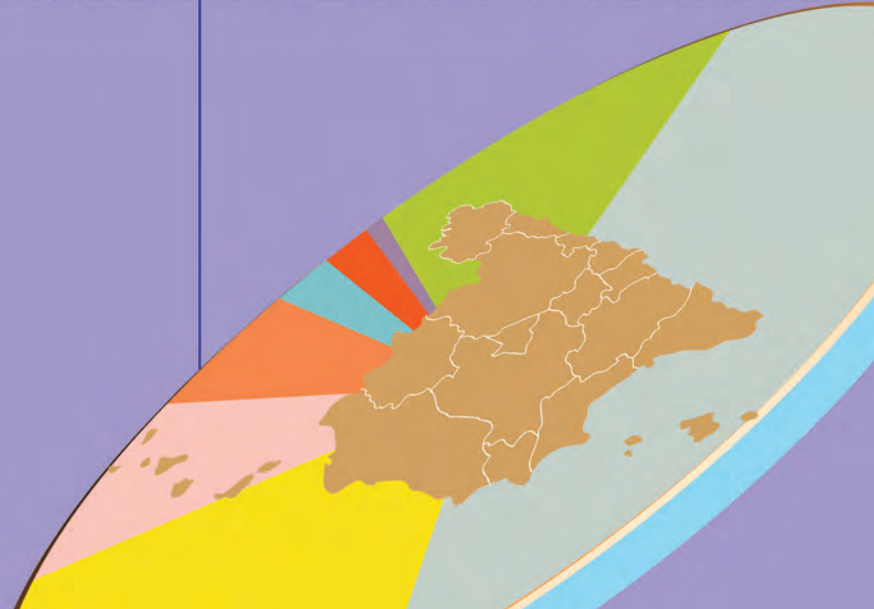


OBSERVATORIO 8

Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género



*Buenas prácticas de las Administraciones
Públicas en materia de Mainstreaming
de Género*



Equipo Investigador: **Fundación Mujeres**

Directora de la investigación: **M^a Luisa Soletó**

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid (España)
e-mail: inmujer@mtas.es
www.mtas.es/mujer

Imprime: Gráficas Arias Montano, S.A.
28935 Móstoles (Madrid)
NIPO: 207-07-139-6
Depósito Legal: M. 53.366-2007

**Buenas prácticas
de las Administraciones
Públicas en materia
de Mainstreaming
de Género**

Fundación Mujeres

ÍNDICE

	Páginas
1. Introducción	9
2. Descripción de la metodología empleada	15
3. Prácticas a favor del mainstreaming de género en las Administraciones Públicas	19
3.1. Incremento del conocimiento	27
3.1.1. Estadísticas desagregadas por sexo	28
3.1.2. Órganos específicos de investigaciones y estudios: Los Observatorios de Género	31
3.1.3. Promoción de la presencia de mujeres en el ámbito científico	33
3.2. Empleadas y empleados públicos	35
3.2.1. Cursos de formación y sensibilización del personal	37
3.2.2. Medidas en las ofertas de empleo público, procesos selectivos y promoción interna	41
3.2.3. Agentes de Igualdad	43
3.2.4. Provisión de asistencia técnica para la implantación de la transversalidad de género	45
3.2.5. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación de género	46
3.2.6. Lenguaje no sexista en normas y documentos administrativos	48
3.3. Incorporación de la perspectiva de género	50
3.3.1. Evaluación previa del impacto de género en las disposiciones normativas	51
3.3.2. Presupuestos con perspectiva de género	56
3.3.3. Unidades específicas para la integración de la igualdad. Unidades de género	58
3.3.4. Comisiones administrativas de coordinación inter-departamentales e inter-institucionales	60
3.3.5. Incorporación de la perspectiva de género en ámbitos específicos	63
3.4. Visualización del compromiso político	65
3.4.1. Compromisos de las administraciones públicas	66
3.4.2. Medidas dirigidas a medios de comunicación	68
3.4.3. Medidas dirigidas a otro tipo de entidades	70

3.4.4. Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres	73
3.5. Participación social y empoderamiento de las mujeres	74
3.5.1. Medidas legislativas a favor de la paridad	75
3.5.2. Comisiones y Consejos de participación	76
3.5.3. Visibilización del empoderamiento social de las mujeres	78
3.5.4. Medidas en formación	79
3.5.5. Medidas para facilitar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural	80
4. Conclusiones y recomendaciones	83
4.1. Principales logros obtenidos	83
4.2. Elementos necesarios y principales obstáculos del proceso	84
4.3. Recomendaciones respecto a la continuidad del trabajo	85
Anexo: Fichas de ejemplos de Buenas prácticas seleccionadas	87

1. INTRODUCCIÓN

En la Conferencia Mundial de Naciones Unidas de 1985, celebrada en Nairobi, aparece una de las primeras referencias a la estrategia de mainstreaming de género, como una de las claves en la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las políticas gubernamentales. Posteriormente, en la Conferencia Mundial de Pekín, en el año 1995, la implantación de esta estrategia aparecerá como uno de los compromisos fundamentales de los Estados para los próximos años.

En el marco de la Unión Europea, el mainstreaming de género se incorpora desde principios de los años 90 a las estrategias de desarrollo comunitario y pueden encontrarse referencias a su aplicación y desarrollo en el marco de la política estructural y en los planes y estrategias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En España, ambas influencias y obligaciones internacionales se han ido dejando notar. Los planes de igualdad de oportunidades, en los ámbitos estatal, regional y local, han ido incorporando objetivos, medidas y actuaciones para el desarrollo de esta estrategia, dejando de esta forma huella, tanto en los objetivos, como en la forma y los procedimientos de puesta en marcha y ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El término mainstreaming de género no tiene una traducción directa al castellano, aunque su significado puede ser traducido por **«integración de los objetivos de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales»**. Así, el objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, además de ser una **prioridad transversal**, que debe ser atendida desde todas las áreas competenciales, se convierte también en sistemática, a lo largo de todas las fases de intervención y en todos los momentos del procedimiento.

De acuerdo con las definiciones que han aportado diferentes organismos internacionales, esta estrategia afecta de forma importante a la forma de fijar las prioridades y de organizar los recursos puestos a disposición de la gestión de las políticas públicas:

- *«El mainstreaming de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas».*

Consejo de Europa

- *«(El mainstreaming)... se refiere a la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que se debe considerar abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de los hombres y de las mujeres en todas las medidas y acciones desde la planificación a la evaluación.»*

Comisión Europea

La estrategia del mainstreaming de género no tiene un carácter temporal sino que su objetivo es instalarse de forma permanente en la práctica de la intervención pública y su finalidad no sólo tienen que ver con corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, sino también con la mejora del funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.

Por lo tanto, se trata de una forma de intervención que está dirigida a promover cambios de criterios, de procesos y de resultados en la gestión pública.

El mainstreaming asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres, en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

La aplicación práctica del mainstreaming gira en torno a dos ejes, que es necesario incorporar y tener en cuenta en las diferentes fases de intervención pública:

- **Analizar el impacto de las intervenciones desde la perspectiva de género:** Es primordial conocer cuál es la situación de partida de los hombres y mujeres y/o prever cuál será el resultado e impacto de nuestras actuaciones sobre los hombres y las mujeres de forma separada. Esta aproximación debe hacerse desde un doble enfoque:
 - **Desde un punto de vista cuantitativo:** El primer paso debe consistir en saber cuántos hombres y cuántas mujeres se han beneficiado o van a beneficiarse de nuestra actuación.
 - **Desde un punto de vista cualitativo:** En un segundo momento, también será necesario conocer de qué forma se benefician hombres y mujeres y si existen diferencias, tanto en los resultados como en la percepción de estos beneficios.

- **Replanificar la actuación en función del género:** El diseño de las líneas políticas debe tener en cuenta las diferencias de partida existentes entre los sexos. Para ello será necesario poner en práctica dos pasos fundamentales:
 - **Conocer las peculiaridades de hombres y mujeres ante una situación concreta.** Realizando estudios específicos y previos sobre la situación de mujeres y hombres e incorporando estas diferencias a los contenidos de las intervenciones.
 - **Integrar, dentro de los programas de actuación de las políticas generales, acciones dirigidas a eliminar las diferencias detectadas.**

Esta estrategia se pone en marcha mediante un proceso complejo, ya que no sólo afecta a las diferentes fases de la intervención pública, sino que también requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones y en el desarrollo técnico. Exige, por tanto, una interacción, tanto entre diferentes niveles jerárquicos, políticos y técnicos, en los que debe procurarse una participación equilibrada de mujeres, como entre diferentes sectores sociales o áreas de intervención pública.

La complejidad que tiene la movilización de todos estos recursos y procesos y la ausencia que en muchos casos existe, respecto de algunos elementos básicos imprescindibles para su desarrollo,

hace que se deba plantear el mainstreaming de género como un horizonte estratégico para las políticas públicas. En este momento, su práctica está siendo flexible y progresiva en función de cada realidad y de los espacios y oportunidades de intervención que se han ido creando en la actuación de cada una de las administraciones públicas y organizaciones implicadas.

No obstante esta complejidad, son muchas las huellas que esta forma de intervención está dejando en los procedimientos de la gestión en las administraciones públicas españolas, tanto en el ámbito estatal, como en los gobiernos autonómicos y locales.

Prueba del nivel de desarrollo y compromiso de las administraciones públicas, en nuestro país, son las diferentes iniciativas legislativas que se han aprobado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Diferentes comunidades autónomas han preparado sus propias leyes para el desarrollo de los principios de igualdad de oportunidades y de trato. En estos textos legislativos, se han recogido multitud de elementos dirigidos al desarrollo de la transversalidad y el incremento del compromiso de la gestión pública con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

La transversalidad y los procedimientos para la integración de los objetivos de la igualdad de oportunidades en las políticas generales son elementos que se repiten en cada uno de estos proyectos legislativos. La culminación de esta tendencia está en la recientemente aprobada Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo artículo 15 proclama la transversalidad de los principios de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de los poderes públicos.

Mejorar los resultados, en materia de igualdad de las políticas públicas, es el objetivo que está detrás de estas de estas nuevas normas que, desde las orientaciones del mainstreaming de género, pretenden también mejorar el desarrollo social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y erradicar la discriminación por razón de sexo.

Desde el inicio de este proceso de desarrollo e implantación del mainstreaming de género en las administraciones públicas, han

pasado más de 20 años. No obstante, se puede afirmar que nos encontramos en una fase de puesta en marcha. Las experiencias desarrolladas son muchas, y muchos los proyectos piloto que han ensayado el desarrollo de fórmulas novedosas. Sin embargo, la generalización de las experiencias y su integración dentro de los procedimientos habituales cuenta con mucha menos trayectoria.

Actualmente, contamos, pues, con un acervo de conocimiento común en materia de desarrollo de políticas de igualdad, desde las orientaciones del mainstreaming de género. En este documento, se recogen algunas de estas prácticas con el objetivo de visibilizar los posibles referentes que están dando ya buenos resultados en la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres desde las políticas generales.

No se trata de una selección excluyente, ni tiene vocación universal. La localización de las experiencias de cada una de las administraciones públicas es complicada, sobre todo teniendo en cuenta que muchas de las iniciativas a favor del mainstreaming de género afectan, fundamentalmente, a procedimientos de carácter interno que no se publicitan suficientemente.

No obstante, se ha pretendido construir un documento con buenos ejemplos para el desarrollo de los diferentes elementos que apoyan la implantación de la transversalidad y el mainstreaming de género en las administraciones públicas.

Un documento inconcluso e incompleto, ya que, si tenemos en cuenta la diferente normativa que en este momento está en proceso de elaboración y desarrollo, los próximos años nos darán nuevos ejemplos de prácticas a favor del desarrollo de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas, que vendrán a completar los contenidos que aquí se recogen. Pero, no obstante, un documento que pretende servir de guía para aquellas administraciones y departamentos gestores de políticas públicas que estén a la búsqueda de fórmulas para la implantación de esta estrategia.

2. Descripción de la metodología empleada

La finalidad de este trabajo ha consistido en la elaboración de un documento recopilatorio que analice ejemplos de buenas prácticas, puestos en marcha a lo largo de los últimos años, por parte de las diferentes Administraciones Públicas, en materia de integración de la perspectiva de género en las políticas generales.

El objetivo general que se ha pretendido con la elaboración de este documento ha sido el siguiente:

- Identificar, seleccionar y analizar ejemplos de buenas prácticas, desarrollados por las administraciones públicas españolas, en relación con la integración de la perspectiva de género y los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas generales.

Para la construcción de los contenidos que se exponen en este documento, se han seguido tres fases de desarrollo, tal y como fue expuesto y aprobado por el grupo de trabajo sobre mainstreaming del Observatorio de Igualdad de Oportunidades:

1. **Una primera fase**, para la localización y selección inicial de buenas prácticas y de referencias legislativas significativas, relacionadas con los temas y ámbitos de búsqueda diseñados. Para ello, se contó con la colaboración de las entidades miembros del grupo de trabajo, así como con los organismos de igualdad de oportunidades de las comunidades autónomas.

La localización de las prácticas que componen el documento se ha realizado en dos fases:

- La búsqueda de referencias documentales y legislativas por parte del equipo de elaboración y redacción de Fundación Mujeres, que se realizó en tres ámbitos precisos, que luego han servido como referencia para la clasificación de las prácticas aportadas por parte de las Comunidades Autónomas. Estos ámbitos han sido:
 - Legislación estatal y autonómica: Se analizarán y seleccionarán las propuestas recogidas en la normativa estatal y autonómica que se encuentren específicamente relacionadas con las políticas de igualdad de

oportunidades y sus objetivos, así como se procurará una búsqueda de aquellas otras que, sin estar directamente relacionadas con las políticas de igualdad, contengan referencias significativas a las mismas.

- Programas, proyectos e iniciativas de las distintas administraciones públicas, que, sin haber sido objeto específico de normativa, están siendo aplicadas en la gestión cotidiana con el objetivo de promover y facilitar la integración de la perspectiva de género en la generalidad de su funcionamiento. Se recogerán, en este apartado, iniciativas de las diferentes administraciones públicas relativas a la gestión, tanto de recursos humanos como de sus normas generales de funcionamiento interno (planificación, ejecución y evaluación de políticas, programas y servicios públicos).
- Programas, proyectos o iniciativas, que persigan o hayan contribuido a la integración de la perspectiva de género y los objetivos de las políticas de igualdad en un área concreta de competencias o en un programa concreto de intervención. Este apartado de contenidos responderá a los mismos criterios de búsqueda que el anterior, pero no se plasmarán en él las experiencias que no hayan tenido un carácter general, sino aquellas, especialmente significativas, que se hayan desarrollado en un área específica de competencias. No obstante, sólo se seleccionarán aquellas prácticas que contengan elementos que las conviertan en transferibles a otros entornos o áreas de competencias.

- Las aportaciones realizadas por las Comunidades Autónomas a través de la ficha de recogida de información elaborada al efecto.

2. **Una segunda fase** de selección y análisis de cada una de las prácticas finalmente seleccionadas y su clasificación en los diferentes criterios de búsqueda de los que se partía. Se recibieron un total de 65 propuestas de buenas prácticas procedentes de un total de 11 Comunidades Autónomas, a las que hubo que añadir las 16 experiencias identificadas por parte del equipo de redacción del documento. De estas 81 experiencias, se han reflejado, en la redacción del documento, un total de 68 ejemplos de aplicación desarrollados en diferentes administraciones públicas de ámbito estatal, regional y local.

3. **Una última fase de debate** sobre los elementos básicos que caracterizan el éxito de las intervenciones en materia de mainstreaming de género, que se desarrolló en una reunión con diferentes Comunidades Autónomas, antes de proceder a la elaboración del documento definitivo.

El resultado final es el presente documento, estructurado en cuatro capítulos, de los cuales, el capítulo tercero recoge la clasificación y análisis de las diferentes prácticas, incluyendo los elementos que caracterizan una adecuada puesta en marcha y desarrollo de las diferentes experiencias a favor de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las políticas generales, presentadas y analizadas.

Cada uno de los apartados de este tercer capítulo posee una estructura estable que recoge, en primer lugar, las referencias legislativas más significativas relacionadas con el contenido de referencia. En segundo lugar, aparecen los elementos que se han identificado como necesarios para el desarrollo de experiencias exitosas, de acuerdo tanto con el análisis de las prácticas presentadas como del debate del grupo de trabajo sobre mainstreaming de género, para terminar con los ejemplos aportados por las entidades participantes en la recopilación de la información.

Para finalizar este documento, se exponen una serie de conclusiones y recomendaciones elaboradas por parte del equipo de redacción del documento, a partir de las reflexiones realizadas, tanto en la recogida de información, como en el grupo de trabajo y a lo largo de todo el proceso de elaboración de este documento.

3. Prácticas a favor del mainstreaming de género en las Administraciones Públicas

Para la selección y clasificación de las prácticas que se recogen en este documento, se han considerado ejemplos, que aportan valor en materia de integración de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las políticas generales, las iniciativas o experiencias desarrolladas por las administraciones públicas que hayan contribuido o tengan por objetivo contribuir a alguno de los siguientes aspectos:

- El incremento del conocimiento sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la sociedad, en especial sobre la mejora del conocimiento en relación a la posición social que ocupan las mujeres y las relaciones sociales de género en los diferentes ámbitos de la vida.
- La mejora de la formación, capacitación y sensibilidad del personal al servicio de las administraciones públicas, en relación con las políticas de igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género a su actividad cotidiana.
- La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas públicas.
- La determinación y visibilización de compromisos y responsabilidades, en relación con la igualdad de oportunidades, en los procesos de toma de decisiones y desarrollo de las políticas públicas por parte de las administraciones públicas.
- El incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres, especialmente en los procesos de toma de decisiones de las políticas públicas.

La selección de estos cinco aspectos y ámbitos de clasificación se diseñaron siguiendo las directrices teóricas y referencias sobre mainstreaming de género, que se han desarrollado en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades a lo largo de los últimos años.

La clasificación de las prácticas seleccionadas da contenido a cada uno de estos criterios y constituye un catálogo de prácticas, agrupadas en cinco capítulos y, dentro de cada uno de ellos, en una serie de sub-apartados que se han definido de acuerdo con las características de las experiencias y las referencias legislati-

vas más significativas que se han identificado y analizado a lo largo del proceso de desarrollo del presente documento.

El resumen de este ejercicio de clasificación es el que aparece en el siguiente esquema:

1. Incremento del conocimiento sobre igualdad de oportunidades

Subárea		Contenidos
Estadísticas desagregadas por sexo	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres; Disposición Adicional primera. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, art. 5 g), T. II, Cap. II, y art. 16.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Las Mujeres en Cifras. ▪ Instituto de Estadística de la Junta de Andalucía: Anuario Estadístico de Andalucía: Perspectiva de género. ▪ Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid: Catálogo de Indicadores de Género.
Observatorios de Género	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades de Castilla y León, art. 46, desarrollado en Decreto 30/2005, de 21 de abril; Observatorio de Género. ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, T.IV,, Cap.I, art.49.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Consejería de Presidencia. Instituto Asturiano de la Mujer. Observatorio de igualdad de oportunidades de Asturias. ▪ Ministerio de Defensa. Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas. Orden DEF/524, de 7 de marzo de 2005, de publicación de la creación del Observatorio de la Mujer de las Fuerzas Armadas. ▪ Ministerio de Sanidad. Observatorio de Género y Salud.
Promoción de la presencia de las mujeres en el ámbito científico	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, art. 9 ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, art. 11. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, arts. 33.2 y 33.5
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subvenciones al desarrollo de acciones de I+D. ▪ Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Subvenciones a estudios e investigaciones en materia de género. ▪ Ministerio de Educación y Ciencia. Unidad de Mujeres y Ciencia.

2. Mejora de la capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas

Subárea	Contenidos
Cursos de formación y sensibilización	Legislación <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, art. 18. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, art. 12. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, en T. II, Cap.III, arts. 32 y 37. ▪ Ley Foral 33/2002, 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra, art.1, punto 2. a)
	BBPP <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut Balear de la Dona. Cursos de formación y sensibilización en la igualdad de oportunidades dirigidos al personal de la administración. ▪ Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género de Cantabria. Formación en igualdad - CE-ARC. ▪ Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Cursos de formación empleados/as públicos/as de Castilla-La Mancha. ▪ Institut Catalá de les Dones. Cursos del personal funcionario. ▪ Servizo Galego de Igualdade – Escola Galega de Administración Pública. ▪ Servizo Galego de Igualdade-Consellería de Educación y Ordenación Universitaria. Seminario Permanente de Educación para la Igualdad. ▪ Instituto Madrileño de Administración Pública. Consejería de Justicia e Interior. Cursos formativos para empleados públicos de la Comunidad. ▪ Instituto de la Mujer, Secretaria General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cursos de formación on-line en materia de igualdad de oportunidades.
Medidas en ofertas empleo público, procesos selectivos y promoción interna	Legislación <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, T.II art.20. ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, art. 45. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, arts. 34,35,36,37.
	BBPP <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuntamiento de Jerez. Aprobación de la obligatoriedad de introducción de conocimientos sobre género y mainstreaming en los temarios de oposiciones.

Subárea	Contenidos	
Agentes y promotores de igualdad	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, art. 18. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, art.12. ▪ Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra, art.1, punto 2, m). ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, art. 33.3.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuntamientos del País Vasco. Creación de plazas de agentes de igualdad en las administraciones locales.
Asistencia técnica para la implantación de la transversalidad	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, art. 5, letra k.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto de la Mujer de Extremadura. Proyecto Eloisa.
Promoción del ejercicio de derechos de conciliación	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
Lenguaje no sexista	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, art. 9, punto 11 y art. 45. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, art. 18. ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, art. 48.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria. Línea de trabajo por el uso de un lenguaje no sexista. Guía «Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo». ▪ Diputación de Córdoba. Uso del lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

3. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas públicas

Subárea	Contenidos	
Evaluación previa del impacto de género en las disposiciones normativas	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. ▪ Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya. ▪ Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de Extremadura ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, T. Preliminar, arts. 7 y 8. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, arts. 19 y 20. ▪ Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y su Presidente.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales «Guía para la elaboración de informes de impacto de género». ▪ Instituto Andaluz de la Mujer. Evaluación del impacto de género en la normativa. ▪ Institut Català de les Dones. Evaluación previa del impacto de género. ▪ Departamento de Presidencia, Justicia e Interior. Servicio de Acción Legislativa-Comunidad Foral de Navarra. Desarrollo y elaboración de un modelo de informe de impacto por razón de sexo para las disposiciones legislativas.
Presupuestos de género	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas de Andalucía, Título III, Capítulo VIII, Art.139.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto Andaluz de la Mujer. Comisión evaluación impacto de género en los presupuestos. ▪ Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria. Presupuestos de género. Línea de trabajo para su integración. ▪ Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid. Introducción perspectiva de género en los presupuestos. ▪ Gobierno Vasco, Emakunde. Iniciativa de presupuestos con enfoque de género. ▪ Gobierno Vasco, Emakunde. Presupuestos Locales con perspectiva de género. Desarrollo de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género.

Subárea		Contenidos
Unidades de Igualdad de Género	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unidad de Igualdad de Género de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía y Hacienda, año. Creación de unidades de igualdad y género. ▪ Unidad de Igualdad de Género de Cantabria. Diagnóstico institucional sobre la igualdad de género y estrategia de mainstreaming de género en la administración autonómica. ▪ Dirección general de cooperación con el Estado y Asuntos europeos en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid. Creación de unidades de igualdad y género.
Comisiones administrativas de coordinación interdepartamental e interinstitucionales	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, T.I, Cap. I, art. 6, Consejería en materia de igualdad de oportunidades y art. 7 «Comisión Interconsejerías para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres». ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, art. 13 (Comisión Interdepartamental) y art. 12 (Comisión Interinstitucional).
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto Asturiano de la Mujer. Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2005-2007. ▪ Unidad de Igualdad de Género de Cantabria. Comisión para la Igualdad de Género. ▪ Gobierno de Cantabria. Comisión contra la violencia de género y Mesa Mixta de Violencia de Género. ▪ Dirección General de la Mujer de la Consejería de Familia de Igualdad de la Junta de Castilla y León. Creación de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. ▪ Instituto Navarro de la Mujer. Acuerdo Interinstitucional de atención de las víctimas de violencia de género. ▪ Emakunde. Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución de los Planes de Igualdad. ▪ Emakunde. Grupo Técnico Interdepartamental para la elaboración de herramientas que faciliten la incorporación de la transversalidad de género.
Incorporación de la perspectiva de género en ámbitos específicos dentro de las políticas generales	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuntamiento de Gijón. Introducción de la igualdad y el género en el desarrollo local. ▪ Ayuntamiento de Pamplona. Incorporación de la perspectiva de género en el diseño urbanístico. ▪ EMAKUNDE. Desarrollo de metodologías y materiales para la incorporación de la perspectiva de género en la política educativa. Programa «NAHIKO». ▪ Ayuntamientos del País Vasco. Introducción en el ámbito local del mainstreaming de género. ▪ EMAKUNDE. Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas. ▪ Instituto de la Mujer, Secretaria General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Programa de atención biopsicosocial al malestar de las mujeres en atención primaria. intervención formativo-asistencial en el área sanitaria de Murcia.

4. Visibilización y difusión de compromisos y responsabilidades en relación con la igualdad de oportunidades en los procesos de toma de decisiones y desarrollo de las políticas públicas

Subárea		Contenidos
Compromisos de las administraciones públicas	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de la Mujer. Gobierno de Cantabria. Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Gobierno de Cantabria. ▪ Gobierno de Cantabria y Organizaciones Sindicales. Acuerdo para la modernización de los servicios públicos y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. ▪ Gobierno de Cantabria. Adopción del Modelo EFQM de Excelencia elaborado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, en el desarrollo del Plan Marco de Modernización de los Servicios de la Administración del Gobierno de Cantabria 2005-2007. ▪ Institut Català de les Dones. Creación de página web. ▪ Instituto Navarro de la Mujer y Entidades Locales. Fiestas patronales. ▪ EMAKUNDE y EUDEL, Asociación Vasca de Municipios. Creación de la red de municipios por la igualdad y contra la violencia BERDINSAREA. ▪ EMAKUNDE. Grupo de empresas por la igualdad y elaboración de materiales. ▪ Ayuntamiento de Fuenlabrada. Ciudad contra la violencia y Feminización de la seguridad vial.
Medidas dirigidas a medios de comunicación. Observatorios de publicidad y códigos éticos y de buenas prácticas	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, art. 15. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, art. 13 y art. 16. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, arts. 26 y 27. ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, art. 42.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria. Protocolo de los medios de comunicación para respetar el principio de igualdad de oportunidades.
Medidas dirigidas a otro tipo de entidades	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la C.A. Valenciana, art. 12.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicio Galego de Igualdade y AENOR. Diseño de la metodología para elaborar el certificado de excelencia de uso comercial. ▪ Ayuntamiento de Albacete. Subvenciones del Ayuntamiento a las asociaciones de mayores que introduzcan la perspectiva de género.

Subárea	Contenidos	
Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi, T. IV, art. 63.1 y 63. 2. ▪ Ley 9/2003. para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, T. IV, Cap. III, art. 51.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emakunde. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

5. Incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres

Subárea	Contenidos	
Medidas a favor de la paridad	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, T. Preliminar, Disposición Final segunda, de modificación de la Ley de la Función Pública Vasca, y Disposición Final quinta, de modificación de la Ley Electoral. ▪ Ley 11/2002, de modificación de la ley electoral de Castilla-La Mancha.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Órganos de participación y medidas de empoderamiento. ▪ Institut Catalá de les Dones. Consell Nacional de Dones de Catalunya. ▪ EMAKUNDE. Comisión Consultiva ▪ Ayuntamientos del País Vasco. Reglamentación de Consejos Locales. ▪ Gobierno Foral de Álava. Comisión para la Igualdad de Hombres y Mujeres.
Comisiones y Consejos de participación	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en Castilla y León, T. III. Consejo Regional de la Mujer. ▪ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana, art. 50. Consejo Valenciano de la Mujer.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servizo Galego de Igualdade. Directorio de Mulleres Expertas.
Visibilización del empoderamiento social de las mujeres	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servizo Galego de Igualdade. Directorio de Mulleres Expertas.

Subárea		Contenidos
Medidas de Formación y sensibilización	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria. Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos. ▪ Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria. Programa formativo on-line en igualdad de género. ▪ Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid. Incorporación de módulos de igualdad en la formación profesional ocupacional, subvencionada o realizada por el Servicio Regional de Empleo.
Medidas en el ámbito rural	Legislación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ▪ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, Cap. VIII, art. 30, punto 2 y art. 31.
	BBPP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicio Galego de Igualdade y Cosellería do medio rural. Cotitularidad explotaciónes agrarias. ▪ Instituto Andaluz de la Mujer. Proyecto GEWAMED. ▪ Instituto Andaluz de la Mujer. Proyecto GEODA.

3.1. Incremento del conocimiento sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la sociedad, en especial sobre la mejora del conocimiento sobre la posición social que ocupan las mujeres y las relaciones sociales de género en los diferentes ámbitos de la vida

Uno de los elementos esenciales para poder desarrollar la estrategia del mainstreaming de género consiste en tener un adecuado conocimiento de la realidad. Las mujeres, sus necesidades, intereses y realidad han sido invisibles durante mucho tiempo para las políticas públicas. Esta ausencia, oculta bajo fórmulas genéricas de estudio que no contemplaban a mujeres y hombres de forma diferenciada, han impedido la realización de comparaciones y de análisis que permitieran evaluar la forma en que unas y otros se beneficiaban de las políticas públicas.

El incremento del conocimiento sobre la realidad de mujeres y hombres de forma separada, tanto a través de las estadísticas como de la realización de estudios y la promoción de la investigación desde las instancias universitarias, han sido algunas de las actuaciones emprendidas por parte de los diferentes gobiernos regionales y de Comunidades Autónomas.

Esta es la estructura de este primer capítulo, en el que se han recogido las referencias legislativas y algunos ejemplos destinados a

promover un mayor conocimiento de la realidad de las mujeres y, por tanto, un mejor diagnóstico de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Incorporación de la variable sexo y análisis de género en las estadísticas públicas.
- Órganos específicos de investigación y estudio: Los Observatorios de Género.
- Creación de cátedras y potenciación de la investigación universitaria.

3.1.1. Estadísticas desagregadas por sexo

Hasta hace no muchos años, las estadísticas y estudios recogían la variable sexo como una categoría más entre otras. Las estadísticas relativas a mercado laboral fueron las primeras en incorporar el sexo como una constante que permitiera conocer de forma segregada la situación de mujeres y hombres, en relación con el resto de las variables de estudio. Esta práctica fue incorporada hace ya algunos años en el ámbito del mercado laboral, gracias a los acuerdos estadísticos entre los Estados en el entorno europeo, pero no ha sido completamente asumida por parte de todos los departamentos y todas las áreas de intervención pública. De esta forma, bajo la contabilización genérica de número de individuos, continúa habiendo grandes áreas de intervención que no están visibilizando las diferencias en las situaciones de mujeres y hombres.

Los esfuerzos que se han hecho, desde las políticas de igualdad de oportunidades, han ido evolucionando y se han convertido, en algunos casos, en parte de las obligaciones, que, por ley, se han fijado para las administraciones públicas, que deben incluir en sus estadísticas un conocimiento suficiente sobre la situación de las mujeres.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las comunidades autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 20 establece la necesidad de adecuar las estadísticas y los estudios realizados por la Administración General del Estado «Al objeto de

hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo. b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo. e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas».

- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.**: En su Disposición Adicional 1.ª, expresa que, para facilitar la transversalidad, «*la totalidad de las estadísticas e investigaciones con eventual repercusión en cuestiones de género realizadas por la Comunidad Autónoma de Galicia desagregará los datos en atención al sexo y en atención a las circunstancias vinculadas al género, como la asunción de cargas parentales y familiares. De la totalidad de estas estadísticas e investigaciones se enviará copia al Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer*».
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.**: El Título II, capítulo II «Estadísticas y Estudios», desarrolla plenamente todas las facetas que deben modificarse, indicadores, etc., para valorar adecuadamente la variable sexo en dichos estudios. Además incluye una cláusula

la de obligatoriedad en su cumplimiento. El artículo 5, en su letra g) Desarrollo de planificación y metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan el conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres, en los diferentes ámbitos de intervención autonómica. Por su parte, el art. 16 de esta misma ley establece cuáles deben ser las características del tratamiento de los datos estadísticos y elaboración de estudios: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo, b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias, c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de otras variables d) Realizar muestras lo suficientemente amplias, e) Explotar los datos de que disponen, y h) Revisar y en su caso adecuar las definiciones estadísticas existentes. Asimismo, «sólo excepcionalmente y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas».

Elementos que definen una buena práctica

De acuerdo con la información recopilada, un adecuado tratamiento estadístico sería aquel que cumpliera con los siguientes elementos:

1. La inclusión de forma sistemática de la variable sexo como elemento de estudio, de tal forma que pueda ser cruzada con el resto de variables de la estadística en cuestión.
2. La realización de explotaciones de los datos disponibles incluyendo la variable sexo.
3. La actualización periódica y el carácter estable del desarrollo estadístico en cuestión.
4. La difusión y disponibilidad de la información para las tareas de planificación de la administración pública, en especial en relación con las obligaciones de cada departamento en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. El desarrollo de indicadores específicos, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, que permitan un mejor conocimiento de la situación de las mujeres y las diferencias entre mujeres y hombres.

Algunos ejemplos del desarrollo

Ficha n.º	Est-1
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer
Título de la BBPP	Las Mujeres en Cifras.
Ficha n.º	And-1
Entidad Promotora	Instituto de Estadística. Junta de Andalucía.
Título de la BBPP	Anuario Estadístico de Andalucía: Perspectivas de Género.
Ficha n.º	Mad-1
Entidad Promotora	Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.
Título de la BBPP	Catálogo de Indicadores de Género.

**3.1.2. Órganos específicos de investigaciones y estudios:
Los Observatorios de Género**

Los datos estadísticos ofrecen un conocimiento cuantitativo de la situación social. La integración de la variable sexo, como una constante en las estadísticas, favorece por lo tanto, un conocimiento cuantitativo de las diferencias que existen entre mujeres y hombres, pero este nivel de conocimiento no es suficiente. Muchas de las desigualdades y discriminaciones sociales por razón de sexo se explican a partir de un conocimiento más cualitativo de la realidad. Realizar estudios específicos de los datos, durante secuencias largas y sostenidas en el tiempo, así como incorporar a las estadísticas información de carácter cualitativo, resulta imprescindible, si queremos que el análisis de la diferente posición social entre mujeres y hombres esté completo.

Aunque inicialmente esta tarea fue asumida, dentro del desarrollo de las actuaciones de los primeros planes de igualdad de oportunidades, desde los propios organismos de igualdad, han sido varios los casos en los que se ha optado por institucionalizar una colaboración de forma estable en el desarrollo de las funciones y tareas relacionadas con la observación de la realidad social desde una perspectiva de género.

A estos organismos se les ha denominado, de forma genérica, observatorios de género o de igualdad de oportunidades, y su filosofía de funcionamiento excede de la mera recopilación estadística e incorporan elementos de análisis, reflexión e, incluso, la ela-

boración de propuestas para la corrección de las discriminaciones existentes, para conseguir una incidencia directa en las tareas de planificación y gestión pública.

La coordinación y cooperación interdepartamental es uno de los elementos esenciales para la consecución de los objetivos de igualdad. La existencia de órganos, que se ocupen de facilitar la información y el conocimiento de la realidad a los diferentes departamentos, puede resultar de gran utilidad, y así ha sido valorado por diferentes departamentos de la Administración General del Estado y de varias Comunidades Autónomas, que han creado observatorios de género como puntos de reflexión y elaboración y difusión de la realidad social.

Referencias más significativas en la legislación de las comunidades autónomas:

- **Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León:** En cumplimiento del artículo 46, de la **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León**, como órgano colegiado encargado de estudiar y hacer visibles las diferencias y discriminaciones en función de género. Su finalidad es recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y su evolución, así como proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en los distintos ámbitos.
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** En el Título IV, capítulo I, artículo 49, por el cual se crea *El Observatorio de Género*, como órgano cuya función será «estudiar y hacer visibles las diferencias de género», y en su apartado 2 dice que «impulsará la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones,..., profundizará en el estudio e investigación de los índices de igualdad...» El apartado 3 establece que elaborará un «informe anual», que elevará a las Cortes Valencianas.

Elementos que definen una buena práctica:

Aunque la tipología de observatorios existentes es muy variada, tanto en relación con su composición como en sus funciones, de la información recopilada de las diferentes experiencias, se pueden establecer los siguientes elementos que garantizarían un adecuado funcionamiento y eficacia de este tipo de órganos:

1. Una composición que afecte a todos los departamentos implicados en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades en un ámbito concreto.
2. Un funcionamiento que tenga carácter estable con hitos periódicos de encuentro y cumplimiento de objetivos.
3. Una coordinación, responsabilidad de un órgano especializado en materia de igualdad de oportunidades, que disponga de un equipo específico y especializado en la recopilación de información y elaboración de informes y estudios relativos a la situación de las mujeres y las relaciones sociales de género.
4. La existencia de canales adecuados para la difusión de información.
5. La elaboración de propuestas concretas que puedan ser puestas en marcha desde los departamentos responsables implicados.

Algunos ejemplos del desarrollo

Ficha n.º	Est-2
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer. MTAS
Título de la BBPP	Observatorio de la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Ficha n.º	Ast-1
Entidad Promotora	Instituto Asturiano de la Mujer. Consejería de Presidencia.
Título de la BBPP	Observatorio de Igualdad de Oportunidades de Asturias.
Ficha n.º	Est-3
Entidad Promotora	Ministerio de Defensa.
Título de la BBPP	Creación del Observatorio de Mujer en las Fuerzas Armadas.
Ficha n.º	Est-4
Entidad Promotora	Ministerio de Sanidad.
Título de la BBPP	Creación del Observatorio de Género y Salud.

3.1.3. Promoción de la presencia de mujeres en el ámbito científico

La universidad y el desarrollo de los estudios de género han ido cobrando cada vez mayor importancia en el desarrollo e implan-

tación de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con este fin el Ministerio de Educación y Ciencia ha creado la Unidad de Mujeres y Ciencia, que puede considerarse, como una buena práctica, de «mainstreaming», en el ámbito científico.

Son muchas las universidades que han creado departamentos específicos relacionados con el estudio y la docencia en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La colaboración con estos departamentos, como con las universidades en general, ha estado presente en el desarrollo de las políticas y planes de igualdad de oportunidades. Este tipo de colaboración se centra no sólo en el desarrollo de estudios e investigaciones, sino también en la formación, especialmente en la forma de post-grado de especialización.

El desarrollo de esta actividad ha facilitado valiosa información relativa a la realidad social de las mujeres y el aspecto real que la discriminación social por razón de sexo cobra en determinados ámbitos, así como en la incorporación de conocimiento y capacitación en la materia para las personas con estudios superiores.

Referencias más significativas en la legislación de las comunidades autónomas:

- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El artículo 9, Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades, establece que «el Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género», [master de género en la universidad].
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.** Artículo 11, en relación a la educación superior; la Xunta fomentará el estudio y la investigación de las cuestiones de género, y para ello dice: «a) Se promoverá la creación de cátedras ... y b) Se potenciará la realización de proyectos de estudio e investigación sobre género...»
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El artículo 33.2 dice que se incorpora-

rá, en la enseñanza universitaria, la perspectiva de género, en docencia e investigación, así como el lenguaje no sexista. El artículo 33.5 se concreta económicamente con el establecimiento de subvenciones para los proyectos que fomenten la igualdad.

Elementos que definen una buena práctica:

Se trata del establecimiento de líneas de colaboración, con vocación de permanencia en el tiempo, entre los organismos de igualdad y las universidades, en cada uno de los territorios. Algunos elementos que se han identificado como característicos de este tipo de relaciones son los siguientes:

1. Relaciones de carácter estable.
2. Promoción de la realización de investigaciones en materia de género a través de líneas de financiación.
3. Relación, tanto con la actividad investigadora como con la actividad docente.

Algunos ejemplos del desarrollo

Ficha n.º	EST-5
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer. MTAS
Título de la BBPP	Subvenciones al desarrollo de acciones I+D.
Ficha n.º	EST-6
Entidad Promotora	Ministerio de Educación y Ciencia
Título de la BBPP	Unidad de Mujeres y Ciencia.
Ficha n.º	CLM-1
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.
Título de la BBPP	Subvenciones a estudios e investigaciones en materia de género.

3.2. Empleadas y empleados públicos. La mejora de la formación, capacitación y sensibilidad del personal al servicio de las administraciones públicas, en relación con las políticas de igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género a su actividad

La reorganización de recursos y procesos, que requiere la implantación del mainstreaming de género dentro de las administraciones públicas, requiere, por parte de las personas encargadas

del desarrollo de la actividad y los servicios, dos cuestiones claves:

1. La superación de los estereotipos de género que entorpecen una adecuada aplicación y desarrollo de los principios de igualdad de oportunidades y de trato dentro de la actividad cotidiana.
2. Una adecuada capacitación técnica para la utilización de las herramientas y procedimientos que garantizan un adecuado desarrollo de esta estrategia.

Aunque en los primeros momentos se ha optado, en general, por la realización de actividades relacionadas con la sensibilización y adecuada comprensión del derecho a la igualdad y la necesidad de su integración dentro de la actividad de las administraciones públicas, cada vez más, se están realizando actividades que pretenden un mayor nivel de conocimiento y competencia profesional en el desarrollo de métodos. Esta evolución resulta lógica si consideramos que la estrategia de mainstreaming tiene vocación de permanencia y que los cambios que son necesarios para un adecuado tratamiento de la igualdad dentro de la actividad de la administración pública, han de ser sostenibles y permanentes.

La tipología de actuaciones ha sido variada, con el objetivo común de reforzar el nivel de conocimiento y competencia del funcionario. Las acciones formativas han sido, seguramente, las más numerosas, pero podemos encontrar acciones de refuerzo técnico o la introducción de requisitos en la selección del personal al servicio de las administraciones públicas. Respondiendo a estas tipologías el presente capítulo se ha estructurado en los siguientes apartados:

- Cursos de formación y sensibilización dirigidos al personal de las administraciones públicas.
- Medidas en las ofertas de empleo público, procesos de selección y promoción interna.
- Desarrollo de la figura de agentes de igualdad.
- Desarrollo de servicios de asistencia técnica para la implantación de la transversalidad de género.
- Implantación de medidas a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Lenguaje no sexista en normas y documentos administrativos.

3.2.1. Cursos de formación y sensibilización del personal

La necesidad de formación y sensibilización sobre igualdad de género del personal al servicio de las administraciones públicas es percibida y desarrollada en las normas y su desarrollo se puede encontrar actualmente bajo diferentes modalidades: formación básica general, dirigida al conjunto de las plantillas o cursos más específicos, que abordan aspectos de la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos como la educación, el empleo o la violencia de género, y que están dirigidos a sectores y grupos de especiales características como el profesorado, el personal de los servicios públicos de empleo, el personal sanitario o los cuerpos policiales.

Existe una gran variedad y cantidad de oferta formativa que se ha desarrollado en diferentes momentos, ámbitos y niveles de la administración pública, trascendiendo, en los últimos años, el ámbito específico de los órganos encargados del desarrollo de las políticas sociales.

La importancia de esta medida se ha dejado notar en la redacción de las leyes de igualdad autonómicas y en la creciente presencia de contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades en los programas de las escuelas de formación de las diferentes administraciones públicas.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las comunidades autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 51, referido a los criterios de actuación de las administraciones públicas, en su apartado c) establece como uno de estos criterios el fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Dedicar el art. 61 a la formación para la igualdad de los empleados y empleadas públicas en los siguientes términos: «1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. 2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependien-

tes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal».

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** El Título II, capítulo I, artículo 18, punto 3, dice: «La Administración de la Junta de Castilla y León impartirá cursos continuos de formación sobre la igualdad de géneros principalmente dirigidos a los colectivos de profesorado, servicios sociales, personal sanitario o de la Administración de Justicia y de los diversos cuerpos policiales, en los que siempre estarán presentes contenidos sobre la violencia contra las mujeres». El punto 4 insiste «En todos los módulos de formación organizados por la Junta de Castilla y León para su personal, existirá un módulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres».
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** El artículo 12, punto 2 dice: «La Xunta de Galicia impartirá cursos continuos de formación sobre la igualdad de género, principalmente dirigidos a los colectivos de educación, servicios sociales, personal sanitario, personal de la Administración de Justicia y de los diversos cuerpos policiales, en los que estarán siempre presentes contenidos sobre la violencia contra las mujeres». Añade, en cuanto al personal docente, en su art. 9 punto 2: «La Xunta de Galicia incluirá en los programas de formación del profesorado, como materia específica, la igualdad y la violencia de género».
- **LEY FORAL 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** En el artículo 1, apartado 2, establece en la letra a): Programación de cursos, jornadas, seminarios en materia de igualdad de género y buenas prácticas para todo el personal de la Administración. En la letra e) Se incluirá en los baremos de acceso a la función pública la realización de cursos en materia de igualdad de género. En la letra m) La formación de agentes y promotores para la igualdad de oportunidades, a fin de desarrollar acciones positivas en materia de empleo, educación, cultura, etc.
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El Título II, capítulo III, establece que las administraciones vascas han de elaborar planes de formación a su personal sobre igualdad, y añade la sensibili-

zación a las personas con responsabilidad política. El artículo 32 establece la obligatoriedad de introducir la perspectiva de género a través de la coeducación, transversalmente y a través de cursos específicos de formación, como de personal de ayuda especialista. El artículo 37 incide en el ámbito de los servicios de empleo, en lo que se formará al personal en todo el proceso, y se añade que dichos servicios no podrán tramitar ninguna oferta de empleo que contenga carácter discriminatorio.

Elementos que definen una buena práctica:

Probablemente el desarrollo de formación ha sido una de las actuaciones más extendidas y por lo tanto se han experimentado y evaluado positivamente en su desarrollo, por lo que se cuenta con una gran cantidad de experiencias y opiniones al respecto. Algunos de los elementos que valorizan este tipo de actuación han sido los siguientes:

1. Trabajar con el objetivo de estabilizar una oferta formativa relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la oferta de formación tanto continua como, en su caso, de ingreso que se ofrece al personal al servicio de las diferentes administraciones públicas.
2. La adaptación de los formatos y métodos de formación a los habitualmente utilizados por los organismos encargados del desarrollo de la formación en el ámbito de cada una de las administraciones públicas.
3. La firma de acuerdos de colaboración entre los organismos de igualdad de oportunidades y los encargados de la formación, con el objetivo de intervenir en la planificación de los cursos y poderla adaptar al desarrollo de los procesos previstos en las políticas de igualdad, así como para intervenir en la fijación de contenidos, la elaboración de materiales y la identificación de especialistas en la materia.
4. El establecimiento de diferentes niveles de conocimiento y especialización en la materia. En este sentido pueden identificarse de la experiencia general tres niveles:
 - a. Nivel Básico: Con vocación de integrarse dentro de la oferta general y dirigidos a la práctica totalidad del personal al servicio de las diferentes administraciones públicas. Destacan en este nivel cursos sobre:
 - i. Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades.

- ii. Conocimiento básico de las políticas de igualdad de oportunidades.
 - iii. Lenguaje no sexista.
- b. Nivel avanzado: Dirigido a determinados niveles y profesionales que se enfrentan a procesos concretos de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas. Las temáticas que han destacado en este nivel han sido:
- i. Igualdad de género y políticas públicas: estrategias y herramientas de intervención.
 - ii. Estadísticas e indicadores de género.
 - iii. Presupuestos de género.
- c. Cursos especializados: Dirigidos a personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento e incorporación de la igualdad de oportunidades. Dentro de este grupo se han desarrollado los cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado y policía local, servicios sociales, o los cursos dirigidos al personal docente sobre incorporación de la igualdad a los contenidos curriculares, entre otros.
5. La existencia de módulos de corta duración, que puedan ser integrados dentro de otros cursos de formación.
6. La consideración de la formación como una herramienta de apoyo al desarrollo de otros procesos de integración de la igualdad de oportunidades.

Ficha n.º	BAL-1
Entidad Promotora:	Instituto Balear de la Mujer.
Título de la BBPP:	Cursos en materia de igualdad de oportunidades para el personal de la administración autonómica.
Ficha n.º	CTB-1
Entidad Promotora:	Dirección General de la Mujer y Unidad Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria (UIG).
Título de la BBPP:	Formación en igualdad Centro de Estudios de la Administración Regional de Cantabria (CEARC).
Ficha n.º	CLM-2
Entidad Promotora:	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Título de la BBPP:	Cursos de formación de empleados/as públicos/as de Castilla-La Mancha.

Ficha n.º	CAT-1
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Cursos de formación del personal funcionario.
Ficha n.º	GAL-1
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade - Escola Galega de Administración Pública.
Título de la BBPP	Formación del personal de la administración.
Ficha n.º	GAL-2
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade - Consellería de Educación y Ordenación Universitaria.
Título de la BBPP	Seminario Permanente de Educación para la Igualdad.
Ficha n.º	MAD-2
Entidad Promotora	Instituto Madrileño de Administración Pública. Consejería de Justicia e Interior.
Título de la BBPP	Cursos formativos para empleados públicos de la Comunidad de Madrid.
Ficha n.º	Est- 7
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer.
Título de la BBPP	Escuela virtual de igualdad.

Instituto de la Mujer, Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subvenciones al desarrollo de acciones de I+D.

3.2.2. Medidas en las ofertas de empleo público, procesos selectivos y promoción interna

Son medidas tendentes a garantizar un adecuado tratamiento de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna, tanto desde el punto de vista de los contenidos que deben estar presentes en las pruebas de acceso y selección, como en la promoción interna.

Especialmente, ha sido desde la legislación específica en materia de igualdad de oportunidades desde donde se han establecido las diferentes medidas, que están referidas tanto a la presencia de mujeres en los procesos y resultados de las pruebas de acceso y promoción interna como en cuanto a los contenidos en materia de igualdad que deben estar presentes en estos procesos.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las comunidades autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;** en su artículo 55, establece la necesidad de elaborar un informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público, estableciendo que «La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia, y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo».
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** El Título II en su artículo 34, «Fomento de la composición equilibrada del personal», en su punto 1 con carácter general, y en el punto 2 en especial, la promoción del acceso a puestos de grado superior. El artículo 35 «El control de las ofertas de empleo público», dice que se analizará con anterioridad si los requisitos exigidos a los aspirantes determinan un perjuicio para las mujeres, y si es así, se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas, con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. «Si no lo fueran, serán eliminados en la oferta pública de empleo». El artículo 36 dice que se procurará la composición paritaria de los tribunales examinadores. El artículo 37 señala que se realizarán actuaciones especiales a favor de las mujeres en caso de infrarrepresentación. El artículo 40, relativo a la igualdad retributiva, expresa que «La valoración excepcional del esfuerzo físico ...únicamente se considerará ...como justificador de una partida retributiva, si se trata de un elemento determinante absoluto en la configuración de una plaza o de un puesto, o, de tratarse de un elemento esencial, si, a través de otros elementos neutros, se compensa la diferencia retributiva».
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El título II establece que, en los procesos de selección, se incluirán los conocimientos de igualdad necesariamente y se establecerán requisitos concretos de conocimientos para las personas que trabajen como técnicos de igualdad en la administración. El artículo 20, en su punto 4, establece, en los procesos de selección, la prioridad a las mujeres en el caso de sectores en el que se encuentren infrarrepresentadas, si es inferior al 40%, criterio que se aplicará también en los órganos o tribunales de selección.
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El artículo

45, «Igualdad en la promoción interna», indica que se harán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso a las mujeres a la promoción interna ...Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Elementos que definen una buena práctica:

Algunos elementos, que, sobre todo, las diferentes propuestas legislativas parecen haber identificado como elementos que deben estar presentes en la mejora de los procesos de selección y promoción interna en el empleo público, son los siguientes:

1. Procurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las plantillas.
2. Análisis de los puestos de trabajo y de las pruebas de selección desde una perspectiva de género, eliminando criterios de selección que puedan resultar discriminatorios para las mujeres, como por ejemplo la fuerza física.
3. Composición equilibrada de los tribunales de selección.
4. Inclusión de conocimientos en materia de género en las pruebas de selección de empleo público, concretando los contenidos y materiales de referencia que serán exigibles.
5. Análisis de plantillas desde una perspectiva de género, con la finalidad de establecer objetivos relacionados con la mejora de la participación y promoción interna desde la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	AND-2
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Jerez.
Título de la BBPP	Aprobación de la obligatoriedad de introducción de conocimientos sobre género y mainstreaming en los temarios de oposiciones.

3.2.3. Agentes de Igualdad

La figura de agentes para la igualdad de oportunidades se gestó, precisamente, con el objetivo de reforzar el nivel de conocimiento y competencia en materia de igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones. Se han hecho diferentes intentos de definición de esta figura desde ámbitos muy diversos, incluyendo la forma-

ción universitaria. Recientemente, el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) ha introducido la definición de las competencias de una figura profesional con esta denominación entre las ocupaciones de nivel 3.

A pesar de que parece que las medidas de modificación de los programas universitarios, previstas en el ámbito europeo, no van a dar cabida a la formación de nivel superior en este tema, son varias las iniciativas que se han establecido en los últimos años a favor de la implantación de esta figura profesional, en diferentes niveles y departamentos de la administración pública.

Además, muchas de las universidades españolas están ofreciendo opciones de formación post-grado al respecto, y desde las administraciones públicas se financia y subvenciona tanto el desarrollo, como la participación en la misma.

Desde algunas Comunidades Autónomas, se han emprendido medidas dirigidas a facilitar el desarrollo e implantación de esta figura en diferentes niveles de la administración local.

Referencias más significativas en la legislación de las Comunidades Autónomas:

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** El art. 18, en los puntos 1 y 2, habla de «la incentivación de formación de Agentes y Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual la Administración ... expedirá, al menos en el ámbito de la educación no formal, acreditaciones en materia de Agentes y Promotores de igualdad de oportunidades...»
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** Artículo 12, punto 1, «la Xunta ...incentivará la formación de agentes y promotores de igualdad ... Expedirá, por lo menos en el ámbito de la educación no formal, acreditaciones en materia de agentes y promotores de igualdad...»
- **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre de Navarra:** El artículo 1, punto 2, letra m) dice «se promoverá la formación de agentes y promotores/as de igualdad...»

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** En el artículo 33.3, dice que la administración se compromete a que exista formación de agentes de igualdad de forma estable en la universidad.

Elementos que definen una buena práctica:

No parece que exista un solo perfil y modelo ni en la formación ni en la definición de los puestos de trabajo, tareas y funciones que pueden llegar a tener estas profesionales; no obstante, de las experiencias y legislación analizadas y desarrolladas en los últimos años, podrían proponerse estos elementos como característicos de las actuaciones evaluadas positivamente:

1. Concreción y acreditación de procesos formativos con el aval de los organismos de igualdad de oportunidades y las universidades.
2. Las funciones de las y los agentes de igualdad deben estar relacionadas con la integración de la perspectiva de género de forma transversal en las políticas públicas; no obstante, han existido casos en los que la función principal ha sido el desarrollo de servicios especializados para mujeres.
3. El apoyo financiero desde los gobiernos autonómicos a los locales para la implantación de esta figura.
4. La estabilización de los puestos de trabajo.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	PV-1
Entidad Promotora	Ayuntamientos de País Vasco.
Título de la BBPP	Creación de plazas de agentes de igualdad en las administraciones locales.

3.2.4. Provisión de asistencia técnica para la implantación de la transversalidad de género

Las administraciones públicas pueden necesitar, en el actual momento de implantación de la transversalidad de género, el concurso de asistencia técnica especializada, que se proveerá de sus propios medios internos o que puede necesitar de servicios externos, para lo cual se prevé la necesidad de homologación previa a la concertación del servicio, que garantice su idoneidad. En esta línea, se ha producido una «oferta de servicios», principalmente desde los gobiernos autonómicos hacia la administración local, que ha tenido por

objetivo enriquecer los contenidos en materia de igualdad de oportunidades de aquellas administraciones con menor capacidad y recursos, así como fortalecer el desarrollo de programas y estrategias a favor de la igualdad y el mainstreaming de género.

Referencias más significativas en la legislación de las Comunidades Autónomas:

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El artículo 5, en su letra k, establece la provisión de asistencia técnica especializada a las administraciones locales y resto de poderes públicos. En el caso de que tal asistencia venga a realizarse por entidades privadas, el Gobierno Vasco homologará a las mismas mediante un procedimiento que se establecerá reglamentariamente. Esta homologación deberá realizarse previamente a la concertación de la prestación del servicio.

Elementos que definen una buena práctica:

El desarrollo de este tipo de iniciativas aparece caracterizado por los siguientes elementos:

1. Prestación de servicios concretos dirigidos a la mejora de la formación, capacitación y métodos de intervención a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Prestación de los servicios por parte de entidades acreditadas como especialistas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. La prestación de este tipo de apoyo debe tener como objetivo la estabilización de líneas de trabajo dentro de las entidades beneficiarias de la asistencia técnica.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	EXT-1
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Extremadura.
Título de la BBPP	Proyecto ELOISA.

3.2.5. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación

Los cambios organizacionales que se proponen desde el mainstreaming de género no sólo afectan a las actuaciones y activida-

des externas de las organizaciones, sino que también están implicados sus mecanismos de funcionamiento y organización interna. Incorporar, a los criterios de gestión interna y de organización de equipos, elementos que garanticen la igualdad de oportunidades es una de las claves para mejorar las opiniones y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de las personas responsables del desarrollo de las actividades externas.

Las iniciativas en este sentido han sido numerosas en los últimos meses, incluso en el ámbito de la Administración General del Estado, donde se ha puesto en marcha el **Plan Concilia**. Además, una parte importante de los contenidos de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres gira en torno a las modificaciones que deben realizarse dentro de diferentes departamentos de la Administración Pública, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y organización de los recursos humanos. Medidas relacionadas con la paridad en la designación de los puestos y nombramientos, así como garantías y ampliaciones en relación con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, son un ejemplo de estos contenidos.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las comunidades autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Reconoce como criterio de actuación de las administraciones públicas la obligación de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, entre los empleados y empleadas públicas, y recoge así mismo, a lo largo del título V, dedicado al empleo público, una serie de medidas destinadas al normal desarrollo de este derecho por parte del personal al servicio de las administraciones públicas.
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** Artículo 38: «Cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y candidatas, se establecerá a favor de los/as mismos/as que, sean mujeres o sean hombres, estén utilizando o hubieran utilizado, en los últimos cinco años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se graduará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.» Artículo 41: «se reali-

zarán campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal a su servicio que ejercite esos derechos de conciliación». Se complementan estos dos con el artículo 45, que establece una preferencia para participar en los cursos formativos, si se han utilizado, en los últimos 2 años los derechos de conciliación.

Elementos que definen una buena práctica:

Se trata de dar ejemplo de fórmulas de organización de las estructuras que permitan, por ejemplo, una mejor conciliación de la vida familiar, personal y laboral, del personal al servicio de las administraciones públicas. Esta es la idea que subyace a la mayoría de las recientes reformas y mejoras en las condiciones laborales emprendidas en los últimos años. Los elementos que prioritariamente se han hecho presentes y se han publicitado especialmente han sido:

1. Mejorar las condiciones y potenciar la participación de hombres en los permisos relacionados con la paternidad.
2. Evitar cualquier tipo de obstáculo al desarrollo de carrera relacionado con el ejercicio de los derechos laborales asociados a las obligaciones de atención y cuidado a personas dependientes.
3. Flexibilización de horarios y prevención de la prolongación de jornadas.

3.2.6. Lenguaje no sexista en normas y documentos administrativos

Aunque ha sido una de las primeras medidas impulsadas dentro de los primeros planes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que han producido una gran cantidad y variedad de materiales y guías que orientan en este sentido, las medidas relacionadas con la utilización de un lenguaje no sexista y el desarrollo de una comunicación no estereotipada con la ciudadanía siguen estando de plena actualidad.

El lenguaje que utilizamos conforma nuestro sistema de pensamiento y distribuye la importancia de lo que señalamos o dejamos fuera. Así, lo nombrado se torna visible, es decir, existente y de primer orden, y lo no nombrado se invisibiliza, quedando fuera de nuestra percepción de las cosas. Es por esto que el esfuerzo por utilizar un lenguaje no sexista debe constituirse como una tarea básica y principal de las Administraciones Públicas.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las Comunidades Autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 14 establece, como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** El Título I, artículo 9, punto 11, dice «El desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista». El art. 45 establece «el lenguaje no sexista en los escritos administrativos».
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** El artículo 18, dedicado a la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social, introduce la información y formación del personal en este campo.
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El art. 48, el lenguaje no sexista en los escritos administrativos, dice «Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista».

Elementos que definen una buena práctica:

La larga tradición en este tipo de medidas permite identificar algunos de los elementos que mayoritariamente han sido utilizados por diferentes organismos para potenciar un uso no sexista del lenguaje en las administraciones públicas:

1. Desarrollar acciones formativas dirigidas al personal de las administraciones públicas sobre la importancia de la utilización no sexista del lenguaje.
2. Elaboración y difusión de manuales y guías de referencia que ofrezcan modelos de lenguaje y comunicación no sexista.
3. Reforzar la medida con la expresión de un compromiso político de alto nivel al respecto de la utilización no sexista del lenguaje.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	CTB-2
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Línea integral de trabajo por el uso de un lenguaje no sexista. Publicación de la Guía «Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo».
Ficha n.º	AND-3
Entidad Promotora	Diputación de Córdoba.
Título de la BBPP	Uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.

3.3. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas

El mainstreaming de género, el desarrollo de la integración de la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión pública precisa del desarrollo de nuevas formas de hacer; nuevos métodos de trabajo que permitan elevar al primer plano cuestiones que han permanecido ocultas en los modelos de gestión tradicionales, nuevas formas de valorar y analizar las herramientas de la gestión pública, incluyendo los principales mecanismos de intervención de las administraciones.

El desarrollo de este tipo de intervenciones ha sido costoso y, normalmente, ha respondido a procesos largos de puesta en marcha y desarrollo. No obstante, son numerosas las experiencias que se han desarrollado en este sentido.

En muchos casos, han sido programas experimentales los que han permitido el desarrollo de experiencias piloto, cuyos resultados han sido asumidos en todo o en parte por las administraciones participantes, que han incorporado a sus sistemas de funcionamiento y gestión nuevos elementos a favor de la integración de la igualdad de oportunidades.

Los mecanismos desarrollados están inspirados, la mayor parte de las veces, en experiencias previas o recomendaciones de organismos internacionales, que se han adaptado a las características de un ámbito competencial o territorial concreto. Esta adaptación ha supuesto el enriquecimiento del método

y el desarrollo de nuevos detalles en la intervención. Este proceso de adaptación y, según el grado de desarrollo al que haya llegado cada experiencia, nos muestra nuevos avances, nuevos elementos de gestión, que pueden ser observados en los procedimientos finalmente asumidos e implantados en cada caso.

Estos matices metodológicos no siempre coinciden plenamente, sino que, en ocasiones, presentan diferencias de enfoque y criterios de intervención. Estas diferencias deberían ser evaluadas, con el objetivo de verificar su eficacia en cada caso y así identificar, de una forma más fiable, qué tipo de procedimientos garantizan el cumplimiento de los objetivos propuestos de una forma más eficaz. Por ejemplo, en la elaboración de los informes de impacto de género en la legislación coexisten métodos de trabajo en los que son los organismos de igualdad quienes elaboran íntegramente los informes, junto con métodos en los que el informe es elaborado por el órgano competente en la materia de fondo y el organismo de igualdad sólo supervisa, e incluso casos en los que el organismo de igualdad no interviene en el proceso.

La tipología de intervenciones que se recoge en este capítulo va, desde la incorporación de novedades a los principales procesos de la gestión pública, como la elaboración de normativa o de presupuestos, el desarrollo de mecanismos especiales de colaboración, comunicación y cooperación interdepartamental para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades, hasta el tratamiento que la integración ha recibido en relación con áreas temáticas determinadas.

3.3.1. Evaluación previa del impacto de género en las disposiciones normativas

El análisis previo del impacto de las políticas públicas en la consecución de la igualdad de género es imprescindible para poder implementar las actuaciones que sean más efectivas en la eliminación de la desigualdad. El desarrollo normativo se ha producido tanto en el ámbito estatal como en las Comunidades Autónomas. Algunas de estas cuentan ya con una experiencia considerable en este sentido y se han realizado diferentes experiencias dirigidas a la generalización y mejora de la calidad de este tipo de intervención.

Esta forma de intervención, cuyo referente más cercano se encuentra en el marco de la elaboración y evaluación de proyectos financiados por fondos europeos, a propuesta de la propia Comisión europea, ha dejado referencias importantes en la normativa, incluyendo una norma referida a la elaboración de los proyectos de Ley por parte del ejecutivo.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las de las Comunidades Autónomas:

- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.**
- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 19 sobre los informes de impacto de género amplía la Ley 30/2003, estableciendo que «Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género». Además, la Disposición transitoria décima, en relación con el despliegue del impacto de género, dice que el Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.
- **Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía,** en el Capítulo VIII, artículo 139; informe de evaluación de impacto de género, dice: «1. Todos los Proyectos de Ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas». La regulación del informe se produce en el **Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.** El Artículo 4. Contenido del informe, dice: «El informe de evaluación del impacto de género deberá describir, al menos, las diferencias existentes entre las mujeres y hombres en el ámbito de

actuación de las medidas que se pretenden regular en la disposición de que se trate, incluyendo los datos, desagregados por sexos, recogidos en estadísticas oficiales, así como el análisis del impacto potencial que la aprobación de dichas medidas producirá entre las mujeres y hombres a quienes van dirigidas».

- **Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya.** En el Preámbulo, explicita que tiene como objetivo genérico: «orientar toda acción de gobierno en el sentido de introducir la óptica de igualdad en todas las medidas que se adopten, para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en la economía productiva, en los centros de toma de decisiones, en el mundo científico y cultural, y, en definitiva, en todos los ámbitos de la sociedad. Para construir la igualdad es necesario que los principios de transversalización de género impregnen todas las políticas y medidas generales y que, en el momento de planificarlas, se tenga en cuenta el impacto que producirán en los hombres y las mujeres».
- **Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de Extremadura,** en el Título V, Capítulo IV. Del procedimiento de elaboración de reglamentos y anteproyectos de ley, Artículo 66: 1, dice: «El procedimiento para la elaboración de disposiciones administrativas de carácter general se iniciará en el centro directivo correspondientes o por el órgano al que en su caso se encomiende, mediante elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará un informe sobre la necesidad y oportunidad de aquél, así como los estudios e informes previos que hubieren justificado, en su caso, la resolución o propuesta de la iniciativa. Además, se incorporará, en su caso, una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar, un informe acerca del impacto de género de la totalidad de las medidas contenidas en la disposición, así como la tabla de vigencias de disposiciones anteriores sobre la misma materia y de disposiciones que pudieran resultar afectadas».
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** El Título Preliminar, en su artículo 7.º informe sobre el impacto de género en la elaboración de las leyes, dice: «A los proyectos de ley presentados en el Parlamento gallego por la Xunta de Galicia se adjuntará un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer. Si no se adjunta-

ra o si se tratara de una proposición de ley presentada en el Parlamento gallego, éste requerirá, antes de la discusión parlamentaria, su remisión a la Xunta de Galicia, quien dictaminará en el plazo de un mes; transcurrido este plazo la proposición seguirá su curso».

Y el artículo 8.º «Informe sobre el impacto de género en la elaboración de los reglamentos»: dice: «1. Los reglamentos con repercusión en cuestiones de género elaborados por la Xunta de Galicia también exigirán, antes de su aprobación, la emisión de un informe sobre su impacto de género elaborado por el Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer». Dicho informe no será vinculante.

- **Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y su Presidente:** El artículo 52. Elaboración de los proyectos de Ley Foral, dice: «1. El procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley Foral, sin perjuicio de los trámites que legalmente tienen carácter preceptivo, se inicia en el Departamento competente por razón de la materia mediante la redacción de un anteproyecto, acompañado de la memoria o memorias y de los estudios, informes y documentación que sean preceptivos legalmente, incluidos los relativos a su necesidad u oportunidad de promulgación, un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en el mismo, y a la estimación del coste al que dará lugar». El artículo 62. Informes y dictámenes, dice: «1. Los proyectos de disposiciones reglamentarias deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establecen en el mismo».
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El artículo 19 «Evaluación previa del impacto en función del género», en su punto 1, dice: «Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad». El punto 2 dice «El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el apartado anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evalua-

ción y el resto de los trámites previstos ...» El artículo 20 «Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad», en su punto 1, dice: «En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo ...» Recientemente, se ha elaborado el reglamento de desarrollo para la elaboración de informes, publicado el 13 de marzo de 2007.

Elementos que definen una buena práctica:

No se cuenta con mucho tiempo de aplicación de este tipo de medidas. Además, gran parte del trabajo realizado ha sido de carácter interno y no siempre se han publicitado adecuadamente ni las características metodológicas ni los resultados. No obstante, parece que los elementos que se van configurando como más representativos serían los siguientes:

1. Elaboración de forma sistemática.
2. Participación directa de los departamentos responsables de la elaboración de los proyectos normativos.
3. El desarrollo de métodos de elaboración de los informes que sirvan de referencia.
4. Aunque hay diferentes métodos de elaboración, parece que es necesaria la participación de los organismos de igualdad de oportunidades, bien de forma principal, bien como supervisión del trabajo desarrollado en los diferentes departamentos.
5. Extensión de la práctica desde los proyectos normativos hacia otros procesos como los de selección de personal o la elaboración de programas de políticas públicas.
6. La formación de los responsables de los departamentos.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	AND-4
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	Evaluación del impacto de género en la normativa.
Ficha n.º	CAT-2
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Evaluación previa del impacto de género.

Ficha n.º	NAV-1
Entidad Promotora	Departamento de Presidencia, Justicia e Interior. Servicio de Acción Legislativa- Comunidad Foral de Navarra.
Título de la BBPP	Desarrollo y elaboración de un modelo de informe de impacto por razón de sexo para las disposiciones legislativas.

3.3.2. Presupuestos con perspectiva de género

El objetivo de las medidas que se ponen en marcha, en relación con la elaboración de presupuestos con perspectiva de género es, por un lado, la incorporación de las necesidades de las mujeres a la elaboración presupuestaria y, por otro, la elaboración de mecanismos que permitan realizar evaluaciones del impacto del gasto público sobre mujeres y hombres de forma diferenciada.

Han sido ya varias Comunidades Autónomas las que han diseñado mecanismos para que la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades sean consideradas desde el mismo inicio del proceso de elaboración de los presupuestos generales de sus respectivas Comunidades Autónomas.

Referencias más significativas en la legislación de las Comunidades Autónomas:

- **Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas de Andalucía:** en su Título III, Capítulo VIII, Art. 139, establece que:
 1. Todos los proyectos de Ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas.
 2. A los efectos de garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea elemento activo de lo establecido en el punto 1, se constituirá una Comisión dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá el informe de evaluación sobre el citado anteproyecto. Dicha Comisión impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas

Consejerías y la realización de auditorias de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

Elementos que definen una buena práctica:

Sucede lo mismo que en el caso anterior, es un trabajo que se ha desarrollado de forma bastante interna, por un lado, y por otro, son muy pocas las Comunidades Autónomas que cuentan con una experiencia suficientemente larga. No obstante, de estas experiencias pueden deducirse los siguientes elementos característicos de un adecuado desarrollo:

- El desarrollo de un proceso planificado de implantación en varias fases.
- La formación de las personas implicadas.
- Elaboración de métodos adecuados para el desarrollo del análisis presupuestario de los diferentes programas.
- Cooperación interdepartamental.
- Difusión de los resultados.
- Implantación estable y sistematizada dentro del proceso regular de elaboración de los presupuestos generales.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	AND-5
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	Comisión para la evaluación de impacto de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.
Ficha n.º	CTB-3
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Presupuestos de género, línea de trabajo para su integración.
Ficha n.º	MAD-3
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la CCAA de Madrid.
Título de la BBPP	Introducción de la perspectiva de género en los presupuestos.
Ficha n.º	PV-2
Entidad Promotora	Gobierno Vasco – Emakunde.
Título de la BBPP	Iniciativa de Presupuestos con enfoque de género.

Ficha n.º	PV-3
Entidad Promotora	EMAKUNDE.
Título de la BBPP	Presupuestos Locales con perspectiva de género. Desarrollo de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género.

3.3.3. Unidades específicas para la integración de la igualdad. Unidades de género

Se trata de unidades especializadas que, dentro de un departamento concreto, asumen la responsabilidad de impulsar el desarrollo de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad del mismo.

Se han desarrollado en el ámbito internacional, son una herramienta de transversalidad en tanto suponen la asunción de la responsabilidad en la ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades, desde dentro de cada uno de los departamentos de las administraciones públicas, trasladándoles de esta forma una responsabilidad principal y los recursos necesarios para asumirla, de forma directa.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha hecho eco de este sistema de implantación de la igualdad, dentro de la organización de la Administración General del Estado, aunque con anterioridad ha sido desarrollada una experiencia que lleva ya varios años en funcionamiento por parte de la Junta de Andalucía, que fue pionera en nuestro país. El sistema de las unidades de igualdad está siendo actualmente implantado en otras Comunidades Autónomas.

Principales referencias legislativas estatal y en las Comunidades Autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** En su artículo 77, establece la creación de las unidades de Igualdad, una en cada departamento ministerial, estableciendo para estas unidades las siguientes funciones: «a) Recabar las información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración. b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento. c) Asesorar a los ór-

ganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género. d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.»

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi**, en su artículo 11, establece que para el funcionamiento interno de la administración, se crearán Unidades de Igualdad, y mediante Reglamento se establecerán sus funciones y dónde deben existir necesariamente.

Elementos que definen una buena práctica:

Nuevamente, la novedad de este tipo de intervención provoca que los elementos identificados como más característicos tengan una relación directa con el proceso de puesta en marcha. Estos elementos son:

- Procesos de implantación en varias fases, bajo la coordinación e impulso de los organismos especializados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificación de los departamentos en los que deben existir las unidades, en función de su especial ámbito competencial y de la relación con las políticas de igualdad que puedan tener.
- Establecimiento de competencias y funciones específicas para las unidades de género.
- Acompañamiento de la puesta en marcha con procesos de formación y asesoramiento especializado, preferentemente por parte de las entidades responsables de la gestión de las políticas de igualdad de oportunidades.
- Elaboración de herramientas para la integración de los objetivos pertinentes, en cada uno de los departamentos implicados.
- Difusión y evaluación de resultados.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	AND-6
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía y Hacienda.
Título de la BBPP	Creación de Unidades de Igualdad y Género.

Ficha n.º	CTB-4
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Diagnóstico institucional sobre la igualdad de género y Estrategia de mainstreaming de género en la Administración Autónoma.
Ficha n.º	MAD-4
Entidad Promotora	Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos en colaboración con la Dirección General de la Comunidad Autónoma de Madrid.
Título de la BBPP	Creación de Unidades de Igualdad y Género de la CAM.

3.3.4. Comisiones administrativas de coordinación inter-departamentales e inter-institucionales

Se crean con el fin de promover la coordinación entre las diferentes Consejerías o departamentos dentro de una misma administración, con el objetivo de impulsar y coordinar el desarrollo de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este tipo de órganos han existido prácticamente desde el mismo momento en que se inicia la ejecución de políticas de igualdad de oportunidades, de forma sistemática y estructurada, en planes. Existen ejemplos en los ámbitos estatal, autonómicos y locales.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres regula un órgano de estas características para la coordinación de las políticas y obligaciones gubernamentales relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este tipo de comisiones podemos encontrarlas, tanto referidas a contenidos globales de las políticas de igualdad de oportunidades, como, por ejemplo, la coordinación y seguimiento del contenido completo de un plan para la igualdad de oportunidades, como referidas a algunos de los aspectos relativos a las políticas de igualdad. En este segundo sentido, en los últimos años, se han creado comisiones de coordinación para el desarrollo de estrategias integrales contra la violencia de género, que han servido para que departamentos y organismos que hasta ese momento asumían un papel complementario en el desarrollo de las mismas hayan asumido responsabilidades directas en la ejecución de medidas y la obtención de resultados concretos.

Se diferencian de las unidades de género en que no tienen una estructura dentro de cada uno de los departamentos con especiales funciones, sino que es la propia comisión interdepartamental la que se encarga del análisis y la elaboración de propuestas.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las Comunidades Autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Regula, en su artículo 76, la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, «órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad».
- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** El Título I, capítulo I, artículo 6, habla de la «Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León», cuya función es el asesoramiento sobre medidas específicas destinadas a las mujeres desarrolladas por otras Consejerías. El artículo 7 se refiere a la «Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres», como órgano colegiado adscrito a la anterior (artículo 6), cuya finalidad es estudiar, promover y coordinar la introducción de políticas dirigidas a conseguir la igualdad. Entre sus funciones destacan, en este ámbito, letra b): «Examinar periódicamente las actuaciones y resultados obtenidos en la introducción de la política de género. c) Proponer nuevas medidas que introduzcan políticas de género en las actuaciones de la Administración regional. d) Velar por el cumplimiento de las medidas y e) coordinar las políticas ejecutadas».
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El artículo 13 recoge, a nivel superior, la Comisión Interdepartamental y el artículo 12, la Comisión Interinstitucional para la coordinación de las políticas de igualdad entre los distintos niveles de la Administración vasca, la cual lleva igualmente funcionando desde los comienzos de la actividad de Emakunde.

Elementos que definen una buena práctica:

Destacan los elementos relacionados con la coordinación y el seguimiento de las actuaciones, entre otros:

- Una adecuada composición con los diferentes departamentos implicados en el desarrollo de la política o línea de intervención de referencia.
- Funcionamiento basado en la celebración de reuniones de carácter y contenido regular.
- Inclusión de contenidos que sirvan de intercambio y conocimiento mutuo de las actuaciones de cada uno de los departamentos implicados.
- Diseño de un programa de trabajo dirigido a mejorar el conocimiento de la realidad y las políticas de igualdad de oportunidades dentro de cada ámbito competencia en relación con la línea de intervención o política de referencia.
- Diseño de funciones y objetivos relacionados con el seguimiento de las actuaciones relacionadas en cada uno de los departamentos.
- Contar con el impulso y coordinación del organismo competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollo de este tipo de comisiones en el ámbito político y en el ámbito técnico con un funcionamiento complementario.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	AST-2
Entidad Promotora	Instituto Asturiano de la Mujer.
Título de la BBPP	Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2005-2007.
Ficha n.º	CTB-5
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género de Cantabria.
Título de la BBPP	Comisión para la igualdad de Género.
Ficha n.º	CTB-6
Entidad Promotora	Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Comisión contra la Violencia de Género. Mesa Mixta de Violencia de Género.
Ficha n.º	CLE-1
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la Consejería de Familia de Igualdad de la Junta de Castilla y León.
Título de la BBPP	Creación de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

Ficha n.º	NAV-2
Entidad Promotora	Instituto Navarro de la Mujer- INAM.
Título de la BBPP	Acuerdo Interinstitucional para atención de las víctimas de violencia de género.
Ficha n.º	PV-4
Entidad Promotora	Emakunde.
Título de la BBPP	Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución de los Planes de Igualdad.
Ficha n.º	PV-5
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Grupo Técnico Interdepartamental, para la elaboración de herramientas que faciliten la incorporación de la transversalidad de género.

3.3.5. Incorporación de la perspectiva de género en ámbitos específicos

Aunque el mainstreaming de género debe estar referido a la totalidad de la actividad de las administraciones, lo cierto es que, en muchos casos, se ha comenzado con la implantación de este tipo de mecanismos en el funcionamiento de departamentos concretos, en relación con líneas de actuación específicas.

La educación, la política urbanística o el desarrollo local son algunos de los campos en los que se han desarrollado las principales experiencias, algunas de las cuales presentan elementos interesantes de cara a su extensión y transferencia a otros entornos.

Son experiencias cuyo origen no está relacionado con la existencia previa de legislación. En la mayor parte de los casos, se trata de acciones experimentales y experiencias piloto, cuyos resultados se han incorporado total o parcialmente al desarrollo de las políticas generales.

Elementos que definen una buena práctica:

La fijación de una experiencia que pueda ser evaluada y transferida es la clave de los elementos comunes a este apartado. En este contexto, los elementos más característicos que se han identificado de las experiencias analizadas son los siguientes:

- Contar con la participación de organismos y entidades especializadas en el ámbito de intervención elegido y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que colaboren entre sí de forma directa y activa.
- Desarrollo de modelos y propuestas de intervención en materia de integración de la igualdad, que sean sostenibles en el futuro y puedan normalizarse en el funcionamiento cotidiano del ámbito seleccionado.
- Conocimiento sobre la situación de las mujeres y el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito de actuación seleccionado.
- Difusión de la experiencia y trabajo en modelos de intervención transferibles a entornos más generales.
- Desarrollo de compromiso político junto con la elaboración de instrumentos y desarrollo de actuaciones concretas.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	AST-3
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Gijón.
Título de la BBPP	Introducción de la igualdad y el género en el desarrollo local.

Ficha n.º	Est- 9
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer
Título de la BBPP	Programa de atención biopsicosocial al malestar de las mujeres en atención primaria. intervención formativo-asistencial en el área sanitaria de Murcia.

Ficha n.º	NAV-3
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Pamplona.
Título de la BBPP	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño urbanístico.

Ficha n.º	PV-6
Entidad Promotora	EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Desarrollo de metodologías y materiales para la incorporación de la perspectiva de género en la política educativa. Programa Nahiko.

Ficha n.º	PV-7
Entidad Promotora	Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Título de la BBPP	Introducción en el ámbito local del mainstreaming de género.

Ficha n.º	PV-8
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas. Evaluación de las políticas activas de empleo desde la perspectiva de género, mediante la creación de un Grupo de trabajo.

3.4. Visibilización y difusión de compromisos y responsabilidades en relación con la igualdad de oportunidades en los procesos de toma de decisiones y desarrollo de las políticas públicas por parte de las administraciones públicas

En un contexto social que aún no ha incorporado plenamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el hecho de que las administraciones públicas publiciten y comuniquen adecuadamente su compromiso relacionado con la igualdad es de vital importancia para conseguir los resultados esperados de la legislación y las políticas públicas. Así mismo, es imprescindible contribuir a una adecuada comprensión de los compromisos relacionados con la igualdad de oportunidades, para conseguir una correcta integración de sus objetivos en las políticas generales y otros ámbitos de intervención.

Es por ello que empieza a ser cada día más frecuente encontrar declaraciones, de carácter público, que pretenden precisamente la visibilización de este tipo de compromisos políticos por parte de las administraciones públicas.

Entre las líneas de intervención que podemos encontrar en este sentido, están no sólo aquellas que se centran en las actuaciones de las propias administraciones públicas, sino también programas y medidas que pretenden que otro tipo de entidades hagan, también, visibles sus compromisos en materia de igualdad, contribuyendo de esta forma a un incremento de la sensibilidad social. Especialmente importantes, en este sentido, son las medidas para trabajar con los medios de comunicación social.

Por último, la muestra de un compromiso visible, por parte de los poderes públicos con la igualdad de oportunidades, se ha expresado, en ocasiones, a partir de la creación de organismos encargados de forma directa de defender la igualdad, informando e incluso interviniendo en los casos en los que se detecta la discriminación.

3.4.1. Compromisos de las administraciones públicas

La elaboración de compromisos declarativos, elaborados y dictados desde las más altas instancias de los centros de decisión política, es una práctica que se ha ido imponiendo a lo largo de los últimos años.

Este tipo de compromisos, además de contribuir a la sensibilización de la ciudadanía en su conjunto, facilitan la colaboración interdepartamental, imprescindible para la integración de los objetivos de igualdad de oportunidades en las políticas generales.

Aunque podemos encontrar este tipo de declaraciones en el ámbito regional, o incluso estatal, han sido particularmente significativas en el ámbito local.

Por otra parte, se han incluido y analizado dentro de este apartado los esfuerzos para trasladar, a la opinión pública y a determinado tipo de agentes especializados, los objetivos y contenidos de las políticas de igualdad. Se contribuye de esta forma a una mejor percepción, por parte de la ciudadanía o de determinados agentes, de los esfuerzos que son necesarios invertir para lograr el desarrollo real y efectivo del derecho a la igualdad.

Elementos que definen una buena práctica:

Especialmente, en relación con los compromisos que las administraciones públicas hacen, los elementos que debieran ser incluidos, de acuerdo con las experiencias analizadas, deberían ser los siguientes:

- Debe tratarse de una declaración que comprometa al más alto nivel institucional.
- Las declaraciones de compromisos con la igualdad deben recoger tanto los objetivos con carácter general como los procesos en los que se confía para su puesta en marcha.
- Debe difundirse con carácter general y ser un instrumento que facilite elementos para la sensibilización social y el compromiso de otros agentes sociales implicados en la inte-

gración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Debe ser evaluado y renovado periódicamente.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	CTB-7
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Gobierno de Cantabria.
Ficha n.º	CTB-8
Entidad Promotora	Gobierno de Cantabria y Organizaciones Sindicales.
Título de la BBPP	Acuerdo para la modernización de los servicios públicos y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
Ficha n.º	CTB-9
Entidad Promotora	Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Adopción del Modelo EFQM de Excelencia elaborado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, en el desarrollo del Plan Marco de Modernización de los Servicios de la Administración del Gobierno de Cantabria 2005-2007.
Ficha n.º	CAT-3
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Web del Instituto Català de les Dones.
Ficha n.º	NAV-4
Entidad Promotora	INAM y Entidades Locales de Navarra.
Título de la BBPP	Fiestas Patronales.
Ficha n.º	PV-9
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y EUDEL, Asociación Vasca de Municipios.
Título de la BBPP	Creación de la red de municipios por la igualdad y contra la violencia BERDINSAREA.
Ficha n.º	PV-10
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Grupo de empresas por la igualdad y elaboración de materiales.
Ficha n.º	MAD-5
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Fuenlabrada.
Título de la BBPP	«Ciudad contra la violencia de género». Propuesta de Feminización de la seguridad vial.

3.4.2. Medidas dirigidas a medios de comunicación

Existe un convencimiento generalizado sobre la necesidad de implicar a los medios de comunicación en la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de trabajar a favor de una imagen pública de las mujeres más positiva y más acorde con una participación social y política más equilibrada.

Los programas e intervenciones realizadas y dirigidas a los medios de comunicación han ido evolucionando, desde los primeros observatorios de publicidad y denuncia de publicidad sexista, hacia medidas más centradas en el establecimiento de relaciones de colaboración con los medios de comunicación. Así, han surgido medidas y programas relacionados con la elaboración, negociación y aprobación de protocolos de actuación en diferentes ámbitos de la comunicación social. No obstante, se mantienen, también, medidas de vigilancia y control a las que se ha dado un mayor nivel de institucionalización.

Esta tendencia se ha dejado notar en la legislación, en materia de igualdad, que se ha elaborado en los últimos años en las Comunidades Autónomas y, también, en la legislación en el ámbito estatal. De hecho, la Ley integral contra la violencia de género ha establecido una serie de medidas que generan obligaciones para los medios de comunicación, en relación con el tratamiento de la violencia de género.

Por su parte, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contiene medidas específicas para la integración de la igualdad de oportunidades, dentro del funcionamiento de los medios de comunicación. Estas medidas están relacionadas con el tratamiento de la información y contenidos, en los casos de medios de comunicación de titularidad privada, ampliándose estas obligaciones a la organización interna y composición paritaria de los órganos de decisión, respecto de los medios de comunicación de titularidad pública.

Principales referencias legislativas en el ámbito estatal y en las Comunidades Autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Dedicada los artículos 36 y ss.

al fomento de la igualdad de oportunidades a través de los medios de comunicación social. Establece obligaciones concretas en cuanto a los contenidos y los medios de comunicación de titularidad pública, pero también, en el artículo 39, establece que los medios de comunicación de titularidad pública deben respetar la igualdad entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación. Este mismo artículo abre la posibilidad de que las administraciones públicas promuevan la adopción de medidas a favor de la igualdad por parte de los medios, tales como acuerdos de autorregulación, tanto en los contenidos como en las actividades de venta y publicidad. La publicidad también se aborda de forma específica en el artículo 41, calificando de publicidad ilícita aquella que comporte una conducta discriminatoria.

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** La ley determina que el principal objetivo a conseguir es difundir el concepto de igualdad de oportunidades como progreso social y bien común. El artículo 15, punto 3 trata de «Incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la comunicación», y el punto 4 del mismo artículo de «Impulsar los observatorios para la publicidad y los medios de comunicación».
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** El artículo 13, mencionado más arriba, se dedica al fomento de la igualdad en los medios de comunicación, condicionando la participación o subvención en su caso y garantizando, letra a) El aumento cuantitativo y cualitativo de la visibilidad de las mujeres, ...siendo observadas, evaluadas y corregidas, en su caso, periódicamente; c) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación y gestión y de consulta de los medios de información; d) La adopción mediante la autorregulación de códigos de buenas prácticas.
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** Artículo 27, «Órgano de control de la publicidad». En el Gobierno Vasco, existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos.
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El artículo

42 establece que «la Generalitat velará por el principio de igualdad en el campo de la publicidad en los medios de comunicación social de titularidad pública, y para ello cuenta con el asesoramiento específico del Observatorio de publicidad no sexista de la Comunidad Valenciana».

Elementos que definen una buena práctica:

Algunos de los elementos comunes más característicos, que pueden extraerse tanto de la legislación como de las experiencias identificadas, son los siguientes:

- Elaboración de acuerdos de autorregulación elaborados y suscritos por empresas y profesionales de la comunicación y la publicidad.
- Creación de órganos de seguimiento, vigilancia y denuncia de información y publicidad sexista.
- Promoción de la participación de las mujeres en las empresas y en consejos de administración y dirección de los medios de comunicación.
- Acciones de formación y sensibilización dirigidas a profesionales del sector de la comunicación y la publicidad.
- Elaboración de manuales de referencia sobre un adecuado tratamiento informativo y de la imagen de las mujeres acorde con la igualdad de oportunidades.
- Difusión de los acuerdos y de la actividad de los órganos de vigilancia en su caso.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	CTB-10
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Protocolo de los medios de comunicación para respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas sus manifestaciones.

3.4.3. Medidas dirigidas a otro tipo de entidades

No sólo los medios de comunicación han sido objetivo de las administraciones públicas, a la hora de promover compromisos institucionales a favor de la igualdad de oportunidades y de fórmulas que permitan hacer visibles los mismos de cara a la opinión pública.

En este sentido, podemos encontrar programas dirigidos al ámbito empresarial, consistentes en el establecimiento de distintivos de reconocimiento del compromiso con la igualdad de oportunidades de los que puede hacerse uso comercial. Esta línea de actuación está presente en muchas de las leyes autonómicas de igualdad de oportunidades y la propia Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha incluido la regulación sobre un distintivo en materia de igualdad para las empresas.

También se han tomado medidas en relación con la promoción de los compromisos a favor de la igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones no gubernamentales. Entre otras medidas, podemos encontrar el establecimiento de condiciones a la hora de acceder a subvenciones de carácter público, condiciones que se han definido, dentro de las convocatorias, como auténticas guías para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto dentro de los programas subvencionados como de la propia estructura y finalidad de las organizaciones sociales.

Por último, y ligado en muchos casos a las medidas relacionadas con la implantación de la paridad en las organizaciones, especialmente en la participación política, existen iniciativas que trabajan el compromiso a favor de la paridad dentro de los partidos políticos.

Algunas referencias legislativas en el ámbito estatal y de las Comunidades Autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Además de obligaciones concretas para las empresas en materia de igualdad de oportunidades, recoge la creación de un distintivo de calidad para las empresas que destaquen en la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de su organización. Además, en los artículos 33 y ss., establece la posibilidad de que las administraciones públicas, a través de sus órganos de contratación, puedan establecer condiciones especiales con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** El Título II «Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», en el capítulo I, artículo 14, punto 6,

dice: «...Se incluirá, en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración Autonómica con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las mismas». El punto 12 trata de «Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública...si existe trato desigual por razón de sexo...» El Título V, capítulo II, dedicado a infracciones y sanciones, describe, entre las sanciones para infracciones graves y muy graves, en el artículo 41, sobre sanciones accesorias, la prohibición de acceder a cualquier tipo de financiación pública, la inhabilitación para obtener la acreditación de Igualdad de oportunidades, la suspensión del servicio e incluso el cierre del mismo.

- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El artículo 11 dice que el Consell de «la Generalitat favorecerá la presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a las Corts Valencianas por los partidos políticos y agrupaciones electorales». Y el artículo 12 concreta: «Las subvenciones electorales de la Generalitat reconocidas por ley se incrementarán en un 10 % para los escaños obtenidos por mujeres, siempre que dicho incremento resulte compatible con las previsiones de la Ley Electoral Valenciana. Este mismo porcentaje se aplicará en la subvención para cada uno de los votos conseguidos por las candidaturas que se adecúen a lo dispuesto en el artículo anterior de esta ley, cuando tal porcentaje resulte compatible con las previsiones de la Ley Electoral Valenciana».

Elementos que definen una buena práctica:

Son actuaciones que pretenden producir efectos sobre entidades diferentes a la propia administración pública, pero a través de sus relaciones mutuas. Por ello, la integración de ciertos elementos en las normas que regulan estas relaciones mutuas son muy importantes. Algunos de estos elementos serían:

- Establecimiento de criterios claros y objetivos que permitan evaluar las aportaciones de las entidades a favor de la igualdad de oportunidades.
- Concreción de las ayudas u otras cuestiones a las que las entidades pueden acceder gracias a su compromiso e integración con la igualdad de oportunidades.
- Difusión tanto de los requisitos y condiciones como de las medidas de promoción que se aprueben.

- Difusión de ejemplos de entidades y actuaciones que favorecen la igualdad en el ámbito concreto.
- Establecimiento de medidas de información y acompañamiento para el desarrollo de las actuaciones necesarias.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	GAL-3
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade - AENOR.
Título de la BBPP	Certificado de excelencia comercial en igualdad.
Ficha n.º	CLM-3
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Albacete.
Título de la BBPP	Subvenciones del Ayuntamiento a las asociaciones de mayores que introduzcan la perspectiva de género.

3.4.4. Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres

Más allá de la legislación y de la elaboración de programas de intervención, en ocasiones se ha recurrido al establecimiento de figuras específicas para la defensa de los derechos de ciudadanía de las mujeres, el respeto al principio de igualdad y la denuncia de situaciones de discriminación por razón de sexo.

La creación de la defensoría para la igualdad constituye una fórmula de fortalecimiento del compromiso adquirido en la erradicación de la discriminación por razón de sexo y el desarrollo de los derechos de la ciudadanía relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Referencias más significativas en la legislación de las comunidades autónomas:

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** El Título IV «La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres» define ésta en el artículo 63, punto 1, como «órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres».
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El Capítulo III del Ti-

tulo IV, en su artículo 51, especifica que «con la entrada en vigor de la presente ley se creará la Defensoría de la Igualdad, con objeto de vigilar el cumplimiento de lo previsto en la misma».

Elementos que definen una buena práctica:

Se trata de estudiar de forma directa y especializada las cuestiones relacionadas con la discriminación por razón de sexo que puedan existir en un ámbito específico. Por tanto, los elementos esenciales tienen relación con la estabilización de este tipo de actividad:

- Creación de un órgano específico y especializado.
- Actividad estable y normada, incluyendo la presentación de informes de actividad con periodicidad.
- Difusión de la existencia y la labor de este tipo de órganos.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	PV-11
Entidad Promotora	Emakunde // Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3.5. Incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres

Para conseguir la incorporación de cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario contar con una adecuada presencia y participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de participación social y en todos los niveles de decisión.

Desde el origen de las políticas de igualdad y desde los primeros planes de igualdad, el fortalecimiento de la presencia social de las mujeres, especialmente a través de medidas para el fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres, ha sido una constante. De hecho, actualmente existe un considerable número de asociaciones de mujeres en todo el Estado y se han desarrollado las posibilidades y oportunidades de interlocución con las administraciones públicas en los niveles locales y regionales, a través de la creación de consejos y la incorporación de este tipo de organizaciones a líneas de participación, nada habituales hasta hace muy pocos años.

Las medidas que se han desarrollado y están previstas actualmente en el marco de las políticas de igualdad son de diversa índole. En relación con las organizaciones de mujeres, la apertura de espacios y las medidas relacionadas con el desarrollo de una participación cualificada son, seguramente, las más importantes. No obstante, han comenzado a despuntar otro tipo de medidas que tienen que ver con el fortalecimiento de la presencia de mujeres en otro tipo de organizaciones no específicas de mujeres, mixtas, y que operan en ámbitos de intervención no directamente relacionados con la defensa de la igualdad y los derechos de las mujeres.

La incorporación de requisitos para el acceso a subvenciones o el establecimiento a través de la ley de respeto al principio de participación equilibrada en, por ejemplo, la elaboración de las listas electorales son algunas de estas nuevas medidas que van un paso más allá.

3.5.1. Medidas legislativas a favor de la paridad

A pesar del debate social y político sobre la constitucionalidad de las medidas relacionadas con la democracia paritaria, diferentes Comunidades Autónomas, desde hace algunos años, han incluido en su legislación normas tendentes a equilibrar la presencia de las mujeres, tanto en las listas electorales como en la composición de los órganos de toma de decisiones de la administración pública.

La Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha recogido el testigo de esta tendencia y ha incluido la paridad como uno de los criterios que garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos. La Ley establece criterios de paridad no sólo en relación con las listas electorales, sino también como criterio que debe procurarse en la formación de los órganos de la administración pública. También establece la paridad como un criterio en el funcionamiento de las empresas gobernadas a través de Consejos de Administración, en las que se debe procurar una presencia de al menos el 40% de mujeres.

Referencias más significativas en la legislación estatal y de las comunidades autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 14 establece la participación equilibrada de mujeres y hombres en las listas elec-

torales y en los órganos de toma de decisiones como uno de los criterios de actuación de los poderes públicos. Por su parte, la disposición adicional primera establece una definición de presencia o composición equilibrada, estableciendo que «a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del 40 por ciento».

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi:** Ya en el Título Preliminar, la ley determina que en los órganos administrativos pluripersonales habrá de existir una representación equilibrada, fijando ésta en un 40% al menos por cada sexo. En la Disposición Final segunda, se modifica la Ley de la Función Pública Vasca, añadiendo al artículo 27 un párrafo segundo que dice: 2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo ...[otras excepciones]. Igualmente, en la composición del gobierno, la exigencia es del 40% de participación como mínimo. Se modifica también la Ley Electoral, en la Disposición Final quinta, quedando el artículo 6 bis, punto 1: «Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres.» Esta proporción se mantendrá por cada tramo de 6 nombres y en el conjunto de la lista.
- **Ley 11/2002, de modificación de la ley electoral de Castilla-La Mancha:** Establece la obligatoriedad de la paridad en listas electorales, siendo así que las candidaturas presentaran las listas alternando hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y el otro los impares.

3.5.2. Comisiones y Consejos de participación

Se recogen en este apartado el reconocimiento legislativo y las medidas para la creación y desarrollo de espacios específicos de participación de las organizaciones de mujeres en el desarrollo de las políticas públicas. Son órganos de participación básica que pretenden la participación directa de los grupos de mujeres en los asuntos relacionados con el desarrollo de las políticas públicas en diferentes espacios de participación. Existen, en este momento, en una gran cantidad de municipios y en prácticamente todas las Comunidades Autónomas. La Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, crea un consejo de participación a nivel es-

tatal como un órgano de interlocución entre las organizaciones de mujeres y los poderes públicos, cuya composición y funciones está pendiente de un posterior desarrollo reglamentario.

Referencias más significativas en la legislación de las comunidades autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 78 crea el Consejo de Participación de la Mujer en los siguientes términos: «1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo. 2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.»
- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León:** El Título III de la ley, «Participación de la mujer», define el Consejo Regional de la Mujer como el órgano colegiado de participación y consulta en el cual se institucionaliza la colaboración entre las entidades públicas y privadas que trabajan en igualdad de oportunidades, para «agilizar la comunicación entre la Administración y la Sociedad civil, y facilitar la participación activa de las mujeres a través de su movimiento asociativo...».
- **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana:** El artículo 50, se dedica al «Consejo Valenciano de la Mujer», como órgano de promoción de la participación de la mujer en la vida política.

Elementos que definen una buena práctica:

La presencia de las opiniones de los grupos de mujeres en el diseño y desarrollo de las políticas públicas, puede ser el elemento común de las experiencias y referencias legislativas de este apartado. En este contexto los elementos comunes son:

- Objetivos de funcionamiento relacionados con la participación de las organizaciones de mujeres en las políticas públicas, a

través de la constitución de un cauce formal para la recogida de sus propuestas.

- Apertura de canales de comunicación y cooperación entre los poderes públicos y las organizaciones miembros.
- Carácter estable y funcionamiento reglamentado.
- Desarrollo de tareas relacionadas con el seguimiento de las políticas públicas, en particular de las políticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollo de actividades relacionadas con la mejora del conocimiento de las políticas públicas por parte de las organizaciones de mujeres.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	CLM-4
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Título de la BBPP	Órganos de participación y medidas de empoderamiento.
Ficha n.º	CAT-4
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Consell Nacional de Dones de Catalunya.
Ficha n.º	PV-12
Entidad Promotora	EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Comisión Consultiva.
Ficha n.º	PV-13
Entidad Promotora	Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Título de la BBPP	Reglamentación de Consejos Locales.
Ficha n.º	PV-14
Entidad Promotora	Gobierno Foral de Álava.
Título de la BBPP	Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

3.5.3. Visibilización del empoderamiento social de las mujeres

Se trata de medidas dirigidas a construir una imagen positiva de la participación social de las mujeres. Sus objetivos están dirigidos a erradicar estereotipos sobre la falta de preparación e interés por parte de las mujeres, en relación con su presencia social.

Este tipo de medidas se han desarrollado con bastante tradición en ámbitos de carácter internacional y algunos organismos de igualdad las han adoptado en sus respectivos ámbitos de intervención. Su objetivo final es vencer el obstáculo relacionado con la creencia generalizada de que, en realidad, la ausencia de mujeres de determinados ámbitos de actuación está relacionada con la inexistencia de mujeres suficientemente cualificadas.

Elementos que definen una buena práctica:

Son elementos relacionados con la identificación de una imagen positiva y la difusión de la misma:

- Identificación de perfiles de mujeres especialistas en un determinado ámbito de intervención.
- Difusión de la información, tanto entre los organismos potencialmente usuarios de la colaboración como entre la población en general.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	GAL-4
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade.
Título de la BBPP	Directorio de Mulleres Expertas.

3.5.4. Medidas en formación

Los esfuerzos para el fortalecimiento del tejido asociativo se han ido especializando a lo largo de los años. Se han pasado por medidas dirigidas fundamentalmente al refuerzo cuantitativo y el fomento de la creación de organizaciones de mujeres y, poco a poco, han ido surgiendo medidas dirigidas a un refuerzo más cualitativo de las organizaciones de mujeres. Junto al fortalecimiento de las organizaciones, también ha proliferado el desarrollo de módulos de formación para la sensibilización y la mejora de la opinión pública en relación con la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos.

Nos referimos en este último caso a los módulos de formación específicos en materia de igualdad de oportunidades que se están incorporando a formaciones relacionadas con la formación de profesionales o la formación ocupacional para personas desempleadas.

Elementos que definen una buena práctica:

El objetivo de este tipo de iniciativas tiene que ver con lograr una mejor participación social de las mujeres, especialmente en las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Los elementos identificados, por tanto, tienen que ver con una puesta en valor de la necesaria participación de las mujeres en la vida social:

- Fijación de objetivos relacionados con un cambio de actitudes en relación con la participación de las mujeres a favor del desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollo de medidas de sensibilización básica que permitan la construcción de un clima social diferente, desarrolladas en el marco de otro tipo de procesos formativos (formación ocupacional, formación de profesionales, etc...).
- Formación y entrenamiento especializado dirigido a las mujeres potencialmente líderes en los diferentes ámbitos de intervención, tanto en materia de participación como en las cuestiones relacionadas con los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Contar con el apoyo de las organizaciones de mujeres para su desarrollo.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	CTB-11
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos.
Ficha n.º	CTB-12
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Programa formativo on-line en igualdad de género.
Ficha n.º	MAD-6
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid.
Título de la BBPP	Incorporación de módulos de igualdad en la formación profesional ocupacional, subvencionada o realizada por el Servicio Regional de Empleo.

3.5.5. Medidas para facilitar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural

Las especiales dificultades que encuentran las mujeres del ámbito rural, para su incorporación a la vida pública y la participación

social y política, ha sido objeto de especial preocupación por parte de las administraciones públicas a lo largo de los últimos años.

Se trata de medidas que no sólo han perseguido la presencia de las mujeres y las organizaciones de mujeres en los centros de decisión y participación política, sino que también han tratado de incidir de forma directa sobre las especiales dificultades que tienen las mujeres que viven en este ámbito, o que tratan de introducir elementos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como criterio de calidad en el marco de los programas de desarrollo rural.

Principales referencias legislativas en el ámbito estatal y en las Comunidades Autónomas:

- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Dedicada una especial atención a la situación de las mujeres de ámbito rural a lo largo de su articulado, especialmente en relación con el acceso a los recursos y los derechos económicos derivados de los planes de desarrollo rural. El art. 30, dedicado íntegramente al desarrollo rural, plantea medidas relacionadas con la titularidad compartida de las explotaciones, la mejora del nivel educativo de las mujeres de este ámbito, en especial en relación con el acceso al mercado laboral y a los órganos de dirección de las empresas y asociaciones en este ámbitos, el acceso a diferentes servicios y a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- **Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres:** El Capítulo VIII «La participación de las mujeres en el desarrollo rural», el artículo 30, punto 2, letra a) dice que se asegurará a las mujeres su «participación en la elaboración, en la decisión y en la ejecución de los planes y políticas de desarrollo...», así como, en su letra b) trata de «la información» sobre las medidas públicas que les afecten. El artículo 31 dice que la Xunta «adoptará las medidas necesarias para facilitar a las mujeres el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones agrarias».

Elementos que definen una buena práctica:

El equilibrio en el acceso a los recursos y en la participación social por parte de las mujeres que viven en ámbito rural sería el

objetivo perseguido por parte de las experiencias de este apartado. Destacan los siguientes elementos característicos:

- Planificación de medidas dirigidas a mejorar el acceso de las mujeres a los recursos relacionados con el desarrollo rural.
- Planteamiento de modificaciones legislativas que mejoren las oportunidades en el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres de ámbito rural.
- Promoción de la participación social de las mujeres rurales, a través de acciones que les doten de instrumentos para una participación efectiva.
- Contar con la colaboración de los movimientos de mujeres de la zona y de otros agentes implicados en el desarrollo rural.
- Promover el intercambio y conocimiento mutuo de diferentes grupos de mujeres, incluso de zonas distantes.
- Difusión de las aportaciones que las mujeres hacen al desarrollo rural y a la sostenibilidad económica y medioambiental de los territorios.

Algunos ejemplos del desarrollo:

Ficha n.º	GAL-5
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade-Consellería do Medio Rural.
Título de la BBPP	Cotitularidad explotaciones agrarias.
Ficha n.º	AND-7
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	GEWAMED.
Ficha n.º	AND-8
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	GEODA.

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Principales logros obtenidos: Puntos fuertes de carácter general en la implantación de la estrategia de mainstreaming en las administraciones públicas

- Se ha desarrollado una gran actividad, en relación con el desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades desde las políticas generales, que ha afectado tanto al desarrollo legislativo como a la puesta en marcha de programas de intervención y acciones concretas.
- El inicio de estos procesos, en muchas ocasiones, ha tenido que ver con proyectos de carácter experimental que, en algunos casos, han conseguido su generalización y entrada en el marco de intervención general y dar el salto a los mecanismos habituales de intervención en las administraciones públicas.
- Gracias a las experiencias desarrolladas en los últimos años, aunque existen diferencias significativas en el nivel de desarrollo entre las regiones, se ha conseguido contar con un cuerpo teórico, legislativo y metodológico inicial que puede constituirse en referencia para el desarrollo de la legislación aprobada en los últimos años, tanto a nivel estatal como autonómico.
- Gran parte de la experiencia desarrollada tiene muchos elementos comunes que permiten la extracción de conclusiones sobre fórmulas exitosas de desarrollo de experiencias.
- En algunos casos, ha mejorado la posición de los organismos de igualdad de oportunidades, en relación con su papel de impulso, propuesta y seguimiento en las políticas de igualdad.
- Aunque aún queda mucho por hacer, se ha mejorado considerablemente en los niveles de conocimiento de la realidad de las mujeres, lo que ha incidido sobre el nivel de sensibilidad social, con carácter general y en ámbitos específicos, tanto dentro de las administraciones públicas como con otras entidades y agentes sociales.
- Se han desarrollado, especializado y diversificado las propuestas metodológicas de intervención, superando las iniciales declaraciones de intenciones en las que se basaba la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas.
- Se puede afirmar, por tanto, que existe un conocimiento de partida que permite la generalización de los métodos de trabajo.

4.2. Elementos necesarios y principales obstáculos del proceso

Las entidades participantes en el grupo de trabajo que se desarrolló una vez presentadas las prácticas, con el objetivo de identificar los elementos de carácter general que impulsan los procesos de integración de la igualdad de las políticas generales, coinciden en que:

- Es necesario seguir insistiendo en el **compromiso político**, sobre todo en los segundos niveles, a favor del logro de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La clave del éxito de muchas de las experiencias que han conseguido resultados positivos, en relación con su incorporación a los procedimientos habituales y las políticas generales, ha sido **la cooperación y coordinación interdepartamental**, sobre todo en aquellos casos en los que se ha conseguido una participación de un nivel adecuado a las medidas y al ámbito de intervención propuesto.
- Es necesario establecer **líneas de trabajo, tanto en los niveles políticos como técnicos**. La combinación de esta estrategia ha dado como resultado el desarrollo de contenidos en aquellos ámbitos en los que el compromiso político ha abierto los canales necesarios.
- Los **métodos para la integración de la igualdad en las políticas generales se deben adaptar al funcionamiento general de las administraciones públicas** y hay que reglamentarlos a través de los procedimientos tradicionales de intervención (reglamentación, mejora de la calidad, capacitación, etc...).

No obstante los logros conseguidos, el proceso de implantación no está exento de dificultades que han sido referidas tanto a través de las experiencias presentadas como en la valoración general del proceso. Las dificultades que han sido claramente expresadas por las entidades y organismos participantes, han sido las siguientes:

- A pesar de los esfuerzos realizados, el nivel de capacitación, en materia de género y políticas de igualdad, continúa siendo insuficiente, de forma que, en muchos casos, hay que combinar las actuaciones de intervención y cambios en los procesos de desarrollo de las políticas con procesos formativos.
- El funcionamiento de los diferentes departamentos en los que se estructuran las administraciones públicas tiene un carácter

bastante estanco que dificulta el desarrollo de las relaciones de cooperación necesarias.

- En muchos casos, el trabajo relacionado con los métodos y procedimientos tienen un carácter muy innovador y existen pocos referentes anteriores. Es el seguimiento de las propias experiencias lo que va proporcionando las pautas de desarrollo, pero los sistemas de evaluación no siempre están suficientemente desarrollados, sobre todo en relación con los efectos que las medidas han producido.
- Esta falta de referentes provoca, en algunas ocasiones, una sobrecarga de trabajo en los organismos de igualdad, que asumen el papel de promotoras y proveedoras de contenidos de forma inicial.
- Hay que considerar, en muchas ocasiones, un rechazo inicial hacia la incorporación de la perspectiva de género a las políticas generales, derivado del esfuerzo que es necesario para la puesta en marcha de las intervenciones. Este esfuerzo está referido no sólo a la necesidad de desarrollar los mencionados procesos de cooperación, sino también a la necesidad de recibir formación en muchos casos y a la búsqueda de información inicial, incluyendo la modificación de los procedimientos de recogida de información y la elaboración de propuestas de intervención no habituales.
- Parece que hay consenso en la necesidad de continuar especializando las intervenciones, lo que, en muchas ocasiones, revierte, también, en una sobrecarga de trabajo en los organismos de igualdad, que, en muchas ocasiones, asumen el impulso de estas intervenciones.
- La sensibilización social en materia de igualdad, tanto en términos generales como en relación con los agentes implicados en la puesta en marcha de los procesos, a pesar de que ha mejorado considerablemente en los últimos años, continúa siendo deficiente y es un elemento que hay que continuar incorporando, aún, a las intervenciones de apoyo y desarrollo de la integración de la igualdad en las políticas generales, lo que significa una complejidad añadida en el diseño y desarrollo de estas intervenciones..

4.3. Recomendaciones respecto de la continuidad del trabajo

- En la situación actual de desarrollo legislativo, se puede suponer que, en el corto y medio plazo, se van a seguir perfeccionando los mecanismos, contenidos, métodos y materiales de

trabajo a favor de la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas generales.

- Debería considerarse la posibilidad de establecer un foro permanente para el intercambio de experiencias, en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que permitiera:
 - Completar la actual recopilación de prácticas.
 - Mejorar el conocimiento de los procedimientos implantados desde los diferentes gobiernos autonómicos y la Administración General del Estado.
 - Avanzar en la homologación de procedimientos y en las líneas de cooperación interregional.
- Ante la falta de referentes, que constituye uno de los obstáculos, la difusión de este trabajo y su continuidad contribuiría, sin duda, a la construcción de un acervo común de elementos mínimos para la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas generales.

ANEXO

FICHAS DE EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS SELECCIONADAS

Estatal

Ficha n.º	Est-1
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer.
Título de la BBPP	Las Mujeres en Cifras.
Puesta en marcha	Desde los primeros planes de igualdad de oportunidades.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El Instituto de la Mujer elabora estadísticas sobre la situación social de las mujeres en diferentes ámbitos de intervención. Inicialmente, este trabajo se editaba periódicamente, dando lugar a la colección «Las Mujeres en Cifras». Actualmente, estos datos están disponibles en la página WEB del Instituto de la Mujer.</p> <p>Los temas a los que se refieren estos datos estadísticos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demografía. ▪ Familia. ▪ Educación. ▪ Empleo. ▪ Salud. ▪ Poder y toma de decisiones. ▪ Violencia. ▪ Inclusión/Exclusión Social. ▪ Mujer Rural.
Documentación de consulta	<p>Datos disponibles en la WEB del Instituto de la Mujer.</p> <p>http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm</p>
Observaciones	

Ficha n.º	Est-2
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer del MTAS.
Título de la BBPP	Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Puesta en marcha	Año 2000.
Normativa	RD 1686/2000, 6 OCT. SE CREA EL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOM-BRES.
Descripción de la Experiencia	<p>«El Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un organismo, creado por el RD 1686/2000, de 6 de octubre, e integrado en el MTAS, que tiene por objetivo recabar, analizar y difundir información sobre la situación de las mujeres, así como proponer políticas tendentes a mejorar la situación de éstas en distintos ámbitos».</p> <p>Desde su creación ha producido una serie de estudios dirigidos a mejorar el conocimiento de la situación social de las mujeres por parte de las diferentes administraciones públicas. Hasta la fecha estos estudios han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La presencia de las mujeres en el empleo irregular. ▪ Estudio sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Descripción de la Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadores laborales básicos de la situación de la Mujer en España y sus regiones. ▪ Indicadores de Pobreza y Exclusión. ▪ Indicadores para analizar la formación del Profesorado en Igualdad de oportunidades. ▪ Realidad social de las mujeres sin techo, prostitutas, ex reclusas y drogodependientes en España. ▪ Estudio para conocer la situación actual de la educación para la igualdad en España.
Documentación de consulta	Tanto el Real Decreto de creación como los diferentes estudios realizados hasta la fecha, pueden ser consultados en la Página WEB del Instituto de la Mujer. http://www.mtas.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm
Observaciones	

Ficha n.º	EST-3
Entidad Promotora	Ministerio de Defensa.
Título de la BBPP	Creación del Observatorio de Mujer en las Fuerzas Armadas.
Puesta en marcha	7 de marzo de 2005.
Normativa	<p>Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.</p> <p>Su composición y funciones se regulan en la instrucción número 123/2005, de 18 de julio, del Subsecretario de Defensa.</p>
Descripción de la Experiencia	<p>Este órgano fue creado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2005, con el objetivo de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en los Ejércitos.</p> <p>Sus funciones son: El análisis de la incidencia que en la mujer tienen las actividades que conforman los procesos referidos a personal militar, reclutamiento, formación, gestión, integración y, en su caso, reincorporación a la vida civil; elaboración de estudios sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense; información estadística suministrada por la Dirección General de Personal, los Ejércitos y la Armada sobre la mujer; suministro de cuestiones relacionadas con la mujer que se planteen en los Consejos Asesores de Personal, así como todas aquellas que puedan contribuir de algún modo a favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las FAS.</p> <p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ENTRE MTAS Y MDE</p> <p>Los ministerios de Defensa y Trabajo y Asuntos Sociales han firmado un Protocolo de Actuación, con fecha 12 de septiembre de 2006, para el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito de las Fuerzas Armadas.</p> <p>Su objetivo es establecer un marco de cooperación entre los dos Ministerios para facilitar la incorporación e integración de la mujer en las FAS, así como alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación previstos en la normativa actual.</p> <p>El acuerdo contempla una serie de actuaciones que se programarán anualmente a través del Instituto de la Mujer y del centro directivo de la Subsecretaría de Defensa que corresponda.</p> <p>Asimismo, el protocolo prevé la colaboración con el Observatorio de la Mujer en las FAS en la realización de</p>

	estudios, análisis e investigación sobre el proceso de incorporación e integración de la mujer, así como sobre el impacto de género.
Documentación de consulta	Documento de datos producido por el observatorio. http://www.mde.es/actu_ministro/notas_sonido/0602_27_OBSERVATORIO_CifrasYDatos.pdf http://www.mde.es/NotasPrensa
Observaciones	
Ficha n.º	EST-4
Entidad Promotora	Ministerio de Sanidad y Consumo.
Título de la BBPP	Creación del Observatorio de Salud de la Mujer.
Puesta en marcha	Marzo de 2004.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El Observatorio fue presentado por la Ministra de Sanidad y Consumo, Elena Salgado, durante el «I Foro Mujeres, Salud y Género». En su intervención, Salgado subrayó que mejorar la situación de las mujeres no sólo es un deber de justicia de las Administraciones, sino además «una condición indispensable para el progreso de la sociedad».</p> <p>Nace como «lugar de difusión de conocimiento y estímulo para la acción».</p> <p>Con su constitución, señaló «situamos la salud de las mujeres en el centro de la agenda política de salud. Comprometiéndonos a superar las desigualdades y las actitudes discriminatorias. Pero asumiendo, también, la tarea de aplicar respuestas, de impulsar políticas que mejoren la igualdad de oportunidades en salud entre mujeres y hombres».</p> <p>COORDINACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN SALUD</p> <p>El Observatorio, que está adscrito a la Secretaría General de Sanidad, a través de la Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud, nace como una Comisión Interministerial, de la que forman parte los ministerios de Sanidad y Consumo y Trabajo y Asuntos Sociales y que coordina la actuación de los diferentes órganos administrativos con el fin de contribuir a la consecución de la equidad en salud.</p> <p>Esta iniciativa arranca de las propuestas recogidas en la Declaración de Madrid elaborada por el Panel Europeo sobre el Mainstreaming de Género en Salud, constituido en el año 2001 con el respaldo de la Oficina Regional Europea de la OMS. La Declaración busca el reconocimiento, por parte de las administraciones sanitarias, de las diferencias biológicas y de roles entre mujeres y hombres, el reconocimiento del género como determinante de la salud y la necesidad de realizar cambios en la cultura organizativa de los servicios sanitarios.</p> <p>FUNCIONES Y ACTIVIDADES</p> <p>Entre las funciones atribuidas a este órgano, destaca la obtención y difusión de información para mejorar el conocimiento sobre las causas y dimensiones de las diferencias en salud entre hombres y mujeres, así como el uso de indicadores adecuados para abordar los determinantes en salud entre hombres y mujeres. También elaborará y difundirá estudios y análisis para la implantación de innovaciones organizativas en la atención, formación e investigación sanitaria.</p>

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>El Observatorio asesorará y dará soporte técnico al Consejo Interterritorial del SNS, en el desarrollo de indicadores, metodología y procedimientos que permitan el análisis de las políticas sanitarias del SNS, desde un enfoque de género, en colaboración con el Instituto de la Mujer.</p> <p>PRINCIPALES ACTUACIONES REALIZADAS (Incorporar este párrafo en sustitución que eliminan a continuación)</p> <ul style="list-style-type: none"> — Financiación de la investigación en salud y género (Instituto Carlos III). — Informes anuales (Salud y Género 2005, Violencia de género 2005, Interrupción voluntaria del embarazo y métodos anticonceptivos en jóvenes 2006, Protocolo común de Actuación sanitaria ante la violencia de género 2007). — Formación de profesionales sanitarios en perspectiva de género y salud, pública, en atención sanitaria a la violencia de género (gestión, salud mental) en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Escuela Nacional de Sanidad. — Foros anuales de «MUJERES, SALUD Y GÉNERO» (I, II y III). — Secretaría de la comisión contra la violencia de género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (CISNS).
<p>Documentación de consulta</p>	<p>Tiene un plan estratégico 2004-2007, que contiene los objetivos y actuaciones en materia de igualdad y prevención de violencia de género para los próximos años y que puede ser consultado en:</p> <p>http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02.htm</p>
<p>Observaciones</p>	
<p>Ficha n.º</p>	<p>EST-5</p>
<p>Entidad Promotora</p>	<p>Instituto de la Mujer del MTAS.</p>
<p>Título de la BBPP</p>	<p>Subvenciones al desarrollo de acciones I+D.</p>
<p>Normativa</p>	<p>RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2007, BOE n.º 105, de 2 de Mayo de 2007, por la que se convocan subvenciones destinadas a la realización de investigaciones y estudios sobre las mujeres, a conceder en el año 2007.</p>
<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>La Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, asigna a este organismo, entre sus funciones, la de promover la investigación sobre la situación de las mujeres en España en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural.</p> <p>Siguiendo este mandato, desde el Instituto de la Mujer se pone en marcha el Programa Sectorial Programa Sectorial de Estudios de las Mujeres y del Género, incluido en el III Plan Nacional de I+D (1996-1999), reintroducido, en 2005, tras el impulso trazado por el Gobierno en el ámbito de la investigación científica y la innovación tecnológica.</p> <p>Como consecuencia, dentro del programa de trabajo para el año 2007, dentro del Plan Nacional de I+D+I (2004-2007), se mantiene una acción estratégica sobre el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Esta acción se concreta en la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a fomentar la realización de proyectos de investigación relacionados con los Estudios Feministas, de las mujeres y del Género, así como a impulsar la investigación aplicada en la materia. Se trata de subvenciones especialmente destinadas a las Universidades públicas y privadas.</p>

Documentación de consulta	Toda la información sobre las diferentes convocatorias puede ser consultada en la página del Instituto de la Mujer: http://www.mtas.es/mujer/concursos/subvenciones/investigacion.htm
Observaciones	

Ficha n.º	EST-6
Entidad Promotora	Ministerio de Educación y Ciencia.
Título de la BBPP	Unidad de Mujeres y Ciencia.
Puesta en marcha	7 de Marzo de 2006.
Normativa	Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Apartado 4.1.
Descripción de la Experiencia	<p>La Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC), adscrita al Ministerio de Educación a través de la Secretaría General de Política Científica y Tecnológica, tendrá como objetivo llevar a cabo las medidas de acción positiva emanadas del Acuerdo del Consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005, en el ámbito científico, tecnológico y académico.</p> <p>Entre sus funciones se encuentra:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Proponer e impulsar medidas para favorecer el desarrollo de un sistema de ciencia y tecnología que incorpore a las mujeres, en todos los niveles, en igualdad de condiciones con los varones y que incluya las perspectivas y las experiencias de las mujeres. — Velar para que los datos emanados de las instituciones públicas de investigación y educación especifiquen la posición de las mujeres en cada campo. — Promover la creación de entornos laborales con una organización del trabajo científico y docente que permita la conciliación de la vida profesional y personal. <p>Esta acción se concretará mediante medidas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas.</p>
Documentación de consulta	Toda la información sobre las Unidad de Mujer y Ciencia: http://www.mec.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=2
Observaciones	

Ficha n.º	EST-7
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer del MTAS.
Título de la BBPP	Escuela Virtual de Igualdad.
Puesta en marcha	Septiembre de 2007.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	El Instituto de la Mujer, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, ofrece con este Programa una formación on-line en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Escuela Virtual de Igualdad) dirigida a todas las personas interesadas y con diferentes niveles de conocimientos, que a través de una metodología ágil y flexible, permite ver la realidad con otra mirada y participar en el desarrollo de una sociedad igualitaria entre hombres y mujeres.

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>Los objetivos de esta actuación son :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a hombres y mujeres en el valor de la Igualdad como eje para el desarrollo social. ▪ Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad. ▪ Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad. ▪ Dotar de herramientas a las organizaciones empresariales para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda su plantilla. <p>La Escuela Virtual de Igualdad cuenta con dos niveles formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel básico, dirigido a personas interesadas en materia de Igualdad. Consta de un sólo curso. <ul style="list-style-type: none"> — Curso de «Sensibilización en Igualdad de Oportunidades», cuya duración es de 30 horas. ▪ Nivel avanzado, con tres cursos diferentes dirigidos a personas vinculadas a: <ul style="list-style-type: none"> — <i>Gestión y orientación para el empleo.</i> — <i>Servicios Sociales.</i> — <i>Organizaciones Empresariales.</i> <p>Que con una duración de 60 horas cada uno, cuentan con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Curso «<i>Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en la el ámbito de empleo.</i>». — Curso «<i>Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales.</i>». <p>Curso «<i>Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH.</i>».</p>
<p>Documentación de consulta</p>	<p>El texto integro de la Guía puede encontrarse en: http://www.mtas.es/igualdad/evaluacion/guiaimpacto.pdf</p>
<p>Observaciones</p>	
<p>Ficha n.º</p>	<p>EST-8</p>
<p>Entidad Promotora</p>	<p>Instituto de la Mujer del MTAS.</p>
<p>Título de la BBPP</p>	<p>Guía para la elaboración de informes de impacto de género.</p>
<p>Puesta en marcha</p>	<p>Año 2005.</p>
<p>Normativa</p>	<p>Ley 30/ 2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que apruebe el Gobierno.</p>
<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>La Guía consiste en la realización de una propuesta metodológica para la elaboración de los informes de impacto de género requeridos en la Ley 30/2003, dirigida a las personas que intervienen en su realización, para facilitarles una herramienta ágil y clara que sirva de referencia y unifique criterios, al provenir dichas personas de distintos ministerios y competencias.</p> <p>La Guía se estructura en tres Capítulos.</p> <p>El Capítulo 1. Impacto de género y políticas públicas. Recoge los conceptos básicos sobre políticas públicas de igualdad de oportunidades, así como impacto de género e informes sobre impacto de género.</p>

Descripción de la Experiencia	<p>En el Capítulo 2, es donde se establecen los «Contenidos y estructura de los informes de impacto de género», elaborando cuatro fases y bloques de contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Situación de partida. 2. Previsión de resultados. 3. Valoración del impacto de género. 4. Formulación de propuestas de mejora. <p>En el Capítulo 3, se dan claves para la elaboración práctica de los informes, sus elementos operativos y la superación de obstáculos.</p>
Documentación de consulta	<p>El texto integro de la Guía puede encontrarse en: http://www.mtas.es/igualdad/evaluacion/guiaimpacto.pdf</p>
Observaciones	
Ficha n.º	EST-9
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer del MTAS.
Título de la BBPP	Programa de atención biopsicosocial al malestar de las mujeres en atención primaria. intervención formativo-asistencial en el área sanitaria de Murcia.
Puesta en marcha	2003-2006.
Normativa	Reglamentos comunitarios y Marcos comunitarios de Apoyo 2000-2006 de objetivos 1 y 3 (2000-2006).
Descripción de la Experiencia	<p>PROGRAMA DE ATENCIÓN BIOPSIOSOCIAL AL MALESTAR DE LAS MUJERES EN ATENCIÓN PRIMARIA. INTERVENCIÓN FORMATIVO-ASISTENCIAL EN EL ÁREA SANITARIA DE MURCIA</p> <p>Se ha realizado una Intervención piloto que busca el desarrollar un modelo de atención biopsicosocial para el malestar de las mujeres. Se trata de aplicar un modelo biopsicosocial que incluya la intervención en esas tres esferas determinantes y que también tenga en cuenta el género como determinante de salud.</p>
Documentación de consulta	Materiales: Edición del Libro «La atención biopsicosocial al malestar de las mujeres. Intervención en Atención Primaria de Salud» y 1 cd.
Observaciones	<p>Para la evaluación se han utilizado los criterios habituales sobre eficacia y satisfacción de procesos e identificación y análisis de resultados de salud. Además se han utilizado criterios de aplicación de enfoque de género a programas e intervenciones.</p> <p>Resultados de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se ha mantenido la continuidad de la formación sobre malestar en los programas de la Unidad Docente de MFyC para MIR y para FC. ▪ Se ha conseguido mantener el método de cooperación entre Salud Mental y Primaria sin recursos adicionales. ▪ El método de organización y seguimiento ha sido eficaz para mantener la vinculación con la intervención del 77% de los profesionales participantes durante un periodo prolongado de tiempo (de 2 a 4 años). ▪ La formación de profesionales ha sido eficaz para que sean capaces de aplicar el método en la práctica clínica y para coordinar sesiones clínicas e impartir docencia a MIR y en Formación Continuada en la formación de Nivel 2. ▪ El método aporta evidencias de que los diversos diagnósticos que se manejan como malestar de las mujeres son susceptibles de un mismo abordaje psicosocial eficaz. Aporta evidencia de que el contexto psicosocial interviene en alguna medida en la causalidad de los síndromes del malestar.

Observaciones

- El modelo de intervención es aplicable y sostenible en los CS con una masa crítica de profesionales formados en Nivel 2, que ha sido alcanzado en 3 CS. El método tiene la capacidad para que se identifiquen en las consultas de AP, los factores psicosociales potencialmente explicativos de género y proporciona instrumentos para cambiar la acción de esos condicionantes.
- El método produce mejoría clínica en el 80% de los casos tratados por profesionales con Nivel 2.
- El método produce un descenso del consumo de fármacos de un 90% en los hombres y un 72,5% en las mujeres. Y la supresión del consumo de psicofármacos y analgésicos en el 22,6% de los y las pacientes tratadas y la disminución del consumo en el 68%.
- El método produce descenso del uso de servicios del 93% en hombres y 77,8% en mujeres.
- El Método reduce la insatisfacción de la persona antes de la intervención desde el 79,9% de las mujeres y el 69,8% de los hombres al 16,3% de las mujeres y el 3,2% de los hombres.
- El método proporciona beneficios a los y las profesionales que lo aplican en relación a la mejor atención a pacientes anteriormente frustrantes. Gratificación por contar con un método más eficaz. Incorporación del método BPS para la atención a otros problemas de salud.
- Los y las profesionales de Nivel 2 quedan vinculados para la continuidad, sostenibilidad y extensión del modelo.

Andalucía

Ficha n.º	And-1
Entidad Promotora	Junta de Andalucía.
Título de la BBPP	Anuario Estadístico de Andalucía: Perspectivas de Género.
Puesta en marcha	Desde el año 2001.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	Desde su nacimiento hasta la publicación del «Anuario Estadístico de Andalucía 2006. Perspectivas de Género», el objetivo de esta publicación ha sido proporcionar datos estadísticos relevantes, organizados, sintetizados y de carácter periódico, con una perspectiva generalista y globalizadora que permita conocer la situación de las mujeres y los hombres andaluces. Organizado en ocho capítulos temáticos, el Anuario Estadístico de Andalucía 2006. Perspectivas de Género presenta una compilación estadística desde la óptica de los estudios de género, que ofrece una imagen del estado actual de la cuestión, incorporando y reflejando los nuevos cambios en legislación, como el referido a violencia.
Documentación de consulta	http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/anuarioMujer/anuarioMujer04/index.htm http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/dtbas/dtbmujer06/dtbMujer2006.pdf
Observaciones	
Ficha n.º	AND-2
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Jerez.
Título de la BBPP	Aprobación de la obligatoriedad de introducción de conocimientos sobre género y mainstreaming en los temarios de oposiciones.

Puesta en marcha	Desde el año 2004.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	El Ayuntamiento de Jerez aprobó la inclusión de una unidad didáctica sobre «Igualdad de Oportunidades y Aplicación Transversal de la Perspectiva de Género» en todos los temarios de las pruebas de acceso por oposición a la administración local. Supone que las personas que quieran opositar al Ayuntamiento de Jerez deberán formarse en temas de Género. El temario de formación en Género incide en el doble objetivo de toma de conciencia y transmisión de conocimientos. Consiste en mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen sobre nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y fomentan los mecanismos productores de desigualdad. A partir de ahí, conseguir, a través de la formación, que las personas involucradas en la Administración aprendan a desarrollar su trabajo desde la Perspectiva de Género.
Documentación de consulta (Documentos, publicaciones, páginas WEB, etc... en la que pueda encontrarse información complementaria)	En la propia WEB del ayuntamiento se ofrece la posibilidad de descargarse los temas incluidos para la oposiciones. http://www.webjerez.com/index.php?id=1457 TEMARIO OPOSICIONES - Unidad Didáctica <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para personal administrativo ▪ Para técnicas y técnicos de Grado Medio ▪ Para técnicas y técnicos de Grado Superior <p>El personal Subalterno/a accederá a un curso de formación básica sobre Perspectiva de Género, una vez tomen posesión de su plaza.</p>
Observaciones	
Ficha n.º	AND-3
Entidad Promotora	Diputación de Córdoba.
Título de la BBPP	Uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
Puesta en marcha	26 de julio de 2005.
Normativa	Resolución del Presidente de la Diputación de Córdoba para propiciar el uso del lenguaje no sexista en documentos de la institución y sus organismos.
Descripción de la Experiencia	Desde 1996, la Diputación de Córdoba realiza planes concretos en la línea de lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Una de las acciones más significativas es la realización de políticas transversales. La diputación hizo suyas las recomendaciones para una comunicación más igualitaria, que, en 1998, elaboró el Instituto Vasco de la Mujer. Así, la Comisión General de Viceconsejeros de la Junta de Andalucía adoptó un acuerdo por el que se da publicidad a la institución para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general. Por ello y atendiendo a las propuestas de la Comisión Transversal de Género y teniendo en cuenta las recomendaciones del Consejo de Europa, se dicta esta Resolución, de carácter eminentemente práctico, en la cual se establece no sólo la necesidad de propiciar el uso del lenguaje no sexista, sino los criterios que deben aplicarse para tal cometido: <ol style="list-style-type: none"> 1) La inversión; 2) Evitar el uso del masculino genérico; 3) Reglas específicas en el caso de órganos de la Administración y 4) Normas de estilo. <p>Es para todo el personal y documentos emanados de la Diputación, incluidas Entidades y Organismos Autónomos.</p>

Documentación de consulta	http://www.dipucordoba.es/prensa/pdf/resolucion-lenguaje-no-sexista.pdf
Observaciones	

Ficha n.º	AND-4																
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.																
Título de la BBPP	Evaluación del impacto de género en la normativa.																
Puesta en marcha	12 de marzo de 2004 (BOJA n.º 50).																
Normativa (En su caso.)	Ley 18/2003, de 29 de diciembre (Art. 139, BOJA 251 de 31 de diciembre 2003) y Decreto 93/2004, de 9 de marzo (BOJA n.º 50, de 12 de marzo).																
Descripción de la Experiencia	<p>Se articula la obligación legal de que todos los anteproyectos de ley y proyectos de reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía deberán adjuntar, en su tramitación, un Informe de Evaluación de Impacto de Género, preceptivo y no vinculante, que emitirá el órgano proponente de la norma, y remitir al Organismo de igualdad, Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá, en el plazo de 15 días, un informe de observaciones al mismo.</p> <p>Su objetivo es analizar la pertinencia de género y el impacto potencial que la normativa andaluza tendrá en el objetivo de consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>																
Documentación de consulta	<p>Publicación «Cómo Identificar la pertinencia de género». Guía n.º 6 de la colección de la Unidad de Igualdad y Género.</p> <p>Manual n.º 9 Normativa con impacto de género positivo en la igualdad, de la colección de la Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía.</p>																
Observaciones	<p>Desde su inicio, los expedientes de Impacto de Género tramitados son: 256 textos normativos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Año 2004</th> <th>Año 2005</th> <th>Año 2006*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proyectos de Ley</td> <td>5</td> <td>15</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Proyectos Decretos</td> <td>41</td> <td>110</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>46</td> <td>125</td> <td>108</td> </tr> </tbody> </table> <p>* a 23 de octubre de 2006</p> <p>Se articularon varios cursos de formación y sensibilización para que los Servicios Jurídicos de las diferentes Consejerías se iniciasen en la evaluación. Tras ello, la iniciativa ha mejorado sustancialmente y la implicación y colaboración es máxima.</p> <p>Anualmente se realiza un seguimiento a las normas aprobadas y publicadas en el Boletín Oficial, y sobre cómo han recogido las sugerencias aportadas por el organismo de igualdad.</p>		Año 2004	Año 2005	Año 2006*	Proyectos de Ley	5	15	18	Proyectos Decretos	41	110	90	Total	46	125	108
	Año 2004	Año 2005	Año 2006*														
Proyectos de Ley	5	15	18														
Proyectos Decretos	41	110	90														
Total	46	125	108														

Ficha n.º	AND-5
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	Comisión para la evaluación de impacto de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.
Puesta en marcha	31 de diciembre de 2003.
Normativa	Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas (art. 139.2) BOJA 251, de 31 de diciembre. Decreto pendiente de aprobación.

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>Se articula la obligación legal de constituir una Comisión dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, para analizar y evaluar el enfoque de género del presupuesto de la Junta de Andalucía.</p> <p>La Comisión se forma, al dictado del Art. 139.2 de la Ley 18/2003, por Resolución del Consejero de Economía y Hacienda de 24 de septiembre de 2004, siendo su composición:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Viceconsejera de Economía y Hacienda, que ostenta la presidencia ▪ La asesora técnica de la Viceconsejera, que ejerce la vicepresidencia de la Comisión ▪ El jefe de servicio de Estudios y Publicaciones, que ostenta la Secretaría ▪ Dos representantes de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social ▪ Dos representantes de la Dirección General de Presupuestos ▪ Dos representantes de la Dirección General de Planificación ▪ Dos representantes de la Dirección General de Fondos Europeos ▪ Dos representantes del Instituto de Estadística de Andalucía ▪ Dos representantes del Instituto Andaluz de la Mujer <p>Esta Comisión otorgó el primer Informe de Evaluación del Presupuesto de 2005 con fecha 24 de octubre de 2004 y acordó la estrategia de desarrollo de sus funciones, fruto de lo cual fue la ampliación de la Comisión con la incorporación a la misma de dos vocales designados (hombre y mujer, de forma que la configuración definitiva fuera paritaria según lo establecido en el Art. 140 de la Ley 18/2003) por cada una de las demás Consejerías:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consejería de Presidencia ▪ Consejería de Gobernación ▪ Consejería de Justicia y Administración Pública ▪ Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa ▪ Consejería de Obras Públicas y Transportes ▪ Consejería de Empleo ▪ Consejería de Turismo, Comercio y Deporte ▪ Consejería de Agricultura y Pesca ▪ Consejería de Salud ▪ Consejería de Educación ▪ Consejería de Cultura ▪ Consejería de Medio Ambiente <p>El 10 de febrero de 2005, quedó constituida la Comisión Ampliada que ahora otorga el Informe al Anteproyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2006</p> <p>Además del citado Informe, forman parte de sus objetivos el impulsar las actuaciones económicas-presupuestarias con perspectiva de género y la realización de Auditorías de Género.</p> <p>En el mes de Noviembre fue emitido el Informe para el Presupuesto del 2007.</p>
<p>Documentación de consulta</p>	<p>Publicación «Presupuestos sensibles al género», Guía n.º 2 de la colección de la Unidad de Igualdad y Género, e «Indicadores de Género», Guía n.º 5 de la misma colección.</p> <p>Los Informes de Evaluación del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 2006 y 2007 están disponibles en la página web de la Consejería de Economía y Hacienda:</p>

Documentación de consulta	http://www.juntadeandalucia.es/economiyhacienda/servicios/genero/informe.htm
Observaciones	Se ha experimentado un gran incremento en la sensibilización y ampliación de las Consejerías en este último año, y en la elaboración de los anteproyectos de presupuestos, fijándose objetivos tendentes a la igualdad e indicadores para su evaluación.
Ficha n.º	AND-6
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía y Hacienda.
Título de la BBPP	Creación de Unidades de Igualdad y Género.
Puesta en marcha	Año 2002.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>La Unidad de Igualdad y Género es un proyecto de asistencia técnica para experimentar el modelo de la estrategia de mainstreaming de género dentro de la Junta de Andalucía. Cofinanciado por la Junta de Andalucía y los Fondos Europeos (en el marco 2002-2006) y cogestionado por la Dirección General de los Fondos Europeos (Consejería de Economía y Hacienda) y el Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería de Igualdad y Bienestar Social).</p> <p>Fue puesta en marcha en el año 2002 y, desde entonces, ofrece a la Administración Autónoma Andaluza una estructura de apoyo estable basada en el asesoramiento y la asistencia técnica, para iniciar y consolidar el proceso de implantación del mainstreaming de género o la transversalidad de género en la Administración Autónoma y en la gestión de todas las políticas públicas que desde ésta se llevan a cabo.</p> <p>Se trata de aplicar de un modo práctico un modelo de intervención pública a favor de la igualdad.</p> <p>Desde el comienzo de su actividad, la Unidad se ha marcado los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar las necesidades y potencialidades de los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Ofrecer asesoramiento especializado en materia de igualdad y género a dichos centros gestores. ▪ Facilitar la formación necesaria en Igualdad y Género al personal de estos centros. ▪ Validar un modelo de implantación de la estrategia del mainstreaming de género en la Junta de Andalucía. <p>La definición, funciones y tareas de la Unidad de Igualdad y Género fue planteada en una propuesta inicial que se ha reformulado en un modelo de implantación procesual que recorre 4 fases.</p> <p>Fase 1: Sensibilización y diagnóstico.</p> <p>Pretende conocer el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía y sensibilizar al personal sobre la necesidad de actuar planificada e intencionalmente hacia el logro del mismo.</p> <p>Fase 2: Motivación y organización.</p> <p>La identificación de las resistencias al cambio, a veces no conscientes, en los niveles de toma de decisión, al disponer ya de un núcleo que hacía de motor de la integración de la dimensión de género, diseminado por las diferentes Consejerías, señala el momento en el que se plantea el</p>

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>cambio de fase. La idea fuerza en esta fase es el compromiso, con el fin de avanzar en una línea de trabajo más estructural en la que se implique a todos los niveles de toma de decisiones.</p> <p>Fase 3: Participación (prevista para 2006)</p> <p>Probado el procedimiento de intervención más estructural y lograda la implicación y el compromiso de Direcciones Generales clave por su posición estratégica, dará comienzo la tercera fase de intervención que pretende extender a otras Direcciones Generales los procedimientos experimentados, transfiriendo los aprendizajes realizados.</p> <p>Fase 4: Generalización</p> <p>Esta última fase que supondrá la expansión de la estrategia de mainstreaming de género a otros ámbitos administrativos.</p>
<p>Documentación de consulta</p>	<p>La Unidad ha elaborado y editado ya 10 guías como herramientas básicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al Enfoque Integrado o mainstreaming de género: Guía Básica. 2. Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género. 3. Género y Salud. 4. Urbanismo con Perspectiva de Género. 5. Indicadores de Género. 6. Guía para Identificar la Pertinencia de Género. 7. Guías de Estilo. Lenguaje Administrativo no Sexista. 8. La Igualdad de Género como factor de Calidad. Manual de Gestión. 9. Normativa con impacto de género positivo en la igualdad. 10. Inventario. El mainstreaming de género en la práctica: experiencias ejemplares y buenas prácticas. <p>La Unidad de Igualdad y Género desarrolla parte de su trabajo a través de su página web, donde además aparece recopilada documentación, información y materiales, tanto generados por la Unidad como los existentes fuera de esta para favorecer la incorporación de la dimensión de género.</p> <p>Desde la web se puede solicitar formación, documentación, asesoramiento, materiales de consulta, etc.</p> <p>En el Boletín informativo digital, que se elabora cada seis meses, se incluye información sobre la actividad de la Unidad de Igualdad y Género en ese periodo. Esta iniciativa viene realizándose desde diciembre de 2004.</p> <p>www.unidadgenero.com</p> <p>www.unidadgenero.com/boletin</p>
<p>Observaciones</p>	<p>RESULTADOS CONSEGUIDOS</p> <p>Hasta ahora todas las Consejerías de la Junta de Andalucía participan en el proyecto con mayor o menor grado de implicación y hay 73 órganos directivos de la Junta de Andalucía en los que se está analizando la integración del enfoque de género en su actuación.</p> <p>Se han constatado ya una serie de cambios parciales que inciden de forma positiva en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desagregación de datos ▪ Revisiones del lenguaje para un uso no sexista del mismo. ▪ Revisiones de criterios para concesión de subvenciones, introduciendo la perspectiva de género. ▪ Formación del personal técnico e inclusión de la Igualdad de Oportunidades en Planes de Formación internos.

Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de sistemas de información (webs, bases de datos, formularios, etc..) ▪ Creación/modificación de indicadores y elaboración de indicadores de género. <p>DIFICULTADES O BARRERAS</p> <p>A lo largo de su andadura, los obstáculos encontrados han ido variando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante la primera fase, el desconocimiento de la Unidad, así como de la obligatoriedad de la inclusión del principio de igualdad en el trabajo cotidiano de la administración, hicieron muy difícil conseguir la participación en diagnósticos y formaciones. Una vez conseguida esta participación, el siguiente obstáculo ha sido el que este personal, que participa voluntariamente y a título individual en las actividades de la Unidad, no encuentra apoyos y reconocimiento suficiente en la tarea de inclusión de la perspectiva de género en sus tareas. ▪ En la 2ª Fase, las dificultades se transforman. Dado que existe el compromiso del nivel más alto y de los niveles intermedios, se produce una resistencia pasiva que se muestra a través de la falta de tiempo, al considerar los cambios en el procedimiento como un añadido y no como una tarea más.
----------------------	--

Ficha n.º	AND-7
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	GEW/AMED.
Puesta en marcha	15/02/2006
Normativa	Línea de cofinanciación INCO-CF-2005-517696.
Descripción de la Experiencia	<p>El objetivo del proyecto Gewamed es integrar el enfoque de género en la gestión de los recursos hídricos, por medio de la promoción de un diálogo entre los países de la cuenca mediterránea, favoreciendo una participación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles, incluidos los procesos de toma de decisión.</p> <p>En el proyecto, participan un total de 18 entidades socias que podrían dividirse en dos bloques:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Socios de la cuenca sur mediterránea, es decir, países de África y Oriente Próximo: A estos socios, se les denomina SEMR y están formados por: Argelia, Egipto, Jordania, Líbano, Marruecos, Palestina, Siria, Túnez y Turquía. — Socios de la cuenca norte mediterránea: son los países de Europa. Entre ellos participan tres entidades de Italia: el Centro Internacional de Altos Estudios Agrónomos del Mediterráneo, la entidad coordinadora del proyecto, junto con el Observatorio Nacional de Empresarias y Trabajadoras Agrícolas; Comisión Nacional Italiana de Regadíos y Canalizaciones. De Grecia, la Oficina Mediterránea de Medioambiente y Desarrollo Cultural y Sostenible. De Francia, el Programa Solidaridad-Agua, y de España el Instituto Andaluz de la Mujer.
Documentación de consulta	La entidad coordinadora está elaborando una página general del proyecto, que aún no está finalizada y los países SEMR están asimismo elaborando sus propias webs.
Observaciones	La evaluación del proyecto es responsabilidad de la entidad coordinadora, el Centro Internacional de Altos Estudios Agrónomos del Mediterráneo. Será una publicación periódica. En los cuatro años de duración del proyecto, habrá que hacer dos informes de evaluación. El primer informe habrá que entregarlo en diciembre de 2006.

Ficha n.º	AND-8
Entidad Promotora	Instituto Andaluz de la Mujer.
Título de la BBPP	GEODA.
Puesta en marcha	2003.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El Instituto Andaluz de la Mujer promueve, junto con la Dirección General de Educación Ambiental y Sostenibilidad de la Consejería de Medio Ambiente, desde el año 2003, el programa GEODA, inmerso en el planteamiento de las Políticas Transversales de Género, a fin de integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la participación equitativa en las políticas medioambientales.</p> <p>Objetivo general: Integración de la perspectiva de género y la perspectiva ambiental en todas las políticas de gobierno. Principio de la transversalidad.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p><i>Análisis e investigación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Analizar el nuevo paradigma ambiental desde una perspectiva de género. — Debatir y estudiar diversos pronunciamientos internacionales sobre la mujer y el medio ambiente. — Recopilar estudios o publicaciones realizados a nivel andaluz sobre la mujer y el medio ambiente. — Identificar a equipos/personas que trabajan esta temática en Andalucía. — Estudiar la feminización de la sociedad con un eje de ambientalismo. — Analizar la presencia y potencialidades de la mujer en el sector laboral ambiental. — Analizar el rol social de la mujer, históricamente constituido, y su relación con el medio ambiente. <p><i>Formación y sensibilización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Informar y formar. — Dotar a las mujeres de las herramientas necesarias para participar activamente en la resolución de los problemas ambientales. — Promover el autoempleo. <p><i>Información y participación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Crear red. — Web:Foro abierto de participación. — Poner en común movimientos proambientales. — Comunicar y demostrar experiencias novedosas de mujeres empresarias del sector. — Difundir. — Dar a conocer todo el movimiento proambiental existente liderado y desarrollado por mujeres. — Promocionar a la mujer en el mismo. — Editar publicaciones que recojan toda esta realidad.
Documentación de consulta	http://www.cma.juntaandalucia.es/medioambiente/educacion_ambiental/prog_geoda.htm#01
Observaciones	La valoración de este proyecto es altamente positiva, no sólo por el trabajo conjunto de dos organismos públicos, sino por la buena aceptación por parte de las personas destinatarias de las acciones que el propio proyecto contempla.

Asturias

Ficha n.º	AST-1
Entidad Promotora	Instituto Asturiano de la Mujer. Consejería de Presidencia.
Título de la BBPP	Observatorio de Igualdad de Oportunidades de Asturias.
Puesta en marcha	2003.
Normativa	En el Decreto 137, de 16 de septiembre de 1999, en el que se regulan, entre otras cosas, las funciones del Instituto Asturiano de la Mujer, se encuentra la siguiente: «Realizar, fomentar y divulgar estudios sobre la situación de las mujeres asturianas, con el fin de que sirvan para orientar la elaboración de las políticas de igualdad y la sensibilización de la población hacia la situación de las mujeres».
Descripción de la Experiencia	<p>Esta función se viene realizando por el Observatorio, que tiene como cometido visibilizar la situación de las mujeres asturianas, a fin de orientar el diseño de las políticas de igualdad y sensibilizar a la población acerca de la situación y posición de las mujeres en Asturias en todos los ámbitos.</p> <p>El Observatorio se estructura en 10 áreas de información y está concebido como un instrumento de recogida de información sistemática y actualizada, para lo cual se han definido una serie de indicadores que ofrecen datos comparativos, desglosados por sexos, en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Bienestar Social — Demografía — Educación — Empleo — Estructuras de Convivencia — Feminización de la pobreza — Gestión de programas/iniciativas — Participación sociopolítica — Salud — Violencia de género <p>Las fuentes de información utilizadas en el Observatorio se nutren tanto de estadísticas oficiales como el Instituto Nacional de Estadística o la Sociedad Asturiana de Estudios Industriales, como de estadísticas de las distintas Consejerías del gobierno del Principado de Asturias y datos de los programas promovidos por el Instituto Asturiano de la Mujer.</p>
Documentación de consulta	<p>Observatorio 2003. Documento impreso disponible en el Instituto Asturiano de la Mujer.</p> <p>http://temático.princast.es/i.mujer/ o www.princast.es/insasmujer para descargar el documento Observatorio 2005:</p> <p>http://temático.princast.es/imujer/upload/documentos/Observatorio2005.pdf</p>
Observaciones	
Ficha n.º	AST-2
Entidad Promotora	Instituto Asturiano de la Mujer.
Título de la BBPP	Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2005-2007.
Puesta en marcha	14 de julio de 2005 (aprobación por el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias).
Normativa	

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>Estructurado en 8 estrategias de intervención, es fruto del trabajo realizado con todas las Consejerías del Gobierno y del consenso con el Consejo Asturiano de la Mujer (órgano de participación, asesamiento y consulta del Instituto Asturiano de la Mujer, compuesto por representantes de asociaciones de mujeres, partidos políticos y sindicatos).</p> <p>El Programa de Estrategias es el documento en el que se articulan las medidas para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas del Principado de Asturias en el periodo 2005 y 2007.</p> <p>El Programa de Estrategias da continuidad al desarrollo de las políticas de igualdad planteadas en el anterior IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias 2001-2005.</p> <p>Las estrategias son las siguientes:</p> <p>Estrategia 1: Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en la administración autonómica.</p> <p>Estrategia 2: Implementar en los niveles de educación obligatoria y en la Formación Profesional estrategias de promoción de la igualdad.</p> <p>Estrategia 3: Desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en la cultura y en los medios de comunicación autonómicos.</p> <p>Estrategia 4: Profundizar en las políticas sociales dirigidas a los sectores de las mujeres más desfavorecidas.</p> <p>Estrategia 5: Ampliar la implantación de los programas de promoción de la salud de las mujeres.</p> <p>Estrategia 6: Desarrollar iniciativas que mejoren la calidad de vida y la empleabilidad de las mujeres rurales.</p> <p>Estrategia 7: Impulsar estrategias para facilitar el acceso de las mujeres al empleo.</p> <p>Estrategia 8: Mejorar la actuación de la administración de justicia en los procedimientos judiciales que más reflejen la desigualdad de género.</p>
<p>Documentación de consulta</p>	<p>Publicación del Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2005-2007.</p>
<p>Ficha n.º</p>	<p>AST-3</p>
<p>Entidad Promotora</p>	<p>Ayuntamiento de Gijón.</p>
<p>Título de la BBPP</p>	<p>Introducción de la igualdad y el género en el desarrollo local.</p>
<p>Puesta en marcha</p>	<p>2000-2003.</p>
<p>Normativa</p>	<p></p>
<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>Es una actuación seleccionada como tal en el Concurso de Buenas Prácticas de Dubai 2004. Recoge el desarrollo local desde las políticas específicas al mainstreaming de género.</p> <p>Se planteó como objetivo integrar la óptica de la igualdad de forma transversal, en la planificación, ejecución y evaluación de los proyectos de desarrollo local, mediante la promoción y difusión de los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>El personal técnico contó con el apoyo de la contratación de una Agente de Igualdad y posteriormente una <i>Agente de Desarrollo Local</i> en las líneas del Pacto <i>desarrollo de iniciativas de empleo-mujer y refuerzo de la igualdad</i>. Mediante convenio, con la <i>Fundación Mujeres y Fundación</i></p>

	<p><i>Universidad de Oviedo se reforzó el apoyo técnico en el desarrollo de las actuaciones coordinadas desde el Área de Igualdad de Oportunidades. En el trabajo llevado a cabo, ha sido clave la participación organizada de las asociaciones y vocalías de la mujer; el feed-back constante recibido ha hecho posible que Gijón sea un Ayuntamiento pionero en el ámbito internacional, en el desarrollo de políticas de igualdad, como ejercicio participado entre una entidad local y agentes sociales.</i></p> <p>La experiencia acumulada en este período ha permitido dar un nuevo impulso a la estrategia de intervención transversal, transfiriendo esta área a la nueva Concejalía de Políticas de Igualdad, que amplía sus competencias para generalizar la metodología de trabajo, testada en el Servicio de Formación y Desarrollo Local, a los demás servicios municipales.</p> <p>Entre los resultados obtenidos, se consigue adoptar el enfoque integrado de género como una estrategia de intervención y no como un fin.</p> <p>El Ayuntamiento de Gijón ha sido el referente seguido por la administración regional para incorporar, en los municipios asturianos, esta metodología de trabajo, impulsando la contratación de Agentes de Igualdad como personal dinamizador de políticas de igualdad en el desarrollo local, prestando apoyo económico y técnico para elaborar planes de igualdad, impulsando el movimiento organizado de mujeres y creando el Consejo Regional de la Mujer, entre otros.</p> <p>Por otro lado, el <i>Plan de Igualdad Municipal</i> y el sistema de evaluación diseñado al efecto han sido fuente de referencia para diversas municipalidades de América Latina. Es de destacar, también, la difusión, como ejemplos de buenas prácticas, de algunas actuaciones pioneras desarrolladas desde el <i>Área de Igualdad</i>, a petición de diversos municipios del estado español.</p>
Documentación de consulta	http://habitat.aq.upm.es
Observaciones	

Baleares

Ficha nº	BAL-1
Entidad Promotora	Instituto Balear de la Mujer.
Título de la BBPP	Cursos en materia de igualdad de oportunidades para el personal de la administración autonómica.
Puesta en marcha	Septiembre de 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	Cursos de formación y sensibilización en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a impartir en Mallorca, Menorca y Eivissa, dirigidos a personal de la administración autonómica, insular, local y periférica y sus organismos oficiales. Los cursos tienen una duración de 20 horas y el contenido de la formación incluye: los conceptos de género, igualdad, sexo y violencia; los estereotipos sociales; el papel de la mujer en el mundo; planes de igualdad de oportunidades; planes de acción positiva; lenguaje no sexista y la incorporación de la perspectiva de género.
Documentación de consulta	http://ibдона.caib.es http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.es.jsp?codi=83980&coduo=232

Documentación de consulta	En esta dirección, se encuentra el acceso a «mainstreaming en la administración pública (formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres)».
Observaciones	Los cursos se realizarán entre septiembre y octubre de 2006 y se enmarcan dentro del proyecto Equal 2004-2007.

Cantabria

Ficha n.º	CTB-1
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria (UIG).
Título de la BBPP	Formación en igualdad, Centro de Estudios de la Administración Regional de Cantabria (CEARC).
Puesta en marcha	Año 2004.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Se han promovido diversas formaciones relacionadas con la igualdad de género en la formación del funcionariado. Las formaciones se han incluido en el programa del Centro de Estudios de la Administración Regional de Cantabria (CEARC).</p> <p>Hasta la fecha, las temáticas sobre las que ha impartido formación han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Lenguaje no sexista: 4 cursos de 8 horas, desarrollados durante los años 2004, 2005 y 2006, impartidos por la filóloga Mercedes Bengoechea. — Enfoque multidisciplinar de la violencia de género: 3 cursos de 16 horas. — Igualdad de género en las políticas públicas del gobierno de Cantabria: 3 cursos de 30, 16 y 16 horas — Curso on-line sobre Igualdad de género y Políticas Públicas de 60 h. <p>Para el próximo año, están programados, además, un curso sobre Impacto de Género y seminarios específicos sobre la futura Ley de Igualdad estatal.</p> <p>Asimismo, en el 2006, hemos iniciado una colaboración con el CEARC que garantiza nuestra participación en los seminarios formativos dirigidos al personal de nuevo ingreso en la administración (personal de todos los grupos funcionariales y equivalentes).</p>
Documentación de consulta	<p>http://aplicaciones.cantabria.es/cearconline/</p> <p>Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo: http://www.mujerdecantabria.com/pdf/guia.pdf</p>
Observaciones	La sensibilización y formación del funcionariado es una de las líneas de trabajo principales de la UIG, por entender que es aspecto fundamental para el desarrollo del mainstreaming de género. La valoración de los cursos es muy positiva, tanto por parte del alumnado como por el propio CEARC, con el que la colaboración es cada vez más estrecha. La multidisciplinaridad del alumnado enriquece las sesiones y facilita el conocimiento y la colaboración intrainstitucional.

Ficha n.º	CTB-2
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Línea integral de trabajo por el uso de un lenguaje no sexista. Publicación de la Guía « <i>Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo</i> ».
Puesta en marcha	Año 2004. La publicación de la Guía en 2005.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El uso de un lenguaje no sexista es prioridad para ambas entidades promotoras y esta línea de trabajo engloba diferentes actuaciones de sensibilización, difusión y formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> — La formación al funcionariado realizada en el marco de CEARC, recogida más ampliamente en la ficha específica de formación. — Publicación de la «<i>Guía Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo</i>». <p>Es una guía sobre lenguaje sexista dirigida y difundida a todo el personal de la administración autonómica cántabra.</p> <p>La edición de la guía corrió a cargo de una colaboración entre el Parlamento de Cantabria y el Gobierno de Cantabria, a través de la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos, la Dirección General de Inspección y Calidad de Servicios de la Consejería de Presidencia y la Unidad de Igualdad de Género, con el apoyo del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Dentro de la Plataforma de formación on-line que promueve la Unidad de Igualdad de Género, se incluye un curso sobre el lenguaje no sexista. — Se han realizado también cursos a integrantes de los medios de comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista. Los cursos se han impartido, además de a personal del Gobierno de Cantabria en el marco de los cursos CEARC, a personal de los medios de comunicación de Cantabria, en una iniciativa específica llevada a cabo en 2005. — Actuaciones de promoción y difusión del uso de un lenguaje no sexista: los informes realizados para entidades del Gobierno corrigen el lenguaje y apuntan la importancia de hacer un uso no sexista del mismo; toda la documentación elaborada por ambas entidades utiliza lenguaje no sexista; se elaboran otras actuaciones de sensibilización y difusión al respecto, como pueda ser la inclusión de reflexiones en la Agenda 2007 editada por ambas entidades o la edición de artículos en la revista <i>mujerdecantabria</i>.
Documentación de consulta	<p>http://www.mujerdecantabria.com/pdf/guia.pdf</p> <p>www.formacionenigualdad.es</p> <p>Diferentes fragmentos de la Guía han sido incluidos en la Agenda 2007 que editará la Dirección General de la Mujer, en colaboración con la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria y que irá dirigida al funcionariado de la Administración autonómica cántabra.</p>
Observaciones	La Guía ha sido distribuida entre el personal funcionario y laboral de las administraciones públicas de Cantabria, entre los distintos grupos parlamentarios y personal del Parlamento, organismos de igualdad de otros territorios e incluso a la Real Academia de la lengua, desde donde se solicitaron ejemplares.

Ficha n.º	CTB-3
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria. La promoción inicial correspondió a la Dirección General de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, pero, en la actualidad, la Consejería de Economía, a través de Dirección General de Presupuestos, está liderando esta iniciativa en el marco del compromiso del Gobierno de aplicar el mainstreaming de género en la Administración cántabra.
Título de la BBPP	Presupuestos de género, línea de trabajo para su integración.
Puesta en marcha	Año 2005.
Normativa	Orden HAC 13/2006, de 31 de julio, por la que se presentan las Normas de elaboración de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el 2007. Proyecto de Ley de presupuestos para el 2007.
Descripción de la Experiencia	El Gobierno de Cantabria ha iniciado una línea de trabajo para la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario, como lo indican los acuerdos y órdenes aprobadas en este sentido. En la actualidad, está a punto de concluir una fase inicial de análisis y valoración de las múltiples metodologías y experiencias ya existentes en otras administraciones públicas (niveles internacional y autonómico principalmente), de cara a identificar la opción más pertinente y adecuada para la región. Se han mantenido varias reuniones de trabajo con especialistas en el tema, y se ha acudido a foros internacionales y estatales sobre presupuestos sensibles al género. El proyecto de ley de presupuestos para 2007 contempla la creación de una Comisión, dependiente de la Consejería de Economía, para velar por la integración de la igualdad en los presupuestos de Cantabria.
Documentación de consulta	Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre las prioridades para la elaboración de los presupuestos del 2007.
Observaciones	La decisión del Ejecutivo cántabro de poner en marcha un programa piloto para la presupuestación por objetivos y resultados consolida la coyuntura favorable para el incipiente trabajo sobre presupuestos de género. La Dirección General de la Mujer es una de las direcciones generales seleccionadas para participar en dicho programa, lo que permite promover la presencia de objetivos de igualdad e indicadores de género en el resto de programas presupuestarios que están siendo revisados.

Ficha n.º	CTB-4
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Diagnóstico institucional sobre la igualdad de género y Estrategia de mainstreaming de género en la Administración Autonómica de Cantabria.
Puesta en marcha	Diagnóstico institucional: años 2005 y 2006. Estrategia de mainstreaming: diseñándose en 2006 para ponerla en marcha en el año 2007.
Normativa	

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>La realización del <i>Diagnóstico institucional sobre la igualdad de género en la Administración Autónoma de Cantabria</i> es un paso indispensable en el desarrollo del mainstreaming de género.</p> <p>Este diagnóstico se concibe como un instrumento de identificación participativa, no sólo de barreras hacia la igualdad real entre hombres y mujeres, sino de líneas prioritarias de actuación que garanticen la consideración del principio de igualdad de género en iniciativas públicas.</p> <p>El diagnóstico institucional se ha realizado a través de una consultora externa que ha trabajado de forma estrecha con la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria y con el apoyo de la Dirección General de la Mujer.</p> <p>El diagnóstico cuenta con un análisis interno (cultura institucional) y otro externo (documentación sobre políticas) de todas las entidades que conforman el Gobierno de Cantabria: Consejerías y las Direcciones Generales y otras entidades que de estas dependen.</p> <p>Se ha realizado a través de análisis documental y de entrevistas con personal técnico y personal político de cada entidad.</p> <p>En concreto, el diagnóstico pretende identificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La cultura institucional de cada entidad gubernamental, describiendo prácticas, normas y procedimientos en relación a la igualdad de género. ▪ El grado de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, a través de la revisión normativa, subvenciones y otra documentación. <p>El diagnóstico se ha realizado en un total de 53 entidades:</p> <p>Direcciones generales: 39</p> <p>Empresas públicas: 8</p> <p>Organismos autónomos: 6</p> <p>Tras la obtención de información, su correspondiente análisis y la elaboración de las respectivas conclusiones, se está procediendo a una devolución del informe de diagnóstico a cada una de las 53 entidades estudiadas, con el fin de presentar la documentación y observar errores y oportunidades no halladas inicialmente.</p>
<p>Documentación de consulta</p>	<p>El diagnóstico no será publicado por tratarse de un documento interno. Sí se publicará la Estrategia y su correspondiente plan.</p>
<p>Observaciones</p>	<p>El diagnóstico institucional ha culminado un proceso complejo que implica la coordinación de muchas entidades y el análisis de una gran cantidad de documentación y de los posicionamientos ideológicos de las personas entrevistadas sobre la igualdad de género y sus políticas.</p> <p>Con el Diagnóstico institucional sobre la igualdad de género en la Administración Autónoma de Cantabria 2002-2005, el Gobierno cántabro cuenta con una herramienta, resultado de un proceso sistemático de recogida y análisis de información a distintos niveles institucionales, que está siendo empleada para elaborar la futura Estrategia de desarrollo del mainstreaming de género en la Administración cántabra, la cual contribuirá al proceso de modernización de la Administración Autónoma y a la mejora de la igualdad de género en la ciudadanía.</p> <p>La estrategia en cualquier caso responderá a un modelo de implantación que contemplará los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación o consolidación de las estructuras adecuadas para hacer viable el cumplimiento de la estrategia.

Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de áreas estratégicas. ▪ Diseño y aplicación de metodologías y herramientas para integrar el enfoque de género en planes y programas. ▪ Formación general al personal de la Administración y específica para grupos de interés concretos. ▪ Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación. ▪ Estrategia de comunicación y sensibilización.
----------------------	--

Ficha n.º	CTB-5
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género de Cantabria.
Título de la BBPP	Comisión para la igualdad de Género.
Puesta en marcha	Mayo 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Comisión para la Igualdad de Género.</p> <p>La Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria es la entidad encargada de desarrollar la estrategia de mainstreaming de género en la Administración autonómica. La UIG ha puesto en marcha la Comisión para la Igualdad de Género, de la que formarán parte todas las áreas de Gobierno. La Comisión pretende facilitar la participación y el intercambio de información dentro del proyecto, por lo que se convocará una o dos veces al año para ser informada del desarrollo del mainstreaming de género en el Gobierno de Cantabria.</p>
Documentación de consulta	
Observaciones	<p>En mayo de 2006, se celebró la presentación de la Comisión en un acto en el que estuvieron presentes las personas integrantes, designadas por responsables de las direcciones generales. Además de la presentación de la Comisión por parte de la Coordinadora de la Unidad de Igualdad de Género, al acto fueron invitadas figuras que han puesto en marcha la estrategia de mainstreaming de género, desde diferentes entidades en Andalucía.</p> <p>Se trató de un acto de sensibilización, intercambio y transferencia entre personal de diversas entidades de dos Comunidades Autónomas diferentes.</p> <p>La Comisión se convoca periódicamente para garantizar la finalidad con la que fue creada, y se ha programado una sesión de trabajo en el plazo de unos meses.</p> <p>Por otra parte, está previsto un papel activo de quienes la integran, en el proceso de devolución de los diagnósticos de género a cada una de las entidades estudiadas y de la posterior definición de la estrategia y plan de acción para el mainstreaming de género.</p>

Ficha n.º	CTB-6
Entidad Promotora	Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Comisión contra la Violencia de Género. Mesa Mixta de Violencia de Género.
Puesta en marcha	Comisión Violencia de Género. 17 de octubre 2006. Mesa Mixta Violencia de Género. 25 septiembre 2006.
Normativa	Artículo 44 del Decreto 64/2006, del 8 de junio, por el que se desarrolla la Ley de Cantabria 1/2004, del 1 de abril, Integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>Comisión Contra la Violencia de Género.</p> <p>Esta Comisión tiene por objeto coordinar, en el seno del Ejecutivo, todas las actuaciones que realicen las distintas consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en la aplicación de las medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como para la protección, atención y asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas sujetas a su tutela o acogimiento previstas en la Ley.</p> <p>También corresponderá a la Comisión el seguimiento, valoración y control de las medidas adoptadas en la lucha contra la violencia de género.</p> <p>Mesa Mixta contra la violencia de género.</p> <p>Las funciones de esta mesa se centrarán en estudiar y observar la evolución de la violencia de género en nuestra Comunidad Autónoma; conocer las actuaciones que se llevan a cabo desde los ámbitos policiales, judiciales, sanitarios y de asistencia social, y constatar y hacer seguimiento de la eficacia de los recursos existentes al servicio de las víctimas.</p>
<p>Ficha n.º</p>	<p>CTB-7</p>
<p>Entidad Promotora</p>	<p>Dirección General de la Mujer de la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos del Gobierno de Cantabria.</p>
<p>Título de la BBPP</p>	<p>Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Gobierno de Cantabria.</p>
<p>Puesta en marcha</p>	<p>Diciembre del año 2004.</p>
<p>Normativa</p>	
<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>El Gobierno de Cantabria confirma, en la Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Gobierno de Cantabria del 4 de noviembre de 2004, su compromiso con la igualdad de género y con el proyecto que representa la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria (UIG), creada ese mismo año y encargada de desarrollar una estrategia de mainstreaming de género en la Administración autonómica, impulsando y coordinando actuaciones que promuevan la transversalización de la perspectiva de género, en/desde el Gobierno de Cantabria, y fomentando paralelamente el empoderamiento de las mujeres de esta Comunidad Autónoma.</p> <p>Desde entonces, la UIG ha desarrollado actuaciones hacia el interior y el exterior, promoviendo la sensibilización, formación e investigación, la colaboración y coordinación entre entidades, así como el asesoramiento y la difusión sobre actuaciones relativas a la igualdad de género.</p> <p>Se ha asesorado y apoyado al Gobierno de Cantabria (destacando el apoyo directo a la Dirección General de la Mujer), en los ámbitos académico o civil, siendo el eje central el apoyo en la integración del enfoque de género en la Administración.</p> <p>Para ello, la UIG ha realizado un Diagnóstico institucional sobre la igualdad de género en la administración autonómica de Cantabria, como primer paso para la próxima Estrategia de desarrollo del mainstreaming de género en la Administración Autonómica Cantabra.</p> <p>La UIG combina actuaciones estructurales con otras puntuales que refuerzan los procesos y permiten aprovechar oportunidades transformadoras. Se vinculan gestión, formación, información y sensibilización, apostando por la implantación de nuevos modelos operativos que incluyen recursos técnicos y tecnológicos que aportan valor añadido a las actuaciones.</p>

Documentación de consulta	www.unidaddeigualdad.es
Observaciones	<p>La puesta en marcha de este tipo de estrategias activa unos procesos de cambio, de transformación, que no son rápidos, ni lineales, ni automáticos y que en ocasiones encuentran dificultades y resistencias, tanto a nivel político como técnico.</p> <p>La UIG es una experiencia en crecimiento. De acuerdo a su desarrollo, esta iniciativa va modificándose y adaptándose a las necesidades y oportunidades, afrontando limitaciones y resistencias a la par que recibiendo apoyos y ayudas.</p> <p>Experiencias como la guía para la cual se elabora esta ficha son iniciativas necesarias en un campo donde falta literatura que recopile experiencias exitosas.</p>
Ficha n.º	CTB-8
Entidad Promotora	Gobierno de Cantabria y Organizaciones Sindicales.
Título de la BBPP	Acuerdo para la modernización de los servicios públicos y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
Puesta en marcha	Años 2005, 2006, hasta 31 de diciembre de 2007.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Acuerdo para la modernización de los servicios públicos y mejora de las condiciones de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.</p> <p>El Gobierno de Cantabria y las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo reconocen la necesidad de continuar profundizando en la mejora de los servicios públicos y coinciden en que la mejora y modernización de la Administración Autónoma de Cantabria debe basarse en la implantación de un conjunto de políticas y medidas que permitan asumir los desafíos e impulsar decididamente la mejora continua y permanente de los servicios públicos, reconociendo que el personal público es un factor determinante para el buen funcionamiento de la Administración Autónoma de Cantabria.</p> <p>Los objetivos básicos del Acuerdo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar permanentemente la atención a la ciudadanía, elevando el espíritu de servicio público del personal. ▪ Promover e impulsar la gestión de calidad, el trabajo en equipo y la dirección por objetivos en la Administración. ▪ Mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización del personal para incrementar la calidad de los servicios. ▪ Conseguir una organización abierta, eficaz, eficiente y próxima a la ciudadanía. ▪ Apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral. ▪ Potenciar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral. ▪ Impulsar las medidas correctoras necesarias para la disminución del absentismo laboral. ▪ Reducir la temporalidad en el empleo, bajando su tasa al 4%. ▪ Agilizar los procesos de selección, provisión y carrera profesional. ▪ Facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público. ▪ Fomentar la formación continua, estableciendo como líneas prioritarias de actuación las nuevas tecnologías, habilidades directivas y técnicas de gestión de calidad.

<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>En el capítulo XX de «Igualdad de oportunidades», se incluye un apartado sobre Igualdad de género que contempla medidas que contribuyan, día a día, a que disminuya la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana. Para lograr dicho objetivo se considera necesario integrar sistemáticamente el enfoque de género en las prácticas y actividades de la Administración, modificando las formas de trabajo, las prioridades y las estrategias, tanto en la propia cultura institucional como hacia el exterior, mediante las correspondientes políticas públicas.</p> <p>Para acometer dicho proceso, la Unidad de Igualdad de Género, estructura de apoyo y asesoramiento, promovida desde la Dirección General de la Mujer, impulsará y facilitará la institucionalización del enfoque de género en todas las áreas y niveles de intervención.</p> <p>Asimismo, dentro de las iniciativas para promover el valor de la igualdad de género, el Centro de Estudios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y otros centros de formación de los/as empleados/as públicos/as incluirán, en sus respectivos programas de formación, acciones para sensibilizar y formar al personal en la consecución de dicho objetivo.</p> <p>Específicamente, se acuerdan medidas para prestar una especial atención a las funcionarias víctimas de violencia de género.</p>
<p>Documentación de consulta</p>	<p>Boletín Oficial de Cantabria (BOC).</p>
<p>Observaciones</p>	
<p>Ficha n.º</p>	<p>CTB-9</p>
<p>Entidad Promotora</p>	<p>Gobierno de Cantabria.</p>
<p>Título de la BBPP</p>	<p>Adopción del Modelo EFQM de Excelencia elaborado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, en el desarrollo del Plan Marco de Modernización de los Servicios de la Administración del Gobierno de Cantabria 2005-2007.</p>
<p>Puesta en marcha</p>	<p>Año 2006.</p>
<p>Normativa</p>	
<p>Descripción de la Experiencia</p>	<p>Adopción del Modelo EFQM de Excelencia elaborado por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, en el desarrollo del Plan Marco de Modernización de los Servicios de la Administración del Gobierno de Cantabria 2005-2007.</p> <p>Tal como se recoge en el Plan de Modernización de los Servicios de la Administración del Gobierno de Cantabria 2005-2007, es necesario incorporar la perspectiva de género en las actuaciones que desarrolle y, por ello, los nueve criterios que definen la estructura del modelo EFQM incluyen elementos de dicho enfoque de género, dentro del paradigma de calidad en la gestión de la administración cántabra.</p> <p>Para la incorporación de la perspectiva de género que garantice la apuesta de la Administración cántabra por la igualdad de oportunidades, el modelo y cuestionario EFQM incluye cuestiones que responden a la aplicación del análisis de género en la organización y de la sociedad a la que presta servicio, así como indicadores sensibles al género para garantizar el seguimiento y evaluación de la consecución de dicho objetivo. También es fundamental, por supuesto, una definición clara, concreta y específica de la apuesta por la igualdad de oportunidades, que quede reflejada en la misión, visión, objetivos y mapa de procesos de la organización, así como un liderazgo responsable e innovador en ese sentido.</p> <p>Además, se ha supervisado y asegurado que el modelo EFQM utiliza un lenguaje no sexista.</p>

Documentación de consulta	
Observaciones	
Ficha n.º	CTB-10
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Protocolo de los medios de comunicación para respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas sus manifestaciones.
Puesta en marcha	Año 2006.
Normativa	Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas de Cantabria. Decreto 64/2006, de 8 de junio, de desarrollo de esta Ley.
Descripción de la Experiencia	Elaboración del Protocolo de los medios de comunicación para respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas sus manifestaciones. El apartado 4 del artículo 6 señalaba: «[...] se promoverá la suscripción de un protocolo que aúne los esfuerzos de todos los medios de comunicación por respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas sus manifestaciones», que abarca el campo de la información. El Protocolo ha recogido las opiniones e ideas de una amplia representación de profesionales, colectivos e instituciones cántabras interesadas por el papel de los medios de comunicación en la elaboración de significados. Esta participación ciudadana se plasmó en la realización de tres mesas redondas, que tuvieron lugar los días 26 y 27 de junio de 2006. Estas reflexiones se han conjugado con la recopilación de normativa, bibliografía y experiencias a escala autonómica, nacional e internacional. El resultado está pendiente de publicación.
Documentación de consulta	
Observaciones	En las mesas realizadas, participaron personas procedentes de medios y agencias de comunicación, entidades del Gobierno de Cantabria (sanidad, justicia o igualdad), de las fuerzas de seguridad, de sindicatos, de asociaciones de mujeres, de casas de acogida, del Consejo de la mujer o de la Universidad de Cantabria.

Ficha n.º	CTB-11
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer y Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos.
Puesta en marcha	Octubre de 2005.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	La Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos se encuentra en su segundo año. La Escuela es una línea formativa anual para unas 80 mujeres de Cantabria de los ámbitos político, sindical y civil. La formación trata de formar en la perspectiva de género, en técnicas de comunicación y técnicas de liderazgo a mujeres profesionales, cuyo trabajo les ponga en contacto con el mayor

Descripción de la Experiencia	número de personas. Se trata de favorecer las condiciones que permiten el empoderamiento de mujeres con proyección y mejorar así la presencia pública de las mujeres de Cantabria.
Documentación de consulta	http://www.mujerdecantabria.com/escuela/index.php Tanto los objetivos como los programas de la Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos pueden consultarse en la página web de la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria.
Observaciones	La primera edición de la Escuela ha sido evaluada de forma muy positiva. La segunda edición cuenta con un grupo específico de antiguas participantes que profundizarán en la temática.
Ficha n.º	CTB-12
Entidad Promotora	Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
Título de la BBPP	Programa formativo on-line en igualdad de género.
Puesta en marcha	
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El Programa formativo on-line en igualdad de género es una iniciativa que responde a demandas de formación en igualdad de género. Es a la par una herramienta de sensibilización que fomenta el conocimiento de la temática.</p> <p>Funciona a partir de una plataforma que cuenta con una oferta formativa abierta, gratuita, de libre acceso.</p> <p>En esta primera etapa, se ofertan 20 cursos de «alfabetización en género», que aportan conceptos y e ideas sobre temas básicos. Estos cursos se irán completando con otros de mayor complejidad y duración, que corresponderán a los niveles medio y avanzado.</p> <p>Las temáticas son variadas: derechos sexuales, lenguaje no sexista, violencia de género, coeducación, migraciones, presupuestos participativos, participación, comunicación o conciliación; todos, desde una perspectiva de género.</p> <p>Todos los cursos van acompañados de fuentes documentales que pueden ser consultadas desde la plataforma de información y documentación de la UIG, que será activada en breve y con la que se establecerá acceso automático desde la plataforma de formación.</p> <p>Los niveles medio y avanzado contarán con tutorías para su realización. Estos niveles estarán únicamente disponibles para personas residentes en Cantabria.</p> <p>La iniciativa on-line facilita la participación en este proceso formativo a todas las personas interesadas, sin restricciones en cuanto a horario, desplazamientos o recursos económicos.</p> <p>La plataforma formativa también pone a disposición de las personas registradas en ella distintos foros de debate y opinión sobre las temáticas abordadas por los cursos.</p>
Documentación de consulta	www.formacionenigualdad.es
Observaciones	<p>En los primeros días de lanzamiento de la plataforma, unas 500 personas se habían matriculado en uno o varios de los cursos de alfabetización disponibles en la misma. El desafío está en que un porcentaje significativo continúe en los cursos de nivel medio que estarán disponibles próximamente.</p> <p>La utilización de las NTIC, al servicio de la igualdad a través de plataformas formativas como esta, ofrece a cualquier persona la posibilidad única de formarse y convertirse en agente de transformación y cambio a través de los conocimientos adquiridos a través de la misma.</p>

Castilla y León

Ficha n.º	CLE-1
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la Consejería de Familia e Igualdad de la Junta de Castilla y León.
Título de la BBPP	Creación de la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
Puesta en marcha	25 de noviembre de 1999.
Normativa (En su caso.)	Por Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, modificado por Decreto 110/2001.
Descripción de la Experiencia	<p>La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, regula, en su artículo 7, la citada Comisión.</p> <p>La Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configura como instrumento clave para garantizar los principios de transversalidad, planificación y coordinación.</p> <p>La actuación de la Comisión Interconsejerías se ha plasmado en la adopción y seguimiento de la Estrategia Regional para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha Estrategia es elaborada, con el impulso de la Dirección General de la Mujer, de común acuerdo, por todos los centros directivos integrantes de la Comisión, los cuales son a su vez los encargados de ejecutarla en sus respectivos ámbitos competenciales. La Estrategia Regional es objeto de evaluación anual por la Comisión.</p> <p>Como consecuencia del carácter dinámico con el que se concibió la Estrategia Regional, el número de medidas de la misma se ha visto progresivamente incrementado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisión Interconsejerías de 7 de marzo de 2000: 89 medidas. ▪ Comisión Interconsejerías de 20 de junio de 2001: 178 medidas. ▪ Comisión Interconsejerías de 7 de marzo de 2005: 218 medidas. ▪ Comisión Interconsejerías de 7 de marzo de 2006: 256 medidas. <p>En una evolución paralela a la del incremento de las medidas contempladas en la Estrategia Regional, también la composición de la Comisión Interconsejerías ha experimentado cambios. El Decreto 300/1999 establecía una composición de 15 miembros, y señalaba, como presidente de la Comisión, a la persona titular de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social.</p> <p>La comisión está compuesta de 25 miembros regulados en el art. 7 Ley 1/2003:</p>
Documentación de consulta	Documento en la web.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Comisión Interconsejerías evalúa anualmente el grado de cumplimiento de la Estrategia Regional. En la última evaluación efectuada (7 de marzo de 2006), el cumplimiento de las medidas específicas de la Estrategia Regional alcanzó el 93,8%.

Castilla-La Mancha

Ficha n.º	CLM-1
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.
Título de la BBPP	Subvenciones a estudios e investigaciones en materia de género.
Puesta en marcha	Desde 2003, anualmente.
Normativa	Resolución de 22-02-06 de la Vicepresidencia Primera, por la que se aprueban las bases Reguladoras de las ayudas y subvenciones públicas destinadas a fomentar la realización de las investigaciones y estudios relacionados con la mujer.
Descripción de la Experiencia	<p>A través de la línea de subvención de ayudas destinadas a la realización de investigaciones y estudios relacionados con la mujer, se otorgan: becas a estudiantes universitarios/as y postgraduados/as, ayudas a universidades públicas, ayudas a asociaciones y colegios profesionales, todas ellas para el desarrollo de estudios objeto de la subvención, así como ayudas para la publicación de estudios e investigaciones sobre temas relacionados con la mujer.</p> <p>Asimismo, cabe señalar que, a través de la subvención de Igualdad (Orden de 22 de marzo de 2004), por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a personas físicas y jurídicas públicas o privadas que desarrollen acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades, así como la no discriminación entre hombres y mujeres), se financian determinados estudios e investigaciones a personas físicas y jurídicas públicas o privadas que desarrollen acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades, así como la no discriminación entre hombres y mujeres.</p>
Documentación de consulta	<p>DOCUMENTACION DE CONSULTA: Página web del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha: www.jccm.es/imclm/</p> <p>En la página web encontramos el enlace a Subvenciones y dentro de éste «Estudios relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres», donde se encuentra la Resolución de 22-06-2006 y la Resolución de 15-03-2006 de convocatoria de las subvenciones-.</p>
Observaciones	
Ficha n.º	CLM-2
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Título de la BBPP	Cursos de formación de empleados/as públicos/as de Castilla-La Mancha.
Puesta en marcha	Desde 1990, en Castilla La Mancha han estado vigentes cuatro Planes de Igualdad, el último desde diciembre de 2004.
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> — IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2004-2008) de Castilla La Mancha, aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 21 de diciembre de 2004. — Resolución de 13-02-2006 de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publicitan los cursos de formación incluidos en el Plan de Formación Continua de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2006. — Resolución de 09-02-2006, de la Consejería de Administraciones Públicas, por la que se convocan actividades de formación continua y para la promoción durante el año 2006, para policías locales, bomberos, técnicos y voluntarios de protección civil, y otros colectivos relacionados con la protección ciudadana de Castilla-La Mancha.

Descripción de la Experiencia	Dentro de los cursos de formación continua de la Escuela de Administración Regional, el Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha promueve y organiza los siguientes cursos: curso de políticas de igualdad, curso de utilización no sexista del lenguaje en los documentos administrativos y curso de violencia de género.
Documentación de consulta	Página web del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha: www.jccm.es/imclm/ http://www.jccm.es/ear/index.htm
Observaciones	
Ficha n.º	CLM-3
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Albacete.
Título de la BBPP	Subvenciones del Ayuntamiento a las asociaciones de mayores que introduzcan la perspectiva de género.
Puesta en marcha	Año 2005.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Subvenciones del Ayuntamiento de Albacete a las asociaciones de mayores que introduzcan la perspectiva de género en sus actividades, reflejando los criterios de dicha práctica.</p> <p>Se establece una convocatoria de subvenciones para Asociaciones de Mayores con ámbito de barrio o pedanía, con el objetivo de promocionar el asociacionismo, para el desarrollo de programas socioculturales.</p> <p>En los principios de distribución de las ayudas, se tendrá en cuenta que se realicen actividades orientadas a conseguir la perspectiva de género, y para ello se describen los «Criterios a tener en cuenta para aplicar la perspectiva de género»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No tener conductas machistas, tanto en la Junta Directiva como en la propia Asociación y en el desarrollo de todas las actividades que se hagan. 2. Instar a que la composición de las Juntas Directivas tengan el mismo número de mujeres que de hombres. 3. Organizar las reuniones y actividades en horarios que permitan la asistencia y participación de las mujeres. 4. A la hora de organizar actividades y proyectos, debe tenerse en cuenta los intereses, propuestas y necesidades de las mujeres. 5. Facilitar a las mujeres toda la información necesaria para la mejor participación en la vida y funcionamiento de la asociación. 6. Realización de actividades que denuncien y hagan públicas situaciones donde la mujer se encuentra discriminada (mayores dificultades de las mujeres para conseguir trabajo, violencia familiar y malos tratos, mujeres inmigrantes, amas de casa, madres solteras, separadas o viudas, etc.). 7. Organizar actividades para que los hombres colaboren más en el hogar y en el cuidado y educación de los hijos e hijas. 8. Que no se utilicen palabras o expresiones que puedan ofender a las mujeres. 9. Que los escritos que se hagan en la Asociación se realicen en masculino y en femenino (ejemplo: Presidenta y presidente, tesorero y tesorera). Se aconseja utilizar palabras que sirvan tanto para hombres como para mujeres.
Documentación de consulta	B.O.P. número 52 Miércoles 4 de Mayo.
Observaciones	

Ficha n.º	CLM-4
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Título de la BBPP	Órganos de participación y medidas de empoderamiento.
Puesta en marcha	Desde 1990, en Castilla La Mancha han estado vigentes cuatro Planes de Igualdad; el último desde diciembre de 2004. Resoluciones anuales.
Normativa	<p>La normativa reguladora de estas actuaciones la encontramos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Planes de igualdad anteriores. — Orden de 22 de marzo de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, que desarrollen acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades, así como la no discriminación entre hombres y mujeres. — Resolución de 16 de mayo de 2006 de la Vicepresidencia Primera, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades locales de la región para la creación de Consejos de la Mujer y la realización de proyectos, programas o actividades que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. — IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y mujeres (2004-2008) de Castilla La Mancha, aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 21 de diciembre de 2004.
Descripción de la Experiencia	<p>Y se han llevado a cabo de la forma siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) El Instituto de la Mujer ha organizado o subvencionado (a través de la Orden de Igualdad) numerosas jornadas y encuentros que han tenido por objetivo promover el empoderamiento de las mujeres en los procesos de toma de decisiones de las políticas públicas, como las jornadas «Liderazgo y políticas de Igualdad», «Hacia la Ley de la Igualdad» o «Hacia la Igualdad Plena. Legislación para la Igualdad», entre otras. b) A través de la citada Orden de igualdad, se organizan encuentros y jornadas con asociaciones de mujeres para fomentar la participación social. c) Por otro lado, a través de la Resolución para la constitución de Consejos Locales de la Mujer y la realización de actividades para el fomento de la igualdad, muchas entidades locales van a contar con un instrumento más para el desarrollo local en la igualdad, como son los Consejos Locales de la Mujer, en los que participan asociaciones de mujeres.
Documentación de consulta	<p>Página web del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha: www.jccm.es/imclm/</p> <ul style="list-style-type: none"> — Memorias anuales del Instituto de la Mujer. — Informes anuales de violencia de género. — Planes de igualdad.
Observaciones	

Cataluña

Ficha n.º	CAT-1
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Cursos de formación del personal funcionario.
Puesta en marcha	Año 2004.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Formación en perspectiva de género y en igualdad de oportunidades, a personal funcionario de la Administración de la Generalitat, de los ayuntamientos y de los «consells comarcals».</p> <p>Se han realizado cursos de temática más general sobre lenguaje no sexista ni androcéntrico, sobre el Plan de acción y desarrollo de políticas de mujeres en Catalunya, sobre la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas, sobre elaboración y uso de nuevos indicadores de género, y sobre presupuestos con perspectiva de género.</p> <p>Además, se han programado cursos específicos para los diferentes departamentos de la Generalitat con contenidos adecuados a sus diferentes ámbitos de competencia.</p>
Documentación de consulta	Programas formativos de la Escola d'Administració Pública de Catalunya y Memórias del Institut Català de les Dones.
Observaciones	

Ficha n.º	CAT-2
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Evaluación previa del impacto de género.
Puesta en marcha	Año 2001.
Normativa (En su caso.)	Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya.
Descripción de la Experiencia	<p>Todas las disposiciones de carácter general aprobadas por el Gobierno de la Generalitat han de incluir un informe interdepartamental de impacto de género.</p> <p>El primer semestre de 2006, se han elaborado 158 informes de impacto de género.</p> <p>Se ha elaborado un documento sobre los informes de impacto de género con fecha junio 2005, en el cual se realiza un análisis de la experiencia desde su inicio en 2001. El principio de transversalidad, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam, se introduce por primera vez en el derecho español en la Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalitat de Catalunya.</p> <p>Así, al modificarse el artículo 63 de la Ley 13/1989, quedó redactado de la siguiente manera:</p> <p>«Artículo 63.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La elaboración de disposiciones de carácter general la inicia el centro directivo correspondiente. 2. La propuesta de disposición tiene que ir acompañada de una memoria, que tiene que expresar en primer lugar el marco normativo en el que se inserta la propuesta, tiene que justificar la oportunidad y la adecuación de las

Descripción de la Experiencia	<p>medidas propuestas a los fines que se persiguen, tiene que valorar la perspectiva de igualdad de género y tiene que hacer referencia a las consultas que se pueden haber formulado y a otros datos de interés para conocer el proceso de elaboración de la norma.</p> <p>A la propuesta de disposición también deben adjuntarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> Un estudio económico en términos de coste-beneficio. Una lista de las disposiciones afectadas por la nueva propuesta. La tabla de vigencias de disposiciones anteriores sobre la misma materia, en la que se tienen que consignar de una manera expresa las que tienen que quedar totalmente o parcialmente derogadas. Un informe interdepartamental de impacto de género de las medidas que establece la disposición.» <p>Por el Acuerdo del Consejo Ejecutivo de la Generalitat de 15 de mayo de 2001, se le atribuyó al Instituto Catalán de la Mujer (ICD), organismo autónomo adscrito al Departamento de la Presidencia, la elaboración del informe interdepartamental de impacto de género al que se refiere el apartado 2.d del artículo 63 de la Ley 13/1989, en un plazo de 10 días hábiles, a partir de la recepción en el ICD del proyecto de disposición que se promueve.</p> <p>El informe interdepartamental de género es un informe jurídico que representa un método de evaluación ex ante de las normas y que tiene naturaleza jurídica preceptiva y no vinculante.</p>
Documentación de consulta	<p>«Informes d'impacte de gènere» Col·lecció Eines. Núm. 3 Ed. Institut Català de les Dones (disponible también en la web del ICD).</p> <p>http://www.gencat.net/icdona/docs/impactodegenero.pdf</p>
Observaciones	

Ficha n.º	CAT-3
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Web del Institut Català de les Dones.
Puesta en marcha	2004
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Visibilización y difusión de las acciones de Gobierno en políticas de mujeres a través de la web del Institut Català de les Dones. La aplicación práctica de la perspectiva de género en la acción del Gobierno se refleja en las disposiciones que aprueba; a través de la web se da difusión a los planes, disposiciones y convocatorias de subvenciones aprobadas por el Gobierno con perspectiva de género.</p>
Documentación de consulta	http://www.gencat.net/icdona/acciogovern
Observaciones	
Ficha n.º	CAT-4
Entidad Promotora	Institut Català de les Dones.
Título de la BBPP	Consell Nacional de Dones de Catalunya.
Puesta en marcha	Año 2004.
Normativa	

Descripción de la Experiencia	Dinamización y reforma del Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC): por un lado, se modifica la estructura y los requisitos necesarios para poder participar en éste órgano consultivo y, por otro lado, se crean las asambleas territoriales, con el objetivo de hacerlo más amplio, participativo y plural y dar la máxima representación a la diversidad del movimiento asociativo femenino de todo el territorio.
Documentación de consulta	http://www.gencat.net/icdona/cndc.htm
Observaciones	

Extremadura

Ficha n.º	EXT-1
Entidad Promotora	Instituto de la Mujer de Extremadura.
Título de la BBPP	Proyecto ELOISA.
Puesta en marcha	Hasta 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El proyecto ELOISA está enmarcado dentro de la iniciativa comunitaria IC EQUAL, interviniendo en el ámbito local a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, implicando a los diferentes actores relacionados en el mercado laboral y la elección de opciones profesionales.</p> <p>La apuesta del presente proyecto es contribuir a un acercamiento de las cifras entre mujeres y hombres a través de una mejora de la posición laboral de las mujeres, interviniendo en los obstáculos que puedan permanecer para el desarrollo de medidas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos relacionados con el empleo y la elección de opciones profesionales, interviniendo desde los entornos locales.</p> <p>Se pretende llevar a cabo una intervención en el ámbito local a favor de la igualdad de oportunidades, que trabaje en la eliminación de los obstáculos derivados del reparto tradicional de roles y los estereotipos sobre la participación laboral de las mujeres y facilite un mejor aprovechamiento, la mejora de los dispositivos de intervención y un incremento del impacto de las políticas regionales en materia de empleo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para lo cual se cuenta con un dispositivo de apoyo y formación de equipos locales especializados en la elaboración de diagnósticos y propuestas de intervención en diferentes ámbitos, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Por estas razones se elabora este proyecto en el marco del eje IV de Igualdad de Oportunidades de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, dentro del área temática dirigida a reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el mercado de trabajo.</p> <p>El proyecto ELOISA pretende, de manera concreta, el desarrollo de estrategias locales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres que refuercen las políticas regionales en esta materia, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pactos locales por la igualdad de oportunidades. ▪ Consolidación y creación de redes a favor de la Igualdad de Oportunidades. ▪ Transferencia de ideas, prácticas y resultados obtenidos.

Descripción de la Experiencia	<p>Dentro del proyecto ELOISA, se van a poner en marcha 5 programas de actuación con la intención de implicar a los diferentes actores locales relacionados con el mercado laboral, y en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Estos programas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «Municipios por la Igualdad»: trabajando con Ayuntamientos ▪ «Igualdad en las empresas»: trabajando con Empresas ▪ «Escuelas para la Igualdad»: trabajando con Centros Educativos ▪ «Organizaciones Sociales por la Igualdad»: trabajando con Organizaciones Sociales ▪ «Más mujeres activas»: trabajando con Mujeres inactivas
Documentación de consulta	<p>http://www.proyectoelois.org/v2/index.htm http://www.fundacionmujeres.es/campus/cursos.asp</p>
Observaciones	

Galicia

Ficha n.º	GAL-1
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade – Escola Galega de Administración Pública.
Título de la BBPP	Formación del personal de la administración.
Puesta en marcha	Desde el año 1999.
Normativa	El soporte legal se encuentra el Protocolo de actuación firmado entre la directora del SGI y el director de la EGAP firmado el 8 de octubre de 1999.
Descripción de la Experiencia	<p>En el Protocolo se establecen las siguientes cláusulas:</p> <p>Primera: La inclusión de la perspectiva de género en la formación del personal al servicio de la Xunta de Galicia.</p> <p>Segunda: el compromiso de la EGAP de incluir un módulo de políticas de igualdad en las acciones formativas, fundamentalmente en cursos relativos a políticas comunitarias, normativa laboral, información y atención a la ciudadanía, servicios sociales, orientación y asesoramiento a la juventud, lenguaje administrativo y técnicas de redacción de documentos administrativos, así como en cursos de personal directivo y perfeccionamiento de jefaturas de sección y de negociado.</p> <p>Tercera: el SGI propondrá personal docente cualificado.</p> <p>Según las medidas propuestas, se incluye la perspectiva de género en la formación del personal al servicio de la Administración autonómica, incorporando módulos de igualdad de oportunidades en las acciones formativas realizadas por la Escola Galega de Administración Pública dirigidas a este personal.</p> <p>La Escola Galega de Administración Pública realiza un cuestionario de evaluación en cada uno de los módulos que configuran los cursos que se imparten, incluido el módulo de igualdad de oportunidades. Desde 1999, se ha impartido el citado módulo a un número aproximado de 600 funcionarias y funcionarios por año, cuyos resultados han resultado muy favorables.</p>
Documentación de consulta	<p>www.egap.xunta.es www.sgi.xunta.es</p>
Observaciones	

Ficha n.º	GAL-2
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade - Consellería de Educación y Ordenación Universitaria.
Título de la BBPP	Seminario Permanente de Educación para la Igualdad.
Puesta en marcha	Desde el año 1998.
Normativa	Convenio de colaboración de 1 de junio de 1998.
Descripción de la Experiencia	Constitución del Seminario Permanente de Educación para la Igualdad como unidad específica dedicada a facilitar la integración transversal del análisis de género a la dinámica educativa a través de proyectos de formación anual para el profesorado, para responsables familiares y para profesionales en el ámbito del trabajo social. Esta unidad desarrolla en Galicia el proyecto RELACIONA, de prevención de violencia de género en el ámbito educativo. Se realizan, además, a través del Seminario, publicaciones divulgativas sobre mujeres destacadas en el aspecto feminista y olvidadas por la historia, así como publicaciones de fomento de la igualdad para su utilización en los centros escolares.
Documentación de consulta	http://www.xunta.es/auto/sgj/index.htm Aparece información de las diversas actividades que impulsa en la actualidad, las ya realizadas recogidas anualmente, así como el enlace con las publicaciones.
Observaciones	El Seminario ha consolidado una vía de unión entre la Consellería de Educación y el Servizo Galego de Igualdade, pudiendo desarrollar en los centros escolares diversos proyectos de formación en materia de igualdad.
Ficha n.º	GAL-3
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade - AENOR.
Título de la BBPP	Certificado de excelencia comercial en igualdad.
Puesta en marcha	2006
Normativa	
Descripción de la Experiencia	Diseño de la metodología que permita elaborar un certificado de excelencia empresarial en materia de Igualdad de Oportunidades. Esta certificación se implantará en Galicia para fomentar la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.
Documentación de consulta	http://www.xunta.es/auto/sgj/index.htm
Observaciones	La experiencia piloto se realiza en las empresas BEGANO y PSA-Peugeot-Citroën.
Ficha n.º	GAL-4
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade.
Título de la BBPP	Directorio de Mulleres Expertas.
Puesta en marcha	2005
Normativa (En su caso.)	
Descripción de la Experiencia	Elaboración del Directorio de Mulleres Expertas, que pretende dotar a los medios de comunicación, organismos y entidades de una herramienta que permita la búsqueda de opiniones cualificadas entre las mujeres, visibilizando el importante número de mujeres con méritos suficientes para ser consideradas expertas en la materia a la que dedican su esfuerzo profesional.

Documentación de consulta	http://www.xunta.es/auto/sgi/index.htm http://www.mullereseexpertas.info/
Observaciones	Esta página ha tenido una excelente acogida por parte tanto de medios de comunicación como de entidades y organismos, ya que cuenta con el curriculum de 789 mujeres expertas en diversas materias. Entre el 01/04/2005 y el 26/10/2006, la página de Mulleres Expertas ha recibido 290.354 consultas, con un promedio diario de 505,84.

Ficha n.º	GAL-5
Entidad Promotora	Servizo Galego de Igualdade-Consellería do Medio Rural.
Título de la BBPP	Cotitularidad explotaciones agrarias.
Puesta en marcha	Año 2006.
Normativa (En su caso.)	<i>Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.</i>
Descripción de la Experiencia	Resolución de 8 de agosto de 2006 del Servizo Galego de Igualdade de Convocatoria de ayuda para el acceso de las mujeres a la cotitularidad de las explotaciones agrarias, como fórmula de integración laboral de la mujer y estímulo a las mujeres emprendedoras de Galicia.
Documentación de consulta	http://www.xunta.es/auto/sgi/index.htm Diario Oficial de Galicia n.º 159 de 18 de agosto de 2006.
Observaciones	

Madrid

Ficha n.º	Mad-1
Entidad Promotora	Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.
Título de la BBPP	Indicadores de Género.
Puesta en marcha	Marzo 2002.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	El Área de Estadísticas Sociales ha recopilado una serie de indicadores sociales procedentes de distintas fuentes, para la Comunidad de Madrid y España. De cada uno de estos indicadores, se proporcionan datos por sexo y se calcula la relación entre mujeres y hombres. Estos indicadores de Género pretenden mostrar las diferencias que existen entre mujeres y hombres en materia de Población, Educación, Empleo, Salud, Justicia y Seguridad, Protección Social, Condiciones de Vida, Cultura y Ocio, y Participación ciudadana, de tal manera que el usuario pueda disponer, en un solo documento, de los datos necesarios para el estudio y observación de las desigualdades y el personal al servicio de la Administración Autónoma pueda fundamentar, de forma objetiva, la consideración de género en el diseño de políticas concretas. Este Catálogo de Indicadores de Género se actualiza trimestralmente, e irá incorporando otros datos considerados de interés.
Documentación de consulta	En la pág. Web de la Comunidad de Madrid (www.madrid.org), en la sección correspondiente a la Consejería de Justicia e Interior: Instituto de Estadística, se puede acceder al contenido del Catálogo.

Documentación de consulta	http://www.madrid.org/iestadis/fijas/otros/estructu.htm También se puede acceder desde la página de inicio del website de la Dirección General de la Mujer, en la que se facilita un enlace directo: denominado Indicadores de Género.
Observaciones	Tras la reciente creación del Área de Estadísticas Sociales, en el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, surgió, de manera inmediata y prioritaria, la necesidad de publicar información estadística desde un punto de vista de género, y dar respuesta a la creciente demanda de datos que cuantifiquen, de manera objetiva, las desigualdades entre mujeres y hombres para que puedan ser corregidas.
Ficha n.º	MAD-2
Entidad Promotora	Instituto Madrileño de Administración Pública. Consejería de Justicia e Interior.
Título de la BBPP	Cursos formativos para empleados públicos de la Comunidad de Madrid.
Puesta en marcha	Año 2004 (Catálogo de Cursos del Programa de Formación General del ejercicio 2004).
Normativa	Resolución de 29 de Noviembre de 2005, del Presidente del Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP), por la que se publican diversos programas formativos, correspondientes al Plan de Formación del IMAP para empleados públicos de la Comunidad de Madrid, para 2006.
Descripción de la Experiencia	<p>El Instituto Madrileño de Administración Pública (IMAP), como organismo responsable de la formación de los/as empleados/as públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, desarrolla planes y programas de formación, de reciclaje, de perfeccionamiento y de promoción profesional, dirigidos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid; coordina y controla las acciones formativas que se realicen en los distintos Centros y Organismos de la Comunidad de Madrid, en función de su especialización o competencia, así como las que fueran realizadas por las organizaciones representativas de interés social, según los acuerdos y convenios suscritos con ellas; y organiza e imparte cursos, seminarios y otras actividades de formación en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, así como presta asistencia técnica a los organismos y formación.</p> <p>En este marco, se ha ido introduciendo, en los 3 programas formativos que se engloban anualmente en el Plan de Formación (Programa de Formación General, Programa de Formación Específica y Programa de Colaboración Sindical), o bien cursos completos o bien módulos integrados en cursos de contenido más amplio, sobre cuestiones afectas al género y a las políticas de igualdad.</p> <p>Estas acciones formativas van dirigidas a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, cualquiera que sea su vínculo jurídico: funcionarial, laboral o estatutario, habida cuenta de su inclusión en el Programa de Formación General. Por tanto, su ámbito de ejecución afecta a toda la organización y no se limita al personal adscrito a la Consejería u Organismo de referencia.</p>
Documentación de consulta	<p>Por ser una información interna de la Comunidad de Madrid, el Plan de Formación y el catálogo de los cursos cuelgan de la intranet.</p> <p>http://intranet.madrid.org/cjusticia/imap/</p> <p>Desde Internet accedemos en:</p> <p>http://www.madrid.org/cjusticia/imap/</p>

Documentación de consulta	Encontramos el Plan de Formación 2006, Programa de Formación General, el Área Valores Públicos y Políticas Públicas, y, dentro de ésta, el Área de Igualdad de Género en la CAM.
Observaciones	<p>Dentro del Programa de Formación General, se ha diseñado el curso «Igualdad de Género en la Comunidad de Madrid», enmarcado en el área formativa «Valores Públicos y Políticas Públicas» que se imparte por una empresa experta en la materia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En el año 2004, se impartieron dos ediciones de esta acción formativa. El número total de alumnas y alumnos ascendió a 25 y la valoración global otorgada al curso fue, de 1 a 10 puntos, de 8,41 (8,81 en la primera edición y 8,00 en la segunda). ▪ En el año 2005, se impartieron, igualmente, dos ediciones, incrementándose el número de alumnas y alumnos hasta 32 y siendo la valoración global del curso de 8,05 puntos (8,00 en la primera edición y 8,10 en la segunda). ▪ Finalmente, en el año 2006, está prevista la celebración de dos ediciones, cuya impartición aún no se ha producido. <p>Existen además otros cursos en la materia, dentro de la Formación Impartida por Centrales Sindicales, como el de «Normalización del Lenguaje no sexista en la Administración», u otros más específicos sobre violencia de género o recursos para la inserción laboral de las mujeres.</p>

Ficha n.º	MAD-3
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la CCAA de Madrid.
Título de la BBPP	Introducción de la perspectiva de género en los presupuestos.
Puesta en marcha	Año 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Se ha realizado una primera fase de análisis de los programas presupuestarios del año 2006 de la Comunidad de Madrid, a través del análisis documental y cualitativo, mediante entrevistas con las personas responsables de los programas.</p> <p>Se han formulado unas propuestas de mejora para el Presupuesto de 2007, con los objetivos de impulsar un cambio de mentalidad hacia una nueva cultura de planificación presupuestaria sensible al género y ayudar a los gestores a pensar en términos de objetivos indicadores y actividades que respondan a la diferente situación de mujeres y hombres, facilitando indicadores de impacto de género.</p>
Documentación de consulta	Disponible en la Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Comunidad de Madrid.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se ha detectado la necesidad de un mayor grado de concienciación y sensibilización en la Administración y sus diferentes niveles. ▪ Escasa formación en materia de género. ▪ Inexistencia de relaciones o redes de colaboración o cooperación en materia de género en la administración.

Ficha n.º	MAD-4
Entidad Promotora	Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos en colaboración con la Dirección General de la Comunidad Autónoma de Madrid.
Título de la BBPP	Creación de Unidades de Igualdad y Género de la CAM.

Puesta en marcha	Año 2005.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Las entidades promotoras en el marco del Programa Operativo del Objetivo 3 del FSE (versión mayo 2004, reprogramación) incluyeron una nueva línea de trabajo con el objetivo de incorporar el enfoque de género en el conjunto de la programación cofinanciada por Fondos Europeos. Para ello, la Comunidad de Madrid ha establecido, dentro del eje 9, una nueva actuación denominada Unidad de Género e Igualdad, cuyas tareas por el momento han sido:</p> <p>Elaborar y editar un <i>Protocolo para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en actuaciones F.S.E.</i> (edición noviembre 2005) en colaboración con entidades gestoras (DG Servicios Sociales, DG Juventud, Servicio Regional de Empleo, DG Promoción Educativa, DG Universidades e Investigación) y control de fondos (Intervención General). Este protocolo pretende ser una herramienta práctica de trabajo que pauta de modo explícito cómo actuar. Contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mapa de criterios básicos relativos a la teoría de género y políticas de igualdad 2. pautas a seguir por cada unidad gestora 3. lista de verificación para guiar el trabajo 4. glosario de términos básicos 5. anexo de legislación y normativa <p>Difundir el Protocolo anterior entre el personal de la Comunidad de Madrid a través de una Jornada de Información sobre cuestiones relacionadas con la gestión de programas cofinanciados, en la que, además de otras cuestiones (Pista de Auditoría, Controles del Art. 4, implementación del nivel «operación» en la gestión del Programa), se ha explicado el contenido y el objetivo del Protocolo realizado.</p> <p>Realización de dos Jornadas de formación sobre Género y Aplicación del Protocolo, realizadas en colaboración con la Entidad especializada encargada de elaborar el Protocolo, a las que han asistido personas integrantes de todas las unidades que participan en la gestión de Programas Comunitarios.</p>
Documentación de consulta	<p>En la pág. Web de la Comunidad de Madrid (www.madrid.org), en la sección correspondiente a la Consejería de Presidencia: Dirección General de Cooperación con el Estado y Asuntos Europeos, se puede acceder al contenido del Protocolo realizado.</p> <p>Existen ejemplares del Protocolo para las entidades interesadas que lo soliciten en la D. General mencionada (C/ Carretas, 4 - 4.ª Planta, Madrid).</p>
Observaciones	<p>Tras una primera fase de utilización «en pruebas» por las distintas entidades implicadas, en el momento presente se está elaborando un cuestionario para realizar la evaluación del impacto del protocolo elaborado. Esta encuesta, dirigida a todas las entidades que participan en la gestión de programas cofinanciados con Fondos Europeos, permitirá analizar el grado de utilización del mencionado protocolo, así como detectar las incidencias en su aplicación y proponer las mejoras necesarias para su optimización.</p>
Ficha n.º	MAD-5
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Fuenlabrada.
Título de la BBPP	«Ciudad contra la violencia de género». Propuesta de Feminización de la seguridad vial.

Puesta en marcha	Año 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Fuenlabrada se declara, el 24 de noviembre de 2006, «Ciudad contra la Violencia de Género», en un acto organizado y promovido por el ayuntamiento, al que se han sumado las cerca de 200 entidades ciudadanas del municipio.</p> <p>Con motivo de la celebración del Día Internacional contra la violencia de género —25 de noviembre—, el ayuntamiento ha organizado, en el teatro municipal «Josep Carreras», un acto conmemorativo que es presentado por la periodista Teresa Aranguren y donde el entrenador del equipo de Baloncesto Alta Gestión Fuenlabrada, Luis Casimiro Palomo, da lectura a la declaración aprobada por unanimidad por el Pleno del Ayuntamiento de la ciudad.</p> <p>El alcalde Manuel Robles interviene ratificando el compromiso adquirido por el consistorio desde hace años, en la lucha contra esta lacra social.</p> <p>La declaración es respaldada por cerca de 200 instituciones, entidades y asociaciones de la ciudad, entre las que se encuentran colegios, asociaciones de carácter deportivo, cultural, vecinal, juvenil, regionales o de tercera edad, por citar algunas.</p> <p>En ella, el ayuntamiento y las asociaciones manifiestan su «más firme rechazo a la violencia que se viene ejerciendo contra las mujeres en España y en el mundo». También se comprometen a «trabajar para generar un cambio social imprescindible para la erradicación de la violencia contra las mujeres». Para ello, según refleja la declaración, buscarán la implicación de los varones, se realizarán acciones de concienciación social y de defensa de los derechos de las mujeres y se difundirán los muchos recursos que tiene el municipio para atender y proteger a las víctimas.</p> <p>El acto cuenta con actuaciones musicales y lectura de poemas alusivos al tema.</p> <p>Esta Declaración es una más de las muchas actuaciones que realiza el ayuntamiento contra estas agresiones y que están recogidas en el Plan de Atención Integral a las Mujeres Víctimas de la Violencia de Género.</p> <p><u>Feminización de la seguridad vial</u></p> <p>Asimismo, el Ayuntamiento de Fuenlabrada promueve la igualdad en la señalización vial y apuestan por el cambio en los muñecos de los semáforos, para que aparezca una muñeca con falda y coleta. Son diez los semáforos instalados hasta el momento y la propuesta ha generado un gran debate social.</p> <p>La intención del ayuntamiento es reemplazar las señales dañadas por las nuevas, femeninas, en el plazo de un año, hasta que la cifra de figuras masculinas y femeninas, se igualen.</p>
Documentación de consulta	http://www.ayto-fuenlabrada.es
Observaciones	
Ficha n.º	MAD-6
Entidad Promotora	Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid.
Título de la BBPP	Incorporación de módulos de igualdad en la formación profesional ocupacional, subvencionada o realizada por el Servicio Regional de Empleo.

Puesta en marcha	2005
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Comprende dos tipos de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Incorporación de módulos de igualdad en las acciones formativas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que son llevados a cabo por la propia Dirección General de la Mujer. — Incorporación, a través de las recomendaciones del informe de impacto género, en todas las actividades de formación subvencionadas por el Servicio Regional de Empleo, de módulos de igualdad de oportunidades.
Documentación de consulta	En la Dirección General de la Mujer.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> — Por parte de la DGM se realizan cada año, directamente, en torno a los 150 módulos, destinados al alumnado que participa en los Talleres de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficios en toda la región. — Supone insertar, dentro de la formación ocupacional, un tiempo en el que, a partir de la reflexión desde el análisis de género, se propicie un estado de opinión favorable a la modificación de actitudes y comportamientos, eliminando estereotipos y prejuicios que responden a un modelo de socialización que diferencia por razón de sexo, e impide la consecución de la igualdad real. — Los resultados de las encuestas realizadas al alumnado demuestran que esta actividad supone una toma de conciencia sobre la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad actual. — El hecho de que se prescriba, en la normativa y convenios de ayudas y subvenciones públicas, genera un efecto «en cascada» de toma en consideración de la igualdad en los distintos operadores que participan en la formación subvencionada: ayuntamientos, agentes sociales, entidades sociales, empresas consultoras de formación, etc.

Navarra

Ficha n.º	NAV-1
Entidad Promotora	Departamento de Presidencia, Justicia e Interior. Servicio de Acción Legislativa - Comunidad Foral de Navarra.
Título de la BBPP	Desarrollo y elaboración de un modelo de informe de impacto por razón de sexo para las disposiciones legislativas.
Puesta en marcha	enero 2005.
Normativa (En su caso.)	Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y su Presidente.
Descripción de la Experiencia	<p>La Ley Foral 14/2004 obliga a que las disposiciones legislativas —leyes forales y decretos— incorporen un informe de impacto por razón de sexo.</p> <p>Desde el INAM se mantienen encuentros con el Servicio de Acción Legislativa con el fin de facilitar una herramienta metodológica.</p> <p>El INAM esta participando en algunas de las reuniones habituales de las Secretarías Técnicas de los Departamentos, que son quienes tienen la competencia de elaborar las normas.</p> <p>Las actuaciones han consistido en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conferencia a cargo de Teresa Freixes dirigida a altos cargos de la Administración Foral.

Descripción de la Experiencia	<ol style="list-style-type: none"> 2. Propuesta Metodológica para su discusión. 3. Acciones formativas dirigidas al personal técnico de las Secretarías Técnicas en 2006. 4. Propuesta consensuada de «modelo» de informe. 5. Elaboración de algunos informes de impacto.
Documentación de consulta	
Observaciones	

Ficha n.º	NAV-2
Entidad Promotora	Instituto Navarro de la Mujer- INAM
Título de la BBPP	Acuerdo Interinstitucional para atención de las víctimas de violencia de género.
Puesta en marcha	Año 2002.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El Acuerdo firmado en el año 2002 por el Presidente del Gobierno de Navarra, el Delegado del gobierno, el Fiscal Jefe y el Presidente del Tribunal Superior de Justicia en Navarra significó la puesta en marcha de una serie de recursos y de actuaciones protocolizadas y coordinadas por el INAM.</p> <p>Servicios Sociales, Vivienda, Empleo, Cuerpos policiales, Servicio Social de Justicia, Ecuación, Salud, Colegios de Abogados... son instituciones que intervienen desde sus respectivos ámbitos de competencia para prevenir y actuar contra la violencia de género.</p>
Documentación de consulta	Documento del Acuerdo y Protocolo- Manual de actuaciones profesionales- Leyes Forales sobre violencia de género.
Observaciones	

Ficha n.º	NAV-3
Entidad Promotora	Ayuntamiento de Pamplona.
Título de la BBPP	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño urbanístico.
Puesta en marcha	Julio del año 2000.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Área de Urbanismo. Introducción de la perspectiva de género en el plan de transporte comarcal, es decir en el diseño de políticas públicas.</p> <p>El objetivo de esta buena práctica fue incorporar la perspectiva de género en el diseño de la ciudad y en los diferentes proyectos urbanísticos. Se trata de un objetivo prioritario del Plan de Igualdad definido para el Área de Urbanismo</p> <p>Se estructura basándose en una investigación sobre las necesidades de movilidad de las mujeres de los diferentes barrios de Pamplona y Comarca, y se formulan propuestas en diferentes materias: conexión entre barrios, líneas y recorridos, frecuencia, diseño de autobuses, diseño de paradas, sistemas de pago y cultura organizativa.</p> <p>Después, se valora el impacto de las diferentes actuaciones que se llevaron a cabo y se proponen las actuaciones que quedan pendientes de mejorar.</p>

Descripción de la Experiencia	<p>Sostenibilidad.</p> <p>La continuidad se ha visto garantizada con la creación de un foro estable de mujeres, sobre «Urbanismo y Género», con representación profesional, política, técnica y ciudadana, que continúa participando en los temas que son de actualidad en el planeamiento y crecimiento de Pamplona.</p> <p>Igualmente, la atención de los medios de comunicación es creciente al dedicar un espacio a estas noticias en cada uno de los periódicos de Pamplona.</p> <p>La colaboración iniciada con la Universidad Pública de Navarra abre nuevas perspectivas de trabajo y confluencia entre la investigación y formación universitaria y la práctica de las políticas de igualdad, concretándose en la continuidad del proyecto para su fase de "análisis de la implementación." (Año 2000).</p> <p>Las medidas incorporadas al Plan de Transporte Comarcal han supuesto una mejora importante en las posibilidades de uso de los autobuses, en horarios, líneas, diseño, sistemas de pago, etc., y con ello en la calidad de vida de las mujeres y de toda la ciudadanía usuaria del transporte colectivo.</p> <p>Intercambio de experiencias.</p> <p>La incorporación de la perspectiva de género en temas urbanísticos y de medio ambiente se ha concretado en otras actuaciones para nuestra Comunidad Autónoma. A propuesta del Grupo de «Urbanismo y Género», de la Concejalía de la Mujer y de la Universidad, el Gobierno de Navarra ha incluido, en las condiciones para la elaboración de las 18 Agendas 21 de Navarra, la incorporación de un «Indicador Socio-Ecológico de Mujer». Los pueblos y ciudades de Navarra deberán incorporar la perspectiva de género para garantizar su desarrollo sostenible.</p> <p>El Plan Integral de Movilidad y Accesibilidad Urbana ha incorporado en su diseño, a propuesta de la Concejalía de la Mujer, la participación directa y estructurada del grupo de «Urbanismo y Género», así como la de los demás colectivos de mujeres.</p> <p>Para facilitar la transferencia de las prácticas realizadas en Pamplona, desde la Concejalía de la Mujer se ha elaborado un dossier que recoge todas las actuaciones de forma razonada, clara y accesible para posibilitar y garantizar la comprensión de los procesos iniciados y cuya continuidad se explica desde todos los pasos dados. Está prevista su difusión a todos los organismos competentes en materia de igualdad del Estado Español, a través de los Institutos Autonómicos de la Mujer.</p>
Documentación de consulta	<p>http://habitat.aq.upm.es/dubai/00/bp344.html</p> <p>http://habitat.aq.upm.es/bpes/onu00/bp344.jpg</p>
Observaciones	
Ficha n.º	NAV-4
Entidad Promotora	INAM y Entidades Locales de Navarra.
Título de la BBPP	Fiestas Patronales.
Puesta en marcha	Junio 2005 y Junio 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Es una campaña de sensibilización propuesta por el INAM y realizada por los Ayuntamientos de la Comunidad Foral de Navarra.</p> <p>Con motivo de las Fiestas Patronales, se pretende difundir un doble mensaje: Corresponsabilidad en el cuidado de personas y tareas domésticas y Respeto y prevención de conductas sexuales no deseadas y/o agresiones.</p>

Descripción de la Experiencia	<p>Se diseña un comic para imprimir por los Ayuntamientos que deciden sumarse a la campaña, para sus programas de fiestas.</p> <p>Estos programas se buzorean en las localidades y llegan a todos y cada uno de los hogares.</p> <p>El INAM imprime carteles para colocar en lugares significativos y la Directora del INAM acude durante las fiestas y reconoce al ayuntamiento participante con un obsequio institucional.</p> <p>La campaña tiene gran repercusión en los medios de comunicación: prensa y televisión.</p> <p>La experiencia se recoge en una memoria hecha en soporte informático.</p>
Documentación de consulta	<p>http://www.cfnavarra.es/INAM/INDEX.HTM</p> <p>www.cfnavarra.es/INAM/pdf/yenfiestas06.doc</p>
Observaciones	En el año 2005, participaron 51 ayuntamientos y, en el año 2006, han sido 78 ayuntamientos.

País Vasco

Ficha n.º	PV-1
Entidad Promotora	Ayuntamientos de País Vasco.
Título de la BBPP	Creación de plazas de agentes de igualdad en las administraciones locales.
Puesta en marcha	Desde 1991, hasta la actualidad.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Desde el año 1991, además de los contratos y plazas temporales, se han ido creando plazas fijas en Diputaciones Forales y Ayuntamientos de la Comunidad. En la actualidad, un 5% de los ayuntamientos tienen plaza fija de agente de igualdad y con su actuación abarcan cerca del 50% de la población de la Comunidad porque están situadas en municipios grandes y medianos. Progresivamente, se van creando nuevas plazas, que son una de las condiciones más importantes para que la incorporación de la perspectiva de género vaya haciéndose efectiva.</p> <p>Esta figura surge por distintas razones, en función del municipio. En algunos, se vio la necesidad desde la propia institución, y surgió para proveer de servicios específicos de atención a mujeres. En otros casos, por presión o demanda de los colectivos de mujeres locales y, en otras, porque se impulsó que la contratación de INEM/Corporaciones Locales incluyera esta figura entre las personas a contratar. Algunos ayuntamientos se acogieron y siguen haciéndolo a esta contratación y, en algunos casos, una vez que ven el trabajo que desarrolla la persona pasan a otro tipo de contratos.</p> <p>Además, se impulsa la contratación porque en las subvenciones a los ayuntamientos que concede Emakunde es un criterio de valoración la «institucionalización de la perspectiva de género» y, dentro de esto, se valora la forma en que se tiene contratada a la o el agente de igualdad, su formación y su experiencia en temas de igualdad. Por otra parte, para formar parte de Berdinsarea, red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia de género impulsada por Emakunde y Eudel, uno de los requisitos es disponer de personal técnico con formación y/o experiencia en igualdad.</p> <p>Por último, la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres recoge la obligación de que «las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo</p>

Descripción de la Experiencia	que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación» (art. 10).
Documentación de consulta	http://www.eudel.net/aNG/web/cas/redes/berdinsarea.jsp
Observaciones	

Ficha n.º	PV-2
Entidad Promotora	Gobierno Vasco - Emakunde.
Título de la BBPP	Iniciativa de Presupuestos con enfoque de género.
Puesta en marcha	Año 2002.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El presupuesto sensible al género es el medio a través del cual se analiza el impacto diferenciado que tienen los presupuestos sobre hombres y mujeres. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas nacionales.</p> <p>A finales del año 2001, 6 Departamentos participaron en la iniciativa: Cultura, Industria, Comercio y Turismo, Interior, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente, Sanidad, y Transporte y Obras Públicas.</p> <p>Trabajaron sobre diversos programas de gasto. La experiencia ha sentado las bases el desarrollo posterior.</p>
Documentación de consulta	<p>Los primeros trabajos realizados y materiales empleados en el desarrollo de esta experiencia, incluyendo una biblioteca digital sobre el tema, pueden ser consultados en:</p> <p>http://www.emakunde.es/actualidad/experiencia/indice_.htm</p>
Observaciones	

Ficha n.º	PV-3
Entidad Promotora	EMAKUNDE.
Título de la BBPP	Presupuestos Locales con perspectiva de género. Desarrollo de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género.
Puesta en marcha	Desde el año 2003 hasta el año 2006.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Creación de un grupo de trabajo con agentes de igualdad de los ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia, Ermua y Ondarroa.</p> <p>Fruto del trabajo del cual se elaboró un documento con pautas para analizar la ejecución del gasto desde la perspectiva de género.</p>
Documentación de consulta	Documento de «Presupuestos locales con enfoque de género» (sin publicar), disponible en el Centro de Documentación de Emakunde. Se presentó en unas jornadas en Emakunde (2006)
Observaciones	Ha sido una experiencia valorada positivamente por las personas participantes. El ayuntamiento de Bilbao sigue trabajando en el análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género.

Ficha n.º	PV-4
Entidad Promotora	Emakunde.
Título de la BBPP	Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución de los Planes de Igualdad.
Puesta en marcha	Desde los primeros años de Emakunde. Su regulación en 1998.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Creación, en el Gobierno Vasco, de la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución de los Planes de Igualdad. Es una Comisión política presidida por el Lehendakari y la Directora de Emakunde y formada por Viceconsejeras y Viceconsejeros representantes de cada uno de los Departamentos del Gobierno. Esta Comisión cuenta con el apoyo de un Grupo Técnico Interdepartamental.</p> <p>Decreto 251/1999, de 15 de junio, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.</p> <p><i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi.</i> En su artículo 13, recoge a nivel superior la Comisión Interdepartamental, y el artículo 12, la Comisión Interinstitucional para la coordinación de las políticas de igualdad entre los distintos niveles de la Administración vasca, la cual lleva, igualmente, funcionando desde los comienzos de la actividad de Emakunde.</p>
Documentación de consulta	<p>La descripción de ambos organismos puede encontrarse en la página web de emakunde.</p> <p>http://www.emakunde.es/indice_c.htm</p>
Observaciones	Se espera próximamente la aprobación de un nuevo decreto ajustado a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, que actualice el anterior de la Comisión Interdepartamental, así como otro decreto para la regulación de la Comisión Interinstitucional.

Ficha n.º	PV-5
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Grupo Técnico Interdepartamental, para la elaboración de herramientas que faciliten la incorporación de la transversalidad de género.
Puesta en marcha	Año 2003.
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>Creación de un grupo de trabajo dentro del Grupo Técnico Interdepartamental, es decir, con representación de todos los departamentos del gobierno Vasco, para diseñar la herramienta de evaluación de impacto en función del género.</p> <p>Han participado 10 departamentos del Gobierno Vasco, con la coordinación de Emakunde, y ha sido una experiencia muy bien valorada por todas las personas participantes.</p> <p>En estos momentos, fruto de ese trabajo como del trabajo interno de Emakunde, se han establecido unas directrices para la realización de la evolución previa de impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, pendientes de su aprobación por el Consejo de Ministros.</p>
Documentación de consulta	Las directrices están pendientes de aprobación por el Consejo de Gobierno, por lo que todavía no se pueden facilitar.
Observaciones	

Ficha n.º	PV-6
Entidad Promotora	EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Desarrollo de metodologías y materiales para la incorporación de la perspectiva de género en la política educativa. Programa Nahiko.
Puesta en marcha	2003-2006
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>El Programa «NAHIKO» es un programa para trabajar, desde la coeducación, la prevención de la violencia contra las mujeres desde el mundo educativo.</p> <p>NAHIKO es un programa para la prevención del maltrato en las futuras relaciones de pareja de nuestras alumnas y alumnos, centrado en el intervalo de edad de 10-12 años y basado en la experimentación, investigación y acción conjunta con el profesorado de los centros que en él participan.</p> <p>El programa se inició en 2003 y su primera fase como programa piloto finalizó en junio de 2005. A la vista de los resultados de este programa piloto, en noviembre de 2005, se puso en marcha la 2.ª fase de experimentación que se prolongará a lo largo de los cursos 2005-06 y 2006-07. En la misma participan un total de 38 centros, 68 grupos, alrededor de 100 profesionales de la educación y 1.500 alumnas y alumnos y sus respectivas familias.</p> <p>El programa se ha estructurado en torno a los cuatro ejes de actuación inicialmente planteados: formación del profesorado, sensibilización del alumnado, sensibilización de las familias y elaboración de materiales.</p> <p>Por otro lado, y, tras la finalización de esta segunda fase, se prevé iniciar una nueva experiencia piloto para el segundo ciclo de educación primaria (8 - 10 años) que posibilite, a medio plazo, la intervención a lo largo de toda esta etapa educativa. Una vez más, la experiencia piloto se estructuraría en torno a los mismos ejes de actuación:</p> <p>Posteriormente, se trabajaría con el 1er ciclo y, en el futuro, podría abordarse también la ESO y la Educación Infantil.</p> <p>Además, en la tercera fase de experimentación, se prevé el trabajo conjunto con la universidad para la realización de un seguimiento longitudinal del alumnado participante, a fin de evaluar el cambio actitudinal que se produce a lo largo del programa.</p>
Documentación de consulta	www.emakunde.es : Violencia contra las mujeres: Programa escolar Nahiko.
Observaciones	

Ficha n.º	PV-7
Entidad Promotora	Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Título de la BBPP	Introducción en el ámbito local del mainstreaming de género.
Puesta en marcha	
Normativa	
Descripción de la Experiencia	En los programas consensuados y aprobados por los Plenos municipales, en este momento, hay 50 planes municipales que abarcan más del 75% de la población, en la mayoría de los cuales se incluyen medidas dirigidas a promover la incorporación de la perspectiva de género y desarrollan adecuación de las estadísticas, formación del personal técnico y político, estudios sobre la situación de mujeres y hombres.
Documentación de consulta	www.emakunde.es y www.eudel.es
Observaciones	

Ficha n.º	PV-8
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas. Evaluación de las políticas activas de empleo desde la perspectiva de género, mediante la creación de un Grupo de trabajo.
Puesta en marcha	2004
Normativa	
Descripción de la Experiencia	En el marco del programa Operativo Objetivo 3 del FSE, Emakunde impulsó la creación de un grupo de trabajo con todos los organismos implicados en el desarrollo y evolución de políticas activas de empleo, para analizar la evaluación y establecer pautas e indicadores desde la perspectiva de género.
Documentación de consulta	www.emakunde.es . Evaluación de políticas activas de empleo. www.kideitu.euskadi.net
Observaciones	Fruto de este trabajo son: una serie de materiales que están disponibles en la página Web de Emakunde y el Proyecto Equal Kideitu, promovido por Emakunde y que en sí mismo es otra buena práctica de mainstreaming puesto que pretende la adecuación de los sistemas y estructuras de empleo desde la perspectiva de género.

Ficha n.º	PV-9
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer y EUDEL, Asociación Vasca de Municipios.
Título de la BBPP	Creación de la red de municipios por la igualdad y contra la violencia BERDINSAREA.
Puesta en marcha	Año 2005
Normativa	
Descripción de la Experiencia	A partir de un convenio entre Emakunde y Eudel, Asociación Vasca de Municipios, ésta ha contratado una técnica de igualdad para incrementar el apoyo a los ayuntamientos en el desarrollo de políticas de igualdad. Los ayuntamientos pueden solicitar la adhesión, si cumplen una serie de requisitos, entre los que se encuentran tener un plan aprobado por el Pleno municipal y contar con personal con formación y/o experiencia en materia de igualdad. En la actualidad, hay 31 municipios adheridos que representan más del 60 % de la población del País Vasco. En el seno de la red, se han puesto en marcha espacios de reflexión (BERDILAN) e intercambio (BERDINTRUKÉ) y se van a desarrollar campañas conjuntas de sensibilización. Además, se han realizado materiales de apoyo y formación a personal técnico.
Documentación de consulta	www.eudel.es y www.emakunde.es
Observaciones	

Ficha n.º	PV-10
Entidad Promotora	EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Grupo de empresas por la igualdad y elaboración de materiales.
Puesta en marcha	2004-2006
Normativa	

Descripción de la Experiencia	<p>En el marco del Programa Operativo 3 del FSE, Emakunde ha impulsado la creación de un grupo de empresas comprometidas con el desarrollo de políticas de igualdad en su organización.</p> <p>En este grupo ha ido desarrollando formación e intercambio de experiencias y están sirviendo de motor y ejemplo para otras organizaciones. Entre las cuestiones concretas que se han desarrollado, destacan dos guías realizadas conjuntamente: una para realizar una selección no discriminatoria y otra para realizar una promoción no discriminatoria.</p> <p>Las empresas que a lo largo de estos años han formado parte de la experiencia son: Caja Laboral, BBK, Caja Vital, Museo Guggenheim, Metro Bilbao, Euskal Trenbide, Euskotren, Fundación EDE, CDE consultores, Ados Consulting.</p>
Documentación de consulta	<p>www.emakunde.es</p> <p>»Guía para un proceso de selección no discriminatoria», Emakunde, 2004.</p> <p>«Orientaciones para la promoción no discriminatoria», Emakunde, 2006.</p>
Observaciones	<p>La valoración de las empresas es muy positiva y los materiales están teniendo muy buena acogida.</p>

Ficha n.º	PV-11
Entidad Promotora	Emakunde // Instituto Vasco de la Mujer.
Título de la BBPP	Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Puesta en marcha	El 13 de junio de 2006.
Normativa	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres de Euskadi.
Descripción de la Experiencia	<p>El Título IV de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres de Euskadi: «La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres» define ésta, en el artículo 63, punto 1, como «órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres».</p> <p>Dentro del desarrollo normativo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se aprueba el Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el Decreto 3/2006, de 16 de mayo, del Lehendakari, el cual nombra como Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres a Dña. María Teresa Erro Jáuregui, en desarrollo del artículo 67 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres de Euskadi, y surte efectos desde el día de su publicación en el BOPV.</p>
Documentación de consulta	BOPV miércoles 24 de mayo de 2006, número 10333.
Observaciones	

Ficha n.º	PV-12
Entidad Promotora	EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer:
Título de la BBPP	Comisión Consultiva.
Puesta en marcha	Desde los primeros años de actividad de Emakunde. La regulación desde 1998.
Normativa	

Descripción de la Experiencia	<p>La Comisión Consultiva de Emakunde, constituida formalmente por Decreto, tiene carácter de órgano de representación de las Asociaciones de Mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> <p>Funciona en Pleno y en Subcomisiones y sus objetivos son: Apoyar de modo más efectivo la realización de actividades y la coordinación entre las distintas asociaciones; establecer un cauce formal para la recogida e integración de sus propuestas a través del Instituto Vasco de la Mujer, en el diseño y ejecución de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma; mejorar la difusión de la información, tanto del ámbito del País Vasco como de ámbito estatal, comunitario e internacional, en relación con la igualdad de trato de mujeres y hombres.</p> <p>Las Asociaciones de Mujeres, en orden a participar en la Comisión Consultiva, se adscriben, según sus funciones, en cuatro áreas de actuación: socio-cultural, formación, asistencial-sanitaria y reflexión feminista.</p>
Documentación de consulta	www.emakunde.es
Observaciones	

Ficha n.º	PV-13
Entidad Promotora	Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Título de la BBPP	Reglamentación de Consejos Locales.
Puesta en marcha	
Normativa	
Descripción de la Experiencia	<p>En la mayor parte de ayuntamientos que cuentan con un Plan municipal, se desarrolla un trabajo más o menos sistemático con las asociaciones de mujeres; sin embargo, hemos considerado buena práctica cuando la participación de las mujeres se hace de forma reglamentada, puesto que es la manera de incorporarlo en la actividad ordinaria de los municipios.</p> <p>En la actualidad existen 10 consejos locales de participación de las mujeres que cuentan con un reglamento.</p>
Documentación de consulta	www.emakunde.es y www.eudel.es
Observaciones	

Ficha n.º	PV-14
Entidad Promotora	Gobierno Foral de Álava.
Título de la BBPP	Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Puesta en marcha	Año 1999.
Normativa	DECRETO FORAL 162/1999, del Consejo de Diputados de 21 de diciembre, que aprueba la Normativa reguladora de la constitución, organización y funcionamiento de la Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
Descripción de la Experiencia	Crear, con carácter permanente, una Comisión para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con representación de mujeres del movimiento asociativo de Álava, como órgano de información, participación y seguimiento de la ciudadanía.
Documentación de consulta	Botha n.º 4 de 10/01/2000, pág. 212.
Observaciones	