



APORTACIONES DE MEJORA PARA EL IMPULSO DE LA TRANSVERSALIDAD

Resumen ejecutivo

APORTACIONES DE MEJORA PARA EL IMPULSO DE LA TRANSVERSALIDAD

Resumen ejecutivo



EDITA

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

AUTORÍA

Fundación Mujeres
Marisa Soleto Ávila
Isabel López Fajardo
María José Carretero García
Mariana Salomón Herrera

DISEÑO GRÁFICO

PH&AC S.L.

Edición febrero 2026

Contextualización	3
¿Qué voces y perspectivas han ayudado a construir estas propuestas de mejora?	4
Mapa de acciones	5
Las 4 grandes áreas donde se identifican acciones de mejora	6
Resumen ejecutivo de las recomendaciones	7
La consolidación y sostenimiento de los avances en políticas de igualdad	7
 Reto 1: Mejorar los procesos de planificación de las políticas de igualdad	7
Reto 2: Impulsar los procesos de control y de rendición de cuentas	7
Reto 3: Reducir la resistencia institucional a la implantación de políticas transversales	8
Reto 4: Aumentar el compromiso político con la transversalidad y con la igualdad real	9
Reto 5: Integrar la perspectiva de género interseccional en las políticas	9
Las estructuras desplegadas en los distintos niveles de la Administración para la coordinación de las políticas transversales de igualdad	10
 Reto 6: Fortalecer los organismos de igualdad	10
Reto 7: Facilitar el despliegue de transversalidad en todas las estructuras	10
Reto 8: Mejorar la coordinación intra e interadministrativa	11
Las herramientas e instrumentos diseñados para acompañar o concretar la implementación de la transversalidad	11
 Reto 9: Facilitar herramientas de apoyo a las distintas áreas de intervención	11
Reto 10: Mejorar la capacidad transformadora de las herramientas de aplicación de la transversalidad	12
Reto 11: Mejorar los indicadores de medición y el análisis de datos	12
La participación del movimiento feminista	13
 Reto 12: Mejorar la incidencia política de los consejos de participación de las mujeres	13
Reto 13: Fortalecer la perspectiva feminista de las organizaciones participantes en los Consejos	13
Reto 14: Facilitar el sostenimiento económico y la participación de las organizaciones	14
Reto 15: Mejorar las capacidades internas de las organizaciones feministas	14
Los recursos económicos y humanos: un área transversal	15
 Reto 16: Mejorar el presupuesto de las políticas de transversalización	15
Reto 17: Mejorar la dotación de recursos profesionales para la igualdad	15



El proyecto Aportaciones de mejora para el impulso de transversalidad tiene como objetivo **facilitar un debate participativo acerca de los elementos de mejora necesarios para favorecer la correcta implementación del principio de transversalidad en las políticas de igualdad.**

Para ello se han desarrollado **espacios de encuentro y participación de agentes clave** para el debate, la identificación de áreas estratégicas y de buenas prácticas que permitan la creación de recomendaciones para la correcta **implementación del principio de transversalidad en las políticas públicas y la construcción de políticas de igualdad sostenibles y transformadoras.**

Este proyecto da continuidad al trabajo realizado en el estudio *Percepciones sobre la implantación de la transversalidad en las políticas de Igualdad* elaborado por Fundación Mujeres y financiado por el Instituto de las Mujeres.

Este documento presenta un resumen de las conclusiones obtenidas a partir de las diferentes actividades de debate, reflexión y recolección de propuestas y aportaciones que se han llevado a cabo en el marco del proyecto.

¿Qué voces y perspectivas han ayudado a construir estas propuestas de mejora?



Mapa de acciones

Los espacios de encuentro fueron diversos, en formatos tanto presenciales como virtuales, dirigidos a todo el territorio español

Un foro de debate online

Con salas de trabajo formados con personal técnico e integrantes de organizaciones feministas, dirigido a identificar áreas de mejora y los retos prioritarios en materia de transversalidad y políticas de igualdad.

1ª herramienta online

Para bridar la oportunidad de participación de manera asíncrona a quienes no participaron del foro en directo.

Seminarios presenciales y online + mesas de trabajo

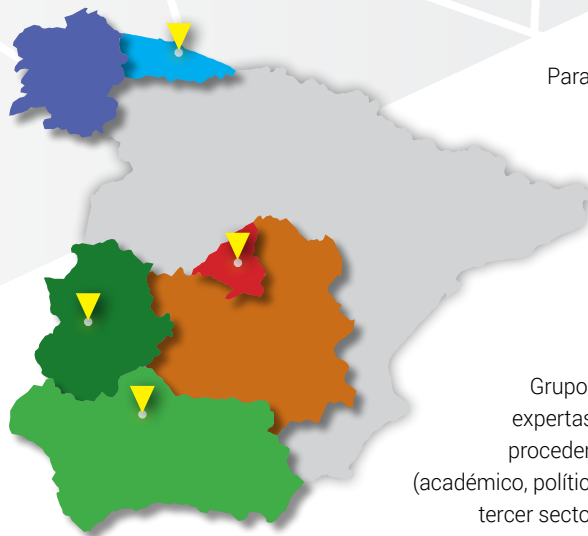
Tres seminarios presenciales y uno online desarrollados en diferentes comunidades autónomas, todos retransmitidos vía streaming. Se estructuraron en dos instancias: 1ª parte expositiva, a cargo de personas expertas en políticas de igualdad, seguida de una 2ª instancia participativa, destinada a la diversidad de agentes involucrados, en forma de mesas de trabajo para generar un contexto de reflexión, intercambio de experiencias y conseguir articular recomendaciones de mejora.

Mesa de perfiles expertos

Grupo de trabajo con personas expertas en políticas de igualdad procedentes de diversos ámbitos (académico, político, movimiento feminista, tercer sector) dirigido a obtener más recomendaciones atravesadas por su mirada experta.

2ª herramienta online acumulativa

Complemento a las mesas de trabajo organizadas en los seminarios, para recoger las opiniones y aportación de las agentes de interés que no hubieran podido participar en las mesas presenciales, pero que hubieran asistido en streaming a la parte expositiva.



4 grandes áreas donde se identifican acciones de mejora:



La consolidación y sostenimiento de los avances en políticas de igualdad

La incorporación de los principios de obligación y responsabilidad establecidos por la ley en materia de igualdad en todos los departamentos de la Administración, sin condicionamientos ideológicos, garantizando así el desarrollo adecuado, la continuidad y el avance de las políticas de igualdad.



Las estructuras desplegadas en los distintos niveles de la Administración para la coordinación de las políticas transversales de igualdad

Organismos específicos de igualdad, unidades de igualdad y las diferentes comisiones de coordinación, direcciones, departamentos, oficinas, etc.



Las herramientas e instrumentos diseñados para acompañar y concretar la implementación de la transversalidad

Estadísticas y estudios, informes de impacto, cláusulas de igualdad, protocolos., etc.



La participación del movimiento organizado de mujeres

Las organizaciones como interlocutoras en el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación de las políticas, y su papel como agentes de control de su implementación.





Resumen ejecutivo de las recomendaciones

La consolidación y sostenimiento de los avances en políticas de igualdad



Reto 1: Mejorar los procesos de planificación de las políticas de igualdad

La transversalidad se confunde con la suma de acciones positivas dispersas que no se desarrollan de forma estructurada o coherente con el contexto. **Es necesario mejorar y alargar los ciclos de planificación-gestión-evaluación, y plantear hojas de ruta.** Se debe garantizar el acceso a la información de forma clara y la rendición de cuentas sobre el impacto alcanzado.

Recomendaciones

- Desarrollar planificaciones estratégicas tanto a nivel global como para cada política específica, que estén basadas en un diagnóstico de partida y que incluyan pautas para la implementación de actuaciones, su seguimiento y la evaluación periódica.
- Acompañar cada planificación estratégica con herramientas (manuales, protocolos, guías) y formación para su correcta comprensión y ejecución.
- Incorporar retroalimentación sistemática: convertir los hallazgos y resultados de las evaluaciones en insumos para la siguiente planificación, cerrando el ciclo de mejora continua.
- Elaborar y difundir informes periódicos (seguimientos anuales y una evaluación tras cada periodo de vigencia), que garanticen el acceso a la información de forma clara y la rendición de cuentas sobre el impacto alcanzado.

Reto 2: Impulsar los procesos de control y de rendición de cuentas

Se necesita poner en marcha de manera eficiente **penalizaciones para organismos que no cumplen con sus obligaciones en materia de Igualdad** (por ejemplo, la ausencia de planes de igualdad para el personal o que las cumplen como simples trámites burocráticos (por ejemplo, los informes de impacto de género).

Recomendaciones

- Establecer **mecanismos estandarizados** de control del cumplimiento normativo:
 - ✓ **Auditorías internas obligatorias** en materia de igualdad.
 - ✓ **Campañas** específicas de control por parte de otros organismos (independientes o de ámbito superior).
- Establecer **mecanismos de penalización** para los organismos que no cumplan con las normativas de igualdad, incluyendo la ausencia de planes internos para el personal o de planes estratégicos.
- Establecer, dentro de los sistemas de transparencia y de rendición de cuentas, la **obligación de publicar resultados en materia de igualdad**, en formatos accesibles y transparentes para la ciudadanía.

Reto 3: Reducir la resistencia institucional a la implantación de políticas transversales

La administración pública posee un funcionamiento jerárquico, en departamentos estancos y poco abierto a la gestión de aspectos transversales. La **transversalidad se percibe como una actividad extra** que viene a generar más trabajo y a obstaculizar otros procesos, **no como una lógica a través de la cual desarrollar una política**.

Se precisa una **mayor coordinación y comunicación entre los diferentes departamentos** o servicios, sean de igualdad o de otras áreas de la administración.

Recomendaciones

- Avanzar en la **transformación del modelo de administración**, a través de la modernización del modelo de función pública hacia uno **de trabajo por competencias**, en el que se puedan plantear **proyectos de trabajo conjunto** en el que participen distintas áreas, rompiendo con la estanqueidad de los proyectos y presupuestos.
- Garantizar que la **elaboración de políticas públicas** involucre:
 - ✓ **Mecanismos participativos** que incluyan a la sociedad civil, agentes especializados en igualdad y agentes técnicos como referentes de cada área/departamento, que puedan contribuir a un diagnóstico de la situación de cada ámbito de intervención.
 - ✓ El establecimiento de **indicadores de género** en el diseño de todas las políticas públicas **desde la fase de formulación**, para garantizar la transversalidad desde el origen y evitar que se perciba como un 'trabajo adicional' en la etapa de ejecución o al aplicar herramientas y realizar evaluaciones.
- Poner en marcha **proyectos piloto transversales** con contenidos innovadores que den respuesta a nuevas necesidades ciudadanas y que puedan motivar la ruptura de la estanqueidad.
- Trabajar sobre el marco interpretativo de las políticas de igualdad a través de la generación de datos y evidencia con enfoque de género e interseccional, su divulgación y formación interna para abordar los sesgos de género en la elaboración e implementación de políticas públicas.

APORTACIONES
DE MEJORA
PARA EL IMPULSO
DE LA
TRANSVERSALIDAD



Reto 4: Aumentar el compromiso político con la transversalidad y con la igualdad real

Se detecta una **falta de liderazgo feminista** y de un mayor compromiso político con las políticas de transversalidad, que, además, debe ser un compromiso transformador, que haga posible que la integración de la igualdad sea una constante en el modo de actuar de las instituciones, atendiendo a las obligaciones legales.

Existe una “*estetización de las políticas de igualdad*”, **se crean estructuras y se hacen declaraciones de intenciones, pero no se desarrollan políticas transformadoras**. Además, se confunde diversidad con igualdad, o igualdad con políticas de familia, lo que diluye la perspectiva feminista, los recursos y objetivos que competen a estas políticas.

Recomendaciones

- Establecer **nuevas estrategias para la capacitación/sensibilización en igualdad** de los equipos políticos y gerenciales/ejecutivos:
 - ✓ **Obligatoriedad** de formación en igualdad y perspectiva de género una vez cada mandato/legislatura.
 - ✓ Adaptar **estrategias de capacitación a decisores en la línea de la Colección de informes del CSIC** para contribuir al desarrollo de políticas basadas en la evidencia científica y las “*Estancias para investigadores en la Administración con fines de asesoramiento científico*” (acompañamiento a parlamentarias o parlamentarios por parte de personas expertas durante un periodo limitado).
- Establecimiento de **compromisos de carácter vinculante, respaldados por un pacto entre los distintos partidos que garantice su aplicación** independientemente del partido político en el gobierno.
- Mantenimiento de la especificidad de los organismos, estructuras y políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Reto 5: Facilitar la integración de la perspectiva de género interseccional en las políticas

No existe una **comprensión clara de la perspectiva interseccional en las políticas de igualdad**, ya que se entiende que se da cumplimiento a la misma simplemente incorporando medidas específicas para distintos colectivos de mujeres. No se está interpretando la interseccionalidad como ejes de desigualdad que interactúan.

Recomendaciones

- Desarrollar **herramientas prácticas** con ejemplos de aplicación real que permitan comprender como aplicar el enfoque de género interseccional.
- Impulsar más **estudios sobre la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las políticas públicas** que sirvan para extraer lecciones y orientaciones de actuación para las administraciones españolas.
- **Formación en enfoque de género interseccional** a todo el personal a cargo del diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.
- Favorecer **espacios de intercambio de experiencias** entre servicios públicos.
- Avanzar en el **seguimiento y evaluación** de las políticas públicas, analizando cómo abordan en su diseño las desigualdades de género interseccionales y cómo impactan en las mismas.

Las estructuras desplegadas en los distintos niveles de la Administración para la coordinación de las políticas transversales de igualdad



Reto 6: Fortalecer la arquitectura de los organismos de igualdad

En algunas administraciones no hay una arquitectura institucional estable de igualdad y los organismos de igualdad **cambian de ubicación según el gobierno y carecen de estructura sólida**. En muchos casos no se ha dotado a los organismos de igualdad de competencias o autoridad suficientes para coordinar actuaciones de otros departamentos, ni de recursos que permitan una capacidad técnica ni de gestión suficiente.

Recomendaciones

- **Establecer criterios claros** para la ubicación y rango de los organismos de igualdad dentro de cada nivel de la Administración.
- Definir de **forma clara las funciones y las obligaciones de cada organismo de igualdad**, dotándoles de las competencias y recursos que permitan fortalecer los procesos de coordinación que exige la transversalidad.
- **Impulsar proyectos innovadores** que supongan la concreción del enfoque integral de intervención para la promoción de la igualdad real.

► Un ejemplo es [La CIBA \(Santa Coloma de Gramenet\)](#): centro de 6.000 m² dedicado a la igualdad, con planificación estratégica, personal especializado y enfoque integral.

Reto 7: Facilitar el despliegue de transversalidad en todas las estructuras

Existe un escaso despliegue de las **Unidades de Igualdad**, con una limitada implantación de estas estructuras en muchas administraciones. En algunos casos no se ha señalado de manera clara su papel de coordinación y evaluación de las actuaciones de sus áreas en materia de igualdad. Asimismo, **no se las ha dotado de suficientes recursos y capacidad de ejecución**, ni se han establecido perfiles específicos para ocupar estos puestos. ni se han establecido perfiles específicos para ocupar estos puestos.

Recomendaciones

- Asegurar que las **unidades de igualdad** cuentan con **recursos necesarios (personal y presupuesto), capacidades y competencias suficientes para el desarrollo de sus funciones**.
- Asignar de manera clara a las unidades tareas de coordinación, y distinguirlas de las responsabilidades de aplicar la perspectiva de género que corresponden a toda el área o departamento.
- Incorporar **formación especializada, rigurosa y obligatoria** en igualdad y perspectiva de género en los planes de formación continua.
- Establecer **itinerarios formativos modulares adaptados a los distintos perfiles de la administración** y con especialización por áreas sectoriales.
- Desarrollar instrumentos y materiales de apoyo para la aplicación práctica de la perspectiva de género (**guías, checklist, manuales, protocolos, etc.**) **a dos niveles**: un nivel general, con herramientas aplicables a todas las administraciones, y otro a nivel específico, de acuerdo con cada temática o competencia administrativa **facilitando aplicación práctica y el impacto en su área específica**.



Reto 8: Mejorar la coordinación intra e interadministrativa

Las **comisiones** interdepartamentales o interinstitucionales no siempre se han creado, a pesar de estar reflejadas en la normativa, o no están funcionando de acuerdo a su finalidad. La coordinación interinstitucional depende de **intereses políticos y/o voluntades personales, lo que impide su continuidad y solidez**. Dentro de una misma institución, los departamentos funcionan de manera aislada sin coordinarse para obtener mejores resultados y cumplir de manera más efectiva las responsabilidades en materia de igualdad de la entidad.

Recomendaciones

- Impulsar la puesta en funcionamiento de los **órganos de coordinación y seguimiento** del trabajo de las unidades de igualdad obligatorias **con el liderazgo de los organismos de igualdad**.
- Establecer **canales de coordinación y comunicación periódica** entre los diferentes departamentos/servicios.
- Generar de **espacios de intercambio y aprendizaje intra e interdepartamental** y entre administraciones **locales, autonómicas y estatales**.

Las herramientas e instrumentos diseñados para acompañar o concretar la implementación de la transversalidad



Reto 9: Facilitar herramientas de apoyo a las distintas áreas de intervención

En muchos casos los departamentos o **áreas no específicas de igualdad no poseen conocimientos para aplicar la perspectiva de género** en sus actividades y perciben la utilización de ciertas herramientas como una carga de trabajo extra al que no ven la utilidad. Desde los propios organismos de igualdad, no siempre poseen recursos, capacidades técnicas o herramientas suficientes para asesorar a otras áreas, o para realizar una adecuada planificación estratégica de actuaciones en materia de igualdad.

Recomendaciones

- Definir de **herramientas** de apoyo u orientaciones estratégicas de actuación **para cada área o sector** (urbanismo, tráfico, deporte...) que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo político, **mostrando los beneficios concretos que genera por área**.
 - ▶ Ejemplos:
 - [Recursos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género](#) específicos para apoyar la perspectiva de género en distintas áreas políticas.
 - [Mirada feminista en la labor pública local \(Instituto de Ciencias Políticas y Sociales. Cataluña\)](#): herramienta online para orientar a ayuntamientos en la elaboración de informes de impacto de género con enfoque práctico y sectorial.
- Acompañar la **puesta en marcha** de nuevas herramientas con **capacitación especializada** obligatoria para responsables técnicos de su implementación.
- Promover la generación de conocimientos de base entre academia, tercer sector y administraciones sobre temas novedosos, complejos o poco estudiados, que ayuden a aplicar la perspectiva de género a las políticas públicas concretas.
 - ✓ Se propone la elaboración de informes en la línea de la ["Colección de informes del CSIC para contribuir al desarrollo de políticas basadas en la evidencia científica"](#), y de las ["Estancias para investigadores en la Administración con fines de asesoramiento científico"](#).
- Promover la **financiación permanente de la investigación aplicada en políticas de igualdad y transversalidad en relación con los distintos los ámbitos sectoriales** así como la investigación-acción participativa (IAP).
- Desarrollar espacios de **transferencia de conocimiento** directo y en clave divulgativa.
- Realizar **repositorios de buenas prácticas** de distintas áreas de intervención u organismos, que incorporen ejemplos prácticos de los cambios y **beneficios que implican las políticas de igualdad** y la incorporación transversal de la perspectiva de género.

Reto 10: Mejorar la capacidad transformadora de las herramientas de aplicación de la transversalidad

Se identifica una ausencia de implementación real de varias herramientas. Éstas muchas veces **se diseñan, pero no se aplican, o se aplican superficialmente para cumplir exigencias legales**, sin pensar en su finalidad y función transformadora.

Tampoco se realiza un seguimiento ni se evalúa su impacto. Se necesita realizar no sólo el lanzamiento de la herramienta, sino el seguimiento, verificación y evaluación (especialmente en áreas no específicas de igualdad).

Recomendaciones

- Realizar una **evaluación del coste-beneficio de las herramientas** y diseñar estrategias para que su implementación sea más práctica y eficaz.
- Incorporar en el propio diseño de las herramientas la definición de un **sistema de seguimiento y evaluación de su aplicación, efectos y resultados**.
- Hacer un estudio sistemático sobre los informes de impacto de género de cara a extraer **lecciones aprendidas y poder impulsar mejoras** que favorezcan la transformación.
- Revisar los procesos y herramientas de **análisis del presupuesto** desde una perspectiva de género, identificando aspectos de mejora. **Incorporar personal con formación y experiencia específica en perspectiva de género** a los departamentos y unidades responsables de la **elaboración de los presupuestos**.
- Incorporar el análisis desde la **perspectiva de género** de todas las herramientas de la administración, como por ejemplo la **ley de contratos, la de procedimiento administrativo, etc.**, **visibilizando sus limitaciones y su efecto sobre el desarrollo de las políticas de igualdad**, así como el impacto que producen en la vida de las mujeres (por ejemplo la prevalencia del criterio de menor precio, como criterio decisivo en las licitaciones, por encima de los criterios técnicos y de calidad de los servicios objeto de contratación).
- Capacitar al personal con orientaciones claras sobre la labor a realizar en la aplicación de las diferentes herramientas, **asegurando que existe una comprensión del problema** a abordar con cada herramienta y que se aplica con la perspectiva con la que fue definida.
- Realizar **estudios comparativos sobre buenas prácticas en la utilización** de las herramientas que ayuden a su **transferibilidad entre territorios, y realizar encuentros para difundirlas**.

Reto 11: Mejorar los indicadores de medición y el análisis de datos

Todas las políticas y estrategias deben partir de un **diagnóstico** elaborado sobre un adecuado análisis de la realidad de partida de mujeres y hombres, sin embargo, actualmente **no existen criterios unificados** para la generación y publicación de datos, que permitan realizar ese diagnóstico desde una perspectiva de género, y que hagan posible establecer comparaciones por territorio, ámbito (local, provincial, autonómico, nacional), o período. Es necesaria una armonización de los datos en cuanto a períodos, formatos e indicadores.

Recomendaciones

- Elaborar un **marco común para armonizar indicadores y los criterios temporales** en la generación de datos que permitan identificar las desigualdades, facilitar la interpretación y mejorar la comparabilidad entre niveles institucionales y territoriales para facilitar la interpretación y mejorar la comparabilidad entre niveles institucionales y territoriales.
- Elaborar **instrucciones técnicas** para la elaboración de indicadores de género y **gestión de datos**.
- Incorporación de la **perspectiva de género** en las **estrategias digitales, de gestión de datos y de uso de la Inteligencia artificial** de las administraciones públicas.



La participación del movimiento feminista

Reto 12: Mejorar la incidencia política de los consejos de participación de las mujeres

Los consejos de participación de las mujeres se han convertido en un elemento meramente formal y **han perdido su función como órganos de representación, participación e interlocución entre el movimiento organizado de mujeres y los poderes públicos**. Se identifica una pérdida de relevancia de estos órganos que se concreta en los elementos que se desarrollan a continuación:

Escaso poder real de los Consejos de las Mujeres para modificar decisiones políticas. Falta comunicación bidireccional. En el ámbito local, se señala que las consultas se refieren a temas poco relevantes y de forma y no a cuestiones que afecten al contenido de las políticas. Por su parte, las administraciones señalan que **las organizaciones tampoco son proactivas** en lo que se refiere a la **elaboración de propuestas**.

Las dinámicas de funcionamiento y los tiempos suelen estar marcadas por las administraciones y no por las organizaciones, que en muchas ocasiones no tienen margen real para estudiar las propuestas y generar una respuesta basada en la reflexión. El hecho de que los consejos estén presididos por agentes políticos frena o limita la participación de muchas organizaciones, al producir desconfianza y preocupación ya que estos agentes políticos gestionan las subvenciones y dan o quitan relevancia a las demandas y propuestas.

Recomendaciones

Para las instituciones:

- Revisar el modelo actual de los consejos y espacios institucionales de participación, y evaluar cómo pasar de un modelo meramente informativo, a uno verdaderamente consultivo.
- Reconocer a las organizaciones de mujeres como **interlocutoras válidas en el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas**.
- Revisar el modelo de comunicación con la sociedad civil, intentando recoger propuestas de mujeres con intereses y necesidades diversos (mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad, migrantes, etc.)
- Mejorar los mecanismos de comunicación con las organizaciones y establecer un **protocolo de envío y retorno de información**, en el que se tengan en cuenta los tiempos de las organizaciones para estudiar las propuestas y generar las suyas propias.
- Explorar **nuevos mecanismos de participación** y de comunicación con la ciudadanía, como las iniciativas de Gobierno Abierto y de Transparencia, asegurando que incorporen también la perspectiva de género. Se concretaría en dos propuestas:
 - ✓ La incorporación de voces en los procesos de deliberación generales que aporten una visión de género.
 - ✓ El diseño de un proceso concreto ad hoc con un público informado, en el que un gobierno recoge las propuestas de ese público como forma de participación desde los primeros niveles de la elaboración de una decisión.

Para las organizaciones:

- Elaborar **hojas de ruta del propio consejo**, basadas en un proceso interno de cada organización para la definición de su agenda, sus metas y sus capacidades y necesidades de capacitación.
- Abordar un proceso de **reflexión interna** para examinar sus debilidades y fortalezas en sus estructuras y formas de participación, así como sus necesidades en relación con los procesos de participación ciudadana (información, formación, recursos, capacidad técnica para el análisis de propuestas...)
- **Aprovechar las oportunidades de formación** para la mejora de sus capacidades técnicas y de análisis de las propuestas públicas. Generar espacios previos de deliberación para construir alianzas y consensuar propuestas y posiciones conjuntas y sólidas en las temáticas prioritarias.

Reto 13: Fortalecer la perspectiva feminista de las organizaciones participantes en los Consejos

Los consejos de mujeres contienen asociaciones muy variadas que **pueden no tener un enfoque feminista**.

Se denuncia un fuerte intrusismo de partidos políticos, sindicatos y otras organizaciones no específicas de mujeres (como vocalías de la mujer de asoc. vecinales), y de "asociaciones fantasma" creadas con otros intereses, lo que genera tensiones en el seno de los consejos. También se identifica como un aspecto negativo la uniformidad en cuanto a los perfiles de mujeres representadas en los consejos.

Recomendaciones

Para instituciones y organizaciones:

- Abrir un proceso de debate sobre la composición de los consejos, para garantizar la representatividad de las voces.

Para las organizaciones:

- Abordar procesos internos de reflexión, por parte de las organizaciones para clarificar el papel que quieren representar en los consejos.
- Dialogar con mujeres o con organizaciones para identificar sensibilidades, necesidades e intereses y distintos, buscando mecanismos para integrarlas en los Consejos y facilitar su acceso a los órganos de participación.

Reto 14: Facilitar el sostenimiento económico de las organizaciones

La militancia feminista no tiene porqué implicar que una organización sabrá analizar políticas públicas o cómo incorporar la perspectiva de género en una propuesta, proyecto o iniciativa pública, por lo que es necesaria también la **capacitación interna de las organizaciones**. Las organizaciones necesitan acceder a financiación, pero las **subvenciones actuales son precarias, burocráticas y desincentivan** el trabajo estructural, ya que habitualmente se ligan a proyectos y no al mantenimiento de las organizaciones o a su capacitación interna. Esto genera dificultades a las organizaciones pequeñas ya que implica unos requisitos que, en muchos casos, no pueden cumplir.

Recomendaciones

Para instituciones:

- **Financiar la participación ciudadana** poniendo en marcha proyectos enfocados a la participación en organizaciones, partiendo de la idea de que la **falta de estructuras genera falta de democracia**.
- Impulsar **líneas de financiación específicas para el mantenimiento, funcionamiento y capacitación interna de las propias organizaciones**, y no sólo subvenciones ligadas a proyectos.
- Crear de un servicio o **espacio de apoyo a la presentación de solicitudes de subvención y/o simplificar el procedimiento de acceso**, reduciendo los trámites administrativos.

Reto 15: Mejorar las capacidades internas de las organizaciones feministas

Se necesita un relevo generacional en las asociaciones, lo cual implica una **autocrítica** respecto a por qué no están atrayendo a las personas jóvenes. También se señala un **funcionamiento excesivamente vertical** de algunas organizaciones. Se alerta sobre el **retroceso en la percepción de la igualdad entre la juventud**, a la que desde el feminismo no se está logrando llegar. Se habla con diferentes códigos y espacios.

Las asociaciones se encuentran frente a **retos de modernización** en su quehacer y frente a la necesidad de incorporarse a las nuevas tecnologías y de utilizar nuevos lenguajes. Se necesita revisar la manera de colaborar y relacionarse entre organizaciones ya que diferencias en el interior del movimiento limitan su actuación.

Recomendaciones

Para las organizaciones:

- **Fomentar un relevo generacional** en las organizaciones, buscando una **comunicación horizontal y bidireccional entre las veteranas y las jóvenes**. Abordar también mecanismos que permitan superar la confrontación entre organizaciones clásicas o institucionales y organizaciones de jóvenes.
- **Crear espacios y alianzas entre organizaciones para:**
 - ✓ Buscar nuevos modelos de participación e incidencia política. Indagar y abordar un análisis comparativo de los modelos de participación de otros movimientos que se puedan trasladar al movimiento feminista.
 - ✓ Llegar a los espacios de participación con propuestas ya trabajadas.
 - ✓ Articular propuestas por iniciativa de las propias organizaciones siguiendo la hoja de ruta marcada por la agenda feminista.
 - ✓ Llevar a cabo iniciativas de formación conjunta, orientadas a mejorar la capacitación de las organizaciones, incluyendo el uso de las redes sociales y su utilización para la incidencia política.
- Trabajar en alianzas con instituciones, clase política y personal técnico para el mantenimiento de la agenda feminista y la creación de una red que pueda dar soporte a la defensa de las políticas de igualdad en los próximos años ante un contexto político de dismantelamiento de los logros alcanzados.
- Construir alianzas entre distintos consejos para conseguir una mayor incidencia política.



Los recursos económicos y humanos: un área transversal

Reto 16: Mejorar el presupuesto de las políticas de transversalización

El presupuesto destinado a las políticas de igualdad resulta insuficiente, y se ve **desproporcionadamente atacado en tiempos de crisis**, limitando la posibilidad de una correcta ejecución. Se definen organismos o proyectos, pero sin presupuesto, por lo tanto, no se genera impacto. Adicionalmente, las competencias con respecto al presupuesto y su distribución tampoco quedan claramente definidas y eso se convierte en una debilidad añadida.

Recomendaciones

- Normativizar una asignación presupuestaria destinada a los organismos de igualdad, que represente un porcentaje fijo del presupuesto general de la entidad, estableciendo unos límites para su reducción en contextos de crisis.
- Establecer un **porcentaje del presupuesto** que debe destinarse como mínimo al cumplimiento de responsabilidades y obligaciones en materia de igualdad en cada departamento, asegurando la permanencia y estabilidad del presupuesto destinado a la igualdad en los departamentos no específicos.
- Asignar a las políticas de igualdad **recursos** suficientes, tanto económicos como humanos y **que sean específicos**, no compartidos con otros ámbitos de intervención (bienestar social, juventud, familias, etc.)
- Garantizar que los **fondos destinados a políticas de igualdad estén vinculados a objetivos definidos**, con mecanismos de control y seguimiento que aseguren su uso eficaz y alineado con los fines establecidos.

Reto 17: Mejorar la dotación de recursos profesionales para la igualdad

Con frecuencia no existe un puesto específico de profesional de igualdad en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), sino que la existencia del puesto está sujeta a subvenciones, por lo que los/as profesionales sufren temporalidad, precariedad laboral y baja remuneración. Esto afecta a la continuidad de las políticas y proyectos de igualdad. En muchos organismos públicos ni siquiera se exige formación específica, lo que permite que muchas personas lleguen a trabajar en igualdad sin formación técnica. La formación en igualdad básica tampoco está integrada en los estudios universitarios.

A esto se une la multifuncionalidad de estos/as profesionales (desempeñan tareas para diferentes áreas: igualdad, cultura, juventud, infancia...) que afecta negativamente a la calidad profesional y a la profundidad técnica de las actuaciones que desarrollan.

Recomendaciones

- Mejorar la definición de los perfiles de profesionales de igualdad, **concretando la figura de personal técnico o agente de igualdad según los diferentes ámbitos de actuación**, y definiendo perfiles más especializados en materias concretas de igualdad. **Incorporar a las RPTs los puestos técnicos de igualdad**, como puestos estables y consolidados, con requisitos de acceso específicos y con condiciones equiparadas a otros puestos.
- Aumentar los presupuestos destinados a contratación estable de personal especializado en igualdad y perspectiva de género.
- Incorporar formación básica en materia de igualdad y en perspectiva de género en los programas universitarios.
- Establecer una mayor claridad de clasificación de contenidos en los másteres universitarios, definiendo claramente si capacitan para ejercer como agentes de igualdad.
- Promover la capacitación continua y especializada de las profesionales de igualdad.
- **Impulsar las redes profesionales de igualdad**, promoviendo el intercambio, el aprendizaje mutuo, el fortalecimiento de los vínculos y la circulación de buenas prácticas.

► Por ejemplo, en la línea del [Proyecto Intercambia](#), que tiene como objetivo compartir experiencias en el ámbito de la coeducación entre las diferentes administraciones educativas.

