

MÁSTER EN POLÍTICAS SOCIALES Y BIENESTAR
UNIVERSIDAD DE OVIEDO

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**PLANES DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO
DE GIJÓN Y SUS EMPRESAS MUNICIPALES**


LA ALUMNA,
LORENA MONTES NOSTI


EL TUTOR,
J. M. GARCÍA BLANCO

JULIO DE 2013

INDICE

A- PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL TRABAJO	1
B - INFORMACIÓN REUNIDA Y MÉTODO /PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS	26
C - DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS MISMOS	30
C. 1. Los planes de igualdad en el Ayuntamiento de Gijón	30
C. 2. Otras políticas de igualdad del Ayuntamiento	
C. 2. A. Cartas Locales	39
C. 2. B. Actos Institucionales	43
C. 2. C. Programas: Femenino y Plural; Educar para la Igualdad	43
C. 3. Políticas de igualdad en las empresas municipales	54
C. 3. A. El Plan de Igualdad de la empresa EMULSA	54
C. 3. B. La igualdad en la empresa EMTUSA	61
C. 3. C. La igualdad en la empresa EMA	65
D - CONCLUSIONES	69
E - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
F - ANEXOS	
Anexo I: Análisis descriptivo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	
Anexo II: Entrevistas realizadas y guión de las mismas.	
Anexo III: Declaraciones Institucionales 8 de Marzo y 25 de Noviembre	

A - PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objeto del presente estudio son las políticas que en materia de promoción de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres se han venido desarrollando en el Ayuntamiento de Gijón, municipio en el que desarrollé mi tarea profesional durante cuatro años. Se trata del concejo con mayor número de habitantes de Asturias, con un importante número de mujeres asociadas y organizaciones feministas y referente en el país al ser un municipio pionero en constituir una Concejalía de Mujer primero y en aplicar la paridad en su gobierno municipal más tarde y en el desarrollo de políticas públicas de igualdad.

Desde hace siete años mi actividad profesional se sitúa en un ayuntamiento asturiano de menos de once mil habitantes, donde existe una Concejalía de mujer, creada por los partidos de la izquierda en 1992, una Concejala de mujer, diez asociaciones de mujeres y más de cien mujeres asociadas en total. Pero a pesar de ser un municipio de menor número de habitantes, donde sería más fácil acercarse a las mujeres y proporcionar cauces de participación para recoger sus demandas, necesidades e inquietudes, esta tarea no se está llevando a cabo.

No hay una planificación sistemática del trabajo, tan sólo se realiza alguna actividad puntual a lo largo del año con las asociaciones de mujeres, como puede ser la lectura del manifiesto contra la violencia de género cada 25 de Noviembre, una comida anual en el mes de Junio y una actividad mensual denominada “Café Tertulia” donde las mujeres escogen un tema a tratar y los técnicos municipales buscan al ponente para exponer el mismo.

Por otra parte hay un número importante de mujeres mayores que se encuentran solas y aisladas en la zona rural del concejo, mujeres solas con menores a cargo, mujeres pertenecientes a colectivos desfavorecidos, como la etnia gitana, con necesidad de vivienda, mujeres con discapacidad sin recursos de apoyo en su entorno, mujeres que han tenido que renunciar a su actividad profesional por atender a las personas dependientes y que en estos momentos están dejando de percibir las prestaciones concedidas por el reconocimiento de la Dependencia.

Todo ello me lleva a pensar que el análisis del trabajo realizado en el Ayuntamiento de Gijón, hará posible contribuir al desarrollo de políticas de igualdad en el municipio donde actualmente desempeño mi tarea profesional.

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y SU DÉFICIT DE CIUDADANÍA

Históricamente, nuestra sociedad se ha configurado al margen de la opinión de las mujeres que, relegadas tradicionalmente al ámbito privado y excluidas de los espacios de decisión y participación, han visto cómo sus demandas y necesidades no han sido cubiertas o lo han sido de forma insuficiente.

La igualdad se definió, en las sociedades modernas, como un principio ético y político fundamental de la democracia, entendida como el sistema político que debe garantizar una serie de derechos y libertades a la ciudadanía. Sin embargo, el concepto de “ciudadano” acabó por ser restrictivo negando su ejercicio efectivo a gran número de personas, entre ellas a las mujeres.

Desde la Ilustración hasta nuestros días, las luchas de diferentes sectores por conseguir extender y ampliar los derechos de ciudadanía, con mayor o menor intensidad, con más o menos éxito, han sido una constante. Entre ellas, y por lo que a las mujeres respecta, no cabe duda que el sufragismo jugó un papel fundamental al desvelar las contradicciones que caracterizaban a las primeras democracias liberales y por ser capaz de formular sus demandas en clave política. Así, en poco más de 80 años, las mujeres recogeremos los frutos de las conquistas sufragistas y veremos cómo se garantizan por primera vez a toda la población, tanto los derechos educativos como el sufragio universal.

El Estado de Bienestar que se desarrolla en Europa tras la II Guerra Mundial no fue sólo el producto de un gran pacto social entre capital y trabajo, conllevó, implícitamente, otro contrato social previo por el cual se reforzaba el modelo tradicional que relegaba a la mujer al espacio privado y reforzaba su dependencia del varón sustentador, auténtico sujeto de los derechos. En los diez años posteriores al fin de la Guerra, las mujeres habían conseguido en las democracias occidentales, como ya se apuntó, los dos grandes objetivos del movimiento sufragista, pero simultáneamente, emerge con gran fuerza lo que Betty Friedam llamó *la mística de la feminidad* y que Amelia Valcárcel (2008) describe del siguiente modo:

“(...) un conglomerado de técnicas operacionales cuya finalidad era redefinir el ámbito doméstico y convertirlo en atractivo para un nuevo tipo de ciudadana que, con instrucción y voto, se pretendió que renunciara a los ejercicios normalizados de ciudadanía. A la vez

supuso nuevos desarrollos del sistema productivo y la fabricación masiva de bienes –las líneas blancas- que tecnificarán tal ámbito. Se complementó con la sobrerrepresentación de modelos familiares y de feminidad a través de la cultura de la imagen. Se implicó con la democracia participativa por medio de la promoción asociativa de las mujeres amas de casa. Y, por último, la cultura hegemónica estadounidense lo exportó a todos los países desarrollados que cayeron bajo su zona de influencia”.

El nuevo modelo doméstico proponía la vuelta masiva de las mujeres, tras su incorporación al mundo laboral durante el conflicto bélico, a la vieja división público/privado. El mencionado pacto de género supone, nuevamente, un déficit de ciudadanía para las mujeres, que, se verán relegadas a la esfera de lo doméstico y excluidas de lo público. “*El malestar que no tenía nombre*” al que Friedam se refería en la obra citada y que pretendía describir el estado mental y emocional, la atmósfera opresiva en que vivían las mujeres por la falta de expectativas y horizontes en los años 50 del siglo XX, hará tomar conciencia de la persistencia del orden patriarcal que será cuestionado por el movimiento feminista de los años 70.

El patriarcado será definido entonces, por el llamado feminismo radical, como el orden social, moral y político que mantiene y perpetúa la jerarquía masculina, es decir, constituye un sistema de dominación masculina que determina la subordinación de las mujeres.

El que las investigaciones feministas que se inician en los años 70 evidenciaran que las relaciones entre hombres y mujeres conforman lo que se llamó el sistema sexo-género, fue, probablemente el primer paso, hacia la deconstrucción teórica del modelo patriarcal. De este modo, el concepto biológico de “sexo”, deja de ser válido para explicar las diferencias sociales entre hombres y mujeres, y, por tanto, para justificar la desigualdad que ha caracterizado las relaciones entre ellos.

Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. Gerda Lerner (1990), historiadora del feminismo, señala que el género “*es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinado*” mientras que Carole Pateman (2007) afirma que: “*La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social*”.

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones sociales a las que da lugar, es una construcción social que varía de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tal, es susceptible de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

Inicialmente, la dicotomía sexo/género intentaba rescatar a las mujeres del ámbito de la naturaleza y colocarlas en el de la cultura como seres sociales que se construyen y son construidos en la historia. Según Maqueira (2001:160): *“supuestamente con la distinción entre sexo y género se podía afrontar mejor el determinismo biológico y se ampliaba la base argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres. La misma autora señala que: posteriormente, el uso de la categoría género llevó al reconocimiento de una variedad de formas de interpretación, simbolización y organización de las diferencias sexuales como consecuencia de las relaciones sociales, y por ello perfiló una crítica a la existencia de una esencia femenina”*.

Efectivamente, el esencialismo parece ser una potente arma para mantener la dominación. Así lo señala, por ejemplo, Celia Amorós (1985) en “Hacia una crítica de la Razón Patriarcal”, cuando afirma: *“Todo sistema de dominación es un eficaz fabricante de esencias [...] A la individualidad como tal no se la puede oprimir sino en la medida en que previamente se la ha transmutado en esencia [...] Que exista, pues, todavía “el eterno femenino” y no “el eterno esclavo”, “el eterno siervo” o “el eterno proletario” prueba simplemente que el sistema de dominación masculina dura más”*.

Así, los roles que se asignan a hombres y mujeres y sus correspondientes estereotipos¹ de género, definen unos modos de *ser* y *estar* para unos y otras, validados socialmente y, a partir de esa visión tópica construida, establecen un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo. Se naturaliza y se normaliza la desigualdad en el acceso a y la distribución de recursos y oportunidades y, con ello, se pretende consolidar la posición de subordinación de las mujeres.

Aun cuando el Estado de Bienestar, como decíamos, se levanta sobre este modelo de relaciones entre varones y mujeres, es indudable también que ha sido en este marco político

¹El estereotipo de género es el conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y a mujeres.

en el que las mujeres han conseguido más avances. Esto no significa que se haya llegado a la meta de la plena igualdad pues son todavía demasiados los problemas sin resolver y no pocos los nuevos retos que las mujeres deben afrontar. Veamos algunos de ellos.

Para que las mujeres puedan participar en igualdad, es necesario que no sean ellas las únicas responsables del trabajo familiar; se le da muy poco valor social y económico a las tareas domésticas y de cuidados. Hasta hace poco tiempo, era frecuente escuchar que “el ama de casa no trabajaba”, símbolo del poco reconocimiento del trabajo doméstico. Por el contrario, aquéllas actividades que se desarrollan en el ámbito público tienen mayor prestigio y se les asignan más recursos.

Por otro lado, la búsqueda corresponsabilidad familiar, como elemento transformador de las relaciones en la vida cotidiana, implica ir más allá de la mera conciliación, exige compartir las responsabilidades familiares. Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Aunque la participación de las mujeres en el ámbito laboral, en las últimas décadas, ha aumentado considerablemente, todavía a día de hoy, no compiten en igualdad de condiciones: siguen ocupando los puestos de empleos más precarios, tienen salarios menores por empleos equivalentes, puestos de menor responsabilidad, contratos de menor duración, es mucho mayor su temporalidad y su presencia en contratos a tiempo parcial.

Además siguen funcionando algunas prácticas discriminatorias. La infravaloración de determinadas categorías o puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, la invisibilidad de las cualidades, tareas o aptitudes consideradas tradicionalmente femeninas, que se ignoran a la hora de evaluar el trabajo y asignarles una retribución acorde, se contraponen a las distinciones más precisas y detalladas en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres.

En cuanto a la promoción profesional, las mujeres se encuentran con el “techo de cristal”, que podría definirse como una barrera invisible² con la que se topan las mujeres en un

²Las “barreras invisibles” son actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

momento determinado de su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas pueden franquear dicha barrera, estancando, la mayoría, su carrera laboral.

En parte, este estancamiento es consecuencia de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad y por su menor disponibilidad laboral motivada por la maternidad y las responsabilidades familiares. Podríamos hablar, en este sentido, de un desajuste entre el ciclo vital y el profesional de las mujeres.

Afirman Rodríguez Álvarez, y Pérez Villadóniga (2012) que, si bien la productividad de la mujer le permitiría obtener ganancias salariales iguales a las de los hombres, sistemáticamente se sitúan por debajo de su salario potencial. Toda vez que en el estudio se han tenido en cuenta los factores determinantes de los salarios productividad del trabajador —controlada por su capital humano— y características propias de la empresa y del sector, es posible concluir que las diferencias en el salario base percibido se deben a la segregación ocupacional, lo que indica que, estando ambos sexos en la misma categoría de empleo, ellas desempeñan el trabajo menos cualificado, el de menor responsabilidad y, por tanto, el peor remunerado. En definitiva, se constata, por tanto, la existencia de un “techo de cristal” en el mercado de trabajo en Asturias.

Desde finales de los años setenta se ha producido un aumento significativo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en España: la tasa de actividad femenina se incrementó en los últimos 10 años, en un 34,5% para las mujeres asturianas y en un 50,3% para las españolas. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de actividad femenina ha pasado de un 30% en 1987 a más de un 52% en 2010.

Este incremento ha ido acompañado de una reducción paulatina en la tasa de participación de los varones, de modo que la diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se ha reducido significativamente. A medida que ha crecido la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, ha aumentado su inversión en capital humano y han estado empleadas de manera más continuada a lo largo de su vida.

Para comprender la situación de mujeres y varones en el mercado laboral asturiano, es importante tener en cuenta que su desarrollo ha estado vinculado a la clase obrera tradicional, mayoritariamente trabajadores de la minería, de la siderurgia y del naval, sectores muy masculinizados.

Con el declive y la pérdida de peso específico de estas industrias y el impulso del sector servicios, los datos de las mujeres mejoran de forma significativa incluso en los inicios de la actual crisis económica. La coyuntura económica en que estamos inmersos, según el informe³ de 2012 elaborado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, han disminuido en Asturias las diferencias que separan a hombres y mujeres en cuanto a participación en el mercado de trabajo, niveles de empleo, incidencia del paro o ingresos salariales. Pero, también advierte, que se trata de una aproximación a la baja, puesto que no se debe a nuevos progresos por parte de las mujeres, ni mucho menos a la eliminación de los diversos factores discriminatorios que siguen condicionando su incorporación al empleo, sino que obedece única y exclusivamente al fuerte deterioro de la situación de los varones, que ocupaban mayoritariamente los sectores que sufrieron en primer término y con más dureza la caída de la actividad.

Asegura, pese a todo, la posición de los hombres en el mercado laboral sigue estando más consolidada que la de las mujeres. Éstas continúan participando menos que los varones en la actividad económica regulada, sufren una mayor incidencia del paro, tienen más dificultades para acceder a un primer empleo, permanecen más tiempo en situación de desempleo, y soportan peores condiciones de trabajo, lo que acarrea una menor protección social y, por tanto, una mayor vulnerabilidad y un mayor riesgo de pobreza ante los efectos de la actual situación económica.

Cabría añadir que, en este último año, la destrucción de empleo ha sido especialmente importante en el sector público, un espacio altamente feminizado, lo que puede empeorar si se aborda la tan anunciada reforma estructural de la Administración con la consiguiente reducción de empleo.

³ Secretaría de la Mujer – CC.OO (2012) “Las mujeres en el mercado laboral asturiano”

Recordemos, por otro lado que a finales de los 80 y primeros 90 se crean las rentas mínimas de inserción o salarios sociales con objeto de paliar las situaciones de pobreza y exclusión social que venían manteniéndose en todos los países desarrollados y cuya composición era mayoritariamente femenina.

Se trata de programas diversos que tienen como denominador común: proporcionar un conjunto de prestaciones para familias o individuos en situación de necesidad, responsables de regularlos, gestionarlos y financiarlos son las comunidades autónomas. Tienen un doble objetivo, garantizar un ingreso mínimo a las personas que acrediten su situación de necesidad y, por otra, favorecer la inserción social de los perceptores. A pesar de esto, las formas de organización, la cantidad de recursos disponibles y la filosofía última del programa difieren entre Comunidades Autónomas.

Las mujeres con o sin hijos a cargo son uno de los perfiles mayoritarios de las personas beneficiarias de rentas mínimas, que suponen su única fuente de ingresos para cubrir las necesidades básicas y la posibilidad de participar en acciones formativas y de habilidades sociales que contribuyan una mejora de su inserción social y laboral. Las actuales políticas de recortes suponen un serio riesgo para la integración social de las mujeres más vulnerables; no solamente se ha frenado el avance en igualdad sino que ya se observan retrocesos.

Si la situación de las mujeres españolas era compleja en muchos ámbitos la llegada masiva de casi tres millones de mujeres de otras culturas es un tema que no se puede eludir, ya que las mujeres inmigrantes sufren una doble discriminación. Los sectores que ocupan son aquellos que han sido considerados tradicionalmente como “labores y ocupaciones femeninas”, como el servicio doméstico, el cuidado de personas dependientes y criaturas, tareas de limpieza y de cocina en hostelería. Ocupaciones poco prestigiadas, mal remuneradas y generalmente invisibles, aunque imprescindibles en el estado del bienestar porque afectan a necesidades básicas.

Las mujeres españolas han ido abandonando estas ocupaciones que son asumidas por las mujeres inmigrantes, en un proceso de transferencia de trabajo reproductivo entre mujeres de distinta clase social y grupo étnico. Las españolas se han ido incorporando al mercado laboral externo, consiguiendo ocupaciones que les proporcionan mayor estatus social, más

independencia, más satisfacción personal y más tiempo para ellas, dejando un hueco en el trabajo doméstico o reproductivo.

La reducción drástica del Estado de Bienestar es otro factor que impacta de manera directa en la vida de las mujeres. Las actuales políticas de ajuste para conseguir los objetivos del déficit, están llevando a graves recortes en el gasto social y, con ello, en los servicios de bienestar en nuestro país y, en consecuencia, también en Asturias.

La sanidad, la educación, los servicios sociales y la atención a personas dependientes, se resienten y amenazan el bienestar de las mujeres como trabajadoras de esos servicios pero también en su calidad de usuarias. Devolver los cuidados a la familia tendrá, sin duda consecuencias nefastas en la calidad de vida de toda la ciudadanía pero especialmente para las mujeres, las eternas cuidadoras, que verán amenazado su bienestar físico, psíquico y emocional y limitado su acceso o mantenimiento en el mercado de trabajo.

Por el contrario, el gasto en políticas de protección social crearía empleo y oportunidades para facilitar el cambio hacia una sociedad donde imperen los valores de igualdad y solidaridad. Poniendo como ejemplo la atención a las personas dependientes, se puede decir que desde la aprobación en el 2006 de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en situación de Dependencia, muchas mujeres, bajo el perfil de Cuidadoras no Profesionales, han podido mejorar su situación personal, cotizando a la Seguridad Social por su dedicación al cuidado de mayores y personas con discapacidad.

Esta decisión, supuso la conversión del “trabajo” de cuidados, que mayoritariamente venían realizando las mujeres en el ámbito privado, en un empleo objeto de reconocimiento social y económico, evitando que muchas mujeres tuvieran que optar entre mantener o iniciar una actividad laboral y atender las responsabilidades familiares. En este momento, los recortes llevados a cabo en la mencionada Ley han supuesto un retroceso para estas mujeres, y para toda la sociedad, puesto que el Estado ya no asumirá los gastos que supone estar dada de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

El tema de la violencia de género, es sin ninguna duda, la más cruel expresión del sistema patriarcal y también uno de los temas que más claramente demuestra la verdad de aquel lema de los 70 “*lo personal es político*”. Todas las acciones y medidas orientadas a la igualdad han incluido siempre la cuestión de la violencia y su denuncia y erradicación ha sido una constante reivindicación del movimiento feminista contemporáneo. Justamente plantear la violencia contra las mujeres como un asunto público que interpela a la ciudadanía en su conjunto y a los poderes del estado, lo ha convertido en los últimos años en una prioridad política.

El cambio en los discursos y actitudes sociales ha sido radical y de ello dan cuenta las leyes aprobadas a nivel estatal y autonómico. Aún así, sigue siendo un tema pendiente. Las cifras de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, por ejemplo, siguen resultando intolerables en una sociedad democrática y resulta dramático comprobar una cierta tendencia a que se incremente la violencia en la actual coyuntura económica.

Otro aspecto significativo en el desarrollo de la ciudadanía es la participación en la vida política. En el caso de las españolas la etapa franquista supuso un retraso relevante en relación al resto de las mujeres europeas. En cualquier caso a lo largo de las últimas décadas se han venido observando diferencias entre la conducta política femenina y masculina, solían atribuirse a las mujeres posiciones más conservadoras, mayor influencia de las iglesias en sus opciones, mayor inhibición en temas políticos, de los que tienen menos conocimiento e interés, posiblemente debido todo ello a razones educativas o por el sesgo que caracterizan los procesos de socialización en la educación y las diferencias en las expectativas que los padres proyectan en sus hijas o hijos. Porque lo que se ha comprobado es que estas diferencias disminuyen cuando se comparan a hombres y mujeres que trabajan fuera del hogar y crecen con las mujeres que trabajan en el hogar incluso comparadas con las mujeres que trabajan fuera.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral ha supuesto que algunas mujeres hayan desarrollado en estos años de democracia una cultura política propia, enmarcada en el feminismo. La aplicación de las cuotas y la nueva Ley de Igualdad (2007) ha incrementado de una manera significativa el número de mujeres incorporadas a la vida política institucional. Sin embargo, seguimos percibiendo, en este ámbito, una división del trabajo que reproduce

los roles de género tradicionales: las mujeres diputadas suelen llevar áreas como educación o servicios sociales y raramente la defensa, economía o la presidencia del país.

El establecimiento del sistema de cuotas en los años 90 como primer objetivo para el acceso al poder político de las mujeres, antecedió a la demanda de la paridad; Aunque sigue habiendo menos mujeres, el cambio ha sido muy significativo, sobre todo porque se ha conseguido que el discurso público justificativo de la desigualdad, esté absolutamente deslegitimado.

La democracia se basa en la participación de la ciudadanía en la elección de sus dirigentes o gobernantes, en la existencia de unos derechos individuales que el sistema político y el Estado deben de proteger, en un estilo de vida bajo un pluralismo ideológico y en el respeto a la diferencia. Pero también es un sistema ligado, en nuestra experiencia histórica reciente, a los estados de bienestar y, con ellos, a una democracia social en un proceso que nunca se puede considerar concluido. La igualdad de oportunidades, la justicia social, la solidaridad, han sido sus fundamentos éticos. La desigualdad es, sin duda, desde este punto de vista, absolutamente antidemocrática.

EL MOVIMIENTO FEMINISTA

Vemos, por tanto, que la lucha por una sociedad más justa e igualitaria sigue siendo necesaria y no se puede pasar por alto el hecho de que ningún otro tipo de discriminación es tan preocupante como la que obedece al género pues podría afectar potencialmente a la mitad de la población mundial. El movimiento feminista ha sido históricamente y sigue siendo impulsor de la denuncia de la desigualdad entre los sexos y motor necesario para el cambio y transformación social.

En España, los orígenes del movimiento feminista, se remontan a finales de los años 60 del pasado siglo, en torno a reivindicaciones bien concretas: el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales, etc. Las mujeres empezaron a generar grupos de discusión y apoyo así como a participar en asociaciones feministas desde finales de la dictadura franquista. El principal objetivo de los grupos feministas ha sido la creación de conciencia e identidad femenina y la demanda de libertad y justicia en las relaciones entre los sexos.

Ciertamente, no puede hablarse de un movimiento feminista homogéneo, sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan desde diversas perspectivas su lucha por una sociedad en equidad. El feminismo ha logrado muchos éxitos pero, sobre todo, ha logrado legitimidad y reconocimiento social y político.

El movimiento está integrado por mujeres organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

Se han divulgado de forma premeditada estereotipos, atribuyendo a las mujeres que forman parte de dicho movimiento, calificaciones de mujeres agresivas, frustradas, intolerantes, feas, lesbianas, sin novio ni marido, etc...Lo que contribuye a desviar la atención real a la que se dirige el movimiento que es el de reivindicar y defender los derechos de las mujeres.

No se trata en este estudio de hacer un exhaustivo recorrido por la historia del feminismo pero sí de reconocer sus aportaciones y de ser el mayor responsable de que la igualdad haya adquirido relevancia política. En esta línea, uno de los temas relevantes a destacar por su interés para este trabajo, es la relación polémica, y a menudo ambigua, que el movimiento feminista ha mantenido con respecto al poder y, específicamente, con el Estado.

Aún a riesgo de simplificar, se podría decir que una parte del feminismo ha tendido a rechazar las estructuras más amplias que la familia como marco de la reivindicación de las mujeres. Otra parte, en cambio, denuncia lo que Jo Freeman llamó “la tiranía de la falta de estructuras” y afirma la validez del Estado como marco de la reivindicación de más poder para las mujeres entendido éste como la capacidad de actuar, incidir e influir. Begoña San José (1994) ilustra perfectamente este feminismo:

“No estamos, pues, por un feminismo que no explicita las estructuras de poder existentes ni busque deliberadamente su transformación, esperando que una sororidad difusa traiga la liberación de las mujeres. La explicitación de las estructuras de poder, favorece su control y su transformación, y, por ello, ha sido históricamente un arma para los oprimidos.

El Estado es un marco necesario de actuación del movimiento feminista, porque, junto con la familia y el mercado, y en interacción con ellos, es un gran distribuidor y redistribuidor de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres. Además, el Estado democrático necesita permanentemente legitimar su poder sobre el principio de igualdad de trato, no puede resistir pacíficamente la denuncia de la desigualdad. Tenemos que atrevernos con el Estado”

Podríamos considerar paradigmático de estas diferentes posiciones y de la difícil relación con el Estado del feminismo, o una parte de él, el debate sobre la participación de las feministas en las organizaciones políticas, consideradas instrumentos fundamentales de la democracia y de acceso al poder político. Es decir, si era aceptable o no la “doble militancia” en partidos y organizaciones feministas. Probablemente, esta polémica ha sido una de las que más debate ha producido en el seno del feminismo y la que mayores conflictos ha creado dentro del movimiento.

En todo caso, parte de la literatura feminista más reciente es algo más moderada con respecto al papel del Estado. Este se percibe de una forma menos monolítica –ya no es analizada sólo como una forma de reforzar el sistema patriarcal- y como un potencial aliado para los diferentes y diversos intereses de las mujeres. En palabras de Lovenduski (1997:202): *El problema es que es imposible evitar el Estado porque está muy presente en la mayoría de las áreas importantes de la vida moderna. En este sentido, sostenemos que las mujeres necesitan del Estado y que es importante para el movimiento feminista entender esto”*.

Sea como fuere, una de las respuestas de los poderes públicos ante el problema de la desigualdad ha sido lo que se llamó en los años 80 el “*feminismo institucional*” o “*feminismo de Estado*” y que Lovenduski (1997:207) define como: “(...) *las estructuras, procesos y prácticas que resultan de la institucionalización del feminismo en el gobierno*”. En la mayoría de los países occidentales se da este tipo de feminismo tanto en el nivel nacional como en los regionales y locales.

Para algunas autoras, el feminismo institucional no sólo consiste en los organismos de igualdad que trabajan en interés de las mujeres sino que también incluyen los pactos de mujeres y la formación de grupos de presión o *lobbys*. Bustelo (2004) hace referencia al estudio empírico y comparativo realizado por Stetson y Mazur a partir de 14 estudios de caso.

Las autoras establecieron una tipología de feminismo de Estado basándose en dos categorías (nivel de influencia en las políticas y nivel de acceso de grupos de mujeres a las políticas) concluyendo que hay mayor grado de feminismo de Estado cuando se dan dos condiciones: el estado se define como un espacio de justicia social y tiene la capacidad estructural de institucionalizar las nuevas demandas de igualdad, y la sociedad apoya ampliamente organizaciones feministas que retan las jerarquías de sexo a través tanto de movimientos radicales como de otros de carácter más moderado y reformista dentro de partidos y sindicatos.

Es decir, los factores que contribuyen a explicar el carácter feminista de los organismos de igualdad tienen que ver con la forma en la que se estableció el organismo, su estructura y forma organizativa, la cultura política de la sociedad y la política del movimiento de mujeres. Este estudio incluía al Estado español y lo incorpora dentro de la tipología de países con un alto nivel de influencia en las políticas pero un bajo nivel de acceso a los movimientos de mujeres junto con Suecia, Gran Bretaña y Francia.

Así pues, es imposible eludir el papel del feminismo institucional puesto que está íntimamente ligado al análisis de las políticas públicas de igualdad.

LAS RESPUESTAS PÚBLICAS EN EL MARCO DEL ESTADO DE BIENESTAR: LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Parece evidente que el principio de igualdad no puede agotarse en su propia formulación puesto que su finalidad es la práctica y la acción política. Como fundamento de la práctica política se concreta en políticas públicas. Toda política apunta a la resolución de un problema público reconocido como tal en la agenda gubernamental. Representa, pues, la respuesta del sistema político-administrativo a una situación de la realidad social juzgada políticamente como inaceptable.

Las políticas públicas tienen una función redistributiva y se concretan en acciones de diferente tipo, específicamente, en lo que a la desigualdad de género se refiere, en

medidas de acción positiva⁴ y de discriminación positiva. Como ya se ha expuesto someramente, la igualdad real entre hombres y mujeres sigue siendo una tarea pendiente y objeto de interés y referencia para las políticas públicas de este país, de ahí la importancia de las políticas de igualdad de oportunidades⁵.

Estas políticas nacen vinculadas a la Organización de las Naciones Unidas y, aunque inicialmente las propuestas se centraron en la igualdad legal, luego se ampliarían a otros ámbitos. Los primeros textos internacionales en los que se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en 1945, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la condición jurídica y social de la mujer de 1946 (CSW), donde se establecen recomendaciones y consejos, sobre la promoción de los derechos de la mujer, políticos, económicos, civiles, sociales y educativos y en nuestro país la Constitución que en su título primero, artículo 14 aborda explícitamente el tema.

En 1975 se declara el Año Internacional de la Mujer y comienza lo que se conoce como el decenio de Naciones Unidas para evaluar el desarrollo de la igualdad en el mundo a partir de los objetivos y metas establecidos en dicha conferencia. A partir de este momento se crearán diversos organismos internacionales y se celebrarán diferentes conferencias mundiales: Copenhague (1980), Nairobi (1985), Beijing (1995) y Nueva York (2000).

En esta última, denominada Beijing + 5, se aprueba una plataforma de acción que acuñará dos conceptos que, a partir de ese momento, articularán todas las políticas europeas desde el Tratado de Amsterdam de 1998: *empoderamiento*⁶ y *mainstreaming*⁷.

⁴ Aunque la discriminación positiva y las acciones positivas pueden considerarse dos maneras de llamar a la misma práctica política hay discusiones teóricas introduciendo matices en las mismas. En primer lugar se desarrolló el concepto de discriminación positiva, como la toma de medidas favorecedoras de un grupo que compense su discriminación histórica. Para eludir la connotación negativa y desigualitaria de la palabra, se optó más adelante por el concepto de acción positiva, como estrategia para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres ya que no es posible llegar a la igualdad cuando se parte de una situación de desventaja.

⁵ “Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” son consideradas como uno de los pilares fundamentales de las políticas de la Unión Europea y asumidas como tal por los Estados miembros. Propician un contexto social abierto a la existencia de una igualdad real, que conlleve similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en el ámbito social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

⁶ Según Jiménez y Lorente (2003) conceptualmente el empoderamiento está relacionado con las formas en que están instituidas las relaciones de poder en nuestras sociedades y como éstas afectan a los diversos colectivos sociales. La desigualdad estructural que las mujeres han vivido y subjetivado en el acceso al poder secularmente, así como la posición subalterna y marginal derivada de una práctica histórica de discriminación, nuclea los ejes de discusión y acción fundamentales del enfoque de empoderamiento con perspectiva de género.

Ambas ideas surgen como respuesta a:

- El mantenimiento de las discriminaciones a pesar de los éxitos y avances conseguidos.
- Responde a las nuevas formas de desigualdad que genera el proceso de globalización.
- El incremento de la conciencia sobre la propia diversidad de las mujeres y sus diferentes posiciones.

Dicho acuerdo fue ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre que recoge en sus artículos 2 y 3 la misión de la Unión Europea de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas. Se produce, entonces, una transformación cualitativa trascendental en las nuevas formas y modos de hacer política puesto que la igualdad pasa a estar regulada en una norma jurídica comunitaria. El tratado formalizó legal e institucionalmente el principio de *mainstreaming*, reforzó la igualdad de trato y de oportunidades y elevó el derecho de la mujer a la igualdad al primer plano de la agenda política.

No obstante, la mayor determinación y la más firme voluntad política para lograr esta igualdad llegará con la adopción de la primera Estrategia Marco Comunitaria (2001-2005) al introducir el principio de transversalidad⁸ para garantizar la coordinación de las distintas iniciativas y programas en un único capítulo presupuestario en torno a criterios claros de determinación, seguimiento, evaluación comparativa, evaluación en función del género y evaluación global.

En todo caso, ya había un largo camino recorrido puesto que, desde los inicios de los años 80 del pasado siglo y hasta la Estrategia Marco, la Unión Europea ya había desarrollado una normativa propia y había propuesto cuatro programas de acción comunitaria.

⁷ Aparece el término “*Mainstreaming de género*” con posterioridad a la 3ª Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre mujeres (Nairobi, 1985), donde se trata de llevar a cabo una política global sobre la igualdad, incorporar los aspectos de la igualdad de género en todas las áreas de política y a todos los niveles. Un compromiso político fuerte es requisito primordial para la implantación del *mainstreaming de género* ya que se define como la estrategia de igualdad de oportunidades basada en la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y prácticas de las organizaciones e instituciones. Se pretende así incidir en las políticas estructurales y ampliar los actores que deben implicarse para impulsar, implementar y evaluar las políticas de igualdad.

⁸ El término transversalidad es el que se utiliza habitualmente para traducir al castellano la idea de “*mainstreaming*” dada la inexistencia de un concepto de significado similar, pero realmente éste último tiene un mayor alcance ya que supone inscribir la perspectiva de género en la corriente principal de las políticas “normales” que inciden y determinan la vida de las personas.

En España, existe también una amplia experiencia acumulada. Con independencia de que los estados miembros de la Unión Europea deban transponer la legislación comunitaria a sus respectivas legislaciones nacionales, ya desde la Constitución de 1978 se prohíbe explícitamente cualquier forma de discriminación (art.14) y se consagra la acción positiva como estrategia para corregir la desigualdad estructural en que están inscritas las mujeres y para desactivar los mecanismos de dominación patriarcal (art. 9.2.).

Para ello se han venido creando desde principios de los años 80 del pasado siglo, instituciones específicas para gestionar las políticas de igualdad. Sin duda, la creación en 1983 del Instituto de la Mujer como un organismo autónomo, fue un paso decisivo, pues con él se aumenta el rango político administrativo de las estructuras gubernamentales dedicadas a la mujer, se dispone de un presupuesto propio y las políticas de igualdad comienzan a formar parte de las políticas de gobierno. Desde entonces sus acciones se han enmarcado en diferentes planes de igualdad.

A partir de 1988 comienza un proceso paralelo, aunque a diferentes ritmos, de creación de organismos específicos y aprobación de planes en las comunidades autónomas. En Asturias se diseña e implementa el I Plan de Igualdad en 1989 desde la Secretaría de la Mujer integrada orgánicamente en la Consejería de la Juventud. A éste le sucederán tres planes más y el programa de estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad. En la actualidad se está elaborando un plan estratégico para los próximos dos años.

En la línea anteriormente apuntada de construcción de un marco institucional para el desarrollo de las políticas de igualdad, en Asturias se crea el Instituto Asturiano de la Mujer adscrito a la Consejería de la Presidencia por Decreto 61/1999, de 10 de agosto. Desde el año 1994, todas las Comunidades Autónomas tienen organismos de igualdad para impulsar políticas específicas orientadas a las mujeres.

Este efecto cascada tenía que llegar lógicamente también a los municipios españoles puesto que para que las acciones diseñadas en los otros niveles sean más efectivas y concretas es necesario que los niveles políticos más cercanos a la ciudadanía asuman y desarrollen esos compromisos globales. Desde las estructuras locales, por tanto, se irán, progresivamente, creando organismos propios desde las que gestionar las políticas locales de igualdad, que

tenderán paulatinamente a una mayor articulación e integración a través, como en los otros casos, de los planes de igualdad.

Las apuestas han sido diversas: desde la creación de una concejalía específica, como en el caso del Ayuntamiento de Gijón, pasando por los municipios que han optado por adscribir de forma agrupada el tema de igualdad a algún área -casi siempre la de Bienestar Social, Servicios Sociales o Acción Social-, hasta aquellos, más marginales, que prefieren que los servicios y acciones orientados a la igualdad se ubiquen en las diferentes áreas municipales, eligiendo un modelo más inespecífico y poco definido.

Como colofón a todo este proceso, en España, cabe destacar la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (ver anexo 1) que supone un salto cualitativo, no solamente en el articulado legal, sino también en la percepción social de las políticas que promueven el avance de las mujeres. Efectivamente, esta ley dota al principio de igualdad de la condición de principio informador de todo el ordenamiento jurídico, lo que supone su integración en todo el sistema jurídico y la necesidad de interpretar y aplicar las normas jurídicas atendiendo a él.

Por su parte, el Principado de Asturias, en el marco de sus competencias, aprueba la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género que recoge en el capítulo I, artículo 6, la obligación de elaborar un plan estratégico de igualdad de oportunidades, que, como ya se mencionó, se encuentra en estos momentos en proceso de elaboración.

La ley 3/2007, además de obligar al gobierno, y a los organismos públicos vinculados o dependientes de él, a elaborar planes para la igualdad entre hombres y mujeres, recoge como novedad la extensión de dicha obligación al ámbito empresarial y de las relaciones laborales aunque sólo en aquellos casos en que las empresas tengan más de 250 trabajadores.

También en este tema encontramos orientaciones en la Unión Europea como es la aprobación de la Directiva europea 2006/54 de Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En países de nuestro entorno existen normativas anteriores. Por ejemplo, el ordenamiento francés cuenta con una Ley específica desde 1983 relativa a la igualdad profesional entre hombres y mujeres. En Suecia, todas las

empresas públicas o privadas con 10 trabajadores, al menos, deben de elaborar anualmente un Plan de Igualdad que contendrá una lista de medidas activas, un estudio de las diferencias existentes en materia de remuneración entre ambos sexos y una evaluación de los progresos alcanzados. En Finlandia es a partir de 30 trabajadores donde se establece la norma.

La justificación de la existencia de políticas para combatir la discriminación en el mercado de trabajo es doble. Por un lado, existen claras razones de equidad y justicia social y, por otro lado, están las consideraciones de eficiencia, pues la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene efectos negativos sobre la producción total de un país. Tal y como señala la Comisión Europea (2009)⁹: *“la igualdad es una condición para cumplir los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una garantía de su independencia económica y una contribución sustancial al desarrollo económico y a la sostenibilidad de los sistemas de protección social”*.

En cualquiera de los niveles de la Administración del Estado, y de acuerdo a los diferentes marcos normativos, el principal instrumento de articulación de las políticas de igualdad son, como hemos visto, los planes de igualdad con los que se pretenden abarcar todas las acciones que se realicen en esta materia. Bustelo (2004:34) los define como *“un conjunto de objetivos y medidas tomadas y aprobadas por un gobierno y que deben llevar a cabo los diferentes departamentos gubernamentales, en un período concreto de tiempo. Los planes también suelen implicar, al menos formalmente, otros niveles gubernamentales y organizaciones no gubernamentales”*.

Estas herramientas han ido variando en cuanto al proceso de elaboración, los objetivos y contenidos, el rigor técnico en su formulación y evaluación, etc. Y lo han hecho en la medida en que han ido modificándose los enfoques, estrategias y prioridades definidas a nivel internacional. Como ya se dijo, las primeras medidas en torno a la igualdad se orientaron sobre todo a garantizar la igualdad formal, es decir, a impulsar cambios normativos que eliminaran legislaciones discriminatorias para las mujeres así como a extender la conciencia de la desigualdad de género a través de la sensibilización de la población.

⁹ Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea (2009)

Sin embargo, pronto se percibió que la igualdad formal no se traduce automáticamente en igualdad real y de esa constatación se derivarán las políticas de acción y de discriminación positiva, estrategias de carácter provisional orientadas a establecer la igualdad con un marcado carácter correctivo y compensatorio. Se trata de propuestas de intervención dirigidas a mejorar la situación de grupos específicos de mujeres pero también tratan de incidir favorablemente sobre la posición global de las mujeres.

Como ya se expuso, a partir de Beijing + 5 y el Tratado de Amsterdam, se produce un nuevo giro en el enfoque de las políticas de igualdad que pone de manifiesto la relevancia política de las mismas. Efectivamente, la presencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, como prioridad política, de cara a un efectivo ejercicio del poder, ha constituido una preocupación fundamental de gran parte del movimiento feminista que tuvo su reflejo en las políticas públicas.

Fruto de ello es el ya mencionado concepto de empoderamiento del que se encuentran referencias ya en el movimiento afroamericano de Estados Unidos – *black power* - y que será retomado por el movimiento feminista en los años setenta y, sobre todo, estará estrechamente ligado a la producción práctica, teórica y a la literatura feminista de las mujeres del “Tercer Mundo”. El impulso de políticas y el trabajo desde el “empoderamiento” ayuda a las mujeres a visibilizarse creando referentes para sí mismas y para el conjunto de la sociedad y a potenciar el asociacionismo, ambos aspectos clave para continuar avanzando.

El otro componente de las políticas de igualdad, también apuntado, es la transversalidad de género. La concepción de planes de carácter integral, como es el caso, pretenden conseguir que todas las políticas públicas sean formuladas, ejecutadas y evaluadas con perspectiva de género. Como afirma Bustelo (2004): *“la perspectiva de género implica poner en cuestión la idea implícita de que las políticas sean neutrales respecto al género, ya que éstas reproducen las estructuras sociales en cuya base se encuentra la desigualdad, entre otras razones, porque muchas políticas públicas afectan diferencialmente a los colectivos masculino y femenino; por lo tanto, se trata de introducir la variable género desde la propia definición del problema público que se intenta resolver y la hora de formular, ejecutar y evaluar las acciones públicas”*.

Por tanto, la transversalidad o *mainstreaming*, es la estrategia que se propone para conseguir esta perspectiva de género. No se trata, sin embargo, de sustituir las medidas de acción positiva. Se ha de adoptar una estrategia dual que mantenga la atención a colectivos específicos de mujeres al mismo tiempo que se impregnan de perspectiva de género el resto de las políticas. Volviendo a Bustelo: «*de alguna manera, además de la idea de “transversalidad” tiene que ver también con el concepto de “normalización”, con la idea de “normalizar” la perspectiva de género en la formulación de todas las políticas públicas, con la idea de integrar dicha perspectiva de género en la “corriente principal”*». Ambos conceptos han sido unificados bajo el término *gender mainstreaming* o “transversalidad de género” e incorporados, al menos formalmente, en los planes de igualdad.

En definitiva, se necesitan políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que actúen preventivamente eliminando las barreras que impiden el ejercicio efectivo de la ciudadanía; se necesitan políticas activas –de acción positiva o discriminación positiva- que favorezcan a ciertos grupos para reducir las desigualdades; se necesitan políticas transversales que tengan en cuenta el enfoque de género y que superen la idea de la igualdad como un “problema de las mujeres”; políticas transversales, en base al llamado “mainstreaming de género”¹⁰, que tengan en cuenta el enfoque de género no sólo desde los servicios públicos que tradicionalmente han trabajado para mejorar la situación de las mujeres, como pueden ser los servicios sociales, sino también desde los servicios públicos de empleo, educación, sanidad, cultura, deportes, etc. ; se necesitan políticas de empoderamiento que faciliten el acceso de las mujeres al poder en general, y al político en particular, que potencien espacios de participación y que fortalezcan el asociacionismo. Y los planes de igualdad han sido la herramienta para conseguirlo.

El gasto en políticas de protección social crearía empleo y oportunidades para facilitar el cambio social hacia una sociedad donde imperen los valores de igualdad y solidaridad. Poniendo como ejemplo la atención a los Dependientes, se puede decir que desde la aprobación en el 2006 de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en situación de Dependencia, muchas mujeres han podido mejorar

¹⁰ Aparece el término “*Mainstreaming de género*” con posterioridad a la 3ª Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre mujeres (Nairobi, 1985), donde se trata de llevar a cabo una política global sobre la igualdad, incorporar los aspectos de la igualdad de género en todas las áreas de política y a todos los niveles. Un compromiso político fuerte es requisito primordial para la implantación del *mainstreaming de género*. Que se define como la estrategia de igualdad de oportunidades basada en la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y prácticas de las organizaciones e instituciones.

su situación personal, cotizando a la Seguridad Social por su dedicación al cuidado de mayores y personas con discapacidad, bajo el perfil de Cuidadoras no Profesionales.

Este paso ha supuesto el surgimiento de un nuevo trabajo reconocido y remunerado que mayoritariamente venían realizando las mujeres, en el ámbito privado y sin ningún tipo de reconocimiento social ni económico, sino todo lo contrario, muchas mujeres se han visto obligadas a abandonar su actividad profesional por atender responsabilidades familiares. En este momento, los recortes llevados a cabo en la mencionada Ley han supuesto un retroceso para estas mujeres, puesto que el Estado ya no asumirá los gastos que supone estar dada de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

Los Planes son instrumentos de las políticas de igualdad y su implantación y desarrollo muy relacionados con los dos conceptos citados e íntimamente relacionados: perspectiva de género y mainstreaming, ambos clave en todas las instancias internacionales desde los años 90 como se ha explicado. Mientras que el primero cuestiona la supuesta neutralidad de las políticas desde el punto de vista de género, el segundo hace referencia a cómo incluir dicha perspectiva en todas las políticas y las medidas para hacerlas efectivas.

Los Planes de Igualdad son además estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales. Con ello se pretende materializar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fijando un sistema de seguimiento, control y evolución de la efectividad de las medidas implantadas.

Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales. Así mismo, en España a nivel estatal se han elaborado hasta la fecha tres Planes de Igualdad siendo el Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, anteriormente, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el responsable del impulso y coordinación de los mismos.

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

Ante la situación descrita de una ausencia de igualdad real entre mujeres y hombres y el necesario papel que para cambiar este escenario deben jugar las políticas públicas, y en particular las de igualdad, resulta de interés estudiar el desarrollo e implementación de las mismas en el ámbito municipal del ayuntamiento con mayor número de habitantes de Asturias.

El objeto del presente estudio es el análisis de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito municipal gijonés, abarcando la Carta de La Mujer y la Ciudad en el año 2000, los tres planes municipales de igualdad, la Carta Local por la Igualdad de las Mujeres 2010 y los planes o medidas de igualdad desarrolladas en las principales empresas municipales, atendiendo a cómo han sido sus respectivos procesos de diagnóstico, diseño, implementación y evaluación.

Gijón tiene una población de 277.733 habitantes y una superficie de 181,6 km², lo que le convierte en el más poblado municipio del Principado de Asturias y resulta interesante como objeto de estudio por la existencia de un movimiento organizado de mujeres muy importante, destacando las asociaciones feministas y también el impulso de las mujeres de los barrios a través de las Vocalías de la mujer integradas en la Federación Vecinal de la ciudad. Todo ello, ha dado lugar a que Gijón sea el municipio asturiano que tiene más servicios y recursos destinados a las mujeres y a la lucha por la igualdad.

El Ayuntamiento de Gijón se ha destacado por ser pionero en el establecimiento y consolidación no sólo de las políticas de igualdad sino también de los instrumentos de gestión necesarios para su pleno desarrollo. Tiene una larga experiencia en la aplicación de estas políticas, ha aprobado y puesto en práctica, en los últimos dieciocho años, un total de tres Planes de Igualdad y dos Cartas por la Igualdad de las Mujeres, la segunda de ellas con vigencia hasta 2014. También ha desarrollado políticas transversales de igualdad, como el Programa Femenino y Plural, creado en 1996, o Educar para la Igualdad de de cuyo desarrollo se encarga la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad.

Ha sido un uno de los primeros municipios en crear una Concejalía de la Mujer ya en 1989 y en la aplicación del principio de paridad en el Gobierno Municipal, durante el mandato de su primera alcaldesa, la feminista Paz Fernández Felgueroso, quien en su discurso de toma de posesión, el 3 de Julio de 1999, plantea que *“a partir de ese momento Gijón será visto también con ojos de mujer...”*

El Ayuntamiento de Gijón dispone de un conjunto de recursos de gran interés para la ciudadanía, como es el Consejo de Mujeres desde 1989, el Centro Asesor de la Mujer, o la Casa de Encuentro de las Mujeres, el proceso de implantación de una red de Casas de Acogida que culminó en la construcción de la “Casa Malva” que cambia la concepción de las mismas constituyéndose en un referente internacional.

Dulce Gallego Canteli, militante feminista, en su etapa como concejala de Mujer y Políticas de Igualdad, expone en el preámbulo de la Carta Local de 2010: *“la Carta de las mujeres de Gijón pretende ser un documento que explicita el compromiso del Ayuntamiento con las mujeres, con sus derechos, necesidades, inquietudes y deseos...las políticas municipales deben someterse al análisis de a quiénes van dirigidas y no puede ser obviado en dicho análisis su impacto de género. El debate político, las decisiones colectivas y el desarrollo de las políticas consiguientes constituyen aspectos centrales y también las bases sobre las cuales se construirá la Carta de las Mujeres de Gijón”*.

Para desarrollar la Carta propone una alianza entre mujeres comprometidas con el feminismo tanto desde las instituciones políticas, como desde el ámbito técnico y el movimiento asociativo. Por lo tanto, en virtud de lo relatado hasta el momento, el movimiento feminista tiene mucho que ver con el impulso de las Políticas Públicas en materia de Igualdad de Género de la ciudad.

No es posible hablar del inicio de las políticas públicas de igualdad sin el movimiento feminista; gracias a sus demandas y presiones se incluye en la agenda política el trabajo por la igualdad entre los sexos y como señala la jefa actual de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad de Gijón en la entrevista realizada para el presente estudio, han sido las organizaciones de mujeres en Gijón el motor de las políticas públicas de igualdad en el municipio.

El día 3 de Abril de 2013, se han cumplido 34 años desde las primeras elecciones democráticas municipales.. Desde el año 1979 hasta las últimas elecciones municipales en el año 2.011, el Ayuntamiento de Gijón ha sido gobernado por el Partido Socialista, en muchas ocasiones en coalición con Izquierda Unida, hasta mayo de 2011 en el que el gobierno municipal pasa a ser responsabilidad del partido Foro Asturias

En el trabajo como decíamos se estudiarán las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo durante 32 años de un gobierno enmarcado ideológicamente en la izquierda, progresista y que plantea la igualdad social como meta prioritaria de su programa político.

B - INFORMACIÓN REUNIDA Y MÉTODO/ PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Además de construir el marco referencial teórico, es necesario conocer aspectos históricos, contextuales (demográficos, situacionales, etc.), normativos, organizacionales, institucionales, de opinión pública, entre otros, relacionados con nuestro tema de investigación.

Las fuentes habituales de documentación son:

- Documentos institucionales
- Documentos de empresas
- Documentos de organizaciones
- Documentos personales
- Medios de comunicación
- INTERNET (webs, blogs, chats, foros...)

Dada la heterogeneidad de material no es sencillo trazar unas reglas generales. Se parte de unos intereses o diseño (objetivos, hipótesis, indicadores, etc ...) que nos lleva a considerar que trabajar con fuentes documentales es la mejor manera de conseguir nuevo conocimiento sobre el tema o problema.

El **análisis documental** es la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida. Esta representación puede ser utilizada para identificar el documento, para procurar los puntos de acceso en la búsqueda de documentos, para indicar su contenido o para servir de sustituto del documento. El análisis puede tomar la forma de un sumario, un resumen, un índice alfabético de materias o códigos sistemáticos.

Se han empleado para el estudio dos fuentes de información:

- Documentos relevantes para el objeto y
- Entrevistas a actores estratégicos en el desarrollo de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Gijón.

La información se ha obtenido a través de técnicas como:

- La observación y análisis documental.

- Entrevistas semiestructuradas.

La información documental se ha obtenido:

- Del Centro de Documentación de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad.
- De la biblioteca de la antigua Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón.
- De la página Web municipal del Ayuntamiento de Gijón, donde se puede encontrar un espacio propio sobre el tema, denominado Gijón Igualdad.
- De la información en red del Instituto Asturiano de la Mujer.
- Del Instituto de la Mujer de España.

Documentos oficiales analizados:

- Carta de las Mujeres y la Ciudad 2000
- Carta Local (2010-2014) para la Igualdad de mujeres y hombres en el Municipio de Gijón.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.
- Planes de Igualdad, elaborados por el Ayuntamiento de Gijón desde 1995.
- I Plan para la Igualdad Local de 1995-1996
- II Plan para la Igualdad Local de 1997-1999
- III Plan para la Igualdad de Oportunidades de 2001-2005
- Declaraciones institucionales con motivo del 8 de marzo y 25 de noviembre.
- Informe sobre la aplicación del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2011.
- Se han analizado los estudios que en el marco de la Unidad de Investigación Sara Suárez Solís el equipo de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón realizó para la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón:
 - Proceso de elaboración y evaluación de la implementación de la Carta de las Mujeres de Gijón (2000)
 - Evaluación de los II y III Plan de Igualdad
 - Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de municipios españoles
- Se han examinados los Convenios Colectivos de las empresas municipales de EMTUSA y EMULSA.
- Plan de Igualdad de EMULSA

Para conocer cómo ha sido el proceso de diagnóstico, creación, implementación y evaluación de los Planes de Igualdad en el Ayuntamiento de Gijón se han mantenido **entrevistas** cualitativas y semiestructuradas, con un guión inicial (ver anexo 2) establecido para todos los entrevistados, que se adaptaba a las funciones de cada uno.

La entrevista cualitativa es una técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados o informantes), para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone al menos la existencia de dos personas y la posibilidad de interacción verbal. *Rodríguez Flores & García (1999)*. Requiere de un guión: lista de temas y cuestionario que oriente la conversación.

En la entrevista semiestructurada, el entrevistador despliega una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas con preguntas espontáneas. Esto forma es más completa ya que, mientras que la parte preparada permite comparar entre los diferentes candidatos, la parte libre permite profundizar en las características específicas del candidato. Por ello, permite una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información.

Los técnicos entrevistados han sido:

- La Jefa actual de la Oficina de Políticas de Igualdad,
- La Agente de Igualdad en la actualidad de dicha Oficina Municipal
- Quien ocupó el cargo de Jefe de Recursos Humanos en EMULSA desde 2006 hasta el 2011, actualmente abogado de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento de Gijón.

Los representantes sindicales entrevistados han sido:

- La actual Presidenta del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Gijón, de Fundaciones y Patronatos, del sindicato CC.OO.
- El Presidente actual del Comité de Empresa de EMTUSA, perteneciente al sindicato USO y representante sindical de USO de la misma empresa.
- El actual Presidente del Comité de Empresa de la EMA, perteneciente al sindicato UGT.

Se ha entrevistado asimismo como responsable política en el Ayuntamiento de Gijón, desde 1.999 hasta el año 2011, a Dulce Gallego Canteli, quien asumió durante esos años las

concejalías de Mujer y Políticas de Igualdad, Formación para el empleo y Desarrollo local y Medioambiente.

C - DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS MISMOS

Para el estudio de las políticas de igualdad y los Planes Municipales en el Ayuntamiento de Gijón, se ha estructurado la información de la siguiente forma:

C. 1. LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

C. 2. OTRAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO

C. 3. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS MUNICIPALES

C. 1. LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

- I Plan para la Igualdad Local de 1995-1996: Marca áreas de trabajo para dar respuesta a las necesidades de las mujeres.
- II Plan para la Igualdad Local de 1997-1999: Plan de trabajo municipal fuera de la Concejalía de la Mujer, tratando de implicar al resto de áreas municipales.
- III Plan para la Igualdad de Oportunidades de 2001-2005: Transversalidad en 10 áreas de intervención municipal.

El **primer** Plan de Igualdad Municipal para las mujeres de Gijón se crea siendo Concejala de la Mujer, Gloria Ortiz González y siendo Alcalde de la ciudad, Vicente Álvarez Areces. Se trata de desarrollar un instrumento que contribuya a facilitar a las mujeres del Municipio su integración social, económica, educativa, etc. Los objetivos y medidas planteados en el mismo, tenderán a la consolidación y a la dotación de recursos adecuados, materiales y humanos, que faciliten una relación eficaz intermunicipal y entre las distintas áreas del Ayuntamiento, organismos autónomos y con los estatales.

Se observa entre otros aspectos que los objetivos marcados son excesivamente genéricos y poco realistas; en ocasiones, se definen otros para los que el Ayuntamiento no tiene competencias o que manifiestan deseos más que realidades, medidas que no se corresponden con las metas definidas, etc...

En general, y en consonancia con el desarrollo histórico de estas políticas ya expuesto, se podría afirmar que este primer plan tiene como objeto fundamental el de extender la conciencia de la desigualdad de género y, por ende, la sensibilización de la población acerca

de la importancia de construir la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que, mayoritariamente, se recogen medidas y acciones tendentes a informar, formar y divulgar.

El I Plan se elabora sin un diagnóstico previo de la situación de las mujeres, estructura la acción en 11 áreas: Educación; Deporte; Cultura; Cooperación; Inserción social; Salud; Servicios sociales; Empleo y formación laboral; Legislación; Participación social y política; Coordinación y seguimiento. Dicho Plan no plantea indicadores que luego puedan servir para evaluar el trabajo realizado. Únicamente sigue las directrices marcadas por el Instituto de la Mujer de ámbito nacional.

Se exponen a continuación algunos ejemplos de objetivos y acciones del I Plan para la Igualdad Local:

TABLA I (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE APLICACIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES PUNTUALES
1. Educación	1.a.Potenciar las acciones tendentes a conseguir un lenguaje sin contenido sexista. 1. b. Colaborar con la administración educativa en un cambio de actitudes que posibiliten la igualdad en el reparto de responsabilidades en el ámbito doméstico. 1. c. Promover la elaboración y difusión de ejemplificaciones y programaciones curriculares en las áreas de educación obligatoria, conforme a principios de educación no sexista. 1. d. Desarrollar programas formativos en colaboración con la Dirección Regional de la mujer en materia de educación de adultas.	1. a. Difundir folletos informativos que orienten sobre la utilización no sexista del lenguaje. 1. b. Promover el desarrollo de trabajos y actividades escolares en los que se analice el trabajo doméstico y la división de tareas en el hogar. 1.c. Realizar campañas de diversificación de oportunidades en las AMPAS. 1. d. Organizar de forma conjunta con la Fundación Municipal de Cultura, Educación y Universidad Popular, cursos específicos para mujeres que carecen de formación básica.

TABLA II (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE APLICACIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES PUNTUALES
2. Deporte	2. a. Fomentar el interés de las niñas y mujeres en la actividad deportiva	2. a. Realizar un programa conjunto con el Patronato Deportivo Municipal que recoja la participación equilibrada entre los sexos.

TABLA III (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE APLICACIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES PUNTUALES
3. Salud	3. a. Elevar el nivel de salud de las mujeres.	3. a. Realizar charlas, coloquios y debates, dirigidos a asociaciones de padres y madres.

TABLA IV (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE APLICACIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES PUNTUALES
4. Empleo y formación laboral	<p>4. a. Establecer un programa de medidas que faciliten el acceso de las mujeres a la formación ocupacional y profesional.</p> <p>4. b. Potenciar la incorporación o reincorporación de las mujeres al mundo laboral.</p> <p>4. c. Fomentar el autoempleo femenino y la creación de empresas con participación mayoritaria de mujeres.</p> <p>4. d. Eliminar la discriminación laboral y retributiva por razones de sexo.</p> <p>4. e. Incrementar la participación de las mujeres en programas de formación laboral, que permitan el acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.</p>	<p>4. a. Diseñar itinerarios informativos</p> <p>4. b. Información, orientación, formación y ayudas al empleo.</p> <p>4. c. Asesoramiento técnico y empresarial.</p> <p>4. d. Realizar trabajos de investigación sobre la realidad de las mujeres en el mercado laboral local.</p> <p>4. e. Colaborar con la Universidad Popular, en el desarrollo del programas formativos para las mujeres, a través de su área de formación para el empleo.</p>

El **segundo** Plan Municipal para la Igualdad de oportunidades trata de reforzar los mecanismos e instrumentos ya puestos en marcha, dar continuidad al primero e ir integrando cada vez con más fuerza, el movimiento de mujeres y sus reivindicaciones en el modelo de ciudad para todas y todos, puesto que se considera que un Plan de Igualdad es un documento básico de trabajo. Introduce en su contenido las instituciones y organismos que se implicaran en cada área de trabajo.

Se aprueba siendo Alcalde de Gijón, Vicente Álvarez Areces y Concejala de Mujer, M^a José Ramos Rubiera, quien expone en dicho documento que este segundo Plan ha intentado recoger las más importantes demandas sociales, culturales, políticas y económicas de las mujeres. Cabe destacar, que sigue sin existir un diagnóstico previo sobre la situación de las mujeres y el **II** Plan se elabora desde la Concejalía de Mujer con la participación de las asociaciones que forman parte del Consejo de la Mujer en ese momento.

Este nuevo Plan se estructura en 6 áreas de trabajo: Empleo y formación laboral; Servicios sociales; Educación, cultura y deporte; Salud; Participación social y política; Control y seguimiento. Se exponen a continuación algunos ejemplos de objetivos y acciones del **II** Plan para la Igualdad Local:

TABLA V (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE TRABAJO	INSTITUCIONES Y ORGANISMOS IMPLICADOS	OBJETIVOS	ACCIONES
1. Empleo y formación laboral	Ayuntamiento de Gijón Concejalía de la Mujer Concejalía de Empleo y Juventud Servicios Sociales Agencia de Desarrollo Local Sipe Asociaciones de mujeres Sindicatos Casa de Encuentro de las Mujeres	1. a. Potenciar la información de los recursos existentes en el municipio, tanto de formación como de orientación y ayudas al empleo. 1. b. Fomentar el autoempleo y el empleo femenino.	1. a. Elaborar y distribuir guías informativas sobre los distintos recursos del Ayuntamiento. 1. b. Habrá un asesoramiento técnico empresarial, un impulso de las iniciativas empresariales femeninas.

TABLA VI (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE TRABAJO	INSTITUCIONES Y ORGANISMOS IMPLICADOS	OBJETIVOS	ACCIONES
2. Educación, cultura y deporte	<p>Ayuntamiento de Gijón</p> <p>Concejalía de la mujer</p> <p>Concejalía de Educación y de Cultura</p> <p>Concejalía de Deporte y Festejos</p> <p>Concejalía de Participación Ciudadana</p> <p>Asociaciones de mujeres</p> <p>Casa de Encuentro de las Mujeres</p> <p>Fundación Municipal de Cultura, Educación y Universidad Popular</p> <p>Patronato Municipal de Deportes</p>	<p>2. a. Promover la eliminación de los contenidos discriminatorios en el ámbito educativo: libros de texto, material didáctico, diseños curriculares, etc.</p>	<p>2. a. Intervenir en los centros escolares mediante programas de educación no sexista, dirigidos a madres, padres y profesorado. Así mismo, ofrecer cursos formativos a las personas encargadas en los centros de la orientación profesional y laboral</p>

TABLA VII (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE TRABAJO	INSTITUCIONES Y ORGANISMOS IMPLICADOS	OBJETIVOS	ACCIONES
3. Participación social y política	<p>Ayuntamiento de Gijón</p> <p>Concejalía de la Mujer</p> <p>Concejalía de Participación Ciudadana</p> <p>Asociaciones de mujeres</p> <p>Casa de Encuentro de las Mujeres</p>	<p>3. a. Potenciar los servicios municipales destinados a una mejor y mayor información de las mujeres.</p> <p>3. b. Apoyar al movimiento asociativo de mujeres y a las asociaciones que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades.</p>	<p>3. a. Prestar apoyo técnico desde la Oficina Municipal de la Mujer a las asociaciones de mujeres.</p> <p>3. b. Apoyar a colectivos y asociaciones de mujeres a través de subvenciones</p>

El **tercer** Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, se aprueba siendo Alcaldesa de Gijón, Paz Fernández Felgueroso y concejala de la mujer, Dulce Gallego Canteli. Este plan es fruto de un amplio proceso participativo que se inicia con La Carta de las Mujeres de Gijón, denominada “Carta de La Mujer y la Ciudad”. A instancias de la Concejalía y en colaboración con la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón, se implementa un proceso de dinamización comunitaria con el objetivo fundamental de realizar un diagnóstico cualitativo y participativo de la situación de las mujeres de la ciudad.

Así pues, esta primera carta contó, para su elaboración, con la participación de más de 600 mujeres que discutieron y analizaron qué ciudad querían y cuáles eran los aspectos fundamentales a trabajar en el municipio. El documento finalmente consensuado sería apoyado pública e institucionalmente el 8 de Marzo de 2000 con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

A partir de la Carta, se da continuidad al trabajo y a la participación social, con la elaboración del III Plan de Igualdad que, con el compromiso de las mujeres con representación en el Consejo de la Mujer y de la Administración, (personal de las áreas municipales implicadas), será aprobado por unanimidad en el pleno municipal.

El III PIOM utiliza como metodología de trabajo la transversalidad y las comisiones por áreas. Cada área de trabajo recogerá sus objetivos y medidas y determinará los organismos implicados.

El Plan orienta la acción hacia las acciones positivas de una forma más clara, en comparación con los Planes anteriores y destaca la necesidad de que el mainstreaming requiere la implicación de todos los sectores de la política y de los agentes sociales, así como un cambio cultural de mentalidades.

El Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón es quien establece las áreas de trabajo, que en este caso son 10: Formación y empleo; Transporte, urbanismo y barreras arquitectónicas; Servicios sociales y salud; Violencia y seguridad; Cultura y educación; Asociacionismo y participación; Deportes; Investigación; Formación en igualdad y por último el Seguimiento y evaluación.

Teniendo en cuenta el principio de la transversalidad, el Plan contempla como organismos implicados, suponiendo un aspecto novedoso con respecto a los Planes anteriores, a la empresa municipal EMTUSA, Servicios de Taxi y Transporte, la Oficina Municipal de la Vivienda, la Sociedad Mixta de Turismo, la Concejalía de Comunicación, Educación, Cultura y de Hacienda y Personal, entre otros.

Es importante destacar el cambio que supuso el III PIOM del Ayuntamiento de Gijón: Mientras que en los dos planes anteriores no se recogía ninguna valoración de cuál era la situación de las mujeres del municipio, en el tercero no sólo se recogió información cuantitativa sino que se abrió un proceso de participación social en que las propias mujeres describieron y priorizaron sus necesidades con el apoyo de personal técnico de las diferentes áreas de actuación municipal. Así, por primera vez, se definía con claridad cuál era el punto de partida.

El Plan establece una serie de pasos previos para la fase de evaluación, como por ejemplo:

- Realizar estadísticas cuantitativas y cualitativas
- Conocer cuáles son los recursos disponibles y su aprovechamiento por parte de hombres y de mujeres
- Las normas y valores sociales que condicionan el comportamiento de hombres y mujeres
- Las situaciones de discriminación directa e indirecta
- Obtener estadísticas periódicas desagregadas por sexo
- La participación de todos los servicios municipales en el diseño de la evaluación
- Crear un Comité de responsables de Servicios de control de la evaluación
- Diseñar un sistema de indicadores para cada medida
- Elaborar un soporte de recogida de información y la elaboración de informes periódicos desde la perspectiva de género y de un informe anual.

La existencia de un diagnóstico previo de la situación de las mujeres en el municipio y el esfuerzo por diseñar unos indicadores que facilitaran la evaluación supuso un avance significativo en relación con los dos planes anteriores. Se exponen a continuación algunos ejemplos de objetivos y acciones del **III** Plan para la Igualdad Local:

TABLA VIII (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS PROPUESTAS
1. Transporte, urbanismo y barreras arquitectónicas	<p>1. a. Mejorar la calidad del transporte público y su accesibilidad.</p> <p>1. b. Conseguir que se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres en el desarrollo urbanístico municipal.</p>	<p>1. a. Aumentar el número de autobuses sin barreras que responda a las necesidades y particularidades de todas las personas que los utilizan, especialmente de las mujeres que suelen responsabilizarse de personas de movilidad reducida.</p> <p>1. b. Continuar desarrollando acciones de formación y debate referentes al urbanismo, entre el colectivo de mujeres del municipio y profesionales.</p>

TABLA IX (ELABORACIÓN PROPIA)

AREA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS PROPUESTAS
2. Formación y empleo	<p>2. a. Impulsar medidas que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral.</p> <p>2. b. Potenciar la presencia de mujeres en el mundo empresarial.</p> <p>2. c. Combatir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el área de empleo.</p> <p>2. d. Potenciar la calidad en el asesoramiento individualizado a mujeres sobre los recursos para mejorar su inserción laboral.</p>	<p>2. a. La creación de un fondo de garantía de apoyo económico para las mujeres que constituyen familias con menores a su cargo y que inician un itinerario formativo a fin de conciliar formación y responsabilidades familiares.</p> <p>2. b. Reserva de un mínimo del 40% de plazas para mujeres en los cursos de formación de emprendedores/as.</p> <p>2. c. Elaborar una estrategia de marketing y de publicidad con las mujeres empresarias de la ciudad.</p> <p>2.d. Impulsar una imagen no estereotipada de la mujer trabajadora y hacer visible su presencia en carteles, folletos y medios de comunicación en general.</p>

TABLA X (ELABORACIÓN PROPIA)

ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS PROPUESTAS
3. Investigación y Formación en Igualdad	3. a. Implantar e impulsar el mainstreaming de género en las políticas municipales	3. a. Crear la Unidad de Investigación y Formación en Igualdad de Oportunidades “Sara Suárez Solis” donde desde dicha Unidad se elabore un observatorio sobre la mujer.

C. 2. OTRAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO

C. 2. A. CARTAS LOCALES

El Ayuntamiento de Gijón ha elaborado dos Cartas Locales: La Carta de La Mujer y la Ciudad en el año 2000 y la Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el año 2010.

El 8 de Marzo de 2000 se suscribe la primera Carta de las Mujeres de Gijón, donde se expone que: *las mujeres de Gijón queremos iniciar un nuevo proceso que rompa nuestra invisibilidad en el espacio público, que contribuya a transformar la relación entre lo público y lo privado, que favorezca la mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres.*

Se trata de un documento innovador que se anticipa a la Carta de las Mujeres de la Comisión Europea de 2010 en la que se insta a los gobiernos locales y regionales a comprometerse con sus principios y contenidos trasladándolos a sus ámbitos territoriales respectivos, lo que se plasma en la segunda carta local.

El documento se divide en cuatro áreas:

- Instrumentos para la Igualdad

Se proponen como instrumentos necesarios, los Planes de Igualdad, (*queremos el compromiso municipal para incorporar e implicar a todas las áreas municipales en su elaboración, desarrollo y evaluación*), el desarrollo de políticas de empleo para favorecer el empleo femenino, políticas de formación y avanzar en la coeducación.

- El entorno en que vivimos

Puesto que las mujeres son mayoritariamente las responsables del cuidado de menores, ancianos y discapacitados, se exige al Ayuntamiento, eliminar las dificultades de acceso de los edificios públicos, planes de apoyo para eliminar barreras dentro de las viviendas, mejoras en el transporte público y que los equipamientos urbanos tengan en cuenta la visión de las mujeres, entre otros.

- Los Servicios que necesitamos

Ante el razonamiento de que no basta con que hombres y mujeres compartan los cuidados, aunque sería un gran avance, deben crearse recursos sociales suficientes para poder afrontar estas necesidades. *Consideramos que cuidar a quienes lo necesitan es un valor, un valor que hoy por hoy ejercemos mayoritariamente las mujeres, entendemos que esta ha de ser una tarea compartida.*

- La Participación que queremos

El Ayuntamiento debe propiciar el asociacionismo y promover espacios de encuentro y debate. *Nuestra ciudad tiene una larga trayectoria de asociacionismo de mujeres que facilita la incorporación de las gijonesas a la participación social, cultural...*

En el año 2010, se presenta la Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Municipio de Gijón, con vigencia hasta el 2014. Continúa en la Alcaldía, Paz Fernández Felgueroso.

La Carta es consensuada con el Consejo de Asociaciones de Mujeres de la ciudad, con el objeto de impulsar la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituyendo una herramienta de trabajo y posibilitar la adhesión a la Carta Europea por la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, aprobada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa.

Alguno de los objetivos que se plantean son:

- Realizar un diagnóstico de la situación de las mujeres del municipio de Gijón para identificar los principales problemas
- Mejorar las oportunidades y la calidad de vida de las mujeres
- Generar un contexto de reflexión con las organizaciones de mujeres y
- Movilizar recursos para el desarrollo de políticas de igualdad, entre otros.

Se establecen las líneas de trabajo para el ámbito temporal de los 4 años, como son:

- La evaluación y seguimiento de la participación de mujeres y hombres en los órganos de gestión municipal y en el conjunto de la plantilla.

- Planes de formación
- Adecuación de estadísticas y estudios
- La elaboración de informes de impacto de género en relación con las convocatorias de ayudas públicas y los contratos de bienes y servicios del Ayuntamiento de Gijón
- La promoción del uso de un lenguaje no sexista.
- La aplicación de la Ley en las empresas municipales obligadas por el número de empleados a elaborar un Plan de Igualdad, como es el caso de EMTUSA y EMULSA y La creación de la Comisión de Seguimiento de Políticas de Igualdad, que será presidida por la Concejala Delegada de Igualdad y dará traslado de sus propuestas al Consejo de Mujeres de la Ciudad.

La Oficina municipal de Políticas de Igualdad tendrá la obligación de informar sobre la implementación y puesta en marcha de las medidas de igualdad que se adopten, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

La Carta Local recoge medidas concretas de actuación como puede ser:

- La priorización de la participación de las mujeres en los programas de orientación profesional y de formación para el empleo, dentro del marco del Acuerdo por la Innovación, Desarrollo Económico y el Empleo denominado “Gijón Innova” (2008-2011)
- La puesta en marcha de una Unidad de Género para que impulse y promueva la implantación de Planes de Igualdad en el tejido empresarial del municipio.
- Incorporar bajo la Ley de Contratos del Sector Público cláusulas que permitan valorar positivamente a las empresas que hayan elaborado planes o medidas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la adjudicación de contratos públicos en el ámbito municipal.
- La concesión de ayudas económicas para el fortalecimiento de las redes de mujeres empresarias.
- La continuidad del programa “Educar para la Igualdad” dirigido a todos los centros educativos públicos y concertados de infantil, primaria, secundaria y bachillerato, desde donde se facilitarán talleres de cuentos no sexistas y talleres para evitar los estereotipos de género tratando temas como las profesiones, las posibilidades de elegir estudios o la práctica del deporte y la posibilidad de crear una escuela virtual de padres y madres en el programa.

- Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las actividades culturales que tengan participación municipal.
- Impulsar la representación equilibrada de los sexos en la concesión de las Medallas de Oro y Plata de la Ciudad y en las publicaciones que realiza el Ayuntamiento.
- Mantener y reforzar la coordinación con el Instituto Asturiano de la Mujer
- Ofrecer formación permanente al personal municipal que trabaja con información al público, atención al ciudadano, Oficina de Información Juvenil, así como a trabajadores sociales y Policía Local, sobre intervención profesional con víctimas de violencia de género.
- Reforzar y consolidar al Consejo de Asociaciones de Mujeres, entendiendo que no se pueden hacer políticas para las mujeres sin contar con ellas, para mejorar y ampliar la participación social de las mujeres en asociaciones, vocalías y otros movimientos organizados.
- Medidas de apoyo económico con líneas de subvención a actividades y proyectos para reforzar la participación asociativa de las mujeres del municipio.
- Conocer mejor la situación de las mujeres con discapacidad del municipio.
- Las políticas públicas y programas destinados al fomento del empleo y formación profesional tendrán en cuenta la situación particular de las mujeres inmigrantes, entre otras medidas.

La Carta Local establece dos áreas de trabajo para el seguimiento y evaluación:

- Políticas Públicas para la Igualdad y
- Acción Administrativa para la Igualdad, que liderará su desarrollo la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad.

Al Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón le corresponderá el conocimiento, consulta y seguimiento de los programas desarrollados y la Junta de Gobierno Municipal aprobará anualmente la memoria de lo actuado en desarrollo de la Carta Local.

C. 2. B. ACTOS INSTITUCIONALES

Entre otras políticas de igualdad que desarrolla el Ayuntamiento de Gijón a lo largo del año, se encuentran las Declaraciones Institucionales del 8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de Noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género).

El primer Acto Institucional en torno al 8 de Marzo tuvo lugar en el año 2000 y como ya se dijo, consistió en la lectura de la primera Carta Local en el Salón de Actos del Ayuntamiento, con la participación del Consejo de Mujeres de la ciudad. A partir de ese momento, el Consejo, con el respaldo de la concejalía o persona responsable de las políticas de igualdad, materializa sus denuncias y reivindicaciones en el documento “8 puntos para el 8” y el Ayuntamiento realiza su declaración institucional.

Posteriormente se van institucionalizando otros actos destacando aquéllos relacionados con el 25 de Noviembre, evidenciando la relevancia social y política que el tema de la violencia contra las mujeres ha ido adquiriendo en los últimos años. De este hecho da cuenta la progresiva implicación en las actividades de un amplio espectro de entidades de todo tipo cuyos objetivos y actuaciones no están vinculados directamente a los temas de igualdad.

La celebración de diversas jornadas en torno al 8 de Marzo y al 25 de Noviembre es una constante en los últimos años (ver algunos ejemplos en anexo III).

C. 2. C. PROGRAMAS DESARROLLADOS DESDE LA OFICINA MUNICIPAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD: FEMENINO Y PLURAL Y EDUCAR PARA LA IGUALDAD

Programa: Femenino y Plural

Desde la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, hace ya 18 años se impulsa el **PROGRAMA FEMENINO Y PLURAL** con el objetivo de potenciar la participación social y calidad de vida de las mujeres de todos los barrios y parroquias de nuestro municipio.

Anualmente se ofertan talleres y actividades socioculturales dirigidos a las **37 Vocalías de la Mujer** existentes de las asociaciones del movimiento vecinal, 22 de la zona urbana y 15 de la zona rural, la programación de actividades para el año 2013 persigue los siguientes **objetivos**:

- Impulsar un tiempo y un espacio propios dónde las participantes puedan compartir los aprendizajes, vivencias y las distintas experiencias en grupo.
- Promover la mejora del bienestar físico, psicológico, emocional y social, como un valor fundamental y un recurso para el desarrollo personal y social femenino.
- Romper la brecha digital de género y edad e iniciarse y afianzarse en el uso de las nuevas tecnologías valorando su importancia para acceder a la información y comunicarse.
- Desarrollar con las representantes de las Vocalías de la Mujer y sus colaboradoras, habilidades de liderazgo, de comunicación y de empoderamiento saludable para el fortalecimiento de sus propias organizaciones.

Dentro del programa cada año se ofrecen diferentes actividades y talleres sobre salud, nuevas tecnologías, visitas culturales, etc..., destacando, por su altísima participación, el encuentro anual que convoca a todas las participantes en un acto de encuentro que cierra la programación anual.

Programa: Educar para la Igualdad

La finalidad del programa Educar para la Igualdad, es romper con la transmisión tradicional de roles y estereotipos, con la desigualdad, y apostar por una igualdad real entre hombres y mujeres y por un futuro compartido y corresponsable tanto en la vida privada como en la pública.

El sistema educativo constituye, un marco idóneo para acabar con la desigualdad, por ello, este programa va dirigido genéricamente a toda la comunidad escolar y específicamente a todos los Centros educativos públicos y concertados de infantil, primaria, secundaria y bachillerato. Pretende ser una herramienta de apoyo a los Centros escolares en la promoción de la igualdad.

Mediante las **entrevistas** realizadas se ha obtenido la siguiente información sobre las Políticas de Igualdad llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Gijón:

Se ha preguntado a las personas entrevistadas, el papel jugado en la creación de los Planes o medidas de igualdad: actores participantes, de quién parte la iniciativa, si generó algún tipo de conflicto y la forma de abordarlo.

Tan sólo la representante de CC.OO. refiere que han tenido la iniciativa de incluir en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Gijón un capítulo sobre Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar, expone que el sindicato ha insistido en la necesidad de formación específica para las personas que trabajen en temas de igualdad y se ha hecho hincapié en que no se está dando cumplimiento a la Ley de igualdad. Manifiesta en relación a los conflictos surgidos que ha habido discusión interna en el sindicato en relación a la utilización de un lenguaje no sexista en los comunicados que realice la organización sindical, no todo el mundo lo ve tan necesario ni le da importancia. Comenta que: *no se observa una inquietud sindical, en el ámbito de la igualdad, a no ser que una mujer esté detrás y tenga inquietud propia.*

La Jefa de la Oficina de Políticas de Igualdad comenta que desde el referido servicio municipal se ha asesorado en la elaboración de los Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón y que en el año 2011 los sindicatos han presionado a la Alcaldesa para que se elabore el que sería el IV Plan de Igualdad para el Ayuntamiento.

La responsable política, Dulce Gallego Canteli (concejala del Ayuntamiento de Gijón desde 1999 hasta 2011), entiende que deben darse tres elementos, básicos para que las cuestiones de igualdad se incorporen a las políticas públicas, que son la voluntad política, la participación de todo el movimiento asociativo y los técnicos. Este ha sido el proceso seguido en el Ayuntamiento de Gijón. Explica que en ocasiones son los sindicatos quienes presionan para que se lleven a cabo los Planes o las medidas en materia de igualdad, pero sobre todo destaca la importancia de haberse aprobado la Ley de igualdad de 2007 y la voluntad política. Nombra como actores participantes en los planes de igualdad del Ayuntamiento a las técnicas de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad, a las concejalas de la mujer y a las vocalías de la mujer, dentro del movimiento asociativo de la ciudad, destacando la labor de la primera mujer presidenta de la Federación de Asociaciones de Vecinos (FAV) de Gijón.

Se ha preguntado a los entrevistados si se ha utilizado algún modelo para la elaboración de los Planes de Igualdad, medidas de acción positiva o medidas de conciliación llevadas a cabo.

Dulce Gallego, ha comentado que para la elaboración de los Planes de Igualdad se revisaron varios planes de otros Ayuntamientos, como por ejemplo el de Fuenlabrada por ser pionero o el de Alcorcón en la Comunidad de Madrid, los primeros planes estatales, los de varias Comunidades Autónomas como la de Andalucía y también se estudiaron otros planes de empresas, pero no se ha seguido un modelo en concreto.

Se ha preguntado a los entrevistados sobre si se ha elaborado un diagnóstico en relación a la situación de igualdad de empleados y empleadas en el Ayuntamiento y resto de empresas municipales.

La Jefa de la Oficina de Políticas de Igualdad manifiesta que el Ayuntamiento presenta en Mayo de 2012 lo que denomina: *Un borrador de diagnóstico del que se encargaron del Servicio de Recursos Humanos*. Desconoce por qué aún no se ha dado respuesta a las propuestas sindicales y cree que era necesario revisar el diagnóstico por carecer de enfoque de género y propone que se desarrolle un análisis cualitativo, no sólo cuantitativo. Se cita textualmente: *No sabría decir por qué no se inició el Plan de Igualdad, no soy política sino técnica, había “recelos políticos”*.

La anterior concejala del Ayuntamiento comenta que se hizo un diagnóstico encomendado a la Fundación Mujeres pues los datos cualitativos son los más difíciles de obtener. *Con este paso dado ya se sabe lo que hay que hacer en el Plan de Igualdad*.

La Agente de Igualdad refiere que ha visto el informe presentado en la Comisión de Igualdad del 2012 y expone *no llega a ser un diagnóstico, sino más bien un informe sobre datos cuantitativos*. Manifiesta que desde la entrada en el gobierno municipal de Foro Asturias no hay una concejalía específica de mujer sino que la competencia es de la Alcaldesa, no hay delegación en la materia, lo que le parece bueno para trabajar el tema desde la transversalidad. Refiere que *a partir de ahora el tema del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad, se llevará a cabo desde la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad, no se ha hecho nada nuevo desde la presentación del referido informe en la Comisión del año pasado*.

La presidenta del Comité de Fundaciones y Patronatos del Ayuntamiento de Gijón, refiere que en la Comisión de Igualdad constituida por el gobierno municipal anterior del PSOE, celebrada en el año 2012, se presentó un diagnóstico. El sindicato CC.OO. considero que los datos presentados en el referido diagnóstico eran muy generales y con poca perspectiva de género, faltaban comparativas y diferencias entre hombres y mujeres e hizo una serie de propuestas concretas para que se completara la información aportada.

La sección sindical de CC.OO. del Ayuntamiento de Gijón, ante la presentación de ese primer diagnóstico, registra en el Ayuntamiento, con fecha 21 de Mayo de 2012, una serie de alegaciones, que a día de hoy, aún no han tenido respuesta. Entre las mismas, aparecen las siguientes reflexiones: El diagnóstico no es sólo la descripción cuantitativa de la plantilla, sino un análisis sociológico para detectar las desigualdades y posibles discriminaciones que pueden producirse. Va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir los objetivos y elaborar las propuestas. Un buen diagnóstico es clave y permitirá sentar las bases para diseñar un Plan de Igualdad realista y adaptado al ámbito de actuación.

El sindicato propone la ampliación del estudio, incluyendo al personal de las Empresas de Promoción y Desarrollo, incluir tanto al personal fijo de plantilla como al temporal o interino, analizar otras variables de interés como por ejemplo:

- Información sobre el acceso al empleo en los últimos cuatro años por tipo de contratos, por grupos y categorías y por sexo.
- Información sobre las bajas por finalización de contratos, incapacidad, jubilación, cese por atención a personas a su cargo, etc...desagregados por categorías o grupos profesionales.
- La distribución de hombres y mujeres según la forma de acceso al empleo.
- Información sobre los criterios aplicados en el acceso a puestos muy feminizados o masculinizados
- La distribución de hombres y mujeres según la modalidad de jornada laboral, el número de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año y número de cursos realizados
- Sobre la asistencia a cursos presenciales o cursos on-line, cursos dentro o fuera del horario laboral, cursos en materia de igualdad.

- Datos desagregados por sexo y por grupos en la aplicación de componentes salariales variables
- Datos sobre promoción interna vertical o acceso a puestos singularizados.
- Datos desagregados por sexos sobre la utilización de permisos de conciliación durante los dos últimos años, como por ejemplo el permiso de maternidad, paternidad, adopción, cesión al otro progenitor de parte del permiso por maternidad o permiso de lactancia.
- Datos sobre las causas de reducción de jornada o excedencias, bajas o accidentes de trabajo, entre otros.

La referida organización sindical propone combinar el análisis cuantitativo con el cualitativo, mediante un cuestionario para la plantilla sobre su vivencia de la igualdad y las posibles discriminaciones en el entorno laboral, elaborar un diagnóstico participativo con los empleados públicos, impartir formación en igualdad a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento, establecer protocolos de actuación ante el embarazo y lactancia natural y analizar los puestos con y sin riesgo ante la situación temporal.

Propone también la utilización de un lenguaje no sexista en todas las unidades y servicios municipales, las pautas a seguir y contenido para el futuro Plan de Igualdad, establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo, elaborar y difundir un Código de Buenas Prácticas para prevenir la discriminación sexista y garantizar la disponibilidad por parte del Ayuntamiento de medidas de apoyo psicológico, médico, jurídico y laboral a las personas sujetas a acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Se ha pedido información a las personas referidas sobre los puntos fuertes, apoyos, elementos positivos o alianzas para el desarrollo de los Planes de Igualdad o Medidas adoptadas.

La representante de CC.OO. atribuye un papel fundamental a Dulce Gallego, al igual que la Jefa de la Oficina Municipal que refiere que *Dulce Gallego, en el equipo de gobierno municipal anterior generó un ambiente sensibilizado con el tema de la Igualdad de Género, una ilusión y un estímulo que desembocaron en la elaboración y puesta en marcha de los Planes de Igualdad.*

Dulce Gallego refiere que ya el simple debate para la puesta en marcha es enriquecedor, manifiesta que siempre ha contado con el apoyo de Paz Fernández Felgueroso *siendo una alcaldesa feminista con total apoyo a la implantación de los Planes.*

Otra cuestión planteada a los informantes ha sido qué aspectos han resultado más interesantes tras la implantación de los Planes o Medidas llevadas a cabo y si han supuesto alguna mejora.

Para Dulce Gallego es de gran interés que *la Ley de 2007 ha creado un instrumento muy válido, que obliga a velar por la igualdad, a observar, a que sea algo escrito y pactado, ya no forma parte de la voluntad, simplemente, sino de obligado cumplimiento.*

En último lugar se ha planteado la fase de la evaluación, si se han analizado los Planes y medidas o no y el motivo y forma.

Dulce Gallego ha participado en la evaluación del II y III Plan de Igualdad del Ayuntamiento y refiere que al evaluar el segundo Plan, se dieron cuenta de que carecían de indicadores, por lo que deciden en primer lugar establecerlos y luego evaluar el tercero. Se hace el encargo a la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón de la evaluación de los Planes Municipales.

Desde 1995 hasta el año 2005, el Ayuntamiento de Gijón ha desarrollado políticas activas de igualdad a través de los Planes de Igualdad, Programas y Cartas Locales de Las Mujeres bajo la supervisión de las Concejalías de la Mujer y en cada etapa con una mujer al frente de la misma como responsable política.

Destaca también en la elaboración y desarrollo de dichos planes el numeroso movimiento asociativo de mujeres de la ciudad, que ha supuesto un punto muy fuerte e importante en la construcción de las políticas, ha existido una fuerte colaboración entre los agentes sociales y el equipo de gobierno. Se han articulado formas para favorecer la participación de las mujeres organizadas, como ha sido el Consejo de Mujeres de la ciudad.

Se observa un vacío desde el año 2005 hasta el año 2010, en el que se vuelve a trabajar la Igualdad en el municipio con la elaboración de la Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Coincide dentro de este periodo, la finalización de la responsabilidad al frente de la

Concejalía de la Mujer e Igualdad, de Dulce Gallego, situándose al frente de la misma, otra mujer, Begoña Fernández y la aprobación de la Ley de Igualdad de 2007, lo que generó una expectativa ante la Ley y una espera tras su aprobación para que las acciones de igualdad posteriores siguieran la misma línea que la norma legal. La Ley ha suscitado un debate antes y después de su aprobación.

Destaca en todo el proceso la figura de Dulce Gallego, con un papel relevante. Algunas tesis sostienen la importancia de la presencia en los puestos de responsabilidad y de gestión de mujeres con compromiso feminista, que tiene consecuencias muy positivas en la vida cotidiana y permite avances más rápidos en las políticas de igualdad, siendo simultáneamente fruto del creciente peso político y social del feminismo.

No parece que haya habido un modelo a destacar para la elaboración de los planes existentes, sí se han mencionado en las entrevistas referencias en el marco español, pero no un modelo – guía que destaque por haber permitido un trabajo posterior, parece más importante la formación previa de la responsable política y su trayectoria e inquietud personal.

A pesar de que la actual Carta Local emplaza a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad para la ciudad y la obligación de la Ley de 2007 para que lo tengan las empresas de más de 250 trabajadores, desde que cambia el equipo de gobierno municipal, siendo la responsabilidad de Foro Asturias, en el año 2011, no se ha aprobado un nuevo Plan de Igualdad para Gijón. Podría decirse, por tanto, que sin una firme voluntad política, no se avanza en la materia.

Analizando la labor de los sindicatos, se observa que tan sólo CC.OO. ha tenido la iniciativa de proponer y demandar respuestas ante el tema de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No parece que esté entre las prioridades de las secciones sindicales la defensa de la igualdad en el empleo entre los sexos, a pesar de que en la entrevista mantenida con la responsable política, sí nombra a la parte sindical como agentes importantes en el proceso, manifestando que la parte política tendría en cuenta la presión sindical.

Examinando los Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, se observa que las áreas de trabajo donde suelen plantearse más acciones o medidas son:

- Empleo y formación.
- Servicios Sociales.
- Educación y Cultura.
- Participación y Asociacionismo.
- Violencia y seguridad.

En relación a los objetivos podría decirse que algunos son muy abstractos, lo que dificulta su consecución y la posibilidad de diseñar indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento, como por ejemplo: Potenciar la calidad en el asesoramiento individualizado a mujeres sobre los recursos para mejorar su inserción laboral o incrementar la accesibilidad global de las mujeres a los diferentes espacios. En otras ocasiones se formulan dos objetivos al mismo tiempo, como por ejemplo: Combatir redes de tráfico y dar apoyo a sus víctimas.

El Ayuntamiento de Gijón es el único municipio español que ha creado una Unidad de Investigación y Formación en Igualdad de Oportunidades denominada “Sara Suárez Solís” y es uno de los cuatro ayuntamientos de más de 150.000 habitantes que contempla un área específica para el estudio y la investigación sobre la Igualdad.

Cuando se ha desarrollado un diagnóstico, con datos cuantitativos y cualitativos y con perspectiva de género, (en el III Plan de Igualdad del Ayuntamiento) ha sido necesaria la presencia de ayuda externa por parte de personal con formación específica en la materia.

No ha resultado fácil obtener información desde el Servicio Municipal de Políticas de Igualdad, para conocer cuál está siendo la dificultad real para avanzar en la elaboración del Plan de Igualdad Municipal, tan sólo se ha hablado de “*recelos políticos*”. Se desconoce con la información obtenida dónde está el problema o conflicto que impide el avance.

En la evaluación de cualquier política pública se pueden contemplar dos ejes principales: La evaluación del impacto de la política, es decir, de los resultados que esta política ha tenido en función de los objetivos que se había propuesto conseguir y la evaluación de la propia política pública. En este caso, el análisis hace referencia a las ventajas y desventajas que tiene la estrategia seguida y a las características específicas de las acciones desarrolladas. A esta

evaluación se puede incorporar también el análisis de las instituciones encargadas de la ejecución de las políticas y acciones en cuanto a la capacidad de implementación¹¹.

La evaluación permite una nueva toma de decisiones, cada momento de la intervención requiere un tipo de evaluación, la evaluación ex – ante, sería en el inicio, un análisis de la realidad, la evolución intermedia, de proceso o formativa será durante el proceso y la evaluación ex - post, será al finalizar el periodo en el que se haya temporalizado la acción para comprobar si se han conseguido los objetivos previstos, la eficacia y la eficiencia, tratando no sólo de alcanzar lo previsto sino con la mejor utilización de los recursos posible.

Mediante el seguimiento y la evaluación se conoce la evolución del Plan de Igualdad, así como también los resultados obtenidos durante su implantación en las diferentes áreas de la empresa.

El seguimiento facilita información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Mientras que en la evaluación se debe de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, analizar el desarrollo del proceso del Plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si es preciso más tiempo para corregir las desigualdades detectadas, e identificar nuevas acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso fijado. El sistema de seguimiento y evaluación debe de realizarse de manera periódica, tener un carácter informativo y transparente y promover la participación e implicación de las personas y áreas de la empresa involucradas en el desarrollo del Plan.

Se entenderá por “Evaluación del impacto de género” el analizar los efectos positivos o negativos que se derivan de cualquier decisión que se tome desde el área de gestión, organización o/y recursos humanos, ya que algunos cambios pueden provocar desequilibrios en la proporcionalidad de la plantilla. Con la evaluación se pretende profundizar en los efectos negativos o positivos de las decisiones que se tomen.

¹¹ Subirats y otros (2008) *Análisis y Gestión de políticas públicas*.

Los entrevistados hacen mención de la necesidad de formación sobre todo en el momento de la evaluación de los Planes. Si no está bien diseñada no se podrán obtener datos de interés y si no se obtiene la información necesaria, no se conocerán los avances alcanzados.

Dulce Gallego Canteli, ha señalado que con los primeros planes municipales han tenido la dificultad de no tener unos indicadores que les permitiera hacer una evaluación rigurosa, por lo que se ven en la necesidad de delegar el trabajo técnico de la evaluación de los tres Planes a la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón y a Fundación Mujeres.

Desde la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad, siendo la responsable al frente de la misma, Clara Costales, se han realizado unas fichas de evaluación en relación al Programa “Educar para la Igualdad”, donde se concluye que las actividades propuestas se han desarrollado con éxito y que se ha cumplido el objetivo general de las mismas.

En la evaluación del III Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, se examina el cumplimiento del objetivo general del mismo que fue desarrollar el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres avanzando en el cumplimiento de las medidas en él propuestas, evaluando anualmente su cumplimiento e iniciando el proceso de elaboración del IV Plan. Se observa con el transcurso del tiempo que no se ha podido alcanzar. También se revisa el objetivo específico planteado de: “Reforzar el Consejo de la Mujer como órgano de participación de las mujeres de la ciudad en las políticas del Ayuntamiento referidas a la mejora de la calidad de vida de la población femenina del municipio”, concluyendo que el objetivo se ha cumplido en su mayor parte en base a las actividades en las que ha participado el Consejo de Mujeres de la ciudad y considerando que el Consejo de Mujeres ha pasado a formar parte del Consejo Social de la ciudad. La evaluación concluye señalando que se han alcanzado el 95% de los objetivos y se han desarrollado el 92% de las medidas propuestas en el Plan.

El Ayuntamiento ha realizado un esfuerzo técnico importante para evaluar los Planes Municipales, concretamente en el III Plan, lo que supone un cambio significativo con respecto a los dos anteriores.

C. 3. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

C. 3. A. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA **EMULSA**

El Plan de Igualdad de EMULSA se desarrolla con una vigencia del 2008 al 2011, el documento hace referencia a que la Ley de Igualdad impone a la empresa un mandato claro y una obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades y haciéndose eco de la frase *los valores que sustentan lo público, deben servir de guía para dirigir la conducta de su personal en todo momento*. Recoge en el mismo la definición de la responsabilidad social corporativa como la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Señala como deber de los sindicatos el proponer el desarrollo de acciones positivas, colaborar con la empresa para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria e informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso¹², entre otros.

Los trabajadores informarán a la Dirección de la empresa y/o al representante de personal, de cualquier conducta o actitud presuntamente discriminatoria de que sean testigos.

Le confiere a la Comisión de Igualdad, el diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad y señala que estará compuesta por cinco hombres y cinco mujeres, en representación de la empresa y de la parte social. Entre otras funciones deberá:

- Favorecer el principio de igualdad.
- Velar por la igualdad de oportunidades en cuanto a acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque el acceso a puestos de trabajo o servicios de mayor retribución gocen de las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.
- Hacer un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.

¹² Podría definirse el “*acoso sexual*” como el comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Evitar el acoso sexual y moral en el trabajo.
- Elaborar campañas y difundir buenas prácticas en materia de igualdad.
- Informar a la Mesa de Negociación de todas las medidas previstas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y
- Proponer políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones.

En el Plan de Igualdad se recoge un diagnóstico de situación sobre la representatividad de las mujeres en Junio de 2007, que abarca a Órganos de Gobierno, Órganos de Dirección y Mando, Órganos de participación social, Organización Interna, Condiciones laborales, Condiciones del entorno de trabajo, Condiciones sociales y familiares de la plantilla y Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Del diagnóstico emanan algunos datos de interés como por ejemplo:

- Que la Junta General está compuesta por un 51,86% de mujeres y 48,14% de hombres. Del año 1996 al 2003, ha correspondido la Presidencia a un hombre y del 2004 al 2007 a una mujer;
- El Consejo de Administración está formado por un 44% de mujeres y un 56% de hombres;
- Del año 1996 al 2007, siempre ha ocupado el puesto de Gerencia un hombre; De tres Jefaturas de Servicio existentes, todos son hombres;
- El 100% de los Encargados son hombres y el 71,43% de capataces también son hombres;
- En el Comité de Empresa el 76,47 % son hombres y en la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio el porcentaje de hombres es del 80%;
- Existen en la plantilla en esos momentos, 558 trabajadores fijos, (352 hombres y 206 mujeres) y 159 eventuales, (95 hombres y 64 mujeres);
- Hay un 50% de mujeres y de hombres con titulación superior y un 80% de hombres con título de grado medio;
- Dentro del grupo de Administrativos cuentan con un total de 62,5% de hombres que son Oficial de 1ª, un 50% de hombres Oficial 2ª y un 80% de mujeres que son Auxiliar Administrativo;
- Dentro del grupo de operarios hay un 97,5 % de hombres que son Oficial 1ª, 81,25% Oficial 2ª, 50,73% de hombres que son Especialistas y un 57,85% de hombres que son Peones;

- En la mayoría de los servicios de la empresa hay un mayor porcentaje de hombres, excepto en el Almacén donde existe un 50% de mujeres y de hombres y el servicio feminizado de Colegios (con un 90% de mujeres), los servicios más masculinizados son el Taller (100% de hombres), Señales (100% hombres) y Jardines (81,03%);
- En el momento en el que se realiza el diagnóstico ya existe un 25% de reserva de plazas en el acceso al empleo para las mujeres;
- De las personas que pasan a ser fijas de la empresa el porcentaje es del 62,08% de hombres;
- En los Servicios Especiales donde hay una mayor retribución más del 85% de trabajadores de la empresa son hombres, tan sólo superan las mujeres a los hombres en el Servicio de recogida de residuos sólidos urbanos en los horarios de mañana y tarde; Con respecto a la promoción interna, los hombres han participado en un 76% frente al 24% restante de mujeres y en un 70% con respecto a la formación continua;
- Desde el año 2004 hasta el 2007 se ha contabilizado un permiso por paternidad;

Con el objeto de obtener información de la plantilla de forma cualitativa, la empresa hace el estudio a través de la Fundación Mujeres utilizando unas escalas de medición del sexismo. La empresa obtiene de entre los datos conseguidos que hay una mayor presencia de estereotipos entre los trabajadores que por parte de las trabajadoras. La mayor presencia de estereotipos en los trabajadores se producen en lo referente a las capacidades laborales, mientras que para las trabajadoras aparecen en mayor grado en lo relacionado con los roles sociales. De manera global para hombres y mujeres la menor presencia de estereotipos se produce en lo referido a las capacidades directivas.

El 97,92% del total de trabajadores de la empresa se muestra de acuerdo con la frase: *Alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres sería un gran avance social*, y un desacuerdo en la afirmación: *Las mujeres no están dispuestas a aceptar cargos de responsabilidad* en un 89,33%. En la encuesta aparece en uno de los ítems la frase: *Las mujeres no son buenas jefas porque no imponen respeto al personal subordinado*, con la que el 87,50% de las mujeres responden no estar nada de acuerdo.

La empresa aprecia a tenor de los datos cualitativos que existen grandes diferencias entre los distintos servicios, como pueden ser colegios, jardines o servicio de recogida de residuos.

Tanto mujeres como hombres opinan de manera mayoritaria que su ambiente de trabajo es igualitario, aunque cabe destacar que un 22,7% de hombres opina que el ambiente no es igualitario y un 18,75% de mujeres opinan que las posibilidades de incorporación a la organización no se realizan de forma igualitaria.

Los hombres dan como principal causa de las posibles discriminaciones que ellos desempeñan una mayor carga de trabajo o realizan tareas que suponen un mayor esfuerzo físico. Ninguna de las trabajadoras considera que existan diferencias por razón de sexo en la remuneración percibida.

La empresa obtiene tras el estudio la afirmación de una trabajadora que refiere haber sufrido una situación de acoso sexual en el pasado, por parte de un hombre que ostentaba un cargo superior al suyo.

El 52,1% de las trabajadoras y el 38,7% de los trabajadores de la empresa tienen personas dependientes en la unidad familiar.

El índice de siniestralidad laboral o de accidentes de trabajo es inferior en las mujeres que en los hombres.

Ante los datos obtenidos la empresa se marca como objetivos:

- Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla de personal fijo.
- Lograr una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos y todos los grupos profesionales.
- Aumentar la capacidad de adaptación de las mujeres a través de la formación.
- Prevenir y eliminar el acoso.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias.

EMULSA contempla en su Plan de Igualdad alguna de las medidas que se exponen:

- La cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal de peonaje será igual que la del sorteo, es decir 50% mujeres y hombres;
- En los procesos de conversión de contratos temporales de peones en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positiva necesarias;

- En igualdad de condiciones se seleccionará preferentemente a una mujer o a un hombre, en aquellos puestos en el que la presencia de uno u otro sexo sea inferior;
- En procesos selectivos donde únicamente se valore el mérito, los curriculum vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos de la persona aspirante, sin nombres, ni foto, ni dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará del resultado del concurso;
- Se corrige el Consejo de Administración para que haya una composición equilibrada.
- Se aplica el criterio de alternancia respecto a la Presidencia.
- Se pretende corregir el importante desequilibrio entre las Jefaturas de Servicio y Mandos.
- Aumentar la presencia de mujeres en los órganos de representación social y
- Corregir la desigualdad existente entre la plantilla de personal fijo, entre otras.

El Plan de igualdad crea la figura de asesor/a confidencial, que tendrá entre otras funciones la de recibir, gestionar y solucionar las quejas de acoso sexual.

La representante sindical de CC.OO. en el Ayuntamiento de Gijón destaca como actor estratégico en la elaboración del Plan de Igualdad de EMULSA a Dulce Gallego, mientras fue la presidenta de la empresa y concejala del Ayuntamiento.

Dulce Gallego, destaca que en EMULSA, por ejemplo, hubo una importante apuesta sindical y un técnico clave para el desarrollo del Plan de Igualdad, que fue el Jefe de Recursos Humanos, en ese momento. Menciona en relación a los conflictos o dificultades encontradas, las resistencias que había en la cadena de mandos en EMULSA y los prejuicios y estereotipos de género entre los propios trabajadores.

El Director General de Servicios y Recursos Humanos de EMULSA hasta el año 2011 manifiesta, de forma rotunda, que la idea de crear el Plan de Igualdad en la empresa fue de Dulce Gallego. Los actores principales fueron la responsable política, personal de la Dirección de la empresa y los sindicatos. Expone que fue él mismo quien inicio y elaboro el Plan de igualdad con Dulce Gallego. El conflicto generado fue con los sindicatos, por si se negociaba antes o después el Plan de Igualdad o el Convenio Colectivo, asegura que *la*

concejala dio un golpe encima de la mesa y dijo que sin Plan de Igualdad no se negociaba el Convenio, aunque lógicamente las medidas del Plan afectarían al Convenio. Entre los representantes sindicales no había mujeres, por lo que los sindicatos llevaban a las mesas de negociación a mujeres asesoras de su sindicato, esto generó cierto recelo entre los representantes sindicales que no tenían asesoras, pues consideraban a las que iban como una intrusión, pero finalmente se vio como obligatorio que hubiera en las reuniones una presencia femenina. *Las guerras internas entre los sindicatos, ralentizaron el proceso y lo hicieron más dificultoso*. Comenta que los modelos principales fueron la Ley de Igualdad de 2007 y la Ley de Galicia de Igualdad.

Refiere que la propia empresa elaboró un diagnóstico con datos cuantitativos y para la parte cualitativa se encargó la labor a la Fundación Mujeres. Con sus aplicaciones informáticas les resultaba muy difícil obtener datos desagregados por género. Se encontraron en el resultado con alguna sorpresa, expone que: *En las oficinas, que era un servicio feminizado, las mujeres afirmaban que preferían tener como jefe a un hombre antes que a una mujer. En jardines y servicios especiales no había mujeres, entre los trabajadores había muchos prejuicios y estereotipos...La presencia de mujeres en la empresa era de un 36%, se planteaba alcanzar al menos el 40% que es lo que marca la Ley*.

Considera que es un proceso continuo, a pesar de que ya se han visto algunos resultados, como el aumento de presencia de mujeres en un 40% gracias a las acciones positivas en la promoción interna, sin que haya supuesto ningún conflicto, la presencia de hombres en tareas de limpieza y colegios y la inclusión de mujeres cristaleras. Señala como una mejora el establecimiento de los Protocolos de Acoso Sexual y Laboral.

La persona entrevistada de EMULSA tan sólo ha participado del inicio de la evaluación del Plan de Igualdad, manifiesta que para su diseño necesitó de formación previa y específica en la materia. Refiere que la obtención de los datos fue difícil por no estar desagregados por sexo y tenían un programa informático muy rígido. Relata que se hizo una evaluación de las quejas o denuncias, que aunque no hubo muchas, en una ocasión se llegó al Juzgado Penal, a pesar de que su criterio fue resolver el asunto de forma interna.

Al analizar el origen del desarrollo del Plan de Igualdad de EMULSA, el personal técnico, tanto de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad, como el Director General de la

empresa, no dudan en asignar a la responsable política del momento, Dulce Gallego Canteli, política feminista, el protagonismo en la creación del Plan de Igualdad y la implantación del Plan por su interés.

Todas las personas entrevistadas sin excepción atribuyen un papel fundamental a la mujer que fue Concejala de Mujer, Dulce Gallego, en su papel de promotora de los planes y medidas de igualdad y ella misma concede a otra mujer, la que fue Alcaldesa de la ciudad, Paz Fernández Felgueroso, el papel de apoyo y refuerzo a su labor en políticas de igualdad.

Los entrevistados refieren haber observado la existencia de prejuicios y estereotipos entre los trabajadores, por lo que la formación en materia de igualdad y no sexismo sigue siendo fundamental.

Parece evidente, que con una firme voluntad política se ha podido llevar a cabo el Plan de Igualdad en la empresa municipal, incluso sin tener a priori a favor a sindicatos y trabajadores.

C. 3. B. LA IGUALDAD EN LA EMPRESA EMTUSA

El número total de personas trabajadoras de la empresa es de 311, de las cuales tan sólo 29 son mujeres, 21 son conductoras y 9 trabajan en Administración, el servicio de limpieza está externalizado.

En la empresa EMTUSA no se ha desarrollado un Plan de Igualdad, pero sí se han introducido medidas en materia de Igualdad en los Convenios Colectivos de 2009 y Marzo de 2013.

El Convenio Colectivo publicado en el BOPA de Marzo de 2009, contiene en el capítulo diez, cuatro artículos en materia de Igualdad. Dedicar un artículo a definir conceptos como principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta, discriminación por embarazo o maternidad o acciones positivas y señala los principios de actuación de la empresa conforme a la Ley de Igualdad: Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación.

En otro artículo define los conceptos de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo y es en el artículo 44 del Convenio donde la empresa acuerda la elaboración y redacción de un Plan de Igualdad que debe ser consensuado con la representación legal de los trabajadores y aprobado antes del 31 de Enero de 2010, con vigencia hasta la negociación de un nuevo Convenio. Contempla la necesidad de hacer un diagnóstico previo en el que se analizará la segregación horizontal, la segregación vertical, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la detección de necesidades en materia de conciliación entre otras, temporalizando su realización antes del 31 de Agosto de 2009 y debiendo informar previamente a su realización a la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón en todas las cuestiones relacionadas con el mismo.

Por último, el Convenio recoge en el artículo 45 las Medidas de protección integral contra la Violencia de Género de la Ley Orgánica 1/2004.

El Convenio firmado recientemente contiene dos artículos en materia de Igualdad. En su artículo 23 contempla la conciliación de la vida laboral y familiar, dando derecho a los trabajadores a que adapten los turnos o puedan solicitar reducción de jornada.

El artículo 47 denominado Plan de Igualdad, define los conceptos de principio de igualdad de trato y acciones positivas, recoge de nuevo los principios de actuación de la empresa conforme a la Ley de Igualdad de 2007 y las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género conforme a la Ley de 2004.

Aparece por primera vez la Comisión de Seguimiento formada por un miembro de cada sindicato con representación en la empresa y dos por parte de la Dirección, que se reunirá como mínimo con una periodicidad trimestral. Dicha Comisión no ha llegado a constituirse. Finalmente, el artículo recoge la protección de la mujer embarazada para los embarazos catalogados de riesgo por el médico de la trabajadora, contemplando la posibilidad de cambio de puesto o función con igual retribución aunque se realicen funciones inferiores.

El Presidente del Comité de Empresa de EMTUSA entrevistado, señala que la idea de elaborar el Plan de Igualdad parte de la Concejala y Presidenta del Consejo de Administración de la empresa en ese momento, Begoña Fernández. Los actores participantes fueron la Presidenta y los miembros del Comité de Empresa, formado por los sindicatos de Unión sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General de Trabajadores (UGT), y Unión de Sindicatos Independientes del Principado de Asturias USIPA.

Entre las dificultades encontradas menciona que se dedicó poco tiempo a discutir el **tema**, tan sólo un par de reuniones de una hora de duración cada una como máximo, que el **tema** de la igualdad no se tomaba en serio, se hacían bromas al empezar las reuniones como por ejemplo decir: *Que no hay que matar a todas las mujeres, alguna habrá que dejar para que quede en casa.* Al no producirse avances sustantivos el informante manifiesta que: *Nos dejaron por imposible.*

Los mayores conflictos surgieron ante la posibilidad de introducir medidas de acción positiva, particularmente las de carácter preferente. Por un lado, en caso de empate en oposiciones, se rechazó que en igualdad de condiciones, se optara por la mujer, frente al varón. Por otro lado, ante la posibilidad de una promoción interna también se rechazó que se promoviera a las

mujeres alegando infrarrepresentación: *De eso nada, al que asciende mejor para él y punto. Las acciones positivas nada más que son para las mujeres, para el resto de trabajadores son acciones negativas.*

La única medida que se tomó distinta para las mujeres fue en relación a la línea del Búho, como se hace de noche, pensaron que era mejor que las mujeres no la hicieran por haber mayor peligro, algo que recuerda a las medidas de carácter protector. Pero como ese servicio no lo quiere hacer nadie, (las líneas se escogen por antigüedad), se generó un conflicto, al no entrar las mujeres en la rueda, eran menos trabajadores para cubrir la línea y entonces los hombres protestaron mucho y al final decidieron que las mujeres entraran para que así el servicio fuera más llevadero.

Ante el conflicto se incorpora a las mujeres al Búho y no se llevan a cabo acciones positivas. *Todos los sindicatos mantenían la misma postura, opinaban lo mismo con respecto a lo relatado, la dirección de la empresa no se marcaba, por eso no se llegó a nada.*

El representante de USO refiere que en EMTUSA no se llegó a hacer ningún estudio diagnóstico de la situación en la empresa a pesar de la composición de la plantilla, en la que las mujeres están poco presentes.

Refiere que tan sólo existía el apoyo de Begoña Fernández y que las medidas recogidas en el último Convenio Colectivo que han firmado son papel mojado, desde la entrada de Foro en el Ayuntamiento en 2011, el Presidente del Consejo de Administración de la empresa les dice que *tiene presiones de la Alcaldesa y que algo hay que meter en el Convenio sobre Igualdad, aunque no haya un Plan.*

Concluye que no se está haciendo nada, pero si no se hacía no se firmaba el Convenio de Marzo de 2013. Refiere textualmente *de haberse llegado a crear el Plan de Igualdad no hubiera supuesto ninguna mejora para la empresa, sólo para las mujeres. En la empresa hay pocas mujeres conductoras, pero las que hay dan más guerra que el resto de trabajadores, hay más quejas en las líneas que conducen ellas.*

Refiere que en el Convenio se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de las medidas de igualdad, pero que ni siquiera se ha hablado de quién formará parte de la misma.

En EMTUSA donde no se ha llegado a crear el plan, a pesar de estar obligada por ley en base al número de trabajadores, también se atribuye a otra mujer, un papel fundamental, concretamente a quien fue la Concejala y Presidenta de la empresa en ese momento, Begoña Fernández.

Parece, por lo tanto, oportuno señalar que han sido mujeres las principales impulsoras en el inicio y desarrollo de los planes de igualdad y al desempeñar puestos de responsabilidad política han podido desarrollar políticas activas en materia de igualdad.

Las medidas de acción positiva no fueron entendidas por los trabajadores, ni se llegó a crear en la empresa la necesidad de implantarlas, sigue siendo necesario explicar su uso y finalidad debido al desequilibrio existente y los prejuicios que a día de hoy siguen existiendo, como se ha podido comprobar y ha llegado a verbalizar alguna de las personas entrevistadas.

Cabe destacar en el caso de EMTUSA que no se está cumpliendo la legalidad, a pesar de tener 311 trabajadores y una plantilla con claro desequilibrio entre hombres y mujeres, por lo que podría hacerse hincapié en que la simple aprobación de la Ley no es suficiente, aunque sí necesaria, se requiere un papel de inspección y sancionador por parte de la Administración Pública.

La lucha por la igualdad no puede ser un proceso voluntario, la obligatoriedad de la Ley ha supuesto al menos el inicio del debate y el planteamiento de la materia, pero sin una supervisión de las empresas obligadas, tan sólo con la obligación, no es suficiente para su desarrollo, como se ha podido observar con el caso de EMTUSA. La obligatoriedad de la norma legal debería de acompañarse de la articulación de los instrumentos necesarios para que sea real, sancionando a las empresas que no cumplan lo exigido por ley.

C. 3. C. LA IGUALDAD EN LA EMPRESA EMA

La empresa cuenta aproximadamente con un total de 157 personas trabajadoras, de las cuales, son varones el gerente, 88 operarios, 11 auxiliares y el vigilante. En los puestos restantes, de los 20 ocupados por personal técnico, 5 son mujeres y de los 36 puestos administrativos, 20 son mujeres.

A pesar de que la empresa municipal EMA no está obligada por ley a tener plan de igualdad, al tener menos de 250 trabajadores, el Convenio que actualmente se encuentra en vigor, firmado en el año 2008, recoge algunas medidas en materia de igualdad, dentro del capítulo II, denominado Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

La empresa refiere en el artículo I de Declaración de Principios, el respeto a los derechos fundamentales de las personas y adopción de medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujer y hombre. Sitúa la igualdad de oportunidades y no discriminación como principio rector de la actividad empresarial. En el artículo III se trata la prevención del acoso o intimidación. En el artículo IV, con el título de Integración de la igualdad y no discriminación en la empresa, se prevé la puesta en práctica del “Programa de Medidas para la Igualdad” y de hacer cumplir el “Código de Buenas Prácticas” contra el acoso, en el que se explicita que las conductas de acoso ni se permitirán ni se perdonarán y donde se recoge el derecho a la queja de los trabajadores/as.

Se señala igualmente que la igualdad atañe también a los representantes de los trabajadores, correspondiendo a los sindicatos:

- Proponer el desarrollo de acciones positivas.
- Informar a los afiliados de la igualdad laboral de hombres y mujeres.
- Colaborar con la empresa para prevenir y corregir cualquier conducta discriminatoria.
- Tomar las medidas necesarias para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género e informar al personal sobre las consecuencias que puede tener el acoso, entre otras obligaciones.

Los trabajadores prestarán su apoyo a las víctimas de situaciones discriminatorias e informarán a la Dirección de la empresa o representante de personal, de cualquier conducta o actitud presuntamente discriminatoria.

En relación a las medidas que favorecen la conciliación entre la vida laboral y familiar, el Convenio recoge en su artículo 31 algunos permisos y licencias, como por ejemplo: tres días por nacimiento de hijo y dos días más en caso de que se produzca fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, también podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, el derecho se entiende para maternidad, paternidad o adopción. Se conceden tres días de permiso especial no retribuido para asuntos particulares y en el caso de que un trabajador necesite acompañar a un hijo menor de 14 años o ascendiente mayor de 65 años a consulta médica, podrá disponer del tiempo necesario hasta un límite de 10 horas anuales, con la debida justificación y recuperándolo con posterioridad fuera de su jornada.

El presidente del Comité de EMA, miembro del sindicato UGT, que se ha entrevistado expone que la iniciativa de crear el plan de igualdad en la empresa, a pesar de no tener obligación legal, la tuvo Dulce Gallego: *Es una persona muy comprometida con el tema y fue requisito indispensable para firmar el Convenio Colectivo del año 2008.* Como actores participantes destaca a la Concejala y Presidente de la empresa en ese momento, al Comité de Empresa formado por UGT y CC.OO al Director/Gerente de la empresa y a un técnico del Ayuntamiento que trabajaba junto a la Concejala de Mujer. La persona entrevistada manifiesta que no hubo ningún conflicto, todos querían firmar el Convenio: *Había que ceder en lo que pedía la Dirección de la empresa, además el tema de la igualdad planteado no suponía ningún problema.*

Refiere que no se elaboró un diagnóstico previo y que *las medidas implantadas y lo que se llegó a aprobar lo trajo Dulce Gallego.* Expone que *mientras que estuvo Dulce se llevaron a cabo medidas de acción positivas para el acceso a las plazas de peón, pero ninguna mujer sacaba la plaza, las pruebas físicas eran muy duras, aunque la nota más elevada fue la de una mujer en el psicotécnico. A pesar de la dureza, las pruebas no se modificaron.* Reitera el papel de la responsable política como punto fuerte.

Expone que *las medidas no han suscitado ningún debate, ni lo hubo en su momento, no se llegó a plantear la necesidad de tener un Plan de Igualdad, no ha habido cambios ni mejoras.* Considera que deben de mejorar la medidas de conciliación de su Convenio Colectivo pues las contenidas en el Convenio del Ayuntamiento son mejores. Refiere que ha sido el primer trabajador de la empresa en pedir el permiso de paternidad y lactancia y en su momento tuvo que explicarle al gerente en qué consistía y por qué lo pedía, *me decía que iba a dejar a mi hija con la abuela y yo “a andar por ahí” y nada más lejos de mi intención, cuidar de mi hija en ese momento fue duro porque la madre trabajaba.*

En relación a la evaluación dice que no se escuchan quejas de las mujeres, ni en el momento actual, ni antes de contemplar las medidas incluidas en el Convenio, cito textualmente: *Las medidas de igualdad se consideraban innecesarias, se hizo porque había un interés político.*

Examinando la situación de la EMA, destaca la aprobación y puesta en marcha de medidas de acción positiva, a pesar de no existir la obligación legal ni demanda sindical, la voluntad política ha sido el motor para las mismas.

Se observa con las entrevistas llevadas a cabo, que incluso aunque la propia persona sea beneficiada con las medidas de igualdad en la empresa, le resulta difícil verlo, visibilizar las mejoras y atribuirles un papel importante. Por ejemplo, en la entrevista con el representante de la EMA, donde es el hombre entrevistado el que ha podido disfrutar de un derecho en base a la igualdad de hombres y mujeres, refiere que las medidas no han supuesto ningún cambio ni mejora, ni siquiera se ha planteado que su ejemplo servirá en el futuro para otros hombres y ya ha servido al menos para que su propio jefe, en ese momento, se haya visto con la necesidad planteada encima de su mesa y haya tenido que darle una respuesta positiva de concesión de la medida, pues así se había aprobado para los trabajadores de la empresa referida.

Los logros conseguidos mediante la negociación colectiva, tienen un efecto de imitación en otros, como se observa en la entrevista con el trabajador de EMA, donde se compara el Convenio propio con el del Ayuntamiento de Gijón, en relación a las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Al observar las medidas conseguidas para el personal del Ayuntamiento de Gijón, la empresa municipal EMA ha podido visibilizar los efectos positivos de las medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se valora que no se le ha concedido mucha importancia a la evaluación de lo realizado, teniendo en cuenta algunos aspectos, como por ejemplo, que se aprueba por Convenio una Comisión de Seguimiento para las medidas en relación con la igualdad y no se ha llegado a crear hasta el momento.

D - CONCLUSIONES

En el desarrollo de las políticas de igualdad, los planes se han configurado como la herramienta política y estratégica fundamental para prevenir y modificar las desigualdades que caracterizan las relaciones entre hombres y mujeres.

Los planes locales han ido promoviendo procesos y articulando medidas para incidir en los factores generadores de desigualdad, han constituido políticas preventivas y de promoción de la igualdad en diferentes ámbitos y han atendido las necesidades específicas de ciertos colectivos de mujeres –acción positiva-, para facilitar la promoción de las mujeres, el acceso a puestos de responsabilidad, empoderamiento y han instaurado la igualdad de género en la “corriente principal” de la política –mainstreaming. Un largo recorrido que no refleja sino los cambios en las demandas y las exigencias de la sociedad, de sus mujeres, en aras de profundizar en la democracia.

Este proceso en el Ayuntamiento de Gijón, a la vista de los datos obtenidos y el análisis de la información, evidencia que los factores fundamentales para el desarrollo de políticas de igualdad son los siguientes:

- El compromiso político.
- El compromiso técnico.
- El compromiso del movimiento asociativo.
- La normativa legal y la vigilancia de su cumplimiento.

Sin la firme **voluntad** del equipo de gobierno de desarrollar políticas en este sentido no se llevará a cabo ninguna acción de lucha para la igualdad entre los sexos ni una escucha activa sobre las demandas de las mujeres en la ciudad.

En el Ayuntamiento de Gijón cabe destacar, a modo de ejemplo de compromiso político, que haya existido hasta el año 2011, una Concejalía de Mujer, con materia específica de mujer, lo que no implica que se haya dejado de considerar necesaria la transversalidad en otras materias como el empleo, la vivienda o la formación o el llamado mainstreaming de género, se ha seguido considerando la línea de trabajo a seguir, pero se destaca la exclusividad de la materia en una concejalía propia porque cuando la responsabilidad es de todos o de una sola

responsable política con muchas más obligaciones, existe el riesgo de que el tema de la igualdad pase a ocupar un lugar no prioritario en la agenda política.

Como decía el poeta “se hace camino al andar” y éste no ha estado, ni está, exento de problemas, de avances y retrocesos, de aliados y enemigos, de acuerdos y desacuerdos. En la medida en que no es prioritaria la igualdad o no hay personas que la impulsen, defiendan o denuncien prácticas discriminatorias, las políticas pueden morir de inanición y los planes convertirse en meros formalismos para “cubrir el expediente”.

Mujeres comprometidas personal y políticamente con el feminismo, como en el caso de Gijón, lideran el cambio y lo hacen con la legitimidad de quien es elegido/a democráticamente y se sabe defensor/a de unos principios e intereses colectivos concretos. De ahí, la relevancia que las personas entrevistadas otorgan al perfil de las mujeres que, en cada momento, estuvieron al frente de la alcaldía, la concejalía, la presidencia de la empresa, etc...Pero a pesar de la importancia que tiene tener el frente en el diseño de una política pública a una mujer comprometida con la igualdad de género, no debe depender sólo de eso el desarrollo de las políticas, debe de existir en el programa del equipo de gobierno una apuesta clara por el impulso real para que la igualdad sea un hecho. Debe dotarse a la entidad responsable de medios técnicos y materiales que hagan real la consecución de los fines.

Sin los recursos **técnicos**, humanos, financieros y materiales suficientes tampoco será posible el desarrollo adecuado de las políticas de igualdad, tal y como se observa en los planes municipales y documentos analizados.

La Oficina Municipal de Igualdad, con sus técnicas al frente de la misma, la Escuela Universitaria de Trabajo Social, los técnicos/as municipales comprometidos con el **tema** y los instrumentos técnicos, formativos y de evaluación han hecho posible el trabajo realizado en el Ayuntamiento de Gijón.

Es también importante, en todo caso, ajustar realmente las medidas recogidas en los planes a las características propias huyendo de actuaciones generalistas, descontextualizadas, estereotipadas, lo que ayudaría, sin duda, a derribar esas barreras invisibles pero profundamente interiorizadas que incrementan y/o dificultan los avances en ciertos ámbitos.

Es cierto que el diseño, implementación y evaluación de los planes de igualdad han tenido carencias importantes que dificultan una valoración más ajustada de la pertinencia de sus objetivos y medidas y del impacto real que éstas han tenido. La falta de apoyo técnico inicialmente, explica la tendencia generalizada a elaborar planes con muchos defectos en su diseño.

Si comparamos los planes municipales, observamos algunas deficiencias importantes, por ejemplo, es frecuente proponer objetivos excesivamente genéricos y poco realistas; en ocasiones, se definen otros para los que el Ayuntamiento no tiene competencias o que manifiestan deseos más que realidades, medidas que no se corresponden con las metas definidas, etc...

Cualquier planificación debe partir de un buen diagnóstico de la realidad sobre la que pretende incidir. Esto que es una obviedad es, sin embargo, olvidado en demasiadas ocasiones.

En un momento como el actual, con una crisis haciendo estragos en las vidas de muchísimas personas, hombres y mujeres, un buen diagnóstico de la situación y el impacto real en las vidas, oportunidades y expectativas de las mujeres, es absolutamente crucial para establecer adecuadamente las líneas prioritarias de trabajo y no reproducir medidas equivocadas, ineficaces o que refuercen la desigualdad.

En este sentido, es importante destacar el cambio que supuso el III PIOM del Ayuntamiento de Gijón. Mientras que en los dos planes anteriores no se recogía ninguna valoración de cuál era la situación de las mujeres del municipio, en el tercero no sólo se recogió información cuantitativa sino que se abrió un proceso de participación social en que las propias mujeres describieron y priorizaron sus necesidades con el apoyo de personal técnico de las diferentes áreas de actuación municipal. Así, por primera vez, se definía con claridad cuál era el punto de partida.

Es decir, los planes, adolecen de operatividad lo que no hace sino dificultar su evaluación. Para ser justos, es innegable que se va mejorando en este aspecto y que en el caso del III PIOM sin duda fue decisiva la implicación de personal técnico y el asesoramiento de

profesionales externos en su elaboración, como también se ha observado en el caso de EMULSA.

En cuanto a la implementación, cabe destacar la progresiva implicación de las diferentes áreas municipales en el desarrollo, control y seguimiento de las medidas que les conciernen, gracias a la apuesta por la transversalidad que ha forzado esta situación y ha obligado, en mayor o menor medida, a los y las responsables a rendir cuentas sobre lo hecho y a explicar lo que no se ha llevado a cabo.

Uno de los problemas que existía para elaborar los primeros planes era la falta de información desagregada por sexos, algo que se ha ido, mal que bien, subsanando con los años, pero se añade otro, fundamental, y es que era necesario diseñar instrumentos fiables para recoger sistemáticamente la información relativa a las medidas que se llevaban a cabo en materia de igualdad.

En esto se fue avanzando también, sobre todo con el III PIOM, un cambio más que significativo si tenemos en cuenta que en los dos primeros planes ni siquiera existía una simple memoria anual de las actividades realizadas en la Oficina Municipal de la Mujer, como se ha podido ver con anterioridad. Sin embargo en el referido plan municipal ya analizado se plantea la necesidad de llevar a cabo estadísticas cualitativas en materia de Igualdad de Género, tarea que a día de hoy parece que sigue pendiente.

Como es lógico, la evaluación de las políticas de igualdad está consagrada al principio de utilidad. Es decir, se trata de un proceso técnico que pretende medir la idoneidad, eficacia y eficiencia de lo ejecutado así como facilitar un proceso de toma de decisiones para mejorar la vida de las personas a quien las políticas, en definitiva, van destinadas.

También en este aspecto se detectan limitaciones en los planes. Si no se evalúan de forma continua los cambios producidos y se mide el grado de cumplimiento de los objetivos planteados no se sabrá si el camino está siendo el adecuado y el Plan supondrá un mero “papel mojado”.

Se ha visto a través de los planes municipales y de las empresas que lo habitual, es que no se recoja ninguna referencia al proceso evaluativo o, como mucho, que ésta sea de una enorme vaguedad.

Ciertamente, de nuevo, hay un cambio con el III PIOM ya que, en ese momento, sí se propone la elaboración de indicadores de evaluación claros y precisos que permitan medir adecuadamente el grado de éxito conseguido, es decir, la eficacia de los objetivos y el cambio real que las medidas provocan en la población en general y en las mujeres en particular, según su carácter, es decir, evaluar el impacto.

La creación de la Unidad de Investigación Sara Suárez Solís indica la preocupación y el interés por mejorar las políticas de igualdad. Pero se considera que la evaluación no ha sido prioritaria en el trabajo realizado en Políticas de Igualdad dentro del municipio de Gijón, no se ha estandarizado una herramienta básica de recogida de información.

La formación en materia de igualdad parece ser, aún, una tarea necesaria no sólo para los responsables técnicos sino para los trabajadores y trabajadoras en su conjunto.

Es evidente que las mayores resistencias hacia las políticas de igualdad se encuentran en aquéllas que promueven la acción positiva ya que son percibidas como discriminatorias e injustas. Esto debería llevar a responsables políticos y organizaciones de mujeres a una profunda reflexión sobre el contenido y la forma de los discursos que se trasladan sobre la desigualdad entre varones y mujeres ya que es llamativo que tras 30 años de democracia, con cambios sustanciales en la vida cotidiana de hombres y mujeres, con mujeres relevantes formando parte de las élites del país, todavía una parte de la población no comprenda la importancia de este tipo de actuaciones, cuando, por otra parte, se aceptan sin mayor problema cuando se dirigen a otros sectores, como puede ser el colectivo de personas con discapacidad.

El **movimiento asociativo** de mujeres se destaca como otro factor fundamental para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad, muestra evidente de ello es el caso de Gijón, donde se cuenta con un importante grupo de mujeres asociadas y la posibilidad de participar en el diseño de las políticas a través del Consejo de Mujeres de la Ciudad.

Así, se constata en el caso del Ayuntamiento de Gijón que los pactos entre mujeres en torno a objetivos concretos, permite avanzar más y mejor. Se valora como un aspecto muy positivo que se hayan diseñado las políticas de igualdad y los planes de igualdad existentes con la participación de las mujeres de la política, del mundo sindical, de la universidad, de diferentes ámbitos profesionales, del movimiento feminista, que han sido capaces de aunar esfuerzos y voluntades y de consensuar líneas de actuación y prioridades, que se han traducido en políticas luego materializadas en los planes de igualdad.

Estos mismos acuerdos, permitieron el acceso de las mujeres a diferentes puestos de responsabilidad política desde los que defender la igualdad. Efectivamente, la revolución feminista, que ha llevado a muchas intelectuales a definir el siglo XX como el siglo de las mujeres, tuvo como todo proceso de transformación, sus líderes.

El impulso y generalización de los planes de igualdad en los diferentes territorios y niveles de la Administración en los últimos 25 años, es una clara manifestación del éxito del movimiento feminista al introducir en la agenda política el tema de la igualdad y exigir actuaciones para hacerla efectiva.

El movimiento feminista y asociativo de mujeres de la ciudad a través de la Casa de Encuentro de las Mujeres, como elemento favorecedor de la participación, ha tenido su voz, las mujeres han visto recogidas sus demandas, sus inquietudes y con ellas se han diseñado las áreas en las que las mujeres creen que deben de existir políticas públicas para hacer efectivo el principio de igualdad entre los sexos.

Que Gijón cuente con un movimiento organizado de mujeres hace suponer que ha configurado un estilo de ciudad y ha incidido de forma relevante en el impulso de las políticas de igualdad.

El Consejo de la Mujer ha sido y es un instrumento fundamental no sólo para hacer propuestas sino también, y sobre todo, para supervisar y hacer un seguimiento de dichas políticas.

No es menos relevante la incorporación de mujeres, en representación del consejo, a otros espacios como los consejos de salud, las vocalías de la mujer, etc..., que permiten visibilizar las especificidades de las mujeres y garantizar que se incorpore la perspectiva de género.

No cabe duda, de que se han producido avances muy significativos a nivel político e ideológico que han transformado radicalmente los discursos y las prácticas sociales y que esto ha sido posible gracias al esfuerzo colectivo y el reconocimiento de las organizaciones de mujeres como verdaderas interlocutoras en diferentes espacios de participación, en cuyo seno se ha trabajado para poner en marcha las políticas de igualdad.

A la vista del desarrollo normativo a nivel internacional, comunitario, nacional y autonómico, puede decirse que existe una suficiente base legal para el fomento e implementación de políticas públicas cuyo objeto es la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La normativa española ha facilitado un avance importante en lo que nos ocupa al establecer la obligatoriedad, en ciertas situaciones, de diseñar e implementar los planes de igualdad como instrumento válido para la Igualdad de Género, que permite un estudio real sobre la situación de las mujeres y propone una serie de medidas para la consecución de los objetivos como son las acciones positivas, necesarias al partir de una situación de desequilibrio entre mujeres y hombres. No deja en manos de la voluntad la elaboración de los planes sino que atribuye una obligación a las empresas y a la propia Administración.

Pero, analizando el caso de EMTUSA, cabe señalar que la mera obligatoriedad de la ley no es suficiente para llevar a cabo políticas de igualdad. La capacidad sancionadora de la ley no se ha desarrollado para aquellos casos donde la norma no se cumple y podría decirse también que aún llevándose a término la aprobación de un plan de igualdad en una empresa, sólo sería papel mojado si no se acompaña de un cambio en la cultura organizativa de las empresas, donde los mandos intermedios asuman junto a la dirección de la misma, la puesta en práctica de los valores de igualdad y corresponsabilidad. En el lado contrario puede observarse el caso de la EMA, que sin tener obligación legal ha articulado medidas de igualdad dentro del Convenio Colectivo de la empresa y diseñado acciones positivas.

Parece oportuno concluir que el trabajo realizado en Gijón aporta un modelo a seguir, aún con sus limitaciones, para el diseño de políticas de igualdad desde lo local.

E - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Amnistía Internacional (2012) *El estado de los derechos humanos en el mundo*. Madrid

Amorós, Celia (1985): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos, Barcelona

Astelarra, Judith (1986) *Las mujeres podemos: Otra visión política*. Icaria. Ocho de marzo.

Bañón, Rafael y Carrillo, Ernesto (1997) *La nueva Administración Pública*. Alianza Universidad.

Bustelo Ruesta, María (2004) *La evaluación de las políticas de género en España*. Catarata, Madrid.

Cobo, Rosa (2008) *La aplicación política del principio de igualdad para las mujeres: la acción afirmativa y el mainstreaming de género* En Forum de Política Feminista (2008): Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad hoy. Forum de Política Feminista, Madrid.

De Gonzalo Aranoa, Isabel y Vilela Maitana (2012) *Defensa de los derechos humanos de las mujeres*. Mundubat. Bilbao

EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer (1997) *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria - Gasteiz

Fernández- Ballesteros, Rocío (et al.). (1999) *Evaluación de las Políticas de Igualdad*. Editado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid.

Gil, Silvia (2011) *Nuevos feminismos o sentidos comunes en la dispersión: Una historia de trayectorias y rupturas en el Estado Español*. Traficantes de Sueños. Madrid

Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming (1999), cuyo título es *Mainstreaming de género*, editado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Jiménez Carrasco, Isabel y Lorente Molina, Belén (eds) (2003): *Género e Intervención Social. Convergencias y sentidos*. Centro Universitario de estudios Sociales, Cádiz.

Lagarde, Marcela y Valcarcel, Amelia (2012). *Feminismo, género e igualdad*. Fundación Carolina AECC. Madrid

Lerner Gerda (1990) *La Creación del Patriarcado*. Editorial Crítica S.A.

Lovenduski (1997) *Feminizing Politics*. Polity Press.

Maqueira, Virginia (2001): *Género, diferencias y desigualdad* en Beltrán, Elena y Maqueira, Virginia (eds.) *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Alianza Editorial, Madrid.

MUNDUBAT (2012). *El Movimiento feminista internacional como propulsor de los derechos de las mujeres*. Bilbao

Pateman Carole (2007) *Contrato y Dominación*. Polity Press

Pazos Morán, María y Rodríguez, Maribel (et al.) (2010) *Fiscalidad y equidad de género*. Fundación Carolina. Madrid

Rigat-Pflaum, Maria (et al.) (2008) *¿Cuestión de género?* Nueva Sociedad. Caracas

Rodríguez Alvarez, Ana M^a y Pérez Villadóniga, M^a José (2012) *Análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: Un análisis de frontera*. Colección de estudios del Consejo económico y social del Principado de Asturias

Rodríguez Covarrubias, Regina (2006) *La apuesta feminista de Judith Astelarra*. Nómadas (col), n^o 24.

San José, Begoña (1994): *El poder de las mujeres y el Estado del Bienestar* en Fórum de Política Feminista. *Feminismo y Estado del Bienestar*, Madrid.

Serrano García, Juana María (2007) *Participación y Planes de Igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres*. Editorial Bomarzo.

Subirats, Joan (2010) *Políticas Públicas e Inclusión Social. Factores territoriales y gobiernos locales*. Instituto de Gobierno y políticas públicas/UAB

Subirats, Joan (1989) *Análisis de Políticas Públicas y eficacia de la administración*. Madrid, INAP

Subirats y otros (2008) *Análisis y Gestión de políticas públicas*. Ed. Ariel. Ciencia Política

Torres Redondo, Ana Felicia (et al.) (2010) *Incidencia política y participación ciudadana de las mujeres*. Hegoa. ACSUR – Las Segovias. Bilbao, Madrid.

UNIFEM (2009) *El progreso de las mujeres en el mundo 2008-2009. ¿Quién responde a las mujeres? género y rendición de cuentas*. UNITED NATIONS. NEW YORK

Valcárcel Amelia (2008) *Feminismo en el mundo global*. Ediciones Cátedra. Madrid

REFERENCIAS DE INTERNET

<http://www.nodo50.org/mujeresred/vocabulario-2.html>

http://www.usocv.org/uploads/imagenes/guia_planes_de_igualdad_USOCV.pdf

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/02/study/tn0402103s.html>

<http://www.gijon.es/>

<http://www.inmujer.es>

<http://publicaciones.hegoa.ehu.es/pdfs>

<http://www.vitoria-gasteiz.org/>

<http://www.unicefm.org/progress/2008>

<http://www.cesasturias.es>

http://www.reis.cis.es/REISIPDFIREIS_122_041207049299969.pdf

FUENTES DE INFORMACIÓN

Biblioteca digital del Instituto de estudios sobre desarrollo y Cooperación Internacional HEGOA de la Universidad del País Vasco.

Centro de documentación de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la Igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Página Web municipal del Ayuntamiento de Gijón, donde se puede encontrar un espacio propio sobre el tema, denominado Gijón Igualdad.

Información en red del Instituto Asturiano de la Mujer y del Instituto de Mujer de España.

I Plan para la Igualdad Local de 1995-1996.

II Plan para la Igualdad Local de 1997-1999.

III Plan para la Igualdad de Oportunidades de 2001-2005.

Carta Local (2010-2014) para la Igualdad de mujeres y hombres en el Municipio de Gijón.

Informe sobre la aplicación del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2011.

La Escuela Universitaria de Trabajo Social de Gijón ha permitido el examen de todos los estudios realizados en relación a los Planes de Igualdad en Gijón y otros municipios españoles.

Convenios Colectivos de las empresas municipales de EMTUSA y EMULSA.

Relación de entrevistas realizadas:

- Presidente del Comité de Empresa de EMA	8/04/2013
- Presidente del Comité de Empresa de EMTUSA miembro del Comité de USO	22/03/2013
- Director General de Servicios y RR.HH. en EMULSA hasta 2011	14/03/2013
- Agente de Igualdad de la Oficina Municipal de Políticas Igualdad	7/03/2013
- Concejala en el Ayuntamiento de Gijón desde 1999 hasta 2011	6/03/2013
- Jefa de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad	25/02/2013
- Presidenta del Comité de Empresa de Fundaciones y Patronatos Ayto. Gijón	24/02/2013