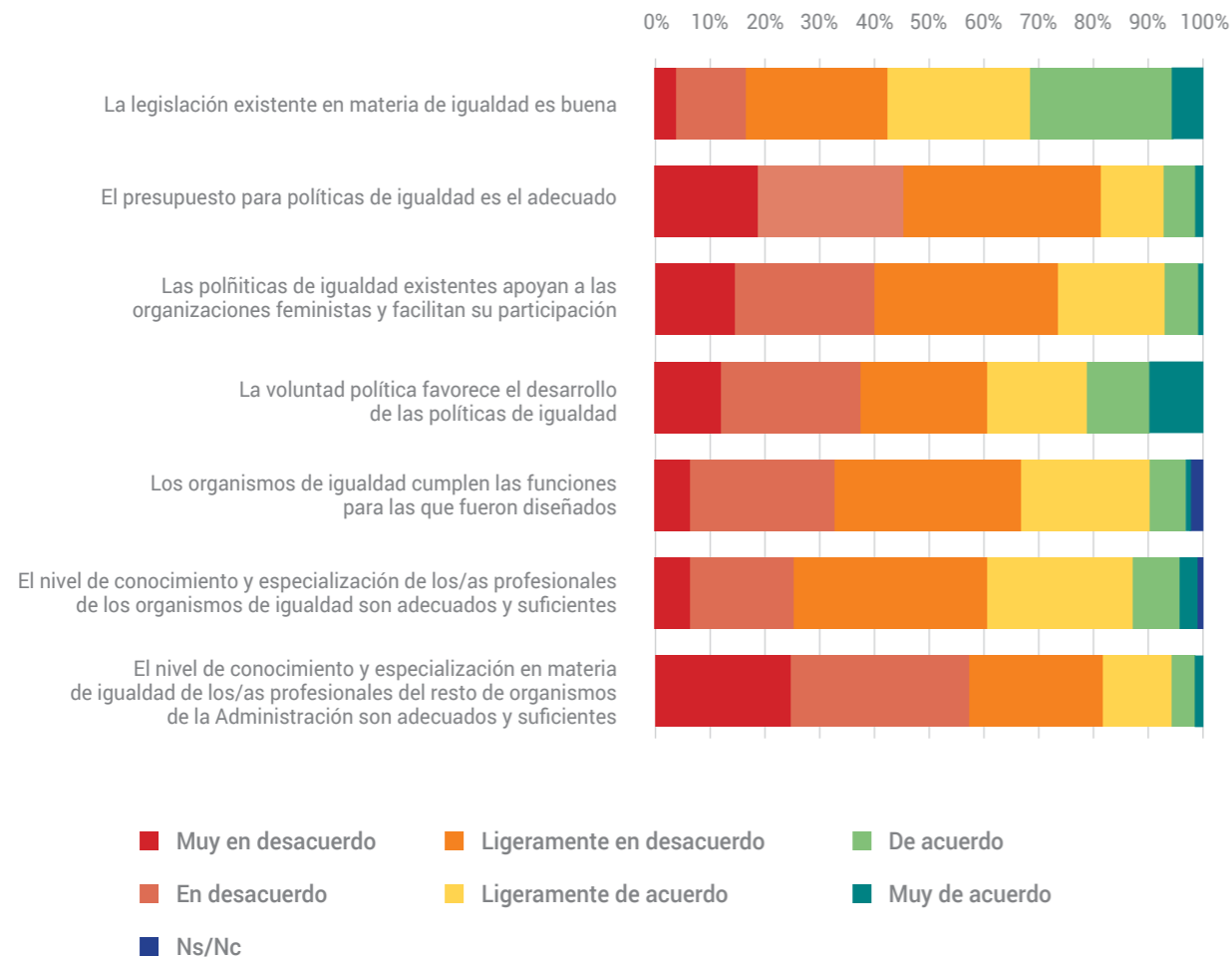
- Calidad de la legislación existente en materia de igualdad
- Adecuación del presupuesto asignado a las políticas de igualdad
- Apoyo prestado desde las políticas de igualdad a la participación de las organizaciones feministas
- Voluntad política para el desarrollo de la igualdad
- Papel que desempeñan los organismos de igualdad
- Adecuación del nivel de conocimiento y especialización de los y las profesionales de los organismos de igualdad
- Adecuación del nivel de conocimiento y especialización de los y las profesionales de departamentos no específicos de igualdad

Se observa, en general, una baja valoración de los ítems propuestos, con una puntuación que sólo alcanza el 3,7 sobre 6 de media en una ocasión, y en el resto de los casos se encuentra por debajo del 3,5.

Como sucedía en el caso de la encuesta a profesionales, el elemento mejor valorado es la **legislación** existente en materia de igualdad, ya que se observa que el 32,5% de las personas que participaron se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación "La legislación existente en materia de igualdad es buena". A continuación, encontramos la valoración sobre la voluntad política y su influencia sobre las políticas de igualdad y el nivel de conocimiento y especialización de las profesionales de los organismos de igualdad. Ante la afirmación "La **voluntad política** favorece el desarrollo de las políticas de igualdad", el 21,4% de las participantes se muestran de acuerdo o muy de acuerdo, y el 11,7% lo hacen con la afirmación "El nivel de **conocimiento y especialización** de las y los **profesionales de los organismos de igualdad** son adecuados y suficientes".



Por el contrario, los aspectos peor valorados son el nivel de **conocimiento y especialización** de las y los **profesionales de otros ámbitos** de la Administración, el **presupuesto** destinado a las políticas de igualdad y el apoyo que las políticas de igualdad existentes proporcionan a las **organizaciones feministas**. Ante la afirmación "El nivel de conocimiento y especialización en materia de igualdad de las y los profesionales del resto de organismos de la Administración son adecuados y suficientes", el 57,8% de las personas que participaron en el proceso se muestran en desacuerdo o muy en desacuerdo. En el caso de la afirmación "El presupuesto para políticas de igualdad es el adecuado", el 45,5% de las participantes dicen estar en desacuerdo o muy en desacuerdo, y con la afirmación "Las políticas de igualdad existentes apoyan a las organizaciones feministas y facilitan su participación", manifiestan estar en desacuerdo o muy en desacuerdo el 40,2% del total.



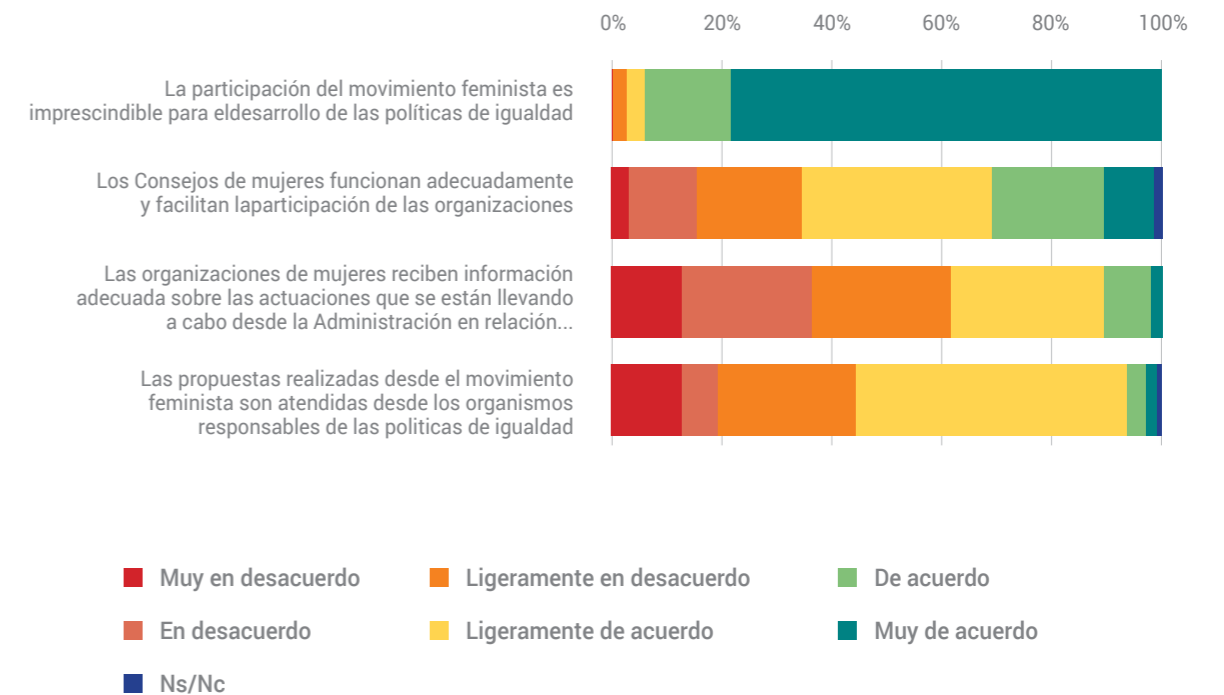
Tras comparar estos datos teniendo en cuenta las características sociodemográficas de las personas participantes, se puede afirmar que en su mayoría no se identifican grandes variaciones, excepto en el caso de los años de participación: de manera general, se observa una satisfacción mucho más elevada entre las personas que cuentan con menos de 1 año de experiencia, que se reduce en los tramos medios (personas con entre 1 y 5 años de experiencia y personas con entre 6 y 10 años), y se recupera ligeramente entre las personas que cuentan con más de 10 años de experiencia en la materia.

#### 4. Participación de las organizaciones de mujeres

En relación con la participación de las organizaciones de mujeres en el desarrollo de las políticas de igualdad, es importante señalar, en primer lugar, que el 70% de las personas que responden al cuestionario afirma que su organización participa en algún Consejo u órgano de participación similar, frente a un 18% que no lo hace y un 12% que no sabe si su organización participa o no.

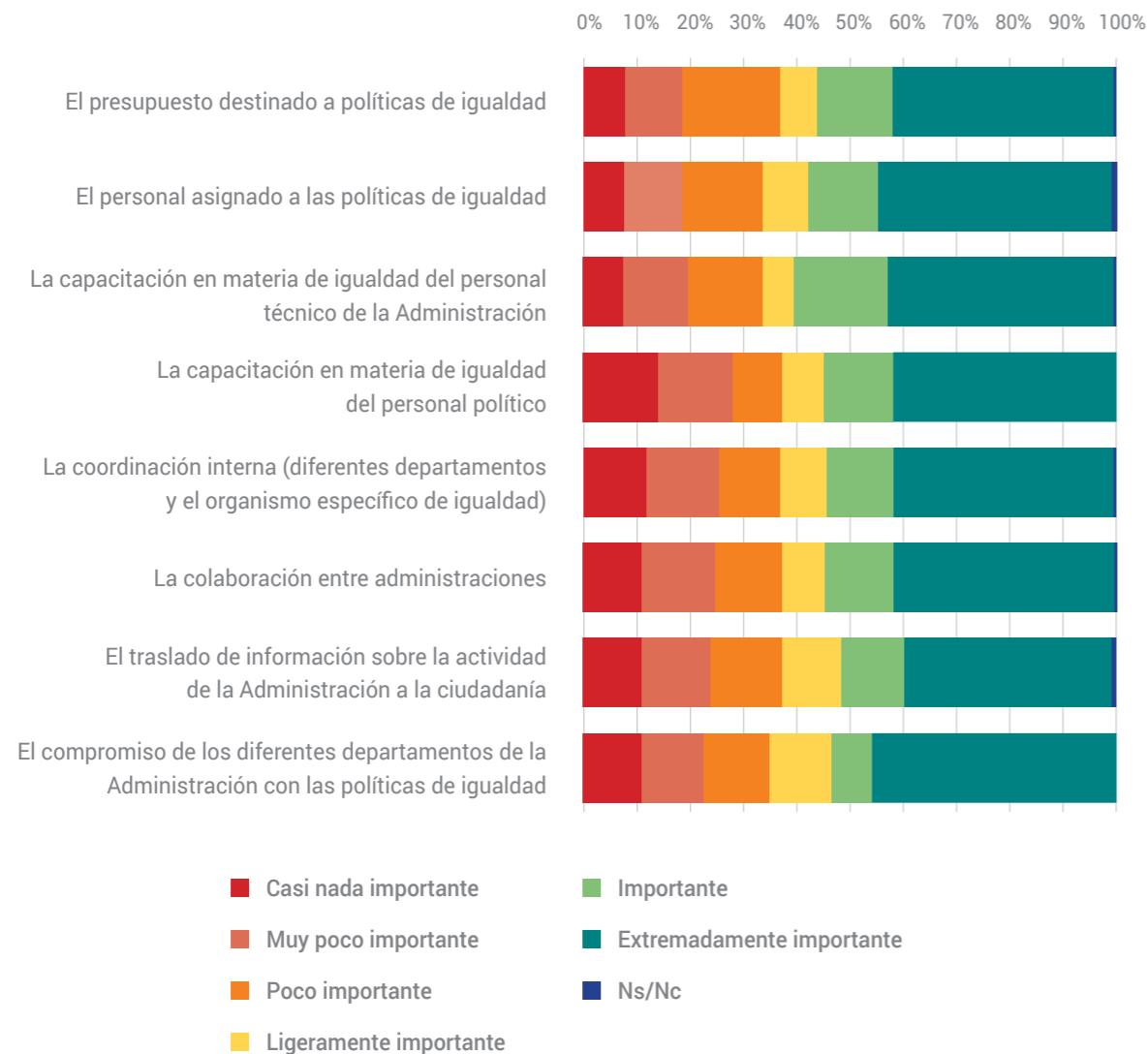
Atendiendo a los ítems propuestos en este apartado, la importancia de la **participación del movimiento feminista** para el desarrollo de las políticas de igualdad es valorada muy por encima del resto. El 94,1% de las personas dicen estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación "La participación del movimiento feminista es imprescindible para el desarrollo de las políticas de igualdad", pero el grado de acuerdo que despierta la afirmación "**Los Consejos de mujeres** funcionan adecuadamente y facilitan la participación de las organizaciones" se mantiene en las posiciones intermedias.

La **información** recibida por las **organizaciones de mujeres** y la **atención a sus propuestas** por parte de la Administración son los elementos que obtienen un menor grado de acuerdo. Así, el 36,4% de las participantes dice estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación "Las organizaciones de mujeres reciben información adecuada sobre las actuaciones que se están llevando a cabo desde la Administración en relación con las políticas de igualdad", y el 44,1% hace lo propio ante la afirmación "Las propuestas realizadas desde el movimiento feminista son atendidas desde los organismos responsables de las políticas de igualdad". En este caso, no se observan grandes variaciones al contrastar estas opiniones con los datos sociodemográficos de las personas que rellenaron el cuestionario.



## 5. Elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad

Por último, en lo que se refiere a los elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad, todos los ítems propuestos son considerados importantes o extremadamente importantes por las participantes, con puntuaciones medias de entre un 4,1 y un 4,4 sobre 6. Cabría destacar la **capacitación** en materia de igualdad del **personal técnico de la Administración**, que es valorada como importante o extremadamente importante por el 59,7% de las participantes, el **personal** asignado a las **políticas de igualdad**, valorado como importante o extremadamente importante por el 56,5%, y el **presupuesto** destinado a las políticas de igualdad, considerado importante o extremadamente importante por el 55,8% de las personas que participan en el cuestionario.



La importancia concedida a los diferentes elementos no varía en relación con los años de participación en el movimiento feminista, el puesto ocupado en la entidad, su ámbito de actuación o el conocimiento que las participantes en la encuesta perciben que tienen sobre las políticas de igualdad.

## Otras aportaciones

El análisis de las respuestas obtenidas en la pregunta abierta permite observar algunos aspectos que no se recogían en los ítems propuestos y que las participantes en el movimiento feminista consideran de gran importancia para que la puesta en marcha de políticas de igualdad tenga un impacto real y sostenido en el tiempo.

En primer lugar, se da una gran importancia a la **mejora y ampliación de la formación y sensibilización**, tanto al personal de la Administración como a la población general, haciendo especial hincapié en la formación en los tramos de educación obligatoria.

Además, se incide no sólo en la necesidad de un **mayor presupuesto y una mejor distribución** de éste, sino en una mejor fiscalización de los fondos destinados a las políticas de igualdad. En este sentido, se insiste en la importancia de elaborar presupuestos con perspectiva de género, así como de tener en cuenta a las organizaciones de menor tamaño.

Como ya reclamaban las profesionales de igualdad, se pide mejorar la **coordinación entre las diferentes Administraciones y el movimiento feminista**, y establecer un buen sistema de seguimiento del cumplimiento de la ley y una adecuada rendición de cuentas. Esto además favorecerá, en su opinión, la adecuada identificación de necesidades para la elaboración de políticas públicas efectivas y necesarias.

## Recapitulación de resultados del cuestionario a organizaciones

En resumen, a partir de la encuesta se ha podido observar que las participantes del movimiento organizado de mujeres realizan una valoración en general muy baja con respecto al desarrollo de las políticas de igualdad, especialmente en lo referido al nivel de conocimiento y especialización de las y los profesionales de otros ámbitos de la Administración, al presupuesto destinado a las políticas de igualdad y al apoyo que las políticas de igualdad existentes otorgan a las organizaciones feministas. Recibe una valoración ligeramente mejor la legislación en materia de igualdad, seguida de la valoración sobre la voluntad política y su influencia sobre las políticas de igualdad.

En el ámbito de la participación de las organizaciones de mujeres, el movimiento feminista es considerado imprescindible para el desarrollo de las políticas de igualdad de forma prácticamente unánime, pero, en relación con el funcionamiento de los Consejos de mujeres como canal de participación, las opiniones no son tan determinantes, sino que se mantienen en las posiciones intermedias. Sí se aprecia un mayor descontento con la información recibida por las organizaciones de mujeres acerca de las actuaciones que se están llevando a cabo desde la Administración en relación con las políticas de igualdad y también con el grado de atención prestado a sus propuestas por parte de los organismos de igualdad.

Para terminar, como sucedía en el caso de la encuesta a profesionales, un elevado porcentaje de las personas que responden al cuestionario considera importantes o extremadamente importantes para el desarrollo de las políticas de igualdad, elementos como los recursos económicos y humanos, la capacitación en materia de

igualdad del personal técnico y político, la coordinación interna y la colaboración entre los diferentes niveles de la administración, la adecuada comunicación con el movimiento feminista o el compromiso de la Administración con las políticas de igualdad. En este apartado, no se ha podido observar apenas variación en las respuestas teniendo en cuenta características como los años de experiencia, ámbito de actuación de la organización o puesto en la entidad.

#### Consideraciones finales

Una vez analizados los resultados de ambos cuestionarios, es posible comparar las respuestas obtenidas. Esto nos permite, en primer lugar, observar que la mayor parte de las personas participantes, en ambos casos, cuentan con una larga trayectoria en el ámbito de la igualdad, que supera los 10 años de experiencia.

Ambos grupos consideran de forma mayoritaria que el desarrollo de las políticas de igualdad, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, no es el adecuado. La satisfacción expresada en ambos casos con el desarrollo de las políticas de igualdad, se mantiene en posiciones medias, aunque en el caso de la encuesta a profesionales, la valoración es ligeramente más baja con el desarrollo de las políticas autonómicas que con las estatales y, en el caso de las organizaciones feministas, la valoración de las políticas autonómicas es decididamente más baja (un 37% expresa una satisfacción baja con las políticas autonómicas).

En el ámbito del **desarrollo de las políticas de igualdad**, resulta llamativo que se observan tendencias prácticamente idénticas entre los dos grupos. Tanto en el caso de las profesionales de igualdad como en el de las participantes en el movimiento asociativo feminista, los ítems mejor valorados son el impacto de la voluntad política sobre las políticas de igualdad, la legislación existente en materia de igualdad y el nivel de conocimiento y especialización con el que cuentan las y los profesionales de igualdad. De igual manera ambos grupos conceden valoraciones bajas al nivel de conocimiento y especialización de las y los profesionales del resto de organismos y al presupuesto que se ha destinado a las políticas de igualdad.

En el caso de la encuesta a profesionales, el siguiente bloque de preguntas se refería a las **estructuras y organismos para la implementación de las políticas de igualdad**, y en el caso de las participantes en el movimiento de mujeres se refería a la **participación de las organizaciones de mujeres en el desarrollo de las políticas de igualdad**, por lo que resulta complicado relacionar las opiniones de un grupo y de otro, aunque si se puede señalar que a la valoración, en general, negativa de dichas estructuras y organismos que realizan el grupo de profesionales en todos los aspectos analizados, se uniría la falta de una adecuada comunicación entre estas estructuras y organismos y el movimiento organizado de mujeres, señalado por las participantes en el movimiento feminista.

Por último, en lo que se refiere a **elementos para el desarrollo de las políticas**, ambos grupos otorgan un nivel muy alto de importancia a todos los ítems propuestos, coincidiendo también en la importancia que dan a la capacitación en materia de igualdad del personal técnico de la Administración y a la asignación de recursos a las políticas de igualdad. Esto se encuentra en línea con lo expresado en la pregunta abierta, en la que se insiste en ambos elementos como obstáculos a un adecuado desarrollo de las políticas de igualdad.

4

CONCLUSIONES Y  
PROPUESTAS

Los resultados del análisis normativo muestran que ha habido desde comienzos de este siglo en nuestro país un impresionante despliegue legislativo en materia de igualdad, tanto en el ámbito estatal con el autonómico -e incluso algunas experiencias en el ámbito local-, que ha dotado de regulación y definido herramientas, estructuras y estrategias destinadas a favorecer la integración de la perspectiva de género de manera transversal en las políticas.

Este despliegue normativo es uno de los aspectos mejor valorados tanto por parte de las profesionales de los dispositivos de igualdad, como -y en mayor medida- por las organizaciones feministas. Pero cabe preguntarse si esta voluntad política, plasmada en la actividad legislativa, también ha logrado la implementación de la estrategia de la transversalidad en la práctica. A esta pregunta, mirando las valoraciones de las participantes en el diagnóstico, así como las opiniones de las personas expertas, se puede responder diciendo que se ha alcanzado un desarrollo formal de la integración de la igualdad en las políticas generales, pero que el funcionamiento de los procesos y herramientas que requiere su implantación efectiva no se han desarrollado en toda su extensión y con los objetivos inicialmente previstos.

Sin duda la complejidad que requiere esta implantación, que exige de las organizaciones una transformación interna y un cambio en las formas de actuar y tomar las decisiones, está detrás de esta falta de desarrollo; la resistencia al cambio, la necesidad de coordinarse con otros departamentos e instituciones en una administración pública con una estructura departamental rígida, tanto en lo técnico como en lo político, o la falta de una capacitación adecuada, han sido identificados entre los elementos que están dificultando esa efectividad.

Pero, incluso en un contexto en el que no se ha desplegado íntegramente la estrategia, cabe preguntarse si la incorporación de la transversalidad a la normativa y al diseño de políticas públicas ha tenido un impacto sobre la mejora de la igualdad y la transformación social necesaria para su logro, así como para el abordaje de las situaciones de discriminación por razón de sexo y la acción pública para la protección y desarrollo de los derechos de las mujeres.

En este sentido, las expertas consultadas concluyen que quizá el principal logro de la transversalidad es un mayor interés y atención por las políticas de igualdad que, si bien en muchas ocasiones se refiere a un nivel formal de desarrollo, aplazando los aspectos transformadores de la estrategia, eleva el interés y la atención de los poderes y administraciones públicas por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, favoreciendo de esta forma también un mayor interés social. Existe además un mejor conocimiento sobre cómo deben realizarse políticas públicas de igualdad y la importancia de los principales elementos que garantizan la implantación de la herramienta son reconocidos tanto por las profesionales de los dispositivos de igualdad como por parte de las organizaciones feministas, también agentes directos del desarrollo de la estrategia.

La convergencia mostrada por las percepciones recogidas de las diversas fuentes (organizaciones feministas, profesionales de igualdad, expertas en políticas de igualdad), que presentan numerosas coincidencias con algunos matices, se puede también considerar un elemento positivo para el futuro de las políticas públicas en materia de igualdad y el despliegue de la transversalidad, ya que se cuenta con un acuerdo significativo sobre

las áreas de mejora, una masa crítica que sin duda es necesaria para continuar el avance de los objetivos sobre igualdad y derechos de las mujeres.

Por lo tanto, el presente diagnóstico, basado en las opiniones de las personas participantes en la recogida de información, no plantea un fracaso de la transversalidad como estrategia para el logro de la igualdad real y efectiva, sino un amplio margen de mejora de los elementos que garantizan su desarrollo para lograr una implantación exitosa, que produzca una transformación en las estructuras y dinámicas que sostienen las desigualdades y dificultan la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

El mainstreaming, la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas, continúa siendo por lo tanto el objetivo a lograr, pero un objetivo del que no sabemos aún si será el arma definitiva para lograr la igualdad, siguiendo a Fernando Lousada:

*Quizás no estemos ante el arma definitiva —eso el tiempo lo dirá—, pero, sin duda alguna, el principio de transversalidad de la dimensión de género, con su finalidad de la eliminación de los estereotipos de dominación del sexo masculino y de sumisión del sexo femenino en la totalidad de los ámbitos de las relaciones humanas, supone un gran avance dentro la lucha por la igualdad real de trato y de oportunidades entre los sexos<sup>10</sup>.*

Por último, y tomando como referencia tanto las valoraciones de las organizaciones feministas y las profesionales que han respondido a los cuestionarios, como la opinión de las expertas, se sistematizan algunas de las **propuestas de intervención** que contribuirían a acelerar, mejorar y consolidar la estrategia de la transversalidad en las políticas públicas:

Los trabajos desarrollados en este estudio, de análisis de desarrollos normativos y recogida de valoraciones sobre cómo se está implementando el principio de transversalidad de las políticas de igualdad, se plantearon con el fin último de poder ofrecer pautas sobre las posibles estrategias a impulsar para mejorar la implementación de este principio. A continuación, se sistematizan dichas **propuestas de intervención**.

### Recoger y difundir las buenas prácticas

Mediante el análisis legislativo se ha observado que, tanto a nivel estatal como autonómico, la transversalidad de género se ha establecido como principio básico alrededor del cual se construyen las obligaciones y compromisos adquiridos por el Gobierno central y los de las comunidades autónomas. Si bien en todos los territorios existen puntos comunes entre las herramientas, estructuras y formas de intervención propuestas para impulsar la transversalidad, no ha sido posible definir modelos de implantación que sigan ciertos estándares, debido a las particularidades de cada territorio y a los distintos ciclos políticos.

10. Lousada Arochena, José Fernando (2007)

Las prácticas exitosas de implantación de la transversalidad no constituyen por lo tanto una fórmula cerrada, sino experiencias concretas de determinadas prácticas, en algunos territorios, en un periodo dado. Es necesario identificar estas buenas prácticas, la conjunción de elementos que las han hecho posibles y darlas a conocer al resto de territorios, de forma que puedan tomar nota de ellas y comprobar si se pueden llevar a cabo en los mismos.

### Mejorar los recursos destinados a las políticas de igualdad

El incremento del presupuesto destinado a las políticas de igualdad se configura como uno de los elementos clave para la adecuada ejecución de las políticas, planes y estrategias comprometidos. Las asignaciones actuales no cubren de manera adecuada las necesidades de implementación y seguimiento de políticas, lo que limita el alcance y la efectividad de las iniciativas.

Este incremento se debe traducir así mismo en un aumento de personal especializado, crucial para garantizar una implementación efectiva de las políticas y una adecuada supervisión de su ejecución y, al mismo tiempo, en una mejora de sus condiciones laborales, especialmente en lo referido a la estabilidad en el empleo y en la remuneración, que permita la continuidad de los procesos que desarrollan, así como la reducción de la precariedad denunciada en la encuesta a profesionales.

### Garantizar un compromiso político consistente

El compromiso político con la igualdad debe mantener una línea de trabajo que busque resultados a medio y largo plazo, con intervenciones proyectadas más allá de las legislaturas, cuando sea necesario. El principio de transversalidad debe entenderse como un proyecto político transformador de las propias formas de hacer las políticas, con unos objetivos a cumplir y una hoja de ruta para conseguir esos objetivos.

### Impulsar el funcionamiento de las estructuras

La aplicación transversal de la igualdad de las políticas necesita contar con estructuras de soporte e implantación en las distintas consejerías, concejalías... como las Unidades de Igualdad. Este es un elemento básico para poder realizar una transversalización real. Se debe garantizar un funcionamiento efectivo de estas estructuras, con los suficientes recursos y personal capacitado y estable.

### Mejorar la coordinación y colaboración intra e interadministrativa

La colaboración entre diferentes niveles de administración (estatal, autonómico y local) a menudo es insuficiente, es necesario poner en marcha mecanismos claros y efectivos para la coordinación interadministrativa que den lugar a la articulación de las políticas y generen oportunidades para establecer objetivos comunes y desarrollar iniciativas conjuntas.

También se requiere la implementación de mecanismos más robustos para garantizar que la perspectiva de género se integre de manera efectiva en todas las áreas de la administración pública y en todos los niveles de la Administración. Esto incluye la creación de plataformas y protocolos que faciliten una colaboración y coordinación más efectiva entre diferentes entidades y niveles de gobierno.

### Mejorar la capacitación en materia de igualdad

La formación en igualdad de todo el personal de la Administración, no solamente de las personas que desempeñan su labor en organismos específicos de igualdad, debe realizarse de manera continua, actualizada a los cambios legislativos y mejores prácticas emergentes.

La incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en la planificación, en la evaluación de las políticas, la adecuada realización de los informes de impacto de género... precisan de personal formado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que pueda aplicarlo en su ámbito de trabajo.

### Dar un mayor peso al movimiento feminista

Las organizaciones demandan un mejor acceso a la información para poder realizar un seguimiento efectivo y ejercer influencia en el desarrollo de políticas, así como una mayor escucha de sus propuestas y demandas desde todos los organismos responsables en la formulación y evaluación de políticas, no solamente desde los organismos de igualdad.

Se considera, así mismo, necesario dar un nuevo impulso a los Consejos de las Mujeres, reactivando su papel. La falta de un sistema robusto para incorporar sus perspectivas y recomendaciones en el proceso de política pública debilita la efectividad de las políticas de igualdad.

### Mejorar los mecanismos de rendición de cuentas

La normativa estatal y autonómica recoge un buen número de obligaciones para las administraciones públicas destinadas a impulsar la implementación de la transversalidad, pero es necesario desarrollar mecanismos suficientes y adecuados para realizar un seguimiento de su puesta en marcha, resultados e impacto, y que se penalice su incumplimiento.

### Profundizar el análisis y el debate acerca de las estrategias a poner en marcha para impulsar la transversalidad

Los resultados de las encuestas realizadas a las profesionales de igualdad y el movimiento organizado de mujeres han facilitado un primer acercamiento a los elementos que son mejor o peor percibidos, pero se necesita un

análisis en mayor profundidad de las causas que subyacen a estas valoraciones, ya que, si algunas son fácilmente interpretables, como el desacuerdo con que el presupuesto asignado a las políticas de igualdad sea adecuado, otras necesitan un mayor análisis. Por ejemplo: ¿Por qué se considera que el desarrollo de las políticas de igualdad no es el adecuado? ¿Qué elementos deberían desarrollarse más o mejor?

O bien ¿por qué en general la valoración de las políticas autonómicas de igualdad es más baja que las estatales? y ¿por qué en algunas comunidades hay un mayor nivel de satisfacción con las políticas de igualdad autonómicas que con las estatales y en otras sucede lo contrario? Cuando, tal y como se analizó en el apartado de análisis normativo, en general el contenido de la legislación es muy similar en todas las regiones, entonces ¿qué elementos de las políticas de esas regiones están detrás de una mejor o peor valoración? ¿Por qué hay cierto grado de desacuerdo con que las políticas de igualdad parten de una adecuada detección de necesidades? ¿Qué debería mejorarse en ese proceso de detección?

Respecto a la voluntad política, ¿qué elementos son los que hacen que ésta se valore positiva o negativamente?

¿Por qué las organizaciones de mujeres muestran cierto grado de insatisfacción con el funcionamiento de los Consejos y con cómo son atendidas sus propuestas desde los organismos responsables de igualdad? ¿Qué elementos se pueden mejorar?

Todas estas cuestiones abren interrogantes sobre los que continuar investigando y recogiendo información más detallada de la plasmada en los cuestionarios, de una forma más cualitativa y que permita a las personas que trabajan en organismos de igualdad y a las participantes en el movimiento feminista que detallen y argumenten sus opiniones, favoreciendo además el encuentro y debate conjunto. Tal y como se pudo apreciar en la jornada de presentación de resultados del presente estudio, hay un alto interés en (re-)encontrarse y debatir sobre políticas de igualdad.

5

# BIBLIOGRAFÍA

Fundación Mujeres. (1998) **Aplicación del mainstreaming en el ámbito local**. Proyecto CERES. Madrid: Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

Fundación Mujeres. (1999) **Guía para la aplicación práctica del mainstreaming en el ámbito local**. Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (Comisión Europea). (1999) **Guía para la evaluación del impacto en función del género**. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Consejo de Europa. Grupo de Especialistas en Mainstreaming. (1999) **Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"**. *Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Serie documentos, nº 28*. Instituto de la Mujer.

Diputación Foral de Bizkaia. (2001) **Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia**.

Fundación Mujeres. (2001) **Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género**. Proyecto HERA.

LIKaDI Formación y Empleo S.L. (2002) **Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo**. Madrid: LIKaDI Formación y Empleo S.L.

Diputación Foral de Bizkaia. (2002) **Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de actuación de la Diputación Foral de Bizkaia**. Experiencia en el Departamento de Agricultura "Servicio de Sustitución en las explotaciones agrarias".

FITZGERALD, Rona. (2002) **Making mainstreaming work**. Centro de Investigación de Políticas Públicas. Universidad de Strathclyde: Working Paper.

Fundación Mujeres. (2003) **Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género**. Proyecto EQUAL 'La igualdad crea empleo'.

Fundación Mujeres. (2004) **Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales**. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

WALBY, Sylvia. (2004) **Mainstreaming de género: uniendo la teoría con la práctica**. Andalucía. Ponencia para las Jornadas "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas".

Fundación Mujeres. (2007) **Buenas prácticas de las Administraciones públicas en materia de mainstreaming de género**. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Fundación Mujeres. (2007) **Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003**. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Lousada Arochena, José Fernando. (2007) **El principio de transversalidad: origen y significado**. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 91, 2007 (pp. 57-83). Junta de Andalucía.

Unidad Técnica Proyecto Calíope (Instituto de la Mujer, Fundación Mujeres, Likadi). (2007) **Protocolo de implantación del mainstreaming de género**. Proyecto Calíope. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).



6

# ANEXOS

## Anexo I

### Ficha de recogida de datos para el análisis legislativo

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN		
Denominación		
CCAA		
Tipo de documento		
Año		
Antecedentes		
Observaciones		
II. ANÁLISIS DEL GRADO DE DESARROLLO DE LA TRANSVERSALIDAD		
1. Compromisos asumidos	Informes impacto normativa	SI/NO
	Informes impacto presupuesto	SI/NO
2. Herramientas que se detallan para su puesta en marcha	Adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios a la perspectiva de género	SI/NO
	Otros: Lenguaje e imagen pública no sexista	SI/NO
	Otros: Capacitación del personal de la Administración	SI/NO
3. Estructuras y formas de organización:	Creación o impulso de órganos específicos de igualdad	SI/NO
	Mecanismos de coordinación interna	SI/NO
	Mecanismos de participación ciudadana	SI/NO
	Otros: Observatorios y centros de investigación	SI/NO
4. Estrategias y formas intervención planteadas	Otros: Mecanismos de atención directa	SI/NO
	Planes de igualdad	SI/NO
	Incorporación en otros planes o políticas	SI/NO
III. IMPLANTACIÓN DE LAS ACTUACIONES		
Actuación	Evidencias de implantación	Enlace a evidencias

## Anexo II

### Guion de cuestiones a abordar en el grupo de discusión de expertas

#### 1. Contextualización del proyecto y del grupo de debate.

#### 2. Presentación de las personas asistentes.

#### 3. Cuestiones para el planteamiento del debate:

- ¿Por qué ha dejado de hablarse de transversalidad?
- Valoración del desarrollo normativo realizado en distintos territorios -estatal, autonómico y local- en materia de transversalidad.
  - ¿Los contenidos que se han desarrollado formalmente en la normativa para impulsar la transversalidad de la igualdad en las políticas son los adecuados?
  - ¿Se echa en falta algún contenido que conozcan de otras experiencias incluidas a nivel local o en otros países?
  - ¿Es necesario definir mejor alguno de estos contenidos?
    - Herramientas: Informes de impacto de la normativa y los presupuestos, estadísticas y estudios con perspectiva de género, lenguaje no sexista, capacitación en materia de igualdad.
    - Estructuras y formas de organización: Creación o impulso de órganos específicos de igualdad, mecanismos de coordinación interna, mecanismos de participación ciudadanía.
    - Estrategias y formas intervención: Planes de igualdad, incorporación en otros planes o políticas.
  - ¿Es necesario elaborar más desarrollos reglamentarios para poner en marcha estos contenidos, en vez de elaborar guías metodológicas?
- Valoración de los instrumentos utilizados para introducir la perspectiva de género en las políticas públicas. ¿Cuáles son las herramientas que se han observado más útiles?
  - ¿Qué estrategias se pueden poner en marcha para que las obligaciones no acaben siendo cumplidas únicamente de manera formal y se mantenga su objetivo transformador? Ejemplo: Informes de impacto.
- Valoración del papel de los organismos de igualdad en el impulso de la transversalidad de género.
  - ¿Qué modelos de coordinación se consideran más razonables? ¿Organismos de igualdad muy fuertes, incluso con un papel muy activo en la implementación y ejecución? O ¿Departamentos que cumplen, mejor o peor, con el principio de transversalidad?
  - ¿Cómo se valoran las unidades de igualdad? ¿Qué estrategias se pueden poner en marcha para mejorar el funcionamiento de estructuras de igualdad transversales en todos los departamentos?
- Valoración de las causas que subyacen a que no se pongan en marcha los compromisos asumidos en materia de transversalidad. ¿Qué elementos dificultan su puesta en marcha?
  - ¿Cuáles son las causas que detectan?
  - ¿Qué estrategias se pueden poner en marcha para enfrentarse de forma realista a estas dificultades? ¿Conocen experiencias exitosas de buenas prácticas?
- Valoración del impacto conseguido. ¿La incorporación formal de las políticas de transversalidad produce un efecto de implantación real?
  - ¿Qué elementos están fallando o cuales serían necesarios para impulsar la implantación real?
  - ¿Serían efectivas las sanciones?

#### 4. Recapitulación y conclusiones

## Anexo III

### Cuestionarios de opinión

#### Cuestionario para las profesionales de la Administración Pública en el ámbito de la igualdad

##### Sección 1. Contextualización

1. Organismo al que perteneces.
2. Ámbito de actuación del organismo.
3. Provincia en la que se encuentra.
4. Localidad o Mancomunidad.
5. Puesto de trabajo/Cargo que ocupas.

##### Sección 2. Conocimiento y formación sobre igualdad

6. Años de experiencia en el ámbito de la igualdad
7. En una escala del 1 al 6, valora tu grado de especialización formativa en materia de igualdad.
8. En una escala del 1 al 6, valora tu grado de conocimiento sobre el desarrollo de las políticas de igualdad en tu territorio, siendo 1 nada o muy poco y 6 mucho.

##### Sección 3. Desarrollo de las políticas de igualdad

9. ¿Consideras que el grado de desarrollo de las políticas de igualdad a nivel estatal es el adecuado?
10. ¿Y en tu Comunidad Autónoma?
11. Con independencia de la respuesta anterior, valora de 1 a 6 tu nivel de satisfacción con las políticas de igualdad que se están desarrollando en España, siendo 1 muy poco o nada satisfecha y 6 plenamente satisfecha.
12. De igual manera, valora de 1 a 6 tu nivel de satisfacción con las políticas de igualdad que se están desarrollando en tu Comunidad Autónoma, siendo 1 muy poco o nada satisfecha y 6 plenamente satisfecha.
13. Indica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 muy poco o nada de acuerdo y 6 completamente de acuerdo:
  - La legislación existente en materia de igualdad es buena
  - El presupuesto asignado para las políticas de igualdad es el adecuado
  - Las políticas de igualdad parten de una adecuada detección de necesidades
  - La voluntad política favorece el desarrollo de las políticas de igualdad
  - Los organismos de igualdad cumplen las funciones para las que fueron diseñados
  - El nivel de conocimiento y especialización de los/as profesionales de los organismos de igualdad son adecuados y suficientes

- El nivel de conocimiento y especialización en materia de igualdad de los/as profesionales del resto de organismos de la Administración son adecuados y suficientes

#### Sección 4. Estructuras y organismos de implementación

14. ¿Consideras que el papel de los organismos de igualdad en el impulso de las políticas de igualdad es el adecuado?

15. Indica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 muy poco o nada de acuerdo y 6 completamente de acuerdo:

- Las estructuras de ejecución y coordinación de las políticas de igualdad son suficientes (Unidades de Igualdad, Comisiones interdepartamentales, interadministrativas...)
- Estas estructuras funcionan adecuadamente y facilitan la puesta en marcha de medidas de igualdad por parte de toda la Administración Pública
- Los instrumentos propuestos para llevar a cabo las políticas de igualdad (informes de impacto de género en la normativa y los presupuestos, estadísticas con perspectiva de género...) son adecuados y suficientes
- Los informes de impacto de género de la normativa se llevan a cabo de forma adecuada
- Los informes de impacto de género de los presupuestos se llevan a cabo de forma adecuada
- Las estadísticas y estudios se realizan teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Se incluye la perspectiva de género en los planes y proyectos estratégicos de la Administración

#### Sección 5. Elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad

16. Valora en una escala de 1 a 6 la importancia de cada uno de estos elementos para el desarrollo de las políticas de igualdad, siendo 1 muy poco o nada importante y 6 extremadamente importante.

- El presupuesto destinado a políticas de igualdad
- El personal asignado a las políticas de igualdad
- La capacitación en materia de igualdad del personal técnico de la Administración
- La capacitación en materia de igualdad del personal político
- La coordinación interna (es decir, la comunicación y colaboración entre los diferentes departamentos de una Administración y el organismo específico de igualdad)
- La colaboración entre administraciones (la comunicación y colaboración entre los diferentes niveles de la Administración para el desarrollo de las políticas de igualdad)
- El traslado de información sobre la actividad de la Administración a la ciudadanía
- El compromiso de los diferentes departamentos de la Administración con las políticas de igualdad

17. Señala, si lo crees necesario, cualquier otro elemento diferente de los anteriores que identifiques necesario para mejorar las políticas de igualdad (200 caracteres).

### Cuestionario para el movimiento organizado de mujeres

#### Sección 1. Contextualización

1. Entidad a la que perteneces.
2. Ámbito de actuación de la entidad.
3. Territorio en el que se encuentra la sede central.
4. Puesto que ocupas en la entidad.

#### Sección 2. Experiencia y conocimiento sobre políticas de igualdad

5. Años de participación en el movimiento feminista.
6. En una escala del 1 al 6, valora tu grado de conocimiento sobre el desarrollo de las políticas de igualdad en tu territorio, siendo 1 nada o muy poco y 6 mucho.

#### Sección 3. Desarrollo de las políticas de igualdad

7. ¿Consideras que el grado de desarrollo de las políticas de igualdad a nivel estatal es el adecuado?
8. ¿Y en tu Comunidad Autónoma?
9. Con independencia de la respuesta anterior, valora de 1 a 6 tu nivel de satisfacción con las políticas de igualdad que se están desarrollando en España, siendo 1 muy poco o nada satisfecha y 6 plenamente satisfecha.
10. De igual manera, valora de 1 a 6 tu nivel de satisfacción con las políticas de igualdad que se están desarrollando en tu Comunidad Autónoma, siendo 1 muy poco o nada satisfecha y 6 plenamente satisfecha.
11. Indica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 muy poco o nada de acuerdo y 6 completamente de acuerdo:
  - La legislación existente en materia de igualdad es buena
  - El presupuesto asignado para las políticas de igualdad es el adecuado
  - Las políticas de igualdad existentes apoyan a las organizaciones feministas y facilitan su participación
  - La voluntad política favorece el desarrollo de las políticas de igualdad
  - Los organismos de igualdad cumplen las funciones para las que fueron diseñados
  - El nivel de conocimiento y especialización de los/as profesionales de los organismos de igualdad son adecuados y suficientes
  - El nivel de conocimiento y especialización en materia de igualdad de los/as profesionales del resto de organismos de la Administración son adecuados y suficientes

#### Sección 4. Participación de las organizaciones de mujeres

12. ¿Participa tu organización en algún Consejo u organismo similar de participación?
13. Indica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 muy poco o nada de acuerdo y 6 completamente de acuerdo:





**mujeres**  
FUNDACIÓN

