

**SISTEMATIZACIÓN DE LA  
FASE DE REFLEXIÓN  
ESTRATÉGICA DEL IV  
PLAN PARA LA IGUALDAD  
DE GENERO EN VITORIA-  
GASTEIZ**

**Aprendizajes y Retos**

**Junio 2017**



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala

# ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RETOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ACTUALIDAD

3. ORIENTACIONES PARA DEFINIR EL IV PLAN

## 1. PRESENTACIÓN

Este documento recoge la síntesis de las sesiones de reflexión estratégica realizadas como parte del proceso de elaboración del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Vitoria-Gasteiz. Estos espacios de trabajo colectivo fueron impulsados por el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y se realizaron con estos **objetivos**:

- ⇒ 01. Identificar áreas de mejora y puntos fuertes de las intervenciones anteriores en materia de igualdad que puedan asesorar al IV Plan.
- ⇒ 02. Reflexionar acerca de las cuestiones clave que deben considerarse tanto en el proceso de elaboración, como en la planificación estratégica de la política de igualdad local.
- ⇒ 03. Reflexionar sobre las claves y prioridades para elaborar una agenda política de igualdad, desde el ámbito municipal y en el contexto actual.
- ⇒ 04. Definir posibles líneas de trabajo para articular el IV Plan e identificar las mejores prácticas para su implementación.

Para dar respuesta a los objetivos, se convocaron tres sesiones de trabajo, con diferentes agentes clave internos y externos al Ayuntamiento. Las sesiones, que se realizaron los días 26 de abril (objetivos 1 y 2) y 12 de mayo (objetivos 3 y 4) fueron dinamizadas por Ángeles González y Sara Ibarrola, de Ibain Consultoría SL. La tabla que se presenta a continuación recoge los perfiles y personas que participaron en esta fase de reflexión estratégica, para cada uno de los objetivos descritos.

OBJETIVO	PERFIL AGENTES CLAVE	PERSONAS PARTICIPANTES
01	Equipo Servicio Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	<b>Mireia Espiau</b> , Jefa de Servicio. <b>Laura Gómez</b> , Agente de Igualdad. <b>Itziar Abad</b> , Agente de Igualdad. <b>Esther Retegui</b> , Técnica de apoyo. <b>Ana Soto</b> , Técnica de violencia.
02	Personas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con experiencia en planificación, participación y trabajo en materia de igualdad.	<b>Mireia Espiau</b> , Jefa del Servicio de Igualdad. <b>Laura Gómez</b> , Agente de Igualdad. <b>Kotelo Pérez</b> , Jefe Servicio Participación y Centros Cívicos. <b>Jose Antonio Agiriano</b> , Director Policía Local <b>Reina Ruiz</b> , Jefa Servicio Educación. <b>Txaro Basterra</b> , Jefa Servicio Inclusión Social <b>Técnico Educación Social</b> <b>Inma Alecha</b> , Agente Igualdad Departamento Función Pública.

03	<p>Personas expertas con amplio conocimiento, reflexión y experiencia en materia de igualdad desde perspectivas académicas, técnicas-institucionales y activistas.</p>	<p><b>Mireia Espiau</b>, Jefa del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz.</p> <p><b>Ana Agirre</b>, Jefa del Órgano foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa.</p> <p><b>Alba Alonso</b>, Doctora en Ciencias Políticas y experta en Políticas de Igualdad.</p> <p><b>Ander Bergara</b>, Jefe del Área de Cooperación Institucional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.</p> <p><b>Marta Cruells</b>, Asesora de la Concejalía de Feminismos y LGTBI del Ayuntamiento de Barcelona y especialista en teoría de género, desigualdades complejas y análisis y evaluación de políticas públicas.</p> <p><b>Leire Groven</b>, Técnica de igualdad, miembro de Marienea Elkartea de Basauri y del grupo feminista Feministalde.</p> <p><b>María Naredo</b>, Especialista en Violencia Machista y colaboradora habitual de instituciones y organizaciones en Euskadi.</p> <p><b>Dominique Sayllard</b>, Experta en planificación estratégica de género y atención a la dependencia y socia fundadora de Oreka Sarea.</p> <p><b>Norma Vázquez</b>, Experta en Violencia machista y Directora de la Consultoría Sortzen.</p>
----	--	---

La información que se presenta a continuación recoge conjuntamente las ideas extraídas en las tres sesiones de reflexión estratégica y los principales debates y desafíos que se apuntaron. Además, los contenidos que se presentan se agrupan en dos bloques diferenciados:

- ⇒ Un primer bloque, donde se aborda para diferentes temáticas relacionadas con los retos de las políticas de igualdad y los diferentes marcos interpretativos que las sustentan, algunas cuestiones que tiene que tener en cuenta el IV Plan.
- ⇒ Un segundo bloque, con información relacionada con el enfoque, estructura y principales retos del IV Plan.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RETOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA ACTUALIDAD

### 2.1. A MODO DE CONTEXTO

En general, se está de acuerdo en que la situación actual en el desarrollo de las políticas de igualdad se caracteriza por su gran diversidad, en cuanto a enfoques y prácticas. En los últimos años se han venido desarrollando experiencias que han permitido poner en marcha procedimientos, estructuras y prácticas con mayor o menor éxito, y que parecen apuntar hacia una consolidación de las políticas de igualdad- en concreto las políticas de transversalidad- en las instituciones.

El tipo de políticas de igualdad que se llevan a cabo, aunque aparentemente parecen tener la misma finalidad, parten de enfoques políticos diferentes y muchas veces antagónicos. En las políticas de igualdad, al igual que en el resto de las políticas, se han instalado enfoques, de tinte neoliberal y conservador - que responden al momento social que se está viviendo en general en el mundo y en particular en Europa- que han propiciado la consolidación de un modelo de adaptación que en los últimos años, además, ha sufrido retrocesos importantes con relación a periodos anteriores, debido a la crisis y a los recortes.

Otras voces consideran que más que hablar de políticas consolidadas, se debería de hablar de la necesidad de seguir construyendo -manteniendo posiciones críticas-, ya que la política de igualdad no está suficientemente construida. En la gran parte de las instituciones se dan prácticas completamente voluntaristas que dependen directamente del conocimiento teórico y del enfoque que tienen las personas que las desarrollan o que son responsables de éstas. Esto dota de una gran debilidad a las políticas de igualdad, ya que con frecuencia no permanecen más allá de las personas y en consecuencia, no se consolidan.

Parece existir un amplio consenso en que el desafío mayor en este momento es **CLARIFICAR**. Hacer un esfuerzo por aclarar, debatir en profundidad qué es la igualdad y qué implica, lo que significa incorporar la igualdad de mujeres y hombres a la gestión institucional, sobre lo que se hace y la utilidad que tiene, para quién la tiene, y hacia dónde se quiere avanzar. Reflexionar, también, sobre la complejidad que encierran estos procesos, lo costoso que resulta aterrizarlos en la política pública, poner de manifiesto las resistencias -personales e institucionales- que frenan estos procesos y que demasiadas veces se tratan como déficits técnicos. Las políticas de igualdad y en concreto la transversalidad, han de redefinirse como proyecto político, lo que implica la necesidad de establecer objetivos políticos-estratégicos claros y compartidos y responsabilizarse institucionalmente de los cambios que se pretenden conseguir.

Para orientarse hacia estos enfoques la institución ha de enfrentar varios desafíos: el desarrollo de la igualdad en el ámbito sectorial de las políticas, la perspectiva transversal y la construcción de un proyecto político real que defina el papel de las políticas de igualdad para la institución. Pero, avanzar en esta dirección, tiene ciertas exigencias y condiciones, como: desarrollar un marco normativo preciso, dotar de recursos suficientes y consolidar los equipos de igualdad para que puedan acompañar técnicamente este proceso, especializar los equipos y establecer alianzas, trabajo en equipo y trabajo interinstitucional.

A modo de conclusión, se podría decir que las políticas de igualdad debieran de avanzar hacia objetivos políticos estratégicos claros, dar contenido a la transversalidad y aclarar lo que se entiende por perspectiva de género para avanzar hacia la consolidación de la transversalidad como elemento de sostenibilidad de éstas.

## **2.2. GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD, ARQUITECTURA DE GÉNERO, COORDINACIÓN INSTITUCIONAL Y ALIANZAS. ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO**

La misma diversidad de prácticas, experiencias y enfoques se manifiestan en los distintos grupos de reflexión. Una idea general y compartida, en el conjunto de los temas que se han abordado, es que ha de diferenciarse claramente cuando se habla desde la teoría o desde la práctica, ya que esta última siempre resulta más compleja, pues la teoría ha de aplicarse a una realidad en la que influyen muchos factores que no están previstos, ni contemplados en la parte más conceptual.

En este sentido, se plantean varios debates relacionados con el contenido y enfoque de la transversalidad, con los niveles de trabajo que requiere su implementación y con la definición de la arquitectura institucional, entre otros aspectos:

- ⇒ Uno de los primeros que surgen es sobre el concepto de gobernanza y tiene que ver con el **alcance y la definición de Gobernanza** y Buen Gobierno. Se plantea la necesidad de relacionar el concepto de Gobernanza con las obligaciones que un ayuntamiento tiene, pasando de un enfoque de prestación de servicios, a un enfoque de garantía de derechos que modifica necesariamente el punto de vista y los modos de hacer en la institución. Se estaría proponiendo un modelo de gobernanza participada, que garantiza los derechos de la ciudadanía, entre los que estarían la igualdad de trato y de oportunidades, seguridad y no violencia, unos presupuestos y una gestión pública al servicio de los intereses de las mujeres y los hombres del municipio y que incorpora la igualdad de las mujeres como un elemento esencial de su gestión.
- ⇒ El segundo debate se centra en la estrategia de mainstreaming de género y la transversalidad. Hablar de transversalidad es hablar de una **gran diversidad de prácticas** que impiden generalizar la valoración sobre las mismas.

No existe una idea homogénea sobre lo realizado-experimentado hasta aquí y lo que ha supuesto. Mientras una parte resalta la gran complejidad que la práctica del

mainstreaming de género supone, y lo poco que se ha podido avanzar -porque no se ha llegado realmente a tener las condiciones para ello-, otra parte subraya que se ha caído en exceso en la procedimentación, en una orientación tecnócrata del proceso, que se ha sostenido demasiado en la parte orgánica y menos en la decisión política. Es precisamente ésta una de las cuestiones que ha de reforzarse.

Se evidencia que hay una parte común instrumental, los procedimientos comunes, pero que se pierde el objetivo, que no es hacer cláusulas de género, sino el impacto que éstas tengan para el cambio social, o cómo una subvención va a promover la igualdad en cada ámbito. En la medida en que esto está regulado normativamente, se facilita la entrada en los departamentos. No es suficiente con decir a la gente lo que tienes que hacer, también hay que acompañar a los departamentos e ir acompañados de procesos de capacitación, que es distinto a la formación. Para ello es importante que los organismos de igualdad sean fuertes, con gente especializada en igualdad que pueda ir por delante de los procesos.

Para que la transversalidad sea una prioridad, los organismos de igualdad tienen que construir una **autoridad**. Esto exige, como se decía en la introducción, clarificar, porque a veces otras áreas municipales se apropian de los conceptos y los vacían de contenidos. Pasó con el género y está pasando con la transversalidad y el empoderamiento. Hay que demostrar que la transversalidad mejora la calidad de las políticas en su conjunto y esto funciona a nivel técnico y político. Cuando esto lo llevas a la C de la concreción y la gente lo ve como elemento de mejora, se hace.

Se traslada, como ejemplo de Gobierno Vasco, por si sirve al IV Plan, que se ha formulado un grupo de trabajo para identificar proyectos prioritarios por departamentos en el que participan la técnica de igualdad de la unidad de igualdad departamental, Emakunde y otras áreas aliadas de cada departamento. Identifican qué es lo prioritario en su departamento –no lo hace Emakunde- y esto permite entrar en la política “dura”. Una vez identificado lo prioritario, Emakunde hace un plus de esfuerzo y les apoya en lo que es en el enfoque de género en esa política sectorial. Así, se prioriza y se trabajan alianzas.

⇒ Relacionado con el debate anterior, la tercera reflexión, en este ámbito, se centra en la comparación entre conceptos como **calidad, cantidad, proceso y contenido**.

En cuanto al par **calidad/cantidad**, existe, por una parte, la idea de que se ha optado más por la cantidad que por la calidad y desde ese punto de vista, se ve la necesidad de cuestionarse sobre los propios conceptos. Por ejemplo, de qué tipo de calidad hablamos y qué significa la calidad en la igualdad y en las políticas públicas en general. Y esto resulta un elemento clave, aunque como ya se veía anteriormente, no se podría analizar si no se relacionan o vinculan a las condiciones en las que se desarrollan las políticas de igualdad.

Otras voces consideran que ni tan siquiera se ha podido primar la cantidad y piensan que se ha hecho bastante poco en general. Se retoma el discurso de la complejidad ya expresado y lo mucho que cuesta construir desde las instituciones modelos de gestión

pública más igualitarios. En este sentido, se preguntan ¿cómo hablar de calidad cuando lo que se construye, se destruye de un día para otro, tras un cambio de gobierno o de personal técnico? Por lo que la pregunta sería: ¿cómo hacer?, ¿qué estrategias poner en juego para que lo que se construya se mantenga? El tema clave, entonces, estaría en el concepto de sostenibilidad. Que lo que se construya, poco o mucho, se consolide en la organización. Que las políticas de igualdad tengan asegurada su permanencia en el ámbito local. Eso es lo estratégico. Y para consolidar y sostener las políticas públicas a nivel local, se requieren al menos cuatro instrumentos: presupuesto, normativa propia, acuerdos interinstitucionales y estructura técnica.

En cuanto al par **proceso/contenido**, se considera que las experiencias que se conocen se han centrado demasiado en el proceso y se han olvidado del contenido, siendo éste otro elemento fundamental. Las preguntas, en este caso, tendrían que ver con qué contenido hemos de cambiar en las políticas, ya que esto nos modifica la mirada, tanto en cómo se mira, como el qué se mira. En definitiva, modifica los enfoques.

Hasta ahora la transversalidad se ha entendido como una herramienta, sin embargo, ha de estar más relacionado con el contenido que le damos, con los cambios que se pretenden producir en las políticas, con la aplicación práctica de estos enfoques, y esto no se hace sin consensos, sin un acuerdo político. Por lo tanto, hoy, la transversalidad ha de leerse en doble sentido: como herramienta -aplicación-y como proyecto político-negociación-.

Conviene también visibilizar que hay **dos niveles** en el tratamiento de la transversalidad y la aplicación de la perspectiva de género: uno es común al conjunto de la organización y otro específico, que son los sectoriales referidos a la política pública de competencia departamental.

El **nivel común** o los procesos comunes son completamente instrumentales – y ese es el nivel al que se puede referir como herramienta- , es el medio para llegar al objetivo y no el objetivo mismo. Este nivel es el que en las instituciones ha de estar regulado normativamente, a través de ordenanzas, instrucciones, etc., ya que, además de facilitar su comprensión, representan las primeras herramientas de cambio. Lo interno es fundamental pero siempre que se dote de contenido y se dinamice adecuadamente. Esto contribuye a legitimar el servicio y el área de la igualdad y la propia política de igualdad, a la vez que produce transferencia de conocimiento y aprendizaje.

En cuanto al **nivel específico** o sectorial, la recomendación es que no conviene querer llegar a todo y se deben priorizar los ámbitos más estratégicos para el desarrollo del proyecto político previsto. No todas las áreas son igual de relevantes. Ha de identificarse la relevancia en función de los cambios que se quieren conseguir.

- ⇒ En un cuarto momento, se abordan las **limitaciones** que supone entender la transversalidad, exclusivamente, con **coordinación interinstitucional**. Se señala que la transversalidad no ha de confundirse con una coordinación interdepartamental y tampoco, solo, con trabajo en equipo, aunque estas dos cuestiones sean imprescindibles para avanzar en su implantación. Se trata de trabajar de un modo



**interdisciplinar**, con **eficacia**, mostrando y demostrando que la transversalidad mejora la calidad de la política en general y del programa o plan estratégico en particular.

- ⇒ El quinto elemento que se incorpora a la reflexión sobre la transversalidad tiene que ver con la necesidad de que funcione en los dos niveles- **político y técnico**- , indicándose que éstos han de ir acompasados. Cuando esto ocurre es cuando más cambios se producen y se visibilizan los resultados.

Este planteamiento trae al debate el tema de las **estructuras**. Se planea como indispensable un modelo de estructuras institucionales interdepartamentales combinadas de personal político y técnico, sean tomando forma de comisiones, grupos de trabajo o cualquier modalidad que permita la interacción, el compromiso y la negociación.

Estas estructuras resultan fundamentales ya que generan dinámicas de trabajo estable, interinstitucional y permiten alinear las políticas y los objetivos a conseguir en cada una de ellas referidos a la igualdad. Además, se señala que aunque en general, para el impulso de las políticas de igualdad, se han ido creando estructuras como los servicios u organismos de igualdad, si ahora el objetivo es entrar en la economía, hay que preguntarse ¿qué estrategia se sigue? ¿Nos sirve con el Departamento de Igualdad o hay que poner una unidad de igualdad en economía? Son decisiones que luego tienen su incidencia orgánica.

Se señalan dos mecanismos clave para permear e incidir en el cambio institucional: la implicación de las figuras profesionales “horizontales”, como son las secretarías generales o sus equivalentes en las instituciones, ya que garantizan el compromiso con los cambios, pues permiten incidir en los modos de hacer en las tareas organizacionales comunes. En las tareas sectoriales, se valora como positivo que cada ámbito de competencia tenga que “rendir cuentas” al personal político en la comisión interdepartamental en la medida que son, éstas y éstos últimos, los que se responsabilizan ante la ciudadanía.

Estos mecanismos proporcionarán resultados visibles, pero siempre que se trabaje con directrices claras, con una orientación clara de para qué se está, que se trabaje con rigor, habiendo garantizado la capacitación necesaria para ello, y de forma aplicada. Estas serían algunas de las condiciones mínimas para ganar espacios de autoridad que refuerzan los cambios políticos y la sostenibilidad de la política de igualdad.

- ⇒ Ahondando en el punto anterior y en sexto lugar, se precisa que para implementar la transversalidad se exige de una definición de la **arquitectura institucional** y que las estructuras que permitan trabajar un enfoque transversal sean asumidas, aceptadas y encajadas en la institución local. En este sentido se ve la necesidad de trabajar la confluencia de los distintos agentes o grupos involucrados, al menos a dos niveles:

**Nivel político:**

- Equipo de gobierno y quien toma las decisiones ultimas.
- Comisión política, formada por el conjunto de los grupos políticos representados en el Ayuntamiento.

**Nivel técnico:**

- Grupo técnico interdepartamental, formado por equipos directivos.
- Grupo técnico formado por responsables técnicos o en función de los programas relacionados con la agenda.

Además de los aspectos señalados, se profundiza en las condiciones necesarias para que se pueda abordar de manera óptima el enfoque transversal, identificándose las siguientes:

- ⇒ **Compartir un enfoque de trabajo común y establecer prioridades de gobierno.** Definir conjuntamente el proyecto político que se quiere desarrollar y los resultados que se quieren conseguir. Negociar los cambios.
- ⇒ **Establecer y acordar una arquitectura de igualdad que involucre directamente al ámbito político,** conociendo el sentido y utilidad que ésta tiene.
- ⇒ **El órgano encargado de decidir y dinamizar ese proceso ha de estar al más alto nivel jerárquico.** La institución ha de contar con un organismo de igualdad fuerte, bien posicionado y situado en el más alto nivel jerárquico, ya que esto tiene en sí mismo un valor simbólico importante, aunque sin duda no será suficiente.
- ⇒ **Contar con una formación, pero no solo en el sentido clásico del aprendizaje.** La formación ha de ser una formación más en profundidad que las que se vienen impartiendo, con mayor incidencia, ya que ha de capacitar para acompañar procesos de trabajo desde los cuales poder evidenciar el cambio y sus resultados.
- ⇒ **Partir del reconocimiento de que la dificultad en la práctica es grande.** La implementación de la transversalidad es un proceso complejo de llevar a cabo, con muchas resistencias, que requiere conocimiento técnico y apoyo político.
- ⇒ **Contar con un equipo técnico -interno y/o externo- especializado** que pueda ir por delante, que tenga autoridad para acompañar procesos y trabajar conjuntamente con los demás equipos. En el caso de una unidad especializada interna, esta ha de contar con plazas fijas y de estructura y cuyas condiciones óptimas serían:
  - Que las plazas se cubran con el requisito y exigencia de capacitación en igualdad. Pero que sea una condición de la plaza a cubrir, no de la persona que llega.
  - Se cuente con unidades o referentes en los departamentos para poder incidir en lo específico y que realmente incida en práctica política.
  - Los planes han de contribuir a la aprobación de instrucciones internas para crear un marco mínimo de intervención.
  - Trabajar en equipo para generar alianzas y crear un grupo técnico o equipos interdisciplinarios, reunirse con cada departamento para informar de las prioridades políticas y elegir 2 temas o planes estratégicos por departamento para incorporar el enfoque de género (la prioridad se podría plantear en los relacionados con personas- Función Pública- porque desde ahí se puede abordar la formación, la modernización administrativa, el modelo de gestión pública, etc.).

A modo de conclusión se podría señalar que hay gran diversidad de prácticas y los distintos puntos de vista apuntan a enfoques y resultados también diferentes, en función de que los enfoques tengan una dimensión más tecnócrata, rupturista o transformadora. Estas son las cuestiones que las instituciones han de debatir, para elaborar estrategias y planes acordes con lo que realmente se quiere y puede conseguir. En cualquier caso, parece que hay una falta de conocimiento real sobre las experiencias realizadas para desplegar la estrategia del mainstreaming de género en las instituciones y los resultados de cada una de ellas. Aún se ha investigado poco.

### 2.3. ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA POLÍTICA LOCAL

Se expone la visión de que, desde la teoría de la interseccionalidad se ensancha la igualdad y ésta se amplía con el concepto de diversidad. La interseccionalidad parte de que las mujeres somos diversas y que el enfoque de género ha de incluir esta diversidad. Desde este enfoque se cuestiona el concepto de sujeto mujer, único y neutro, porque no es real. Todas las personas somos diversas y jugamos papeles distintos y tenemos identidades diferentes según los contextos. A nivel político esta idea es muy potente porque te lleva a ampliar, pero, ¿cómo se lleva a la práctica? No hay experiencias de interseccionalidad muy claras de las que beber hoy en día, al margen de experiencias o prácticas concretas. Esto nos abre muchas preguntas sobre cómo lo hacemos.

Se considera importante resaltar que la incorporación del enfoque interseccional ha generado un desafío importante a la política de igualdad, que ha cuestionado el propio enfoque de Mainstreaming de Género, al cuestionar la visión de las desigualdades desconectadas. Pone en cuestión el enfoque de discriminación, los sujetos de la política se modifican al trabajar la interseccionalidad y en consecuencia se modifica el género.

También se aporta un debate interesante sobre el propio concepto de diversidad. Decir que las mujeres son diversas, indica simplemente que son variadas, diferentes, distintas, pero no necesariamente que son desiguales. Y es ahí donde se ha de poner el foco ya que el reto de la interseccionalidad es tener en cuenta todas esas desigualdades en las políticas públicas.

Sin embargo, se asume en todo el grupo que la interseccionalidad se acepta, se admite como un discurso políticamente potente, pero que es complejo de llevar a la práctica. Se reconoce como un tema de enorme potencia teórica, pero no práctica. Para avanzar en “cómo aterrizarlo”, entendiendo que es un asunto aún más complejo que el de la transversalidad de género, se señalan las siguientes cuestiones:

- ⇒ **No se conocen experiencias** -salvo algunas analizadas en tesis doctorales o trabajos académicos y la incipiente impulsada por el Ayuntamiento de Barcelona que se comentará a continuación -, luego el reto mayor en este momento es como avanzar en la práctica.
- ⇒ Parece existir consenso sobre qué es la interseccionalidad, pero no sobre **cómo trabajarla**. A menudo las preguntas se refieren a ¿cómo interseccionar entre las distintas políticas?, ¿qué tipo de intersecciones establecer?, ¿cómo decidirlo? Se afirma claramente que esto, una vez más, ha de ser una decisión política. Es el tipo de

proyecto político a emprender el que va a determinar el tipo de interseccionalidad que se va abordar durante la legislatura o la duración del plan.

- ⇒ Se recomienda ir “*poco a poco*”, sabiendo por qué se hace las cosas y cómo las vamos a implementar. Hay consenso en decir que las mujeres somos diversas y hay que abordar esta diversidad desde las políticas públicas, pero no consenso en la interseccionalidad entre categorías, con la interacción de las políticas de igualdad con las LGTBI.
- ⇒ También hay un tema de orden práctico, que depende del modelo de gobernanza por el que se haya optado. Por ejemplo, en el Ayuntamiento de Barcelona, se pretende trabajar la interseccionalidad de un modo estructural, pero no se han abordado todas las intersecciones. Se ha apostado por la intersección política LGTB y la política de igualdad de mujeres y hombres, porque la opresión de estas dos luchas sociales tiene como causa el sexismo. Tienen en común más cosas que otras luchas y otros movimientos sociales.

Siguiendo con la experiencia de Barcelona, se menciona que tener una concejalía o estructura donde se traten diferentes ejes de discriminación no significa que se trabajen interseccionalmente. Aun así, se han hecho dos planes diferentes, con la misma estructura, pero desde la política LGTB se hizo un ejercicio de humildad al ver que la desigualdad de género afectaba a muchos otros ámbitos que no afectan a su política, que había otra dimensión. Verlo fue muy positivo al igual que desde la parte de las políticas de igualdad reconocer que en violencia había una exclusión de parejas LGTBI, cuando los patrones de masculinidad y feminidad se repiten. Entonces, “*¿una mujer trans va a una casa de acogida? ¿La atiendes? La política LGTB ha evidenciado que se les excluía y se ha comenzado a hacer un diálogo de ver cómo hacer intersecciones, cuando la opresión es la misma*”.

- ⇒ Se insiste en que el concepto de interseccionalidad tiene una potencia teórica brutal, pero se ve la práctica con **escepticismo**. Este enfoque no está exento de debates internos entre las distintas estrategias a adoptar en las instituciones. A menudo se plantean preguntas como: ¿cuáles son las razones para que la atención a dichos colectivos sea competencia del área de igualdad de género? Aunque sus raíces sexistas se entrecrucen, ¿se está en el mismo momento en cuanto a implantación? Algunos debates interpretan la interseccionalidad con la no discriminación, con una cuestión de Derechos Humanos y entienden este planteamiento como una estrategia que lejos de apoyar la institucionalización de la igualdad de género la puede hacer retroceder. Por ejemplo, en la práctica, cuando se está dando la batalla de desagregar datos por sexo, ¿hasta qué punto se pueden introducir otras entidades sexuales más?, ¿es esto estratégico en este momento?, ¿o lo es más incorporar variables como la clase, la edad, etc.?

¿Cómo trabajar entonces la interseccionalidad si no se dispone de datos? El eje de interseccionalidad hay que coordinarlo con participación: organizaciones de mujeres que representen diferentes desigualdades pueden dar ideas para implementar. Por eso, es importante fomentar el asociacionismo de mujeres que combinen diferentes desigualdades. Generar datos o estudios concretos es muy poco viable, desde un

enfoque de interseccionalidad y es más clave la **participación**, desde el contexto municipal.

- ⇒ Se considera que la igualdad de género ya está situada en otro nivel de exigencia, de incorporación y de implicación en las políticas públicas, y no solo centrada en la no discriminación. Además para trabajar la interseccionalidad hay que pensar-analizar en concreto cada caso, ha de ser un proceso ad hoc para cada núcleo de intersección, lo que, por otro lado, parece dificultar un tratamiento estructural.
- ⇒ Como se ha mencionado, en general se reconoce que no se tienen experiencias institucionales al respecto, que no se sabe qué hacer y que es un ámbito con muchas incertidumbres, cuando aún no se tiene consolidadas otras prioridades y apuestas institucionales. En este momento hablar de perspectiva de género y otras intersecciones como LGTB, al mismo nivel, parece que complica la acción institucional.
- ⇒ Algunos ejemplos como el abordaje de la **violencia sexista**, podrían ilustrar algunas prácticas. Por ejemplo, se trasladan experiencias centradas en, ante la dificultad de incorporar el concepto de violencia machista a la intervención en materia de violencia, centrarse en las mujeres-la violencia machista contra las mujeres- en cuanto a la atención, pero en el ámbito de la prevención ampliar la perspectiva e incorporar a otros colectivos, trabajando la LGTB fobia.
- ⇒ Una de las experiencias que más se concreta es la del **Ayuntamiento de Barcelona**, en el que como ya se ha mencionado se ha experimentado abordando la línea de intersección LGTB y mujeres. Para ello se ha realizado un trabajo previo conceptual, de debate de lo que se entiende por interseccionalidad, con el objeto de llegar a acuerdos mínimos. También se han formado en la materia y se han producido debates con diferentes colectivos para tener en cuenta distintas perspectivas. Aunque no ha resultado un trabajo fácil, pues algunas veces no se veía claro, desde las perspectivas de género y a la inversa. Una de las cuestiones claves a resolver ha sido la respuesta a preguntas del tipo, ¿cuáles son los elementos que a nivel práctico se tienen que trabajar? Por ejemplo, en el tema de violencia se han dado cuenta que no es la misma la que se ejerce contra las mujeres que contra el colectivo LGTB, que se dan comportamientos diferentes y por lo tanto ha de tratarse de manera diferente.

En esta línea, una de las cuestiones que se debatieron fue la terminología a utilizar en la concejalía. Se optó por no hablar de igualdad. Se habla de feminismos y de la elaboración de un plan de justicia de género, y no se mencionan intencionadamente la categoría mujeres y hombres. Se aclara que es importante tener en cuenta los contextos específicos, ya que en Barcelona, por ejemplo, el feminismo de la diferencia ha tenido mucho peso y esto se deja entrever en los debates. Se han generado muchas luchas internas y hay que optar, finalmente, por algún enfoque.

Otras experiencias de trabajo conjunto han resultado muy enriquecedoras también, por ejemplo el realizado para los casos de matrimonios forzados. Se ha trabajado conjuntamente desde igualdad y migración en la medida en que es quien tiene contacto directo con esas comunidades. *“Esta política no se puede desarrollar adecuadamente si estos ejes no se sientan en pie de igualdad e inician un debate”.*

⇒ Finalmente, en cuanto a estructuras, lo que se menciona es la necesidad de conocer, respetar y representar los distintos marcos interpretativos de cada ámbito, para identificar las convergencias, y no tanto montar estructuras para colocar el principio de igualdad de género en la política del otro. Ha de ser algo recíproco para que se solucionen los temas. También, la lógica mainstreaming hace que no estén al mismo nivel, de marcos normativos, por ejemplo. Interseccionar políticas así es difícil y la fuerza de la política de igualdad puede empujar a otras políticas. Las agentes de igualdad han de conocer los marcos interpretativos diversos que se dan en la política pública y esto les hace salir del marco estricto del mainstreaming de género.

Se señala que en Vitoria hay una larga experiencia de trabajo con población migrada y se da una alianza importante entre los grupos de mujeres migradas y el Servicio de Igualdad. Aunque se afirma que las mujeres somos diversas, no se afirma que las mujeres somos desiguales. Hay diversidad entre mujeres y desigualdad entre mujeres. Hay una violencia específica en mujeres migradas que tiene que ver con que son mujeres, pobres y migradas, y que cuando interseccionan, se intensifican las desigualdades. Las administraciones tienen el reto de incorporar esta nueva mirada en sus políticas.

A modo de conclusión se podría decir que la interseccionalidad es un enfoque que enriquece el enfoque de la transversalidad de género y permite ensanchar las prácticas, pero que aún se está en niveles de debate y definición de modelos para avanzar en su práctica institucional.

## 2.4. LA POLÍTICA DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

El grupo experto se decanta claramente por ampliar el concepto de violencia contra las mujeres y utilizar el concepto de violencia machista. Se trata de ampliar el foco de qué es violencia machista, de ante qué se responde y de ante qué se tienen responsabilidades. Esto tiene relación con dos focos diferentes: **las causas y los impactos**. Esta concepción, más amplia, se convierte en un reto general para la política municipal, que ha de concretarse posteriormente en acciones concretas.

Se considera que ha de superarse la actuación a los casos de violencia entre parejas o exparejas. Se trataría de interpretar la violencia en un continuum de violencia como lo establece el Convenio de Estambul. Además, la atención en violencia no es competencia del Servicio de Igualdad, ya que la competencia de éste está relacionada, fundamentalmente, con la sensibilización, la prevención, la investigación y la mejora de la coordinación.

La violencia machista se sigue sin conceptualizar como una grave violación de los Derechos Humanos en cuanto a los impactos (se habla de producto machismo, desigualdad...), pero estos impactos tienen una importancia central porque va a marcar el alcance de las responsabilidades institucionales. Esto aún no se ha colocado así en las instituciones. Sin embargo, afecta al carácter de las políticas y de los enfoques, ya que el enfoque de Derechos Humanos es un enfoque integrador, que tiene en cuenta el enfoque feminista e interseccional. Este enfoque implica una actuación sin discriminación, lo que



nos devuelve a la cuestión de la interseccionalidad, pero no sólo. Hablamos de un enfoque donde las instituciones son garantes de unos derechos y las supervivientes titulares de los mismos. Todavía no se entiende esto desde instituciones como garantía de derechos, ni la importancia de seguir una hoja de ruta que hay que seguir desde el enfoque de derechos humanos: prevención, atención, justicia y reparación. Aquí toda la visión de servicios sociales puede chocar, porque no hay un enfoque compartido, que debiera de ser, para todas las partes que intervienen, **de género, interseccional y de Derechos Humanos**.

Se considera que el **mapa de recursos** para la violencia ha de tener en cuenta al menos 3 estándares para que reconozcan la agencia de las mujeres y a las mujeres como sujetas de derechos:

- ⇒ **Disponibilidad:** para niñas, mujeres adultas, mujeres mayores, etc., así como para todo tipo de colectivos que lo necesiten. Ante qué manifestaciones de la violencia abrimos el foco.
- ⇒ **Accesibilidad:** tanto para las mujeres que denuncian como las que no denuncian, de otras culturas, y tener en cuenta todas las variables y no solo discapacidad.
- ⇒ **Calidad:** enfoque homogéneo en la intervención que tenga como horizonte el empoderamiento de las mujeres. Que las mujeres no tengan un tipo de calidad u otra en función del territorio en el que viven o el tipo de entidad que le atiende.

Se evidencia en los itinerarios de mujeres supervivientes que el punto frágil es la protección y la justicia, sobre todo justicia, y aunque en este caso la **justicia** no es competencia de los Ayuntamientos, éstos sí podrían reforzar el apoyo, el asesoramiento, el acompañamiento, en el sentido de ampliar el derecho a la justicia, que hoy se está reduciendo o no se está desarrollando en su plenitud.

Otro tema importante es el tema de la **reparación del daño**, que se ha trabajado en Berdinsarea, que se valora como una cuestión central. Se actúa prestando un servicio y como si una vez fuera de éste, ya se soluciona el problema. Desde el diseño de recursos parece que las mujeres se recuperan sin más;” *¡como si fuera fácil pasar página!*”.

La reparación, además, ha de tener 2 dimensiones, una individual y otra colectiva, que nos afecta como mujeres y como sociedad. Es importante cómo se trabaja la reparación. Ahí resulta fundamental la justicia, el reconocimiento, que el problema salga a la luz, que se denuncie y, también, que se haga visible, a través de homenajes, encuentros, historias, relatos documentados y sobre todo que se interiorice y se acepten los relatos de verdad de las mujeres. Ha de trabajarse con los agentes la veracidad del relato y la no revictimización, y aquí los Ayuntamientos pueden hacer mucho.

Se pone de manifiesto la necesidad de avanzar en la detección e identificación de los casos de violencia. Este es uno de los retos de mayor urgencia. Conocer y analizar las dificultades de entrada en el sistema de recursos. Existen obstrucciones, en la medida que la violencia machista **en el imaginario sigue siendo un tema de seguridad**, un tema policial. Hemos de cambiar el chip, ya que es un tema de profesionales. *“La misma profesionalidad que se te exige en un tema de educación de calle o en cualquier otro ámbito, se te tiene que pedir para que sepas identificar estas situaciones y dar una primera respuesta”*. Además, ha de extenderse a los hijos e hijas de los maltratadores. Los servicios de trabajo con infancia

deben identificar esos casos a través de niñas y niños y saber cómo se trabaja el interés del menor desde un enfoque de género e interseccional.

En este sentido, una de las preguntas clave será, ¿cómo mejorar desde lo local la identificación de casos? Este es un tema urgente, aunque muy complicado. En este momento se considera que es cuestión de servicios especializados, cuando lo que se está planteando es que ha de abrirse a que todo el mundo pudiera detectar situaciones de violencia, incluso en “*espacios no formales*”. Lo que ocurre es que se entiende que en esos ámbitos no existen competencias y ese es un tema a retomar. Es importante la detección desde fuera del “*sistema*”, como por ejemplo en los colegios, la farmacia, las asociaciones, etc. Por ejemplo, se podrían formar a las cuidadoras contratadas por servicios sociales para atender a personas en domicilios para detectar las violencias.

En cualquier caso, ha de pensarse en un **cambio en la atención**. Ha de prestarse una doble atención ya que, si se abre el punto de entrada, luego ha de modificarse también la atención que se presta, ya que muchas veces se abre la entrada, pero no se mejora y adecua la atención. Luego llega el problema de la denuncia. De manera general, han de ampliarse y modificarse los itinerarios, los horarios, por ejemplo, para mujeres migradas, ¿Quién las atiende a partir de las 8 de la tarde, sábados y domingos, que no sean asociaciones? Han de pensarse otras formas de atención, servicios itinerantes, no solo esperar que las mujeres vengan a los servicios. Se ha de acercar el servicio allí donde ellas estén.

Por otro lado, ha de hacerse visible el tema de la violencia y abordarlo desde todas las políticas, romper con la violencia silenciada y normalizada. Esto exige cambiar el modo de interpretarlo desde las instituciones, ya que no se trata de que haya cada vez menos denuncias, porque se invisibiliza o normaliza más, sino que cuantos más casos se conozcan, mejor, porque más eficaces se está siendo. En este sentido, ha de existir un marco claro, escrito y que proporcione pautas para la escucha, también, de menores.

Se plantean al menos 3 retos concretos para la mejorar la intervención municipal en materia de violencia machista en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:

- ⇒ **Profundizar en las causas.** Éstas están claras en el papel, pero no en la práctica. No se ve como un problema de Derechos Humanos, sino como de seguridad, de ámbito policial. Por eso la iniciativa es de los Cuerpos Policiales, que son quienes diseñan la política de protección, y no los organismos de igualdad. Se restringe la violencia a lo que dice la Ley, no al concepto de violencia del que estamos hablando. Sin una acción decidida por concretar las causas de la violencia y desligarlo desde la visión única policial, no podremos diferenciar lo que es posible, de lo que es legal.
- ⇒ **Mejorar las estructuras-protocolos.** En opinión del grupo generan compartimentos estancos, atención parcializada que requiere y consume demasiada energía. Todo el mundo tiene su protocolo y lo que tiene que hacer y hay resistencias a que se metan en tu ámbito de trabajo, dándose por supuesto que todo el mundo atiende bien, cuando esta intervención es parcializada. Hay que darles un sentido a las estructuras, a los Acuerdos interinstitucionales, para pasar de lo “*tecnócrata*”, a hacer políticas de igualdad. Se considera que, en este tema, se ha sobredimensionado lo técnico y prestado poca atención a lo político. Ha de avanzarse en la exigencia de que las y los



políticos rindan cuentas y cumplan con sus responsabilidades en materia de violencia contra las mujeres. Cuando ha habido compromiso político es cuando se han dado las experiencias más exitosas.

- ⇒ **El enfoque de la prevención.** Las acciones de prevención parecen tener un punto de políticas perversas en sus enfoques y solo se dirigen acciones de prevención a jóvenes. Esto es un error. La prevención ha de dirigirse a todas las mujeres, incluidas las que sufren violencia.

Se estima, como otro reto, que la intervención en materia de violencia ha de ser **multi enfoque**, ha de tener en cuenta el enfoque Interseccional, el enfoque feminista y el enfoque de DDHH. Enfoques que han de venir acompañados de educación, formación y herramientas sociales e institucionales para su puesta en marcha y sostenimiento, siendo una de sus piedras angulares la no discriminación. Por lo que resulta absolutamente imprescindible que se sepa identificar y trabajar la discriminación indirecta, la directa se ve más fácil, en los distintos procesos, para poder identificar los obstáculos añadidos que tienen las personas atravesadas por diversas desigualdades en el acceso a los recursos.

En este contexto, se propone que se debería articular tanto lo vecinal como lo institucional, pero no separadamente, sino como una cadena que pueda hablar el mismo lenguaje, que esté de acuerdo, se entienda y comparta los mismos objetivos, ampliando la participación en la elaboración de la política a las mujeres supervivientes y a las niñas.

También se reflexiona sobre el papel de los **hombres**, sobre la necesidad de detectar situaciones de violencia también a través de ellos, a través de los servicios sociales de base, que es donde plantean los hombres sus problemas, la posible violencia que están ejerciendo, para poder interrogarlos y acordar con otros servicios indicadores concretos que permitan avanzar en la identificación de la violencia y su seguimiento. Por ejemplo, en el Ayuntamiento de Barcelona existe un servicio de atención a los hombres en temas de violencia, pero diferenciado claramente de los servicios dirigidos a las mujeres. Se desconocen experiencias de este tipo en la CAE.

## **2.5. MODELO ECONÓMICO Y REORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS PARA REDISTRIBUIR SU PROVISIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL**

Los cuidados son una referencia obligada cuando se habla de lo económico, así como los tiempos, la responsabilidad social corresponsable, etc., siempre que se esté analizando desde un marco económico feminista, relacionado con la economía de los tiempos y la economía social.

En los planes, aunque siempre ha estado el eje del empleo, no se suele revisar el tema económico. Éste es un ámbito que siempre suele ser de los más flojos, bien porque no se sabe qué hacer, o bien porque no se sabe cómo abordar lo que se quiere hacer.

El abordaje de los cuidados suele estar más en el nivel discursivo y se mencionan temas sin entrar muchas veces en la profundidad que éstos requieren. Así, se menciona el tema del envejecimiento de la población, del cambio de modelos de familia, de familias

monoparentales, familias compuestas por dos padres o dos madres, etc., pero no se actualizan las temáticas y no se tocan temas claves derivados de la crisis. Por ejemplo, el tema de la movilidad de la gente más joven, padres y madres que mantienen durante muchos años a sus hijos e hijas, debido a los recortes, el exilio económico a otros países, el aumento de la distancia generacional, etc.

Se podrían analizar el tipo de políticas que se implantan y sus consecuencias. Por ejemplo, si se tomara como referencia la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, resulta evidente visibilizar que hubo claramente un antes y un después de esta ley, aunque ésta fuera mejorable. Se podrían analizar así algunas cuestiones positivas y otras negativas. Por ejemplo, desde el lado positivo hay que señalar que por primera vez, a ese nivel, se puso el tema de los cuidados sobre la mesa y que la incidencia del movimiento feminista en cuestiones como el tema del alta en la seguridad social de las cuidadoras ha supuesto un hito. Desde el lado negativo, hay que decir que se ha dotado de pocos recursos a la Ley y como no era un tema prioritario, la crisis económica ha hecho que se perdieran derechos que reconocía esa norma, como la prestación para cuidados en el entorno familiar, que beneficiaba fundamentalmente a mujeres. Esta Ley ha hecho **cambios estéticos, pero no transformaciones.**

Se señala que se tendría que reflexionar más sobre lo que está pasando, establecer la relación existente entre los distintos temas, por ejemplo, coger la tasa de ocupación, las solicitudes de residencia y otras variables e intentar ver cómo interrelaciona cada una de esas realidades y ver cómo se comporta, intentando dar respuesta a preguntas concretas, como, por ejemplo, ¿sube la demanda de residencia cuando hay trabajo femenino? Si se analiza el uso del copago, plantearse ¿se está disminuyendo la demanda de ayuda a domicilio?, ¿está relacionado con el copago, en un momento de pérdida de poder adquisitivo? o ¿no se accede por otras razones? ¿Cómo influye el mayor desempleo de las mujeres? Se trata de observar los cambios y fluctuaciones en los servicios. Ver como, por ejemplo, las residencias se están transformando en centros de gente encamada. Se produce un círculo vicioso, en el tema de los cuidados. Se insiste en que se producen cambios estéticos, en el discurso, pero sin cambios reales.

En el trabajo en materia de cuidados hay 2 modelos profesionales: el de los hogares, generalmente con condiciones muy precarias de trabajo, y el de las empresas, centradas la mayoría en las residencias. Cabría una nueva iniciativa, un tercer modelo alternativo, como el de las cooperativas de mujeres cuidadoras.

En el tema del empleo y su precarización están completamente ausentes los cambios que se están produciendo. Con el tema de la crisis, por ejemplo, hay gente de clase media completamente afectada- no llegan a cumplir los requisitos de los servicios sociales de cuidado, por renta, y solo pueden acceder a servicios privados, que no siempre pueden pagar. La pregunta sería en este caso, ¿hasta qué punto se están cubriendo sus derechos?, ¿la solución ha de pasar por privatizar estos servicios? Esto en otros países se está trabajando. Desde el Ayuntamiento, ¿qué les ofrecemos?, ¿se podría pensar en el tema de viviendas comunitarias, por ejemplo, desde las cuales buscar algunas propuestas

alternativas? Estas son algunas de las preguntas que se debieran hacerse desde un eje como el del empleo y los cuidados.

Retomando la experiencia del **Ayuntamiento de Barcelona**, se han posicionado desde un enfoque de economía feminista. Se explica una iniciativa que consistió en la elaboración de un diagnóstico de ciudad respecto de los cuidados. Este se ha realizado a partir de entrevistas a cuidadoras, a personas cuidadas, trabajadores y a trabajadoras de servicios, análisis de experiencias comunitarias de provisión de cuidados, etc. En paralelo, se montó una mesa interdepartamental de servicios para hablar de cuidados conjuntamente, formada por representantes de las áreas de presupuestos, fiscalidad, feminismos, economía social, infancia, salud, etc. La experiencia resultó interesante ya que son áreas que normalmente no trabajan juntas y esto ha permitido proponer actuaciones más integrales. Por ejemplo, se hizo una pedagogía para que se compartiese de qué se habla cuando se habla de cuidados desde un enfoque de economía feminista de cuidados, qué significa democratizar los cuidados. También se partió por reconocer lo que ya se hacía - esto es clave para implicar a las demás áreas-, y con ello se elaboró un mapa de todos los servicios, programas y proyectos que se consideraba que tenían impacto directo o indirecto en los cuidados. Se contabilizaron un total de 39 programas y un gasto de 163 millones de Euros (SAD, proyectos para personas con movilidad reducida, teleasistencia, etc.). Se hizo un contraste con economía social, cooperativa y solidaria, con mujeres migrantes organizadas y movimiento feminista y se implantó una medida de gobierno para reconocer y valorizar los cuidados y socializarlos y redistribuir su provisión. En la socialización, se ha dado mucho peso a la parte de las cooperativas y de colectivización de los cuidados. Madres de día (mujeres que cuidan a niñas y niños menores de 4 años y que no tienen normativa), se ha analizado que modelos hay en otros países para que la gente pueda elegir qué cuidados quiere y cómo darles salida desde una defensa del interés público, etc. Como mejora, faltan muchos estudios, datos, campañas de ciudad para cambiar los imaginarios de quién y cómo se cuida, ya que hay un campo muy grande donde explorar.

Se propone tener en cuenta, para trabajar el tema de los cuidados, un planteamiento basado en los siguientes objetivos y recomendaciones:

- ⇒ **Reconocer los cuidados y hacerlos visibles** a través de estudios, seminarios, campañas. Reconocer a quienes cuidan, para qué cuidan, hablar de la calidad del cuidado, etc. Este reconocimiento ha de ir acompañado del reconocimiento de derechos, aclarar que estos servicios no se pueden cubrir vulnerando los derechos de otras personas.
- ⇒ **Socializar y redistribuir los cuidados.** Esto ha de evidenciarse con medidas contundentes, como evidenciar que esto es una prioridad institucional y presupuestaria y diseñando actuaciones como las citadas anteriormente, en la que se haga visible y se defienda el interés público. Ese es el cambio de enfoque real.
- ⇒ **Pasar de enfoques reformistas a enfoques transformadores.** Quizás se esté en un periodo de tránsito.
- ⇒ **No adoptar marcos explicativos, conceptuales, que luego no se recogen en las acciones,** se vacían de contenido y se deslegitima el discurso feminista.

- ⇒ Devolver las políticas de cuidado a donde pertenecen. Desde igualdad se ha llegado a su techo y estos nuevos planteamientos han de asumirse desde la política social y económica.
- ⇒ **Analizar la cartera de servicios y analizar**, por ejemplo, qué tipo de servicios refuerzan el papel de las mujeres.

## 2.6. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARTICIPACIÓN, INTERLOCUCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS Y DE MUJERES POR LA IGUALDAD PARA SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

- ⇒ El primer apunte para abordar conceptualmente el tema de participación es que éste **no ha de entenderse como un mecanismo de consulta a posteriori**. Cualesquiera que sean los colectivos con los que se pretende trabajar han de participar desde el primer momento en el diseño de la política local de que trate, si realmente se pretende que la sociedad civil tenga incidencia en la política pública.
- ⇒ El tipo de participación que se propone desde una institución puede dar una idea del tipo de intervención que se quiere realizar. Así, si se pretenden utilizar a las personas como elementos útiles para justificar las decisiones de la institución si diseñará un tipo de participación, muy diferente a si se quiere tener realmente en cuenta las propuestas que la ciudadanía hace para adaptar la política pública a las necesidades de las mujeres y hombres del territorio.
- ⇒ En relación con la participación de las mujeres en el desarrollo de las políticas públicas, se observa que existe cierta desafección. Se manifiesta que a veces no se habla claro, no se informa sobre los límites que se tienen desde las instituciones y esto genera frustraciones que condicionan la participación.
- ⇒ La participación actual de los movimientos feministas y de mujeres por la igualdad en las políticas locales es a través de **espacios consultivos, no decisorios**, y aunque su aportación es incuestionable – “cuanto más fuerte es el movimiento, más punteras son las políticas que se ponen en marcha”-, se deberían de repensar las fórmulas de participación para que puedan ejercer una incidencia política y real, tanto en el diseño, como en la evaluación de las políticas públicas.

En este contexto, hablar claro, explicar el tipo de recursos de los que se dota a la participación y con los que se cuenta, el tipo de información y formación que se ofrece a las mujeres para la participación, resulta fundamental, ya que muchas veces se montan estructuras, pero no se dedica tiempo a los contenidos y a trabajar los compromisos.

- ⇒ Desde las instituciones **se asume el discurso de la participación, pero no en la práctica política**. Ésta se entiende muchas veces como presencia, visibilidad de los políticos y políticas en torno algunas fechas como el 25 de noviembre o el 8 de marzo,

pero se está menos de acuerdo cuando lo que se pide es más presupuesto o que se traduzca en actuaciones y en estructuras concretas.

- ⇒ Se plantea que el objetivo tiene que ser incorporar la **participación como metodología**, no como proceso puntual, como recurso necesario para la elaboración colectiva de política pública y desde la cual plantearse algunas preguntas, como, por ejemplo, cuando se habla de gobernanza, ¿qué modelo de participación se propone? Las instituciones han de aclarar para qué se dirigen al movimiento feminista. Y su respuesta determinara la práctica política que quieren realizar. Han de pensar que se solicitan tiempos y dedicación, pero luego no se reconoce al movimiento de mujeres como grupos clave, como interlocutoras reales. Simplemente se justifican las políticas con la presencia de algunas asociaciones mujeres, se utilizan los discursos del movimiento feminista, pero se pierden sus significados. **Se despolitizan sus reivindicaciones**. Por lo que algunas preguntas claves podrían ser, ¿cuánto de deseable es que el movimiento feminista sea referente para el diseño de nuestras políticas?
- ⇒ La participación es un tema complejo y las instituciones en las que están representados los movimientos feministas, en cada sitio se entienden de una forma: en unos casos son consejos, en otras casas de las mujeres, casas de encuentros, las escuelas de empoderamiento, etc. Aunque todas tienen objetivos compartidos como el de impulsar la participación social de las mujeres, para fomentar el asociacionismo e impulsar la participación pública. Sin embargo, ¿todas pretenden lo mismo?

En el **Ayuntamiento de Barcelona**, se ha optado por otras estructuras. La participación clásica de Consejos está agotada y hay que **experimentar otras maneras de hacer**. Hay una brecha generacional importante y la incidencia es distinta. Fuera hay un movimiento feminista joven que no se ve atraído por esas estructuras. Por eso, se han de pensar en vías de mejora, intentar explorar otras vías de trabajo, más de abajo a arriba.

En este sentido, se rescata la idea de la **casa de las Mujeres de Basauri** como ejemplo. Esta ha supuesto un modelo de participación distinto y un salto cualitativo en el empoderamiento de las mujeres para la participación. Se trata de un modelo de cogestión, entre el Ayuntamiento y las propias mujeres. Esta fórmula es importante, porque las mujeres entran a definir diferentes cuestiones como la forma de funcionamiento. En la actualidad la escuela de empoderamiento es una puerta de entrada privilegiada para la participación, así como para la formación y la detección de violencias. También son espacios de reparación, desde los cuales se hace seguimiento y apoyo con enfoque de género a las mujeres tras una experiencia traumática. El trabajo colectivo, además de generar conciencia de género, es un proceso sanador.

### 3. ORIENTACIONES PARA DEFINIR EL IV PLAN

### 3.1. CARACTERÍSTICAS DEL IV PLAN

Dado que el momento actual es una oportunidad para la planificación de políticas de igualdad, hay que repensar el modelo de intervención, ensayar nuevas estrategias y diseñar nuevas propuestas. Por tanto, el IV Plan:

- ⇒ Ha de servir para reflexionar sobre lo que se está haciendo y su utilidad, para hacer de la política pública un instrumento que favorece la igualdad.
- ⇒ Ha de diferenciar lo que es el mandato político- posible agenda- de la función de asesoramiento que tiene encomendada el Servicio de Igualdad.
- ⇒ Ha de concebirse como un documento estratégico que recoja las prioridades políticas para los próximos cuatro años, por lo tanto, con el consentimiento y compromiso político explícito de la Comisión Municipal de Igualdad.
- ⇒ Ha de expresar cuál es la política y el compromiso del Ayuntamiento en materia de igualdad. En consecuencia, ha de desplegar una agenda política posible, que encaje en el marco institucional local y sea asumida por la institución en su conjunto.
- ⇒ Ha de orientar-a modo de documento director- sobre lo que se quiere hacer y conseguir, explicando las razones y criterios que han determinado la elección -no todo lo que hay que hacer sino lo que se puede hacer- teniendo en cuenta el contexto, los recursos humanos, el tiempo y el presupuesto. Ha de establecerse una estrategia clara y sostenible en el tiempo que produzca aprendizajes internos.
- ⇒ Los compromisos que asuma el IV Plan han de basarse en una agenda política que exprese, a su vez, los compromisos políticos, técnicos y ciudadanos.

### 3.2. ENFOQUE

- ⇒ Ha de contribuir a la creación de las condiciones de posibilidad, por lo tanto, ha de priorizar la creación de las condiciones internas, institucionales que hagan posible la aplicación del enfoque transversal en todas las áreas. Esto supone evolucionar de un compromiso vinculado a las personas-voluntarista e individual-, a un compromiso político e institucional y que entronque con las competencias municipales.
- ⇒ Ha de pasar de un enfoque basado en mujeres, hacia un enfoque de mainstreaming de género real. En este sentido, ha de definir la estrategia que se quiere asumir en la institución y proporcionar espacios de debate y consenso sobre qué tipo de transversalidad se quiere aplicar.
- ⇒ Los contenidos o temáticas que se elijan y las decisiones que se tomen han de tener una conexión clara con los debates que se produzcan.
- ⇒ Ha de establecer un marco conceptual claro, acordando los marcos explicativos desde los que se interpretan las estrategias, al menos en cuanto a conceptos como igualdad, transversalidad, interseccionalidad, gobernanza, cuidados, etc....
- ⇒ Ha de avanzar progresivamente en la adecuación de las políticas y actuaciones sectoriales a la normativa de igualdad, la transparencia y la participación vigentes.

### 3.3. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

- ⇒ Se propone estructurar el plan atendiendo a estrategias y procesos y no a ejes.
- ⇒ Se recomienda diseñar un plan flexible, que permita incorporar progresivamente áreas de mejora y nuevas necesidades o problemas urgentes.
- ⇒ El IV Plan no puede ser una sumatoria de acciones y éstas han de responder a la agenda política acordada, a los principios propuestos y a las estrategias planteadas.
- ⇒ Líneas estratégicas, procesos y actuaciones han de tener incidencia, evidente, en los procedimientos administrativos, los procesos de trabajo y el diseño de programas.
- ⇒ Ha de tener una mirada a largo plazo- objetivos y estrategias de la agenda a cuatro años – y corto -programas bianuales<sup>1</sup>, departamentales o Interdepartamentales.
- ⇒ Los contenidos han de recoger las propuestas ciudadanas y generar los mecanismos para incorporar una revisión participada del programa bianual.
- ⇒ Evaluación continua basada en indicadores clave
- ⇒ El IV Plan ha de estar conectado con los demás planes.
- ⇒ Aunque se reconoce que resulta clave combinar y equilibrar el trabajo dentro y fuera, se enfatiza la idea de que el trabajo desde dentro es fundamental ya que los cambios en los modos de hacer pasan necesariamente por la actitud y el compromiso que se tiene dentro.

### 3.4. EL COMPROMISO MUNICIPAL A TRAVÉS DE NORMATIVA

Se propone avanzar en la creación de instrumentos jurídicos y reflexionar sobre la necesidad de elaborar diferente normativa (Ordenanza, Reglamento, Instrucción,...) que ponga orden en las contradicciones y tensiones actuales entre el supuesto compromiso institucional para incorporar la perspectiva de género y el enfoque feminista de la gestión pública, y la disposición de los elementos necesarios para ello, como: una clara arquitectura institucional, desburocratizar los procesos de aplicación del mainstreaming de género, contar con el tiempo y las personas clave para ello y contar con el asesoramiento del servicio de igualdad para el diseño de los programas o planes sectoriales estratégicos.

La normativa de igualdad municipal marcaría las directrices y definiría la arquitectura género de la institución y la relación del servicio de igualdad con las políticas sectoriales.

### 3.5. PARTICIPACIÓN

Se sostiene que no existe una participación real, por lo que tendría que abordarse en este IV Plan una participación con incidencia real tanto interna como externa:

- ⇒ **Interna:** ¿Cómo?

---

<sup>1</sup> Aprovechando la experiencia propuesta por el Servicio de Educación



Con el compromiso y trabajo de los departamentos e incorporando a la arquitectura institucional la figura de referentes o responsables del plan o de la estrategia en cada departamento.

⇒ **Externa:** ¿Cómo?

- Garantizando la presencia de las mujeres en el diseño de las políticas públicas, como vía para su empoderamiento personal y colectivo.
- Comunicando a la ciudadanía los objetivos y la agenda a la que se compromete la institución y trabajando conjuntamente para avanzarla. En este sentido, se propone asociar el trabajo institucional a las problemáticas sentidas por la ciudadanía y que desde el Ayuntamiento se hagan visibles las respuestas institucionales a las problemáticas concretas que vive la ciudadanía.
- A través del trabajo político con estructuras supramunicipales y otras redes. Se propone reforzar en el próximo plan este aspecto. Se recuerda la necesidad de hacer visible y planificar este trabajo ya que el establecimiento de alianzas resulta imprescindible para el avance en Igualdad.



### **3.6. FORMACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL**

Se propone la necesidad de seguir fomentando el conocimiento en materia de igualdad, proporcionando formación básica y especializada, pero siempre vinculada a la participación en algún proceso de cambio que se vaya estableciendo.

### **3.7. MODELO DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO**

Incorporar en el modelo de gestión, además del seguimiento de las actuaciones realizadas para dar cuenta del desarrollo del IV Plan, el diseño de espacios intermedios de reflexión, diálogo y aprendizaje entre los diferentes agentes implicados, desde los cuales debatir sobre los avances, con el objeto de modificar las estrategias si fuera necesario, garantizando la flexibilidad y la sostenibilidad de las estrategias.

En este sentido, se propone proporcionar espacios para analizar con los departamentos lo que se hace y comprobar qué enfoque tienen y cómo encaja en las estrategias propuestas en la agenda política.

Como estructura de apoyo se propone pensar en la organización de una red de trabajo formada con personal de los equipos directivos o personas clave y que garantice la representación de distintos puntos de vista de la institución<sup>2</sup>.

Por último, se establece la necesidad de definir la arquitectura institucional y las estructuras que permitan trabajar un enfoque transversal desde la asunción, aceptación y encaje en la institución local. Esta definición, que es un requisito para trabajar la transversalidad de forma efectiva, requiere de la confluencia de los distintos agentes o grupos involucrados en este proceso. En este sentido, se proponen inicialmente los siguientes niveles:

⇒ Nivel político:

- Equipo de gobierno y quienes toma las decisiones últimas.
- Comisión política, formada por el conjunto de los grupos políticos representados en el Ayuntamiento.

⇒ Nivel técnico:

- Grupo Técnico Interdepartamental, formado por equipos directivos.
- Grupo Técnico formado por responsables técnicos o en función de los programas relacionados con la agenda política.

---

<sup>2</sup> Este podría ser el grupo de contraste que se propone

### **3.8. RETOS DEL IV PLAN**

- ⇒ Impulso de la participación legitimada y con voz del movimiento feminista y asociativo por la igualdad en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad.
- ⇒ Identificar y priorizar las intervenciones que desde una perspectiva de género son urgentes (paliar necesidades sociales) y estratégicas (remueven las causas estructurales de las desigualdades sociales y de género)
- ⇒ Conceptualizar y concretar el enfoque transversal e interseccionalidad y aterrizarlo en la política pública.
- ⇒ Implantar una metodología transversal que facilite debates abiertos sobre gobernanza y empoderamiento de las mujeres, en el que se hagan visibles las relaciones de poder que se dan en la institución y en las estructuras políticas municipales.
- ⇒ Relacionar el concepto de Gobernanza con las obligaciones de un Ayuntamiento, pasando de un enfoque de prestación de servicios un enfoque de garantía de derechos. En consecuencia, se estaría proponiendo un modelo de gobernanza participado, que garantiza los derechos de la ciudadanía, entre los que estarían la igualdad de trato y de oportunidades, seguridad y no violencia, unos presupuestos y una gestión pública al servicio de los intereses de la ciudadanía, y que incorpora la igualdad de mujeres y hombres como un elemento esencial de su gestión.
- ⇒ Se explicita la necesidad de incorporar nuevas miradas, como elemento metodológico y de proceso de trabajo en el propio IV Plan. Para ello, se propone identificar las temáticas o estrategias básicas en las que centrar el diseño del IV Plan e identificar cierto número de temáticas a proponer para debate o reflexión conjunta. Se sugiere que este apartado se denomine nuevas miradas, ya que una vez debatidas proporcionarán claves y darán luz para orientar el trabajo en los demás ámbitos.

### **3.9. COMUNICACIÓN**

Se propone asumir la comunicación como un proceso clave para la implantación del enfoque transversal y el logro de los objetivos propuestos. La comunicación ha de ser tanto interna, como externa. Para ello, hay que pensar en los momentos para comunicar y en el contenido de la comunicación -qué se hace y cómo se hace-, así como la relación con los medios de comunicación y la importancia del relato que estos tengan y hagan del IV Plan.

### **3.10. EL SERVICIO DE IGUALDAD**

Definida la agenda, se tendrá que analizar el tipo de servicio de igualdad que se tiene, para reflexionar y proponer los cambios -si fueran necesarios- que requiere el modelo de intervención previsto en el IV Plan, de modo que se aclaren perfectamente los recursos

necesarios para una implantación eficaz de la agenda, así como las competencias del Servicio de Igualdad. En este sentido, se propone que el Servicio de Igualdad:

- ⇒ Tenga un mandato claro y un respaldo político suficiente para legitimar el asesoramiento y la coordinación.
- ⇒ Sea un Servicio de referencia para el conjunto de la organización, que ha de liderar e impulsar el desarrollo de la agenda política aprobada. Así, convendría no dar por hecho que desde el Servicio de Igualdad se tiene claro el proceso de implantación del IV Plan, sino que han de preverse igualmente sesiones técnicas de trabajo, exclusivas con el personal del servicio, así como algún tipo de acompañamiento a su tarea.
- ⇒ Avance en la valoración- “fiscalización” de lo que se hace- y emita, si procede, informes que permitan reorientar la actividad departamental si fuera necesario y exigir el cumplimiento de la normativa, sabiéndose con suficiente apoyo político.

Además, con relación a las competencias del Servicio de Igualdad, se considera que:

- ⇒ Desde la institución ha de reconocerse que es el departamento el que ha de aprender a incorporar el análisis de género a sus políticas y que desde el servicio de igualdad se asesora sobre cómo hacerlo, asumiendo que el contenido concreto de cada competencia sectorial la tienen las personas responsables de dichas políticas- desde igualdad no se puede saber todo-. Esto hace que se hable de acompañamiento por parte del Servicio de Igualdad y en algunos casos se prevea presupuesto para incorporación de expertas en las distintas materias. En conclusión, desde el servicio no ha de hacerse el trabajo de los departamentos, sino que ha de propiciarse la reflexión y el compromiso para el cambio.
- ⇒ Una agenda clara permitirá dimensionar y ordenar el trabajo del Servicio de Igualdad y delimitar el tipo de respuestas que han de darse desde el servicio, en función de los recursos que éste tiene.



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala