

A stylized white outline map of the province of Zaragoza is centered on the page. The background is composed of several colored rectangular blocks: a blue block in the top-left, a light grey block in the bottom-left, a yellow-green block in the center, and a pink block in the top-right. A diagonal pink band crosses the right side of the map. The text is overlaid on these blocks.

guía de
información

para incorporar la perspectiva de

GÉNERO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

Primera edición, febrero 2006.
© Diputación Provincial de Zaragoza.
© Textos: Códice Europa S.L.
© Fotografía: Sus autores/as.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.
ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO.
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
Plaza de España, 2, 2ª Planta · 50071 ZARAGOZA.
TFNO.: 976 28 89 23.
e-mail: csm@dpz.es

Diseño y Maquetación: Zomba Comunicación & Publicidad.
Impresión: Eujoa Artes Gráficas.
Depósito Legal:

ÍNDICE

Presentación	5
Las políticas de igualdad en el ordenamiento jurídico	6
Normativa internacional	6
Normativa estatal	6
La transversalidad como estrategia de integración	7
Las políticas de igualdad	9
El género: una especie en vías de extinción	11
Un plan para alcanzar la igualdad	12
Objetivos	12
Medidas	13
Transversalidad	13
Recursos	13
Aprobación	13
Puesta en marcha	14
Evaluación	14

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas, las políticas de igualdad se han estructurado en torno a la puesta en marcha de medidas para promover cambios de actitudes y en el desarrollo de iniciativas con las que fomentar la participación de las mujeres en diferentes esferas de la vida pública. Actuaciones basadas en una concepción liberal de la igualdad, que asume que tratando igual a mujeres y hombres ya está garantizada la igualdad de oportunidades. Sin duda, se han conseguido progresos pero la realidad demuestra que, actualmente, las desigualdades persisten y que la posición de muchas mujeres respecto a los hombres continúa siendo de desventaja.

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal pretende atajar estas desigualdades y busca asegurar que mujeres y hombres cuenten con un mismo protagonismo en la vida local. Aún así, la constatación de que en nuestros días perviven diversas formas de discriminación hacia las mujeres pone de manifiesto la complejidad del tema y la necesidad de impulsar nuevas estrategias, métodos o planteamientos.

La Unión Europea, la administración del Estado, las Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos, así como las asociaciones, agentes sociales y ONG's cuentan con un protagonismo decisivo en el proceso que conduce a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su proximidad a la población, por el conocimiento directo de sus necesidades y de las características diferenciales entre mujeres y hombres, los ayuntamientos tienen un papel clave que asumir en todas las políticas de fomento de la igualdad de oportunidades.

La Diputación Provincial de Zaragoza, como entidad de carácter local, hace una apuesta decidida por transferir a sus políticas activas las líneas estratégicas de actuación establecidas desde la Unión Europea y las administraciones, nacional y autonómica, con el objetivo último de mejorar la calidad de vida de todas las personas que habitan en los municipios a los que presta servicio. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, tema que centra el contenido de esta guía, es uno de los medios que contribuye a alcanzar este fin. Existe, pues, tanto capacidad legal de actuación como responsabilidad política al respecto.

Diputación Provincial de Zaragoza.

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

En los últimos años se han intensificado las políticas, programas y actuaciones desarrolladas desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones para propiciar una participación igualitaria de mujeres y hombres en la sociedad y garantizar, no sólo la igualdad formal sino también la igualdad real.

Normativa internacional:

La puesta en marcha de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad ha sido recomendada explícita o implícitamente desde el ámbito internacional, entre otras, por las siguientes instancias:

- **La Organización de las Naciones Unidas** (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, ratificada por España el 16 de diciembre de 1983).
- **La Unión Europea** (Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, sobre la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras; Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo; Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978, sobre la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras en materia de Seguridad Social) y, además de otras normas de eficacia vinculante inferior (Resolución del Consejo de 12-VII-82, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres, Recomendación del Consejo de 13-XII-84, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres, etc...); e incluso Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades. Todo esto queda finalmente reflejado en el Tratado de Ámsterdam. En él se recoge el compromiso formal de tomar la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo horizontal llamado a integrar todas las políticas de la Comunidad.
- **La Organización Internacional del Trabajo** (Convenio 156 adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por España el 16 de julio de 1985).

Normativa estatal:

Las políticas de igualdad elaboradas en España están en consonancia con la Constitución, los diversos Estatutos de Autonomía, y la principal disposición legislativa que regula el régimen local.

- El artículo 14 de la Constitución española establece que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. De otro lado, el artículo 9.2 del texto constitucional afirma que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la*

libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

•Por lo que respecta a los diferentes **Estatutos de Autonomía**, éstos reconocen la prohibición del tratamiento discriminatorio por razón de sexo. Los Estatutos definen como competencia de las instituciones autonómicas la formulación y puesta en práctica de medidas que favorezcan la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, y que contribuyan a que éstas alcancen una posición más igualitaria con respecto a los hombres.

•En el **ámbito municipal**, el **artículo 28** de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, define como competencia de las instituciones municipales la elaboración de medidas de igualdad para las mujeres complementarias a las puestas en práctica por instituciones de distinto ámbito territorial.

Como puede comprobarse, la **prohibición de discriminación por razón de sexo** es un principio que queda **ampliamente recogido** en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel internacional como en la normativa de nuestro país. Queda claro, pues, que sobre el papel tenemos los mismos derechos, pero lo que dice la ley no se corresponde con la realidad que se palpa en nuestra sociedad.

LA TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA DE INTEGRACIÓN

La **transversalidad de la perspectiva de género** o **mainstreaming** constituye una estrategia a medio y largo plazo para acabar con las barreras estructurales que impiden una mejor distribución y reparto de los papeles de mujeres y hombres en la sociedad.

Aceptada universalmente en la Conferencia de Pekín (1995), el propio Tratado de Amsterdam confiere a la transversalidad el carácter de principio vinculante que *"impone a los países comunitarios un doble enfoque de las políticas, incorporando en todas ellas la dimensión de la igualdad"*. Se trata de tener en cuenta el impacto que sobre mujeres y hombres tienen las políticas y acciones comunitarias, tanto en la preparación como en la aplicación y control de las mismas. En nuestro país es tal la importancia que va cobrando el mainstreaming, que resulta imposible encontrar políticas o planes de Igualdad diseñados a nivel nacional, regional y local que no estén elaborados desde el punto de vista integrador que imprime el principio de transversalidad.

Aunque la transversalidad pueda tener una serie de áreas críticas de interés (economía, poder, toma de decisiones, derechos humanos, medio ambiente, política familiar, etcétera), cualquier política que afecte a la vida de los ciudadanos y ciudadanas (transporte, urbanismo, política social...) tiene influencia en la igualdad de género.

La transversalidad propugna la inclusión de la perspectiva de género en las acciones públicas realizadas desde todas las estructuras institucionales, lo que provoca un efecto multiplicador de la igualdad y, por ello, el acercamiento a un modelo de sociedad más justa y acorde con los Derechos Fundamentales. En consecuencia, esta labor igualitaria no sólo debe ser desarrollada desde los organismos específicos a favor de las mujeres, sino que debe extenderse a todas las instituciones con capacidad de decisión y de ejecución de medidas que afectan a toda la sociedad.

La desigualdad es un fenómeno de múltiples dimensiones, que se manifiesta en todos los ámbitos, entre otros, el económico, el político, el social y el cultural. Por ello, combatir el problema de la discriminación corresponde a todas las autoridades municipales, y no sólo a las que se encargan de las cuestiones relacionadas con las mujeres. Las políticas de igualdad son efectivas cuando implican a todas las personas con responsabilidad política y técnica, y cuando pretenden atajar los distintos aspectos de la desigualdad.

Puesto que la lucha por la igualdad debe concernir a todas las personas que ocupan un cargo político en el Ayuntamiento y al personal técnico a su cargo, es preciso dialogar y negociar con las distintas concejalías, áreas o departamentos municipales para, entre todos, definir y planificar las actuaciones a emprender. Cada departamento puede responsabilizarse de poner en marcha por sí mismo ciertas medidas, así como de aportar la financiación necesaria o, por el contrario, implicar a varias concejalías para que colaboren en la financiación y en la aplicación de una o varias actuaciones. De una u otra forma, lo importante es que exista el compromiso de toda la corporación municipal para trabajar a favor de la igualdad de oportunidades.

El mainstreaming es, pues, una estrategia que se dirige a incorporar las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de transportes, salud, servicios sociales, empleo, juventud, turismo..., siendo una estrategia completa e integradora. El principio de transversalidad supone mucho más que la incorporación de las políticas específicas en las políticas generales. Requiere un verdadero cambio y una reorganización a todos los niveles:

- Requiere un compromiso de todas las estructuras políticas y sus responsables, mujeres y hombres.
- Requiere que en todos los procesos de toma de decisiones se tenga en cuenta y se incorpore el principio de igualdad de oportunidades.
- Requiere incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las políticas: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- Requiere de una implicación de responsables políticos, técnicos y organizaciones sociales.

Para adaptar el mainstreaming a la práctica es preciso:

- Un detallado sistema de recogida de información con los datos desagregados por sexo desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo.
- Dejar atrás la idea de que las políticas son neutras y conocer el impacto que para mujeres y hombres tienen éstas, con el fin de reconducir las actuaciones que se pongan en marcha.
- Conocer y analizar las diferencias sistemáticas entre las mujeres y los hombres, así como las necesidades específicas de ambos sexos.
- Una formación específica sobre el tema para los diversos niveles de implicación municipal.
- Una combinación de acciones específicas dirigidas a las mujeres bajo el prisma del mainstreaming, hasta el momento en que este principio esté completamente integrado en las políticas generales como estrategia global de intervención.

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, supone la adopción de una serie de **medidas políticas** emprendidas **con el fin de paliar y resolver las situaciones de desigualdad social entre las mujeres y hombres** que viven en el ámbito local.

Estas medidas son de carácter temporal, por lo que se aplican mientras persiste el problema que se intenta solucionar, o la situación de desigualdad que se pretende corregir. El repertorio de medidas de igualdad que se puede poner en práctica es inmenso, por lo que quienes deseen aplicarlas cuentan con muchas posibilidades para elegir. Se trata de buscar aquellas actuaciones que mejor se adecuen al objetivo perseguido y de implementar estrategias creativas que den respuesta a las demandas sociales actuales.

El ámbito municipal constituye un espacio óptimo para conocer las necesidades y recursos de la población y, a partir de este conocimiento, elaborar políticas de igualdad efectivas. Además, es en el ámbito municipal donde con más facilidad puede recabarse la participación y colaboración de sus habitantes y de las asociaciones en el diseño de las medidas de igualdad, así como en su puesta en marcha y su evaluación.

El concepto de igualdad de género incluye el derecho de todos los seres humanos a poder ser diferentes, sin que ello signifique un tratamiento desigual a nivel social, político, económico...

Las políticas de igualdad de oportunidades no persiguen como objetivo beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto que se encuentra actualmente a las puertas de un cambio estructural. Este cambio conlleva la adaptación de las formas y estructuras de organización social que permitan el aprovechamiento de todos los recursos disponibles para el desarrollo económico y personal, tanto de los hombres como de las mujeres. En el caso de una medida de igualdad que persiga el objetivo de que las tareas domésticas y de cuidados en el ámbito familiar no recaigan exclusivamente en las mujeres, podrá elaborarse una política dirigida a los hombres, mediante la cual se les proponga desempeñar un papel más activo en este terreno.

En este apartado es preciso dejar claro que:

- Las diferentes situaciones de desigualdad de las que son objeto las mujeres no sólo les afectan a ellas, sino a todo el conjunto de la sociedad. Un gobierno que no trata de eliminar aquellos obstáculos que dificultan o impiden que las mujeres desarrollen todo su potencial como personas, está evitando que la población femenina realice aportaciones fundamentales para el bienestar de la sociedad. Es decir, se trata de una administración que desperdicia multitud de talentos y capacidades de la mitad de la población, dando lugar a un empobrecimiento de la sociedad a la que rige sus destinos.
- El objetivo de las medidas de igualdad consiste en mejorar la situación de las mujeres en la sociedad, no empeorar la de los hombres. Estas medidas no son discriminatorias sino compensatorias y tratan de reequilibrar la situación desigual existente entre mujeres y hombres. Con estas políticas se pretende aumentar los recursos y las oportunidades de las mujeres, no recortar aquellos de los que disponen los hombres.
- Las políticas de igualdad gozan de buena prensa y constituyen un buen reclamo ante el electorado. De hecho, los y las votantes pueden favorecer a aquellas formaciones políticas que se toman en serio el problema de la discriminación hacia las mujeres y que se comprometen a intentar mejorar su situación, por comparación con aquellos grupos políticos que se muestran indiferentes u hostiles a esta cuestión. Además, el argumento de que las políticas de igualdad contribuye a mejorar la imagen de las autoridades puede ser utilizado para intentar convencer a otras formaciones a que se impliquen en esta causa. Las mujeres no constituyen ninguna minoría sino, aproximadamente, la mitad de la población y por tanto, cerca de la mitad del cuerpo electoral que elige a los y las representantes políticos en un sistema democrático.

El género: una especie en vías de extinción:

La sociedad sigue manteniendo, aún hoy, un sistema de relaciones de género que considera la superioridad de los hombres respecto a las mujeres, y asigna cualidades, roles y espacios diferenciados en función del sexo. Por ello, alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implica propugnar una ruptura con esta asignación de roles a uno y otro género y apoyar una valoración por igual de cada uno de ellos. Reivindicar la igualdad significa promover un verdadero cambio social.

Si bien es cierto que existen unas características biológicas que definen a mujeres y hombres como tales, el género es una construcción sociocultural, históricamente admitida, que puede modificarse y que varía de unas épocas a otras. Buena parte de las dificultades para el logro de la igualdad plena de oportunidades en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de esta división de papeles entre mujeres y hombres en la sociedad.

Estereotipos que relegan a las mujeres al ámbito de lo privado y reproducen una imagen simplificada de sus inquietudes y proyectos de vida. Roles trasnochados que no se corresponden con las actividades y profesiones desempeñadas actualmente por las mujeres. Estereotipos y roles que no tienen ninguna razón de ser en nuestros días y que es preciso desterrar, de una vez por todas, del lenguaje, la cultura y la sociedad de este siglo.

Anteriormente ya hemos señalado como años atrás se consideraba el principio de igualdad de oportunidades como una cuestión exclusivamente relativa a las mujeres. Así, todas las líneas políticas en términos de igualdad estaban exclusivamente vinculadas a los organismos específicos constituidos en torno a esta materia. Las acciones positivas en favor de las mujeres, dirigidas a paliar las diferencias con respecto a los hombres, han sido las actuaciones más comunes.

El enfoque actual es más amplio, ha pasado a ser un elemento vital para la construcción de las sociedades modernas en todas las esferas de la vida, con una participación equilibrada de ambos sexos, y por tanto, con el objetivo de beneficiar a la sociedad en su conjunto: mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades.

Es una cuestión de justicia social.
Contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades.
Debe considerarse como un criterio de eficacia económica y política.

La realidad demuestra que la posición subordinada de las mujeres en la política, la sociedad, la economía o la cultura, no desaparece automáticamente con la aprobación de leyes que establezcan que todas las personas, con independencia de su sexo, tienen los mismos derechos y son iguales ante la ley, tal y como recoge nuestra Constitución. Los poderes públicos y las instituciones pueden fomentar la mejora de las condiciones de las mujeres por medio de políticas y planes de igualdad, si están correctamente formulados y se aplican de modo adecuado.

UN PLAN PARA ALCANZAR LA IGUALDAD

La iniciativa para establecer un plan de igualdad puede partir de una o varias personas con responsabilidad política municipal. Pueden ser concejales y concejales encargados de temas relacionados con las mujeres, pero ello no es estrictamente necesario. La existencia de un área dedicado a la mujer no es un requisito imprescindible para la aplicación de un plan de igualdad, ni para la puesta en marcha de medidas de igualdad, lo realmente necesario es que cuando el plan se formule todo **el equipo de gobierno adquiera el compromiso de colaborar con la puesta en marcha de las medidas de igualdad.**

Objetivos:

El primer paso a la hora de diseñar un plan de igualdad consiste en establecer los objetivos generales que se pretenden conseguir. Estos objetivos son las metas que se quieren alcanzar por medio de las políticas de igualdad, y han de ser de carácter global y poco concreto. Quienes impulsan el plan, pueden obtener ideas para formular los objetivos a partir de:

- **El conocimiento de la realidad de su municipio, de sus problemas y recursos.** Es decir, de la experiencia que aporta haber trabajado en la administración local durante años. También puede suceder que en el municipio se haya realizado algún estudio acerca de la situación de las mujeres que ayude a detectar sus necesidades y ofrezca sugerencias acerca de los modos en que pueden paliarse. Un análisis o esfuerzo inicial de reflexión acerca de las características del municipio resulta indispensable para formular un plan de igualdad que se adapte plenamente a las necesidades detectadas.
- **El conocimiento de las experiencias realizadas en otros municipios puede servir de inspiración para quienes se encargan de la elaboración de un plan.** Los contactos y las relaciones entre equipos de gobierno y técnicos, procedentes de distintas instituciones municipales, proporcionan ventajas a ambas partes, puesto que de este modo se comparte información, se transmiten experiencias, se intercambian consejos y se generan apoyos y relaciones de ayuda mutua.
- **Las ideas proporcionadas por las asociaciones de mujeres y por la población en general** que pueden dar pistas a quienes impulsan el plan acerca de qué facetas de la desigualdad entre las mujeres y los hombres deben requerir atención especial por parte de las autoridades.
- **Las aportaciones de otras autoridades municipales,** distintas de quienes impulsan el plan, puede resultar muy útil a la hora de establecer los objetivos del mismo. La implicación de todo el equipo de gobierno municipal en la formulación y aplicación del

plan es fundamental para que su puesta en práctica sea lo más efectiva posible. Siempre que sea posible, quienes promueven el plan deben solicitar la opinión de las personas con responsabilidad política y técnica del ayuntamiento acerca de cuáles son los problemas más urgentes en el municipio en materia de igualdad, y cuáles deben requerir atención prioritaria.

Medidas:

Tras formular los objetivos generales del plan se diseñan las medidas concretas que se llevarán a la práctica, una vez aprobado el mismo. En cada medida debe especificarse:

- **El departamento o concejalía** (pueden ser uno o varios) que se encargará de ponerla en marcha.
- **Cómo va a ser financiada**, ya que algunas medidas no requieren dinero extra, pero otras sí y en este caso conviene que se establezca cómo va a ser sufragada. De este modo, se evita incluir en el plan aquellas medidas que resulte imposible financiar.
- **Para el conjunto de medidas**, es preciso detallar cuál es el marco temporal de su cumplimiento. Unos planes son anuales y otros cuentan con un periodo de realización de cuatro años.
- **Las medidas tienen que formularse** de tal modo que, pasado el tiempo de vigencia del plan, pueda evaluarse si se ha cumplido o no su puesta en práctica.

Transversalidad:

Implica la participación de distintos departamentos en el trabajo por la igualdad. En ocasiones, cada concejalía se responsabiliza de poner en marcha ciertas medidas, así como de aportar la consiguiente financiación. Por el contrario, la transversalidad también puede significar que varios departamentos colaboren en la financiación y/o en la aplicación de una o varias actuaciones.

Los recursos:

En torno al tema de los recursos caben varias posibilidades:

- **Que se elaboren medidas** que no requieren de recursos extraordinarios, aparte de los comprendidos en las distintas partidas del presupuesto municipal.
- **Que se establezcan medidas para cuya financiación hacen falta recursos adicionales** que podrán obtenerse del presupuesto municipal, de subvenciones de instituciones diversas (como el gobierno autónomo, las diputaciones...), acuerdos con organismos públicos, ayudas de patrocinadores privados...

Quienes están al frente de concejalías que tratan asuntos relacionados con la mujer opinan que es preferible que la formulación de políticas de igualdad vaya acompañada de dotación presupuestaria para llevar a la práctica tales medidas.

Aprobación del plan:

Por tratarse de un compromiso del equipo de gobierno con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el plan de igualdad se aprueba en un pleno municipal, con frecuencia tras la celebración de un debate acerca de la cuestión. Tras procederse a su aprobación, el plan se da a conocer a la población que vive en el municipio.

Su puesta en marcha:

A la aprobación y posterior presentación del plan de igualdad a la población que va a ser beneficiaria del mismo, sucede la puesta en práctica, momento en el que es importante registrarse por una serie de aspectos:

- La **seriedad y el compromiso** a la hora de llevar a cabo las medidas de igualdad, resultan claves si las personas con responsabilidad política y técnica quieren alcanzar los objetivos del plan.
- A la hora de llevarlo a la práctica conviene adoptar **cierta flexibilidad**, puesto que un plan no es un instrumento rígido, sino una herramienta que puede modificarse en función de las circunstancias.
- La puesta en marcha del plan se realizará de **forma efectiva** cuando **el personal técnico lo conozca en profundidad** y cuente con los conocimientos, habilidades y recursos necesarios para ejecutarlo. En la mayor parte de las ocasiones, es necesario y resulta de gran utilidad dedicar un tiempo a formar y concienciar al personal técnico municipal en materia de igualdad.
- **Los agentes sociales**, como asociaciones de mujeres, organizaciones, empresas, individuos particulares y otras instituciones pueden colaborar con las autoridades municipales en la puesta en marcha del plan. Lo importante es aprovechar todos los recursos materiales y humanos disponibles en el municipio para avanzar en el camino que conduce a alcanzar la igualdad de oportunidades.

La evaluación:

La evaluación consiste en la valoración de la puesta en práctica del plan. Se trata, sobre todo, de estimar en qué medida se han cumplido o no las actuaciones concretas, y en analizar por qué ha sucedido así. La evaluación constituye un ejercicio de aprendizaje para el futuro, porque permite aumentar el conocimiento acerca de cuáles son las actuaciones más efectivas, y el mejor modo de llevarlas a cabo en un municipio específico. Sólo si se evalúan las actuaciones de las instituciones políticas, éstas serán capaces de mejorar el gobierno y la administración de los asuntos que les competen.

La evaluación debe realizarse en dos momentos: mientras se aplica el plan y a su conclusión. Puede ser interna, si la realizan las propias personas que ejecutan el plan o externa si son profesionales a quienes se contrata específicamente para que realicen este cometido. Es importante recabar la opinión de quienes han confeccionado y aplicado el plan, las personas que han participado en las diferentes actividades, las asociaciones de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil, y la población en general. Conviene dar a conocer los resultados de esta evaluación a todas las personas que viven y trabajan en el municipio, y servir de base para el siguiente plan o estrategia municipal.

