

**MANUAL DE RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE LA
DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL MANUAL	3
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	6
3. CONCEPTOS Y ESTRATEGIAS FUNDAMENTALES	
3.1. Enfoques en la intervención pública en favor de la igualdad entre mujeres y hombres	12
3.2. Evolución desde la Política Social a la Transversalidad	15
4. INTEGRACIÓN GLOBAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
4.1. Condiciones para desarrollar la perspectiva de género	17
4.2. Puesta en marcha del proceso de incorporación del enfoque de género	19
4.3. Preguntas previas	20
4.4. Integración de la Igualdad en la actividad general de la Diputación	33
5. PROPUESTAS PARA LOS DEPARTAMENTOS	
5.1. Departamento de Acción Social	51
5.2. Departamento de Agricultura	56
5.3. Departamento de Cultura	61
5.4. Departamento de Empleo y Formación	66
5.5. Departamento de Hacienda y Finanzas	70
5.6. Departamento de Medio Ambiente y Acción Territorial	73
5.7. Departamento de Obras Públicas y Transportes	77
5.8. Departamento de Presidencia	80
5.9. Departamento de Promoción Económica	85
5.10. Departamento de Urbanismo	88

**6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y POLÍTICAS DE GÉNERO**

6.1. Difusión del Plan Foral de Igualdad: contenido general, objetivos y acciones concretas	91
6.2. Instrumentos de Intercambio: relaciones interdepartamentales, interinstitucionales y sociales	93

7. REFERENCIAS

7.1. Direcciones URL	100
7.2. Referencias bibliográficas	101

ANEXO: Documento del Departamento de Agricultura detallando la acción de intervención que se va a desarrollar	104
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<p>MANUAL DE RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA</p>

1. PRESENTACIÓN DEL MANUAL

El presente documento constituye el resultado de un conjunto de trabajos orientados a la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de la Diputación Foral de Bizkaia dentro de un Convenio de colaboración suscrito entre la Unidad de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género de la Diputación y el Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad del País Vasco. Dentro de este marco se elaboró en primer lugar, una recopilación de las actividades desarrolladas por los Departamentos de la Diputación, compilación que permitió esbozar una descripción general de la situación a modo de fase previa o de diagnóstico. En segundo lugar, se realizó un estudio sobre las actitudes del personal de la Diputación ante la igualdad entre hombres y mujeres mediante una encuesta. En tercer lugar, se recogieron las propuestas del personal de gestión y decisión utilizando una metodología cualitativa a través de la realización de entrevistas en profundidad. Posteriormente, se organizaron una serie de grupos de discusión integradas por personas provenientes de los diferentes departamentos de la Diputación.

A partir de los resultados derivados de estos estudios se ha elaborado este Manual de Recomendaciones que pretende servir como instrumento de carácter interno dirigido al personal de la Diputación Foral. El Manual quiere ser un medio que facilite por un lado, la reflexión en torno a la actuación institucional y por otro, la aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres en todas las actividades de la Diputación. La fusión de ambas dimensiones, la reflexión y la aplicación, convierte la incorporación de la perspectiva de género en un proceso abierto a la participación de los diversos agentes institucionales.

CUADRO SINÓPTICO 1
CONTENIDO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN
<i>Objetivo</i>
Integración de la perspectiva de genero en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia
<i>Estudios incluidos</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilación de las actividades desarrolladas por los Departamentos 2. Estudio sobre las actitudes del personal ante la igualdad entre hombres y mujeres 3. Entrevistas en profundidad al personal de gestión y decisión 4. Grupos de discusión con personal de los diferentes Departamentos

El contenido del Manual incluye un apartado previo de contextualización destinado a ofrecer una revisión de conceptos fundamentales relacionados con la igualdad de oportunidades y las políticas de género. Esta contextualización consiste en un marco teórico que engloba en primer lugar, la exposición del surgimiento y desarrollo de las políticas en favor de la igualdad entre los sexos analizando la evolución habida y en segundo lugar, la presentación del significado del enfoque que se da a este tipo de políticas en la actualidad, la transversalidad o mainstreaming.

Posteriormente, el Manual dispone de un apartado donde se aborda la integración de la perspectiva de género en la actividad general de la Diputación Foral de Bizkaia. El apartado pretende proporcionar pautas de reflexión en torno a lo que significa incorporar de una manera practica el enfoque de genero en la administración. Con este fin, se recogen las preguntas previas que garantizan la inclusión del mencionado enfoque en la actuación publica. Este apartado se refiere a la actividad global de la Diputación entendida como el conjunto de todas aquellas actuaciones desarrolladas por todos los Departamentos y compila las sugerencias y recomendaciones realizadas en este sentido.

A continuación, se exponen las recomendaciones concretas que se refieren a la actuación de los diferentes Departamentos que forman parte de la estructura de la Diputación. Teniendo

en cuenta las áreas de las que se responsabiliza cada Departamento y las funciones encomendadas a dichas áreas, se exponen una serie de indicaciones de índole práctica que sirvan para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones que desarrollan.

El documento se completa con un epígrafe final que ofrece una serie de referencias documentales y direcciones de internet que pueden resultar de utilidad para realizar consultas y buscar mayor información en torno a diversos aspectos relacionados con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Ya en el mismo preámbulo de la *Carta de las Naciones Unidas* podemos encontrar la referencia a la igualdad entre hombres y mujeres. El artículo 1 de la Carta vuelve a señalar que uno de los objetivos de la Organización es el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción por motivo de raza, sexo, idioma o religión. Desde entonces Naciones Unidas ha ido creando un marco administrativo para mejorar la condición y lograr la igualdad de las mujeres de todo el mundo. Así, en 1946 se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, (*Comission of the Status of Women, CSW*) una institución subsidiaria del Consejo Económico y Social, cuya función es preparar las sugerencias y los informes respecto a los derechos de las mujeres.

En 1967 se redactó la Declaración en contra de la Discriminación de las Mujeres, que sentaría las bases para la aprobación de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* en 1979. Al mismo tiempo fue creado el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer (CEDAW), con la función de supervisar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la citada Convención.

La División para el Progreso de la Mujer (*Division for Advancement of Women, DAW*), organismo dependiente del Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios, es una Secretaría dedicada a la investigación y al apoyo de los dos organismos mencionados anteriormente. Asimismo, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women, INSTRAW*) también realiza investigaciones y actividades que tienen por objeto profundizar en los estudios sobre las mujeres, en particular, sobre su participación en el desarrollo.

Por último, dentro del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo se encuentra el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), que se encarga de llevar a cabo programas destinados a integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo. Este organismo, creado como tal en 1985 al transformarse el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer que funcionaba desde 1976, concentra sus esfuerzos en promover la actividad de las mujeres en los países en

desarrollo mediante la prestación de apoyo técnico y financiero directo a diversos proyectos tanto gubernamentales como de ONGS en diferentes países.

Dentro de las actividades de Naciones Unidas dirigidas a promover la igualdad entre los sexos hay que destacar que la Asamblea General proclamó el Año Internacional de la Mujer en 1975. El momento clave del año fue la I Conferencia Mundial para la Mujer, celebrada en México D.F. Este evento se presentaba como la continuación lógica de la preocupación creciente de Naciones Unidas sobre el tema. Sin embargo, 1975 constituyó un hito ya que supuso el reconocimiento y la aceptación internacional de la existencia y la importancia de los problemas específicos de las mujeres. El resultado de la Conferencia se plasmó en dos documentos: el Plan de Acción Mundial para la consecución de los objetivos planteados por el Año Internacional de la Mujer y la Declaración sobre Igualdad de la Mujer y su contribución al Desarrollo y a la Paz.

Como se ha dicho, la Asamblea General aprobó la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* en diciembre de 1979. A través de este acuerdo internacional, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, los Estados Partes se comprometen a adoptar "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre".¹ Actualmente son más de 165 los Estados que han ratificado esta Convención. Una de las principales aportaciones del documento consiste en la definición de la acción positiva como mecanismo legítimo para erradicar la desigualdad entre los sexos.

A modo de continuación de la celebración del Año Internacional, se estableció el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, 1976-1985. Para este período se plantearon objetivos de actuación sobre ámbitos como cooperación internacional, participación política, educación, empleo, salud, familia, población, vivienda, etc. Durante este Decenio, en 1980, se celebró en Copenhague la II Conferencia Mundial para evaluar las medidas adoptadas para la aplicación del Plan de Acción Mundial y se propuso

¹NACIONES UNIDAS (1979): *Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer*: Art. 3.

asimismo un programa de acción para la segunda mitad del Decenio que incidió en la importancia de tres temas prioritarios: salud, educación y empleo.

Al término de dicho Decenio se celebró en 1985 la III Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio en Nairobi. Los 157 países representados en la Conferencia aprobaron por consenso el texto del informe *Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, 1986-2000* que consta de 372 medidas para mejorar la situación de las mujeres en el mundo. Los objetivos mencionados en estas estrategias pueden agruparse en diferentes bloques: igualdad entre los sexos, autonomía de las mujeres, reconocimiento del trabajo no remunerado, avances en el trabajo asalariado, salud y planificación familiar, oportunidades para la educación, fomento de la paz.

En septiembre de 1995 se celebró en Pekín la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Este encuentro fue convocado por la Asamblea General de las Naciones Unidas con el objetivo de examinar y evaluar el adelanto de las mujeres desde 1985 en relación con los objetivos de las Estrategias de Nairobi. Como resultado de esta reunión se elaboró un documento denominado Plataforma de Acción concentrado en temas clave identificados como los principales obstáculos para el adelanto de la mayoría de las mujeres del mundo: desigualdad en el acceso al poder, en la adopción de decisiones, la alfabetización, enseñanza y empleo; pobreza, respeto a los derechos humanos de las mujeres, salud y derechos reproductivos, violencia y tecnología.

Por último, a finales de 2000 se celebró la Conferencia de Nueva York, con el título Igualdad, Desarrollo y Paz en el siglo XXI. Este encuentro orientado a revisar los progresos realizados con relación a la Plataforma de Acción de Pekín se centró sobre todo en los campos de la violencia, la educación y la salud.

Por lo que se refiere al contexto europeo puede considerarse que la política de igualdad entre las mujeres y los hombres tiene su punto de partida en el art. 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea de 1957, en el que se establece el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras. La Comisión Europea elaboró un programa de Acción Social en 1972 y el Consejo adoptó en 1974 una resolución que recogía la voluntad de desarrollar acciones orientadas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, voluntad que se ha traducido desde entonces en la aprobación de numerosas directivas. Del

mismo modo, se han creado organismos específicos y se han desarrollado numerosas iniciativas comunitarias para promover y financiar la realización de acciones positivas en favor de la igualdad en diferentes campos: programa NOW, DAHPNE, EQUAL, etc.

Cabe destacar que desde la década de los años 80 la política comunitaria en esta materia se abordado y estructurado a partir de la elaboración y desarrollo de los Programas de Acción Positiva. El primer programa de este tipo se inició en el año 1982 y en la actualidad se encuentra en fase de implantación el quinto Programa de Estrategia Comunitaria en Materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres previsto para el período 2000-2005.

La Constitución Española propugna en su artículo primero la igualdad como valor superior de su ordenamiento jurídico. El texto constitucional contiene además otras tres referencias concretas al respecto: por un lado, el artículo 14 reconoce la igualdad como un derecho fundamental de toda la ciudadanía en un sentido amplio, ya que supone el rechazo no sólo a la discriminación entre los sexos, sino también a la que se origine por el nacimiento, raza, religión, ideología y cualquier otra condición; por otro lado, el artículo 9.2 establece la responsabilidad de los poderes públicos en la garantía de la consecución efectiva de esa igualdad; por último, el artículo 35.1 prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo. A través de estas referencias puede verse el reconocimiento, explícito en el primer caso y tácito en el segundo, de la igualdad formal entre los sexos. Al mismo tiempo, subyace la idea de que el mero reconocimiento de la igualdad no es suficiente, ya que el mismo texto se plantea la necesidad de remover obstáculos y promover condiciones para hacerla efectiva. De alguna manera, la propia Constitución plantea la contradicción de que la igualdad en el plano formal y legal, siendo una condición imprescindible, no conlleva las condiciones estructurales necesarias para la igualdad real y efectiva.

El Estatuto de Autonomía del País Vasco también expresa el reconocimiento de la necesidad de avanzar más allá de la igualdad formal. El artículo 9.2.d. establece el compromiso de los poderes públicos vascos para la adopción de medidas encaminadas a promover condiciones y eliminar obstáculos a fin de lograr una igualdad efectiva y real.²

²Artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía: "Los poderes públicos vascos en el ámbito de su competencia: (...) d. adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales".

Por otra parte, entre las materias que el Estatuto señala de competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco está la relacionada con la condición femenina (artículo 10.39). Esta competencia fue transferida en 1985 a las instituciones vascas, siendo asumida su ejecución por las Diputaciones Forales.³

Además de las referencias explícitas en los textos jurídicos fundamentales también hay que mencionar las medidas establecidas por las instituciones vascas para lograr la eliminación de la discriminación de las mujeres. Dentro de este marco se ha desarrollado una estructura institucional para la igualdad entre los sexos, en la que destaca el Instituto Vasco de la Mujer- Emakumearen Euskal Erakundea (Emakunde). Este instituto fue creado en 1988, como un organismo autónomo administrativo con presupuesto propio y adscrito al Departamento de Presidencia del Gobierno Vasco. De esta manera, la del País Vasco se convirtió en la segunda comunidad autónoma que, después de la creación en 1983 del Instituto de la Mujer por parte del Gobierno Central, estableció un organismo de este tipo. Emakunde pretende la consecución de la igualdad real y efectiva de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica y social del País Vasco, a través de la acción coordinada de las administraciones y entes públicos de la CAPV, y mediante la promoción de la igualdad de oportunidades entre los sexos y la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres. En diciembre de 1999 se aprobó el III Plan de Acción Positiva para la Comunidad Autónoma del País Vasco. Aparte de éste, existen otros organismos en las administraciones forales y locales que tienen la función expresa de planificar y gestionar diversos servicios destinados a solucionar las necesidades que presentan las mujeres así como de desarrollar la igualdad entre los sexos.

Por lo que respecta a la actividad desarrollada por la Diputación de Bizkaia, cabe destacar la creación en febrero de 2000 de la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género y la aprobación en junio de 2000 del Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y Políticas de Género en Bizkaia para el período 2000-2003.

³Mediante el Real Decreto 831/1985 de 8 de Mayo se ordena la transferencia de los "Patronatos de Protección a la Mujer", organismos autónomos adscritos anteriormente al Ministerio de Justicia y existentes en cada una de las tres provincias (BOE de 6 de Junio de 1985).

CUADRO SINÓPTICO 2		
MARCO INTERNACIONAL:		
INICIATIVAS FUNDAMENTALES EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Naciones Unidas	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 	1979
Unión Europea	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha del I Programa de Acción Positiva 	1982
España	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Instituto de la Mujer 	1983
Comunidad Autónoma del País Vasco	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Instituto Vasco de la Mujer- Emakunde 	1988
Diputación Foral de Bizkaia	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género • Aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género 	2000

3. CONCEPTOS Y ESTRATEGIAS FUNDAMENTALES

A lo largo de las ultimas décadas se han sucedido diversos enfoques en la intervención pública en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. A modo de síntesis, se puede decir que la evolución en las estrategias se ha derivado de la paulatina ampliación en los ámbitos de actuación de las instituciones.

3.1. ENFOQUES EN LA INTERVENCIÓN PÚBLICA EN FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1.1. Igualdad legal y Política social

Inicialmente las instituciones abordaron la cuestión de la igualdad entre los sexos desde una óptica jurídica y social. Desde este enfoque se combinan dos tipos de dimensiones. Por un lado, se desarrollan actuaciones legales encaminadas a eliminar aspectos discriminatorios de la normativa en vigor y por otro lado, se llevan a cabo medidas y programas sociales dirigidos a colectivos de mujeres que padecen situaciones especialmente desventajosas.

3.1.2. Acción Positiva

La acción positiva es un instrumento político y jurídico que consiste en el establecimiento temporal de privilegios compensatorios a personas en situación de desventaja social con el objetivo de eliminar la desigualdad. La implantación de estas medidas comenzó en los Estados Unidos para paliar la situación de las minorías raciales y étnicas y posteriormente ha incluido a las mujeres, sobre todo en la esfera de la igualdad de oportunidades en el empleo (Mendizabal y Ortiz de Pinedo, 1995: 73-74).

El enfoque de la acción positiva hace hincapié en la erradicación de situaciones concretas de desigualdad en cualquier ámbito, no sólo en el campo de la política social y favorece a las mujeres con el objetivo de promover su pleno desarrollo social y personal.

3.1.3. Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad son unos instrumentos fundamentales para la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos. Constituyen marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Los Planes combinan la propuesta de medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos sociales, económico o culturales. La elaboración de estos instrumentos supone un paso hacia la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos.

3.1.4. La Transversalidad o Mainstreaming

La Transversalidad o *Mainstreaming* es un concepto que fue propuesto inicialmente por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas en 1987. Posteriormente fue asumido explícitamente como estrategia global dentro del marco del *III Programa de Acción Comunitario para la igualdad entre hombres y mujeres (1991-1995)*. En los últimos años han sido numerosas las organizaciones internacionales y los organismos estatales que han promovido el concepto de mainstreaming de género. El género se define como los roles asignados socialmente a los hombres y las mujeres. La igualdad de género tiene una dimensión cuantitativa y otra cualitativa: el aspecto cuantitativo implica una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida pública y privada; el aspecto cualitativo supone que el conocimiento, experiencias y los valores de mujeres y hombres reciben la misma valoración social. Por tanto, entendida de esta manera, la integración de la igualdad de género se concibe en la actualidad como un proceso que sólo puede plantearse desde un enfoque transversal.

El concepto de Transversalidad tiene diversas acepciones dependiendo de los elementos que se subrayen en la definición. Así, puede entenderse como un enfoque y como una estrategia de actuación:

<p>CUADRO SINÓPTICO 3</p> <p>DIMENSIONES DEL CONCEPTO DE TRANVERSALIDAD</p> <p>O MAINSTREAMING</p>
<p>Transversalidad como enfoque:</p> <p>consideración de las diferencias en la realidad social de mujeres y hombres</p>
<p>Transversalidad como estrategia:</p> <p>Interacción vertical y horizontal: consideración de todos los ámbitos y etapas de la actuación pública en un proceso de participación y consenso de los agentes implicados</p>

1. La Transversalidad es un *enfoque* que 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.

2. La Transversalidad es una *estrategia* que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia se elabora mediante un proceso complejo que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, subrayando la plena participación de las mujeres en la misma. Exige, por tanto, una interacción tanto entre diferentes niveles jerárquicos, en sentido vertical, como entre diferentes sectores sociales o áreas orgánicas, en sentido horizontal.

El Mainstreaming o Transversalidad es a la vez un objetivo, la consecución de la igualdad de género, y un instrumento de mejora en la toma de decisiones, es decir, debe ser entendido como un proceso político y como un procedimiento técnico. Teniendo en cuenta estas consideraciones la transversalidad puede definirse de la siguiente manera:

CUADRO SINÓPTICO 4
DEFINICIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD O <i>MAINSTREAMING</i>
<p>La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto de la Mujer, 1999: 26).</p>

El *Mainstreaming* de género es una estrategia nueva que busca complementar las políticas específicas de igualdad ya existentes, las que se refieren a un área concreta de la actuación pública. Es más, el punto de partida para la transversalidad es el desarrollo de un conjunto previo de políticas de igualdad de tipo sectorial puesto que sólo así se facilita el soporte necesario en cuanto al conocimiento y los datos imprescindibles para el diseño del nuevo enfoque. El concepto de Transversalidad, además, tiene un valor añadido debido a las aportaciones que de él se derivan. En primer lugar, sitúa a las personas en el núcleo de la toma de las decisiones políticas. Este enfoque subraya la necesidad de basar cualquier política pública en su posible impacto sobre la situación concreta de las personas y los grupos sociales, teniendo en cuenta su realidad y sus necesidades. Esto requiere una mejora en el uso de indicadores tradicionales de tipo económico, posibilitando la elaboración y utilización de indicadores más apropiados para reflejar el bienestar de las personas. En este sentido, se puede subrayar que la transversalidad potencia un enfoque más humano en la gestión de las sociedades democráticas contemporáneas (Instituto de la Mujer, 1999: 36).

3.2. EVOLUCIÓN DESDE LA POLÍTICA SOCIAL A LA TRANSVERSALIDAD

Como se ha explicado anteriormente, podemos observar una evolución general en la intervención pública en favor de la igualdad entre los sexos. En este proceso evolutivo se pueden distinguir dos etapas principales: en la primera de ellas se combina el nivel legal y la intervención para mejorar la condición de beneficiarias de las mujeres. Las líneas políticas se vinculan exclusivamente a las mujeres y se orientan a paliar las diferencias

existentes con respecto a los hombres. A esta etapa le corresponden las estrategias de Igualdad Legal, Política Social y la Acción Positiva. En la segunda etapa, se hace hincapié en el complejo carácter de la desigualdad social y se subraya progresivamente la necesidad de realizar una planificación global que integre todos los elementos que la configuran. A esta fase le corresponden las estrategias de los Planes de Igualdad y la Transversalidad o Mainstreaming.

La sucesión cronológica de las dos etapas no supone la invalidación de la fase anterior por la posterior sino que hace evidente la necesidad de simultanear las diversas estrategias, es decir, pone de manifiesto la conveniencia de la combinar las medidas específicas con la integración sistemática de la igualdad en todos y cada uno de los ámbitos de la intervención pública.

4. INTEGRACIÓN GLOBAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD GENERAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

El significado de la perspectiva de género debe ajustarse al contexto concreto en el que nos situemos en un momento dado. Lo llamamos perspectiva puesto que es un nuevo enfoque o manera de mirar la realidad. La novedad consiste en que desde esta perspectiva tendremos que hacer un esfuerzo por considerar también aspectos que suelen pasar desapercibidos a nuestra mirada. El resultado obtenido nos proporcionará una panorámica más completa de la realidad social lo que nos permitirá abordar de una manera más óptima la intervención pública.

4.1. CONDICIONES PARA DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Hay una serie de condiciones que favorecen la integración de la perspectiva de género en la actividad de las instituciones públicas. Estas condiciones definen el marco óptimo para que las oportunidades de éxito de esta perspectiva sean amplias.

- **Compromiso político.** En primer lugar, se requiere que las instituciones asuman un compromiso político explícito con la igualdad entre los sexos. Esto se traduce en la expresión de la voluntad de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad y del reconocimiento de la responsabilidad de los poderes públicos en ese proceso de transformación. Implica, asimismo, que las políticas específicas de igualdad desarrolladas previamente adopten una orientación más compleja.
- **Conocimiento de la realidad social.** Es imprescindible contar con un conocimiento suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres. Uno de los pilares de la transversalidad es la consideración del impacto que tienen las políticas públicas sobre las personas. Este requisito exige la realización de investigaciones y análisis con relación a los diversos ámbitos sociales. Esto sólo es posible si se cuenta con datos fidedignos y estadísticas que recojan información relevante tanto para los hombres como para las mujeres.

- **Conocimiento de la Administración.** La integración de la perspectiva de género significa la introducción de determinadas pautas en la organización de las estructuras administrativas por lo que supone de coparticipación de diversos actores en el proceso global de toma de decisiones. Estas pautas organizativas requieren un conocimiento preciso acerca del funcionamiento administrativo real así como de los agentes que participan en cada fase de la elaboración de las políticas públicas.
- **Recursos humanos y materiales.** El desarrollo de cualquier objetivo necesita una disponibilidad suficiente de recursos humanos y materiales para poder llevarlo a cabo. La existencia de recursos económicos supone que los presupuestos de las instituciones toman en consideración las políticas públicas en favor de la igualdad e introducen partidas específicas destinadas a tal fin. Los recursos humanos son los medios indispensables para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la actuación pública. La optimización en este sentido requiere un importante esfuerzo en el campo de la formación del personal.
- **Participación de las mujeres.** La transversalidad parte de la premisa de que la participación de las mujeres en todas las fases de la toma de decisiones públicas es una cuestión de gran relevancia. La participación se entiende como un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta los intereses de las mujeres y que las transformaciones se hagan a un ritmo más rápido.

CUADRO SINÓPTICO 5 CONDICIONES PARA DESARROLLAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso político • Conocimiento de la realidad • Conocimiento de la Administración • Recursos Humanos y Materiales • Participación de las mujeres

4.2. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Los estudios previos a este manual abordan tres objetivos fundamentales que integran, a su vez, las tres dimensiones o aspectos que hay que tener en cuenta en el proceso de incorporación de la perspectiva de género y de la implantación de las políticas de igualdad de oportunidades en las instituciones públicas, a saber, el antes, el ahora y el después: por lo que se refiere a la visión hacia el pasado es imprescindible procurar la visibilidad de las actividades realizadas; el presente hace hincapié en la detección de lagunas existentes y la mirada hacia el futuro subraya la búsqueda de propuestas y pautas de actuación.

CUADRO SINÓPTICO 6 PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL		
PASADO	PRESENTE	FUTURO
Visibilidad de las actividades ya realizadas	Detección de las principales lagunas	Propuestas y sugerencias de actuación

a) **Visibilidad de las actividades realizadas:** uno de los aspectos recurrentes de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres es que las actuaciones que se realizan en esta materia frecuentemente no suelen obtener un nivel de reconocimiento explícito suficiente. Esto puede ser debido a diferentes razones: uno de los motivos es que las actuaciones a menudo son parciales y limitadas a un aspecto muy concreto, lo que conlleva un bajo nivel de relevancia y de proyección pública pero sobre todo se debe a que muchas intervenciones no tienen como objetivo explícito el fomento de la igualdad entre los sexos o la mejora de

las condiciones de vida de las mujeres aunque sus efectos sean positivos en este sentido. Por ello, es fundamental reconocer y visibilizar las acciones que ya se han llevado a cabo por parte de la Diputación Foral de Bizkaia.

b) Detección de las principales lagunas: la incorporación del enfoque de género a la actuación de la administración pública requiere un análisis concreto de la situación real y actual de la institución correspondiente para poder determinar las lagunas y carencias existentes en este caso. Esto permite realizar un diagnóstico certero dirigido a detectar los déficits y establecer en consecuencia las áreas de mejora en la actuación pública. Resulta imprescindible contar con información suficiente acerca de las diversas partes que integran el funcionamiento del conjunto institucional para estar en disposición de establecer las áreas prioritarias para la intervención. Esto significa que los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia tienen que realizar un esfuerzo para producir información que refleje de manera adecuada la realidad de las mujeres y los hombres.

c) Búsqueda de propuestas y pautas de actuación: la siguiente fase en el proceso de incorporación de la perspectiva de género es la elaboración de propuestas concretas para la implantación efectiva de medidas de igualdad de oportunidades. No existen pautas universales preestablecidas que sirvan de utilidad para cualquier tipo de institución. La elaboración de propuestas debe entenderse como un proceso de búsqueda de sugerencias en la que intervengan los diferentes actores que toman parte, en mayor o menor medida, en todas las fases del desarrollo de la intervención pública. Esto subraya la necesidad de establecer cauces de participación que puedan generar propuestas y alternativas de actuación.

4.3. PREGUNTAS PREVIAS

La integración de la perspectiva de género es una estrategia gradual que se inserta en todas las fases del proceso completo de adopción de las decisiones políticas en las diversas áreas de actuación y que implica a todos los niveles de agentes y actores involucrados a lo largo del mismo. Obviamente, su impacto en el comportamiento de cada nivel de actuación y la forma de inserción en cada momento y área será diferente pues debe adaptarse a las características de cada caso.

A continuación se exponen las principales preguntas fundamentales que cabe plantear respecto a la forma de integrar la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas por la Diputación Foral de Bizkaia.

CUADRO SINÓPTICO 7 PREGUNTAS PREVIAS
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué se puede hacer en cada nivel de actuación?• ¿Qué se puede hacer en cada fase?• ¿En que áreas de actuación hay que incidir?

¿Qué se puede hacer en cada nivel de actuación?

1. Nivel político

El nivel jerárquico más alto en el proceso de adopción de decisiones está integrado por los cargos e instituciones como el Diputado General y el Consejo de Gobierno de la Diputación Foral y las Juntas Generales de Bizkaia. A este nivel le correspondería la función de expresión de la voluntad política mediante la promulgación de *medidas legislativas*, la definición de objetivos y también la asunción de su compromiso explícito, que podría resumirse en algún tipo de *declaración de intenciones* de las instituciones políticas.

Asimismo, hay que tener en cuenta la necesidad de que los presupuestos aprobados por los representantes políticos incluyan, además de las ya existentes, nuevas partidas específicas destinadas a introducir la perspectiva de género en las políticas.

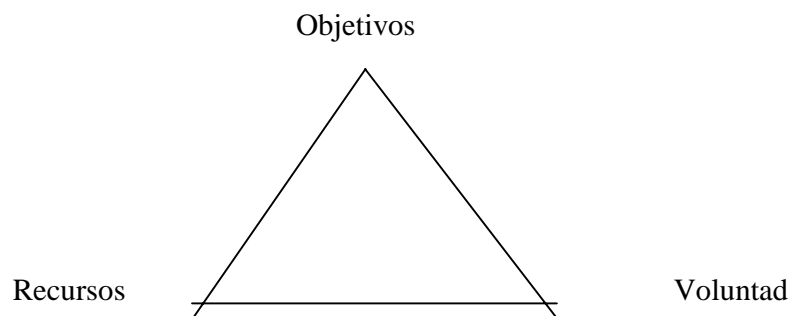
El nivel político también engloba la acción de unos importantes agentes sociales y económicos, los sindicatos. Hay que tener en cuenta que éstos cumplen un papel relevante en el funcionamiento tanto de las organizaciones empresariales como de las institucionales. En este sentido, es fundamental considerar e implicar a los sindicatos como interlocutores

fundamentales en la promoción de la igualdad entre los sexos, tanto en el nivel interno de la Diputación, como en la intervención pública que realiza hacia el exterior.

2. Nivel técnico-administrativo

Los diferentes Departamentos integran la estructura global de la Diputación. El personal técnico y administrativo, lógicamente, constituye un eje fundamental en el proceso de incorporación del enfoque de género en la actuación de la Diputación. En este nivel de actuación hay que cumplir simultáneamente tres condiciones que configuran lo que se puede considerar como el “triángulo de elementos necesarios”: objetivos claros, recursos y voluntad.

GRÁFICO 1 **TRIÁNGULO DE ELEMENTOS NECESARIOS EN EL NIVEL** **TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**



- **Operacionalización de objetivos.** La información acerca de los propósitos concretos que se persiguen debe ser clara tanto en lo que se refiere a los objetivos de la Diputación como conjunto como en lo relativo a cada uno de los Departamentos e incluso las mismas Direcciones Generales. El personal tiene que conocer exactamente lo que se pretende conseguir.
- **Recursos.** Como ya se ha dicho, la ejecución de cualquier decisión requiere la disponibilidad de medios. En este nivel de actuación hay que mencionar, además de las partidas presupuestarias, los recursos proporcionados por los programas de formación de personal, que facilitan la adquisición de conocimientos necesarios para integrar el enfoque de género en las diferentes áreas de actuación. Por otra parte, dado que con

demasiada frecuencia el funcionamiento actual de las administraciones obliga a tomar decisiones con gran rapidez la disponibilidad de tiempo puede considerarse un recurso muy relevante para poder incorporar la posibilidad de consultar bases de datos y referencias documentales que les ayuden acceder a opciones y experiencias acerca de políticas de género en cada área.

- **Voluntad de actuación.** La voluntad constituye el tercer vértice en el triángulo de elementos. A pesar de la actuación en otros niveles y de la disponibilidad de cierto grado de recursos, no es posible la viabilidad de un proyecto de transversalidad de género sin la voluntad del personal técnico-administrativo. Para ello, se hace imprescindible un gran esfuerzo dirigido a fomentar la concienciación y sensibilización ante la igualdad entre hombres y mujeres sobre todo mediante el desarrollo de actuaciones dirigidas a promover la reflexión a este respecto.

Una propuesta de actuación plantea la posibilidad de que las propias personas que forman parte del personal puedan presentar quejas, reclamaciones y sugerencias cuando detecten signos discriminatorios en cualquier documento o situación producida en el seno de la Diputación. Para ello, es necesario que exista una vía de recogida de estas aportaciones, por ejemplo, a través de un buzón en intranet.

3. Nivel de la participación ciudadana

La implicación de la ciudadanía en los procesos de adopción de decisiones públicas es una cuestión que está siendo asumida progresivamente como un objetivo político fundamental. Esto es debido no sólo a que dicha implicación constituye una condición para la profundización de la democracia sino también a que tiene un enorme potencial de aportación de ideas y propuestas que conllevan la mejora del funcionamiento de las instituciones. Por eso, cada vez es más frecuente la creación y el trabajo de los diversos organismos, consejos consultivos o foros de debate, que canalizan la participación cívica en los diferentes niveles de la administración. El enfoque de género requiere también de esa participación ciudadana en la que se debe buscar necesariamente la implicación de las asociaciones y los grupos sociales integrados por mujeres. Hay que destacar que algunas experiencias que se están desarrollando en la actualidad incluyen las aportaciones de estos

consejos cívicos desde el mismo proceso de elaboración de los presupuestos institucionales, lo que se conoce como *elaboración de presupuestos participativos*.

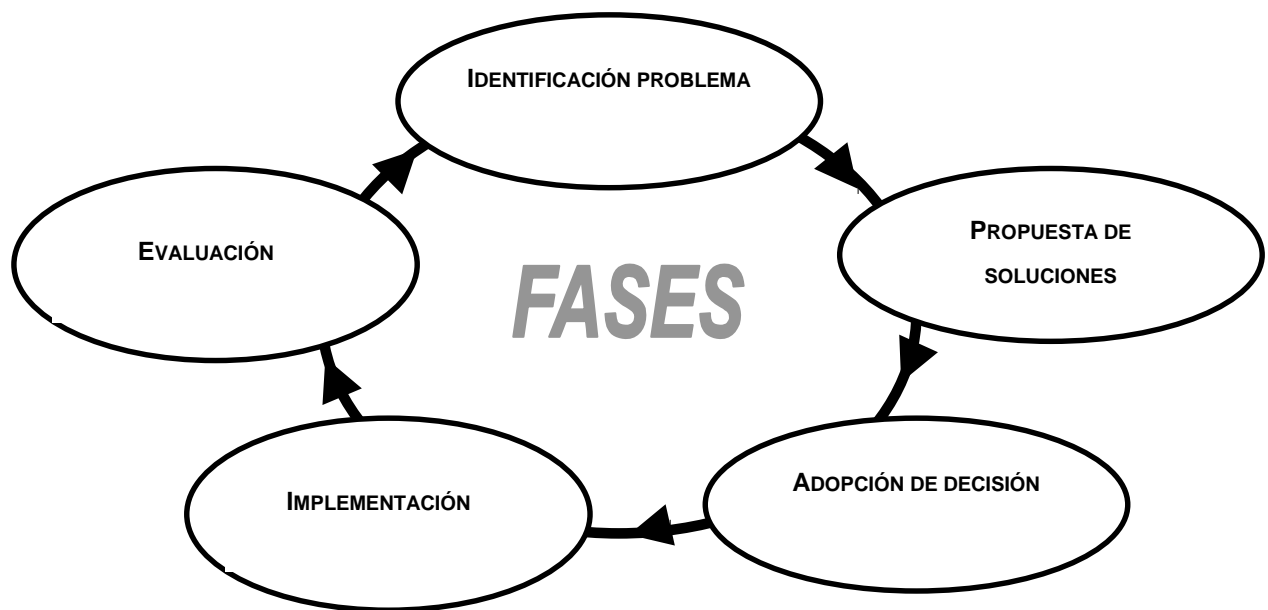
CUADRO SINÓPTICO 8	
¿QUÉ SE PUEDE HACER EN CADA NIVEL DE ACTUACIÓN?	
<i>Niveles</i>	<i>Actuaciones</i>
Político	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación • Declaración de intenciones • Definición de objetivos
Técnico-administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Operacionalización de objetivos • Recursos financieros y humanos • Voluntad
Participación ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos y foros cívicos

¿Qué se puede hacer en cada fase?

Desde un punto de vista analítico puede decirse que el proceso de elaboración de políticas públicas consta de cinco fases (Jones, 1984): identificación del problema, propuesta de soluciones, adopción de la decisión, implementación y evaluación. Así, en primer lugar el sistema político identifica y define un problema como tal para posteriormente introducirlo en la agenda de los poderes públicos. Una vez identificado el problema sobre el que se va a incidir se ha de lograr un consenso sobre las posibles soluciones para hacerle frente, para posteriormente adoptar una decisión sobre la opción más adecuada, indicada o conveniente, que pasará a convertirse en una política o programa público legítimo. En cuarto lugar, este conjunto de actividades ya definidas se llevarán a la práctica, para posteriormente y en función de la metodología de las fases de este proceso, ser evaluadas.

GRÁFICO 2

FASES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS



Las fases que se han mencionado no se cumplen estrictamente en la realidad y en este sentido pueden considerarse como fases teóricas. No obstante, resulta útil tener una visión del proceso por fases con el fin de entender el procedimiento de actuación de las administraciones públicas y la importancia de sus acciones, y el papel de los distintos actores en el proceso de elaboración de las mismas.

En este marco teórico, ¿dónde se ubicaría el proceso de elaboración de las políticas de igualdad en la Diputación Foral de Bizkaia?

1. Fase de identificación del problema

Identificar la realidad de la desigualdad social de las mujeres y su diferenciación frente a la de los hombres como un problema público y su posterior inclusión en la agenda política, y por lo tanto considerarla como una cuestión que desde los poderes públicos ha de afrontarse, es de por sí todo un logro. En este sentido la inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las nuevas políticas o en los programas que vienen realizándose desde la Diputación Foral de Bizkaia supone un cambio fundamental a la hora de abordar esas políticas. Esta inclusión ha de emprenderse en todos los Departamentos que componen la Diputación con el fin de que la transversalidad o mainstreaming tenga un alcance global abarcando todas y cada una de las actividades y ámbitos de actuación de la misma.

2. Fase de propuesta de soluciones

¿Qué soluciones se pueden plantear desde la perspectiva de género para hacer frente a la cuestión que se quiere afrontar, la política que se quiere emprender o el servicio que se va a prestar? Los programas emprendidos por la Diputación no deben limitarse a incluir un párrafo en el que se indique su concordancia con la perspectiva de género, sino que han de incluir realmente este nuevo enfoque en las políticas y actuaciones de la institución foral. Por lo tanto, las alternativas que se propongan han de tener en cuenta esta perspectiva lo que significa, por ejemplo, que todos los estudios y toda la información que se obtenga para plantear las diversas opciones han de diferenciar los datos poblacionales entre otras por la variable sexo ya que ésta aporta una información fundamental para abordar las distintas políticas.

Esto también se puede abordar mediante la participación de diversos actores y agentes sociales en esta fase del proceso de propuesta de soluciones. Para ello, es necesario establecer cauces de participación ciudadana entre los que destacan los Foros y Consejos cívicos. Además de promover la participación, objetivo positivo en sí mismo, este tipo de mecanismos aportan una rica información y un potencial para el surgimiento de propuestas de actuación.

3. Fase de adopción de la decisión

Esta fase supone la elección de una de las alternativas propuestas para hacer frente a esa política de cualquier área de actuación de la Diputación en la que se incluye la perspectiva de género. Esta fase es muy relevante ya que implica la dedicación de una serie de recursos públicos destinados a que los programas se adecuen a esta nueva visión de actuación pública. Precisamente una de las disfunciones que se oponen a la consecución de los objetivos planteados por las políticas de igualdad entre mujeres y hombres es la frecuente descoordinación que se da entre el presupuesto y los programas materiales de actuación. Por ello, es fundamental que el mismo proceso de elaboración de presupuestos incluya el enfoque de género en cada uno de los departamentos.

4. Fase de implementación

El aparato administrativo de cada uno de los Departamentos va a ser el encargado de implementar las políticas y los programas públicos donde se incluye la nueva conceptualización de las actuaciones. Esto implica que el personal encargado de la implantación de estos programas debe tener una formación y una sensibilización adecuada en este campo. A su vez todos los documentos implicados en el desarrollo de la política y en la prestación del servicio han de hacer uso de un lenguaje no-sexista tanto en euskara como en castellano (ya que si bien en euskara el uso del lenguaje sexista no es tan común sí es cierto que hay ejemplos que demuestran lo contrario). Finalmente, debe existir una partida presupuestaria destinada a incorporar la perspectiva de género de los programas principales que desarrolla cada Departamento.

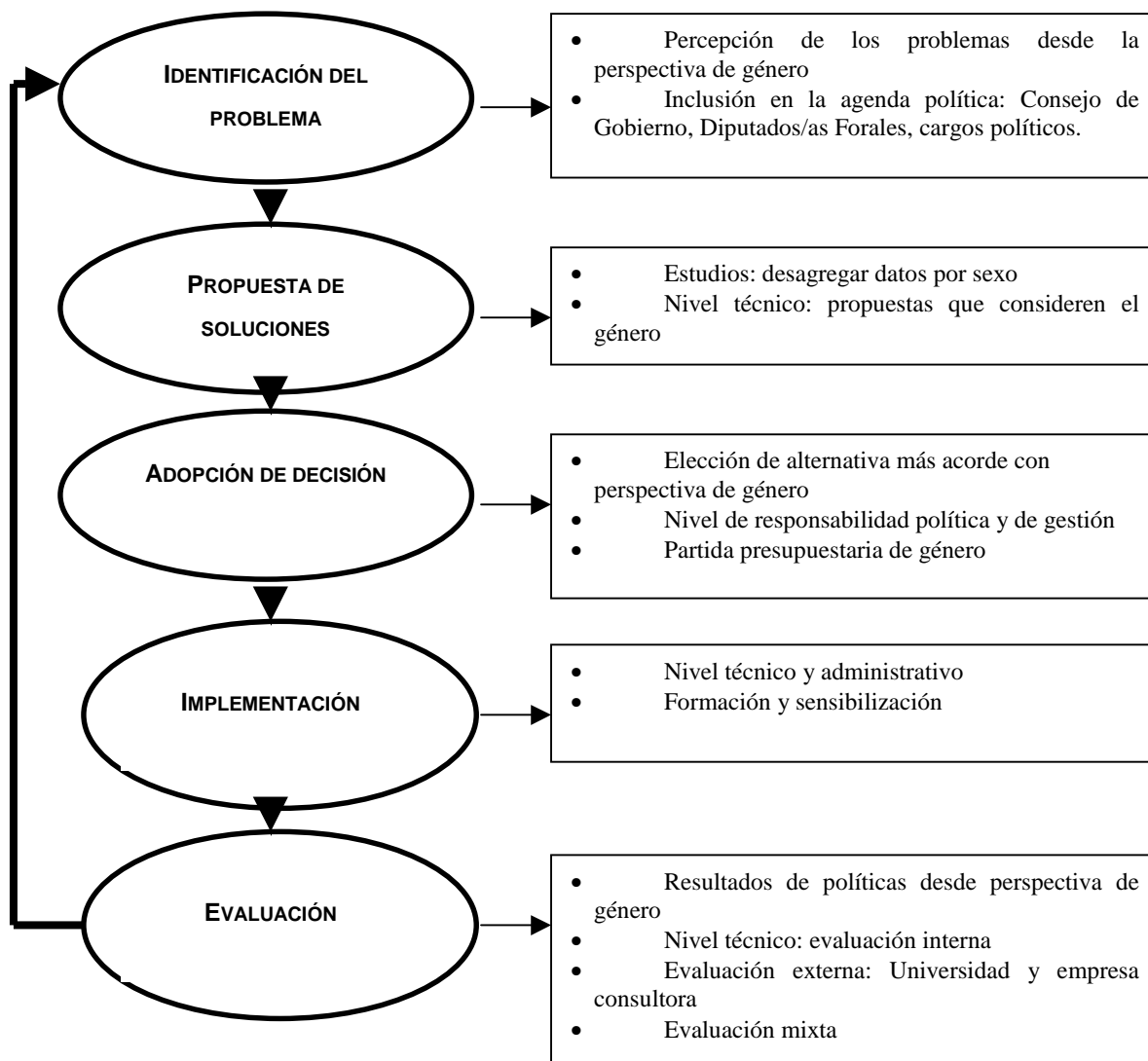
5. Fase de evaluación

La evaluación puede ser interna o externa, en función de que la realice la propia administración implementadora o se lleve a cabo por agentes externos (universidad, empresas consultoras, etc.). Tanto en un caso como en otro, la evaluación ha de considerar la variable sexo y los resultados de la implementación de los programas que incluyen la perspectiva de género. Estas evaluaciones son básicas ya que las conclusiones obtenidas a

partir de las mismas sirven de base a la hora de diseñar y planificar los programas y las actuaciones públicas.

CUADRO SINÓPTICO 9

FASES Y ACTUACIONES EN LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA



En definitiva, la integración de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas requiere concienciación y voluntad política pero, además, es ineludible la existencia de recursos humanos y materiales suficientes que posibiliten la incorporación del enfoque transversal.

¿En que áreas de actuación hay que incidir?

Por su propia definición, el enfoque transversal o de Mainstreaming requiere la intervención simultánea en todos los ámbitos en los que interviene las instituciones públicas. No obstante, con frecuencia resulta estratégicamente más viable comenzar la implantación del Mainstreaming de género en algunas áreas determinadas. La selección de estas áreas iniciales puede realizarse desde cuatro opciones distintas: las áreas críticas, las áreas supuestamente neutras, las áreas estratégicas o el desarrollo de un programa piloto.

1. Áreas críticas de interés

Existen algunas áreas críticas de interés identificadas como tales en la Plataforma para la Acción adoptada en la Conferencia de Pekín en 1995. En estas áreas se requiere especialmente una intervención urgente y determinante para eliminar la clara desigualdad entre los sexos: cuestiones como la pobreza, educación, salud, violencia, economía, ámbitos de toma de decisiones, medios de comunicación, medio ambiente y la situación social de las niñas. Siguiendo esta línea, en el caso de la Diputación Foral de Bizkaia los departamentos con competencias fundamentales en estos ámbitos serían los de Acción Social, Cultura, Empleo y Formación, Medio Ambiente y Acción Territorial, Promoción Económica.

2. Áreas supuestamente neutras

Otra perspectiva de actuación aboga por iniciar la intervención precisamente en aquellas áreas que se han considerado neutras desde un punto de vista de género, como si sus actividades no tuvieran impactos distintos en la vida y las condiciones sociales de los hombres y las mujeres. Esta línea considera que los efectos podrían ser muy eficaces puesto que además de los resultados de la propia intervención se facilitaría el desarrollo de la concienciación y la sensibilización social hacia el Mainstreaming. Desde este enfoque los

Departamentos implicados serían los de Agricultura, Hacienda y Finanzas, Obras Públicas y Transportes y Urbanismo.

3. Áreas estratégicas

Otra opción insiste en la conveniencia de incidir en aquellas áreas que, por su ámbito de actuación, resultan especialmente estratégicas para mejorar la vida de las mujeres y avanzar hacia la igualdad: el mercado de trabajo, la educación y la política social y familiar. Desde esta tercera vía, los Departamentos implicados serían los de Acción Social, Empleo y Formación, Cultura y Promoción Económica y Empleo.

4. Programa piloto

Con el objeto de facilitar el proceso de implantación de la perspectiva de género puede resultar una opción adecuada seleccionar un área de intervención y diseñar y llevar a cabo un plan concreto de Mainstreaming en el Departamento responsable. Dicho plan consiste en un programa piloto que sirva de referente y ejemplo para el ulterior desarrollo del enfoque transversal de género en todos los ámbitos y departamentos.

La selección del Departamento idóneo para el programa piloto debe realizarse en la Comisión formada por las personas responsables de la igualdad de oportunidades en cada Departamento. Esta Comisión ha de tener en cuenta dos cuestiones: en primer lugar, la elección del criterio más adecuado para determinar cuál es el ámbito prioritario de intervención según las opciones que se han citado arriba analizando las ventajas y desventajas de cada perspectiva; en segundo lugar, el estudio acerca del grado de cumplimiento de los requisitos previos en cada Departamento (detallados en el apartado 4.1. de este Manual) para poder seleccionar el que reúna las mejores condiciones de partida.

Una vez seleccionado el Departamento, un programa piloto de este tipo debe diseñarse con la participación y el consenso de los diferentes agentes implicados en el área correspondiente, desde el personal de la Administración hasta los responsables políticos y los agentes sociales involucrados. El diseño debería iniciarse con la elaboración del presupuesto del Departamento. En diferentes niveles institucionales europeos se han iniciado recientemente lo que se considera una reflexión acerca de la falsa neutralidad de

los presupuestos y que consiste en un interesante proceso de debate y de puesta en marcha de experiencias prácticas que tratan de llamar la atención sobre la incidencia de los mismos sobre las políticas públicas para la igualdad. Desde este enfoque, el objetivo es diseñar un presupuesto que incluya indicadores y un sistema de auditoria de género para medir el impacto que tienen las partidas en la población teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres. De hecho, algunos departamentos del Gobierno Vasco se han comprometido a llevar a cabo próximamente este tipo de experiencia bajo la supervisión de Emakunde.⁴

Después de que el programa piloto esté diseñado en su totalidad, sería conveniente que su ejecución o implementación se llevara a cabo en el departamento seleccionado bajo la monitorización directa de una Agente para la Igualdad contratada por la propia Diputación Foral de Bizkaia.

Finalmente, la evaluación del programa piloto (que debería estar incluida necesariamente en el mismo diseño ex-ante) también correspondería a la Agente para la Igualdad, tarea que llevaría a cabo con la colaboración proveniente tanto del personal del Departamento como de las personas integrantes de la Comisión para la Igualdad.

⁴ Se puede encontrar en la página web de Emakunde información relativa al diseño de presupuestos sensibles al género (<<http://www.emakunde.es>>)

CUADRO SINÓPTICO 10	
UNA PROPUESTA PARA IMPLANTAR EL MAINSTREAMING: PROGRAMA PILOTO EN UN DEPARTAMENTO	
<i>Pasos</i>	<i>Agentes</i>
Selección del Departamento	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad
Diseño del Programa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Político • Personal del Departamento • Agentes sociales
Implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Departamento • Agente para la Igualdad
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Personal del Departamento • Agente para la Igualdad • Comisión de Igualdad

Siguiendo esta línea de actuación, la Comisión seleccionó en abril de 2001 al Departamento de Agricultura para la ejecución de un Plan Piloto de Implantación de Mainstreaming en la Diputación Foral de Bizkaia. No obstante, desde el citado Departamento se manifestó la imposibilidad de llevar a cabo la puesta en práctica del programa piloto al tiempo que se proponía la posibilidad de circunscribir las actuaciones a una acción concreta de intervención.⁵ El Departamento de Agricultura propuso, además, que varios departamentos se comprometieran a llevar a cabo la ejecución de una acción prioritaria correspondiente a las competencias departamentales (ver documento adjunto en el anexo). Por tanto, la aplicación del programa piloto se ha reconvertido en la ejecución de una acción concreta incluida en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

⁵ Según la propuesta del Departamento, presentada el 26 de abril de 2001, se trataría, en concreto, del diseño de la política presupuestaria en lo relativo al servicio de sustitución de explotaciones agrarias, con la inclusión de indicadores y especial atención a la variable sexo.

4.4. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD GENERAL DE LA DIPUTACIÓN

4.4.1. Lenguaje e Imagen no sexistas

LENGUAJE

En nuestra sociedad se asignan sistemas de valores, pautas de comportamiento y roles distintos, con diferente reconocimiento social, a mujeres y hombres impidiendo así la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo. El lenguaje, en cuanto construcción social, refleja esta situación y contribuye a reforzarla, pero también se muestra como un posible instrumento para el cambio. El lenguaje tiene una importancia fundamental porque, además de nombrar la realidad, también la interpreta y la crea a través de conceptos y palabras.

Tradicionalmente se ha utilizado el masculino genérico para nombrar la pluralidad de mujeres y hombres: se decía “los hombres” cuando se quería decir “las personas”, se decía “los niños” aunque se estuviera hablando también de niñas y el lenguaje ocultaba e invisibilizaba a las mujeres una y otra vez.

Esta tendencia ha ido cambiando en los últimos años y en el caso del castellano se han introducido diversos mecanismos para que el lenguaje pierda su sesgo sexista:

- Por un lado la arroba (@) que representa en un símbolo las terminaciones clásicas del femenino y masculino (la “-a” y la “-o”) pero que presenta la dificultad de no poder ser pronunciada por lo que no sirve para el lenguaje oral.
- Por otro lado, el uso de la barra (/) para incluir el masculino y el femenino en cada palabra, como por ejemplo: “los/as niños/as”, “los/as profesores/as”,... etc., ha recibido críticas por lo farragoso en los escritos y sigue produciendo dificultades, aunque menos, en el lenguaje oral.

- Por último, la opción quizá más integradora, que consiste en utilizar términos realmente neutros siempre que el lenguaje lo permita, así, se utilizaría: “profesorado”, “infancia”, “persona”,... etc.

NO	SÍ
HOMBRE	<ul style="list-style-type: none"> • PERSONA • SER HUMANO • HOMBRE Y MUJER
NIÑOS	<ul style="list-style-type: none"> • INFANCIA • NIÑOS Y NIÑAS
CIUDADANOS	<ul style="list-style-type: none"> • CIUDADANÍA • CIUDADANOS Y CIUDADANAS
USUARIO	<ul style="list-style-type: none"> • USUARIO Y USUARIA • PERSONA USUARIA
PROFESORES	<ul style="list-style-type: none"> • PROFESORADO • PROFESORES Y PROFESORAS
LEGEGIZON	<ul style="list-style-type: none"> • LEGELARIA

En el caso del euskara el problema se reduce, pero no desaparece. La ausencia de terminaciones definidas para los sustantivos masculinos y femeninos parece evitar sesgos sexistas pero se mantiene la tendencia a utilizar el genérico masculino para designar a hombres y mujeres. Así, como ocurría en el caso del castellano es frecuente la utilización de “gizon” o “gizaseme” en un sentido genérico, o expresiones como “legegizona” en vez de “legelaria” cuando se refieren indistintamente a hombre o mujer, etc.

A pesar de la existencia de una conciencia cada vez mayor de la necesidad de utilizar un lenguaje no-sexista, los avances se dan demasiado poco a poco y la opinión generalizada es muchas veces de incomprensión hacia este cambio que hay quien considera innecesario. En este proceso, es esencial el papel de agente impulsor y ejemplar de la administración pública, por su naturaleza de trabajo al servicio de la ciudadanía. En este mismo sentido, se

hace necesaria la utilización no discriminatoria ni sexista de la imagen en todo tipo de materiales publicados o difundidos por las administraciones públicas, teniendo en cuenta la importancia de las imágenes en la transmisión de estereotipos y en consecuencia en el impulso de las transformaciones sociales.

Importancia de la Administración Pública como agente impulsor y
ejemplar del uso del lenguaje no-sexista

No obstante, a modo de ejemplo, destacar una experiencia concreta que se realizó en la administración pública de Galicia y que consistió en el envío de documentos internos al personal utilizando únicamente el género femenino: “estimada compañera”,... etc. Esta experiencia provocó un debate interesante que muestra lo chocante que resulta para los hombres que en alguna ocasión se dirijan a ellos exclusivamente en femenino. Los argumentos para el uso de un lenguaje “neutro-masculino” aducen que es una cuestión de costumbre, que se trata de una terminología genérica y que no tiene importancia, pero experiencias como esa demuestran que en realidad no lo es.

En lo que respecta a la Diputación Foral de Bizkaia hay que destacar que ha adquirido este compromiso en su Plan de Acción Positiva, sin embargo la desaparición del lenguaje sexista no es todavía una realidad ya que abundan los documentos en los que se utiliza el masculino genérico para dirigirse a toda la población. No obstante, hay que subrayar que durante el último año se pueden encontrar mayores esfuerzos para adecuarse a un uso no-sexista del lenguaje.

Importancia del compromiso adquirido por la Diputación Foral de Bizkaia
en su Plan de Acción Positiva de la utilización del lenguaje y de las
imágenes no discriminatoria, no-sexista y no androcéntrica

Los esfuerzos de algunos departamentos de la Diputación llegan a un grado tal de exquisitez que se habla de subvención a “campeonatos de piedra por bueyes y arrastre de piedra por caballos/yeguas y burros/as” (Departamento de Cultura, 2000). Esta diferenciación es pertinente para los caballos y las yeguas que compiten en categorías diferentes como consecuencia de niveles de fuerza, superior en el caso de las yeguas. Sin embargo, hasta la fecha no ha sido necesario distinguir entre el arrastre de burros y burras por razones similares. A pesar de que este reconocimiento de la diferencia entre los sexos denota un compromiso más que plausible hacia la utilización del lenguaje no-sexista, entendemos que la sensibilidad de las burras poco tiene que ver con el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

!!!Cuidado con la “excesiva exquisitez” en el uso del lenguaje
no-sexista!!!

Asimismo, a partir de la elaboración del Plan Foral para la Igualdad, encontramos en el texto de varios decretos (correspondientes al Departamento de Promoción Económica en todos los casos) un apartado específico titulado “*Modos de expresión no-sexista*” en el que se afirma:

“Los firmantes de este decreto foral, persuadidos de que los modos de expresión no deben obscurecer, aunque sea involuntariamente, la necesaria presencia de la mujer en el plano de igualdad, han tratado de conseguirlo en su redacción. No obstante, las dificultades de lograrlo por completo sin introducir una complejidad perturbadora para su comprensión y aplicación les mueve a puntualizar expresamente que toda expresión que defina una condición o actividad es utilizada en el texto en sentido comprensivo en ambos sexos”.

La inclusión de esta declaración de intenciones es importante siempre y cuando esté supeditada a un uso exquisito y no discriminatorio del lenguaje. Sin embargo, la utilización de esta fórmula puede resultar peligrosa si se convierte en un párrafo de inclusión obligatoria que no viene acompañado por un esfuerzo anterior de utilización de un lenguaje

neutro y no-sexista y aparece con el único objetivo de mostrar una voluntad y empeño que no se materializa en la práctica.

¡¡¡ La voluntad de hacer uso de un lenguaje no-sexista no es una excusa para obviar su utilización real!!!

Por lo tanto, la institución foral debe garantizar el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos que emiten los diferentes servicios y departamentos que conforman la Diputación. Para ello, se propone que el área de servicios generales de cada departamento tenga una persona o grupo de personas encargadas de repasar este extremo, pueden ser aquellas que revisan la documentación. Otra posible vía de actuación sería la de formar al personal que se encarga de elaborar la diferente documentación de la Diputación Foral de Bizkaia en la utilización de términos lingüísticos no discriminatorios. Este coste podría incluirse dentro del programa de administración general de cada departamento.

La Diputación Foral debería de hacer extensible a su administración corporativa, a las empresas públicas y a los organismos dependientes, el uso del lenguaje no-sexista en sus documentaciones y en el trato con las personas que utilizan sus servicios.

Garantizar el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos

Asimismo, y con el fin de que el uso de un lenguaje no-sexista sea percibido por todo el personal de la Diputación como algo natural y asumido, resulta de sumo interés el elaborar una campaña de difusión interna para concienciar a todo el personal sobre la importancia de la utilización de una lengua no-sexista. En este sentido hay que subrayar que se ha detectado una falta clara de formación del personal con relación a este ámbito. Los Planes de Formación de la Diputación incluyeron durante varias ediciones un curso sobre la materia aunque se decidió finalizar su oferta por entender que la demanda ya estaba

satisfecha. Sin embargo, en vez de llegar a esta conclusión, hay que plantearse seriamente la posibilidad de estimular dicha demanda para que vuelva a ser impartido y un número más amplio de personas pueda acceder a este tipo de cursos.

Realizar una formación a todo el personal sobre la necesidad y la importancia del lenguaje no-sexista

Asimismo, la Diputación debería exigir a las empresas y a las entidades que tienen una relación contractual o de convenio con ella el uso de un lenguaje no-sexista. Casi todos los servicios de la Diputación Foral de Bizkaia se valen de ayuda externa para ejecutar sus políticas, y en este sentido los Departamentos que contratan o firman convenios deberían de asegurarse de que estas empresas y entidades no utilizan un lenguaje discriminatorio.

Exigencia a las organizaciones con las que contrata o firma un convenio de usar un lenguaje no discriminatorio

Finalmente, la Diputación podría dejar patente su compromiso con la igualdad y la no discriminación por sexo en sus relaciones con otras instituciones públicas, especialmente con las de ámbito local.

Compromiso de un uso no discriminatorio del lenguaje frente a otras instituciones públicas

IMAGEN

A menudo las imágenes reflejan una realidad estereotipada que perpetúa la división tradicional entre los sexos y favorece la desigualdad, por lo que el esfuerzo no está sólo en eliminar estas imágenes sexistas sino en introducir otras nuevas que reflejen realidades igualitarias y que puedan permitir el cambio. Así, por ejemplo, no bastaría con que el Departamento de Medio Ambiente elimine las imágenes de mujeres solas realizando trabajos domésticos con relación a una campaña pro reciclaje, sino que sería positivo aprovechar este espacio para retratar a hombres y mujeres, niños y niñas colaborando en las tareas del hogar y participando en el reciclaje.

Eliminar imágenes sexistas e introducir otras que reflejen realidades igualitarias

Se trataría además de garantizar un número igualitario de personajes femeninos y masculinos en folletos, en los cuentos e incluso en los videos, y un equilibrio entre los personajes de ambos sexos no reservando siempre el papel protagonista a la figura masculina. El tema de la presencia cuantitativa de mujeres y de hombres es un aspecto importante, ya que se debe garantizar una presencia equilibrada y paritaria de ambos sexos: en los papeles protagonistas, las voces en off, etc.

Utilización de número igualitario de personajes femeninos y masculinos

Las imágenes tanto de material publicitario como audiovisual deben evitar en todo momento retratar a mujeres y hombres en actividades convencionales y por el contrario debería aprovecharse el potencial de transformación social de estos materiales para destacar aspectos como la corresponsabilidad entre ambos sexos en tareas domésticas y de cuidado.

Sin embargo, con frecuencia se olvida esta posibilidad como en el video “Red de Albergues” (Departamento de Cultura, 1991) en que se perpetúan los estereotipos tradicionales cuando se retratan imágenes de niñas jugando con muñecas, de una cocinera y una camarera sirviendo a niñas y niños o de una chica joven cocinando. En sentido contrario algunas campañas publicitarias han realizado un esfuerzo por alterar esta tendencia donde se intercalan imágenes tanto de un hombre como una mujer participando en el cuidado y atención de un niño y una niña, transmitiendo la idea de que es una tarea que corresponde a ambos sexos (“Programa de Acogimiento Familiar, Departamento de Acción Social, 1997).

- Evitar retratar a mujeres y hombres en actividades convencionales
- Destacar aspectos como la corresponsabilidad entre ambos sexos en tareas domésticas y de cuidado

Resumiendo, los distintos Departamentos y las organizaciones dependientes de los mismos han de hacer uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas y discriminatorias. Una medida conveniente consistiría en asignar la función de controlar este aspecto a una estructura determinada.

CUADRO SINÓPTICO 11
UTILIZACIÓN NO-SEXISTA DE LENGUAJE E
IMAGEN

LENGUAJE

- El término en masculino no es genérico
- Compromiso de la Diputación Foral de Bizkaia a favor de uso no-sexista, discriminatorio y androcéntrico del lenguaje y de las imágenes
- Garantizar el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos
- Realizar una formación a todo el personal sobre la necesidad y la importancia del lenguaje no-sexista
- Exigencia a las organizaciones con las que contrata o firma un convenio de usar un lenguaje no discriminatorio
- Compromiso de un uso no discriminatorio del lenguaje frente a otras instituciones públicas
- Cuidado con la “excesiva exquisitez” en el uso del lenguaje no-sexista
- La voluntad de hacer uso de un lenguaje no-sexista no es una excusa para obviar su utilización real

IMAGEN

- Utilización de número igualitario de personajes femeninos y masculinos
- Eliminar imágenes sexistas e introducir otras que reflejen realidades igualitarias
- Evitar retratar a mujeres y hombres en actividades convencionales y destacar aspectos como la corresponsabilidad entre ambos sexos en tareas domésticas y de cuidado

4.4.2. Recogida de información desagregada por sexos

Con el objetivo de lograr obtener una información global de los hombres y las mujeres en Bizkaia, resulta de sumo interés recoger en cada ámbito de actuación toda la información desagregada por sexos.

Así, por un lado, los estudios sobre la situación de las mujeres facilitan la elaboración de políticas y programas públicos en todos los campos abarcados por la institución foral. Para ello, la Diputación Foral de Bizkaia debería incluir en todas las recogidas de información que utiliza, la variable sexo para de esta manera poder utilizarla en futuros estudios. Así, por ejemplo la introducción de la variable sexo en los diferentes programas informáticos que registran a la ciudadanía que utilizan los departamentos puede hacerse aprovechando el programa del plan informático foral.

- Realización de estudios sobre la situación de las mujeres
- Recogida de información por la variable sexo

Asimismo, todos los Departamentos deberían introducir la variable sexo en sus memorias. Estas memorias de los Departamentos recogen las actividades que los diferentes servicios llevan a cabo y los resultados de las mismas. La mayoría de ellos, sin embargo no recoge la variable sexo en sus explicaciones y es de suma importancia, ya que es bien sabido que las políticas afectan de forma diferente a mujeres y a hombres. La detección de estas diferencias y la adecuación posterior de las mismas en las acciones a desarrollar en años posteriores garantizan una mayor calidad y eficacia en el servicio y sobre todo igualdad.

Inclusión de la variable sexo en las memorias de los Departamentos

Por otro lado, debería profundizarse en el estudio sobre el sexo de las personas beneficiarias de las ayudas de la Diputación. Gran parte de las políticas que llevan a cabo los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia tienen un carácter redistributivo, se basan en la dotación de subvenciones a diferentes áreas de la sociedad. Sería de suma importancia un análisis desde la perspectiva de género de las personas beneficiarias de las mismas. Una administración que aspira a cumplir con el principio de igualdad debe asegurarse que las personas beneficiarias de sus políticas no se diferencian por sexo y eso sólo se garantiza si se logra llegar tanto a hombres como a mujeres. Los estudios desde esta perspectiva facilitarían el diagnóstico.

Estudios desagregados por sexos de personas beneficiarias de programas de la Diputación Foral de Bizkaia

Asimismo, con el fin de recoger todos estos datos los distintos departamentos de la Diputación podrían elaborar una base de datos con toda la información relativa tanto a los recursos existentes como a las personas expertas (tanto hombres como mujeres del ámbito de la universidad y de otra serie de instituciones del ámbito público y privado). Por medio de esta aplicación se facilitaría la recogida de información sobre cualquier ámbito sobre el que la Diputación actuara o decidiera actuar.

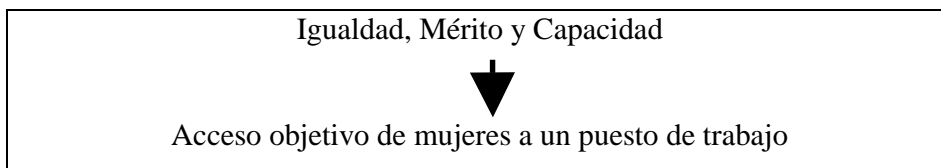
Resumiendo,

- Recogida de información en función de la variable sexo
- Incluir la variable sexo en memorias departamentales
- Análisis en función del sexo de personas beneficiarias de las políticas
- Diseño y elaboración de una base de datos sobre recursos existentes y personas expertas

4.4.3. Igualdad de Oportunidades dentro de la Diputación Foral de Bizkaia

Las administraciones públicas son las organizaciones que debido a sus procedimientos de acceso al ejercicio de puestos de distinto tipo garantizan en mayor medida la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, hay múltiples indicios que muestran que la realidad no es tan ideal: los tipos de puestos que desempeñan las mujeres, su nivel de representación en las jefaturas o en los cargos de responsabilidad política, la valoración de su trabajo, las diferencias en las formas de trabajar, etc.

Así, en primer lugar hay que destacar que los principios de igualdad, mérito y capacidad sobre los que se fundamenta el acceso a puestos de trabajo en la Administración Pública son básicos para garantizar el acceso objetivo de las mujeres al mundo laboral concretamente en este caso en el ámbito público.



Las pruebas de acceso al ejercicio de puestos en las administraciones públicas han de garantizar el cumplimiento de estos principios. En este sentido, y aunque puedan existir opiniones contrarias a la adecuación de las pruebas de conocimiento teórico-prácticas, desde la sociedad son percibidas como las más objetivas y las que mejor garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, pruebas cuyos mecanismos no son tan conocidos, como pueden ser las pruebas psicotécnicas, no tienen el mismo nivel de aceptación; no obstante los y las profesionales de este campo las consideran las más adecuadas para elegir a la persona más indicada para el puesto.

A pesar de que en general las pruebas establecidas para el acceso a un puesto de trabajo en la Administración Pública tiene un nivel de aceptación bastante amplio, pueden existir mecanismos que impidan la igualdad en el acceso a hombres y a mujeres. Así, por ejemplo el no realizar una diferenciación en las puntuaciones de las pruebas físicas exigidas para el ingreso en cuerpos de bomberos/as, guardias forestales o en cuerpos de otra índole favorece la existencia de discriminación en los procesos selectivos. Atendiendo al hecho de que en

general en las pruebas físicas las mujeres obtienen resultados inferiores a las de los hombres, la utilización de un sistema de ponderación de puntuaciones que no establezca un baremo diferenciado para hombres y mujeres, se traduce en una menor obtención de puntos por parte de las mujeres, lo que pone en entredicho el principio de igualdad en el acceso. Hay que destacar que este tipo de baremo diferenciado ya ha sido utilizado para el caso de las pruebas de guardias forestales.

Existencia de baremo diferenciado para hombres y mujeres en pruebas físicas para el acceso a puestos de bomberos/as, guardias forestales...

Por otro lado, hay una serie de puestos a los que se accede por medio del concurso o la libre designación: jefaturas de servicio, jefaturas de sección, etc. En este tipo de cargos de mayor responsabilidad la Diputación Foral de Bizkaia ha de garantizar la existencia de una paridad, con el fin de que la proporción de mujeres y de hombres existente en la institución foral sea similar en todos los niveles.

Impulsar la existencia de una proporción similar de hombres y mujeres en todos los niveles

En lo que se refiere a los procedimientos de acceso a cargos de nivel político hay que subrayar que los mecanismos son ajenos a la actuación de Diputación. Hay otras variables que influyen en el nivel de participación política de las mujeres y sus probabilidades de acceso a cargos de responsabilidad política. Sin embargo, una institución pública que dentro de sus principios incluye la igualdad entre hombres y mujeres en sus actividades y procedimientos de actuación ha de ofrecer una imagen acorde con esta finalidad. En este sentido resultaría de interés que desde la institución foral se solicitase a los partidos políticos que tuvieran en cuenta el principio de igualdad establecido como pilar de funcionamiento en la Diputación Foral de Bizkaia con el fin de que al elaborar las listas y elegir a los cargos de responsabilidad política tuvieran en cuenta esta circunstancia.

Impulso a la existencia de cargos de responsabilidad política donde haya una representación paritaria de hombres y mujeres

DIPUTADAS-DIPUTADOS
DIRECTORAS-DIRECTORES
SUBDIRECTORAS-SUBDIRECTORES

Con este fin sería fundamental que desde el Consejo de Gobierno se adquiriese este compromiso y se hiciese llegar a los partidos políticos no representados en el mismo a través de las Juntas Generales.

Compromiso del Consejo de Gobierno favorable a incluir a más mujeres en cargos políticos



Trasmisión a los partidos políticos por medio de las Juntas Generales

Por otro lado, si se parte de la base de que la Diputación Foral de Bizkaia ha establecido entre sus procedimientos de actuación la perspectiva de género, todas las personas que trabajan sea con cargos de responsabilidad política, técnica, administrativa, o de cualquier otra naturaleza, es decir, cualquier persona que actúa en nombre de la Diputación y para la Diputación debería tener una base mínima o unos conocimientos fundamentales del significado de los principios de funcionamiento y actuación en función de la perspectiva de género. En este sentido, sería de gran interés que desde la Unidad de Igualdad de Oportunidades se establecieran esos contenidos mínimos y básicos.

Exigencia de contenidos mínimos sobre la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género que toda persona que trabaja para la Diputación debería tener

No obstante, el presente manual y el Plan de Acción Positiva de la Diputación pudiera convertirse en el documento básico que toda persona que quisiera acceder a un puesto de trabajo en la Diputación Foral de Bizkaia o que trabajara en la misma debería conocer. Así, todo el personal que trabaja en y para la Diputación debería tener conocimiento de estos temas, para que se convirtiera en un principio de actuación real de esta institución. Además, las organizaciones que sin ser parte de la estructura orgánica de la Diputación prestan un

servicio en nombre de la misma, también deberían interiorizar todas estas cuestiones en su gestión diaria y en la atención que prestan a la ciudadanía.

Asimismo, en los temarios de oposiciones de los procesos selectivos de la Diputación Foral de Bizkaia sería de gran interés incluir como mínimo un tema donde se incluyesen estos contenidos:

- Significado de la igualdad entre los sexos
- El concepto, implantación y contenido de los planes de acción positiva
- Los planes de acción positiva en el ámbito comunitario, estatal, autonómico y local
- El I Plan de Acción Positiva de la Diputación Foral de Bizkaia
- Otra serie de contenidos que se vayan considerando de interés en función de los programas y actividades que se realicen desde cada uno de los Departamentos de la institución foral.

Hay que tener en cuenta también determinados aspectos concretos para mejorar el desarrollo y el efecto de los cursos de formación: cuestiones como el horario, duración o la propia definición de cada curso inciden directamente en el nivel de eficiencia del mismo.

**CUADRO SINÓPTICO 12
CONOCIMIENTO ACERCA DE LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Nivel INTERNO	
Personal de la Diputación Personal de organismos dependientes Cargos políticos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de contenido y significado del Manual de Recomendaciones • Conocimiento del Plan de Acción Positiva de la Diputación
Servicios EXTERNALIZADOS o Contratados	
Personal Niveles directivos y de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de contenido y significado del Manual de Recomendaciones • Conocimiento del Plan de Acción Positiva de la Diputación
SOCIEDAD	
Personas que quieran acceder a un puesto en la Diputación	<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo un tema sobre igualdad entre los sexos en temario de oposiciones

Por otro lado, el acceso de una mayor proporción de mujeres en ámbitos de decisión y de mayor responsabilidad posibilitaría un cambio de estilo en la forma de diseñar las políticas y los programas públicos al mismo tiempo que impulsaría un cambio en las formas de funcionamiento y actuación que serían favorables para la gestión.

En definitiva, el siguiente cuadro sinóptico presenta el compendio de sugerencias orientadas a la incorporación de la perspectiva de género a las actividades generales de la Diputación Foral de Bizkaia:

CUADRO SINÓPTICO 13
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA DIPUTACIÓN FORAL
DE BIZKAIA

Impulso y demanda a los partidos para incluir más mujeres en cargos políticos.

Implicar a los sindicatos como Interlocutores para la igualdad.

Mejorar los mecanismos de información interna de las actividades que se realicen en materia de igualdad aprovechando las nuevas tecnologías de la información:

- Introducir y actualizar en Intranet información.
- Enviar periódicamente información detallada por correo electrónico.
- Incluir artículos breves de información en la revista Aldundia.
- Utilizar formatos atractivos y de fácil lectura.

Mejorar los canales de participación del personal y establecer mecanismos sencillos para la recepción de quejas y sugerencias.

- Crear un buzón virtual de sugerencias y quejas en Intranet.
- Habilitar un teléfono para la recepción de quejas y sugerencias.
- Colocar buzones de sugerencias y quejas en todos los departamentos o edificios de la Diputación.

Mejorar y acercar la oferta formativa en materia de igualdad de oportunidades.

- Adecuar los horarios de los cursos a las necesidades y favorecer su celebración durante el horario de trabajo.
- Incluir cursos relacionados con la perspectiva de género en la Formación Obligatoria del Personal.
- Diseñar cursos de contenido y título atractivo para favorecer la asistencia de todo tipo de personal.
- Favorecer la organización de cursos de menor duración Mejorar los canales de difusión e información de los cursos.

- Informar al personal de la idoneidad de estos cursos y de la aplicabilidad a su trabajo.

Asignar la función de supervisión del uso de lenguaje e imagen no sexistas a una estructura determinada dentro de cada departamento.

Igualdad en el acceso a la Diputación

- Establecimiento de baremos de puntuación diferenciados en pruebas físicas de procesos selectivos
- Exigencia de conocimientos mínimos sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género

5. PROPUESTAS PARA LOS DEPARTAMENTOS

5.1. DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL

- Introducción de la variable sexo en los estudios sobre exclusión. En lo que respecta al análisis de las causas estructurales de la exclusión es importante incluir la variable sexo, ya que ello permite estudiar las causas de la exclusión mayoritariamente femenina para poder posteriormente desarrollar acciones para paliar las mismas.
- Cruzar datos sobre mujeres. Es interesante incidir especialmente en las mujeres en situación de marginalidad, ya que es uno de los colectivos que más problemas encuentra en lo que a la inserción laboral se refiere, siendo éste hecho un motivo fundamental para que estas personas queden al margen de la sociedad. Es obvio sin embargo que estas actuaciones no deberían estar encauzadas exclusivamente por el Departamento de Acción Social, ya que debería de tratarse de un trabajo conjunto entre departamentos de la misma Diputación (Ej. Departamento de Promoción Económica), así como de otras instituciones públicas y privadas.
- Adaptar las actuaciones a las necesidades de las mujeres. Las personas usuarias de los servicios sociales de base en su mayoría son mujeres, lo que hace necesario de las políticas y actuaciones que se incluyan en estos programas tengan en cuentas las específicas necesidades de éste colectivo.
- Adaptar los servicios dirigidos a personas minusválidas a las necesidades de las personas interesadas. Las mujeres tienen un importante papel ya que son las que tradicionalmente han asumido las tareas de cuidado gratuito del colectivo de

minusválidos/as y por tanto la existencia de centros y ayudas dirigidos a las personas discapacitadas favorece directa o indirectamente a su vez a las mujeres. Siendo estas beneficiarias de estas políticas, deberían de ser consultadas para ver las necesidades de las mismas en lo que a la ubicación, horario de centros y ayudas se refiere.

- Seguimiento de las mujeres en situación de emergencia social. Respecto a las ayudas individuales a mujeres en situación de emergencia social, sería interesante realizar un seguimiento de las mujeres que perciben estas ayudas con el fin de conocer si el período de 24 meses es suficiente para que este colectivo pueda cubrir sus necesidades básicas a partir de esa fecha. Asimismo, sería de suma importancia conocer las características y sensibilidades de este colectivo y su evolución durante la percepción de la ayuda. Todo ello sería muy útil para valorar la idoneidad o no de este programa y así poder realizar las variaciones pertinentes.
- Estudio sobre personas ingresadas en residencias y centros de emergencia social. Respecto a las ayudas individuales para el ingreso en residencias o centros de integración social podría hacerse un análisis y seguimiento de las personas ingresadas en este tipo de centros, sus percepciones y previsiones de futuro pueden ser muy útiles para conocer más de cerca la realidad de este colectivo. Asimismo, sería muy interesante conocer las infraestructuras y recursos de estos centros.
- Evaluación de los resultados de las ayudas destinadas a atención e integración social. Respecto a las subvenciones destinadas a la atención e integración social de las mujeres: Al igual que ocurre con los programas y ayudas en el ámbito europeo, sería interesante establecer a modo de condición para percibir la ayuda una evaluación ex-ante (diagnóstico de la situación) y/o ex-post (una vez finalizada actividad subvencionada) con el fin de conocer mejor la realidad de la integración social de las mujeres y así mantener, remodelar o mejorar el objeto y las

características de la actividad subvencionada. Asimismo, resulta de sumo interés conocer las percepciones de las personas que participan en este tipo de actividades para saber si por esta vía las mujeres consideran que están más integradas en la sociedad. Finalmente, podría considerarse la posibilidad de aumentar el porcentaje subvencionable en virtud de las posibilidades y condiciones de las instituciones que perciben dicha ayuda y de la calidad de los proyectos.

- Mejora en el servicio de atención a mujeres que han sufrido agresiones sexuales. La atención sanitaria de las mujeres que han sufrido agresiones sexuales se centra en el Servicio de Urgencias del Hospital de Basurto. En este sentido, y con el fin de mejorar este servicio, sería interesante facilitar en cada hospital comarcal un servicio de este tipo en coordinación con la Diputación y el resto de las instituciones públicas. De esta forma, las víctimas no se verían obligadas a desplazarse hasta Bilbao para recibir un servicio de atención especializado y completo.
- Evaluación del servicio. Unida a la idea de mejora del servicio, sería interesante realizar una evaluación del cumplimiento del protocolo de actuación interinstitucional para los casos de agresiones sexuales, con el fin de conocer el nivel de satisfacción de las personas usuarias del mismo y las posibles modificaciones que se podrían realizar y qué áreas habría que potenciar desde la perspectiva de género.
- Evaluar el impacto de las nuevas tendencias hospitalización a domicilio y el cuidado de personas con enfermedades terminales en el hogar en las condiciones de vida y salud de las mujeres con el fin de reestructurar los mecanismos de apoyo necesarios.

- Colaborar con la Unidad para compartir experiencias y datos. Sería muy interesante la existencia de una colaboración por parte de las personas responsables de la Sección Mujer y Familia, para dar a conocer su *know how* o saber hacer y su experiencia en esta materia a las personas trabajadoras en la nueva Unidad, ya que ello puede ser muy beneficioso para lograr el objetivo final que no es otro que el lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres incidiendo en aquellos aspectos que no permiten lograr la plena integración social de la mujer, su libertad y en general su derecho a realizarse como persona en condiciones dignas.

ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL

- Introducción de la variable sexo en los estudios sobre exclusión.
- Cruzar datos sobre mujeres.
- Adaptar las actuaciones a las necesidades de las mujeres
- Adaptar los servicios dirigidos a personas minusválidas a las necesidades de las personas interesadas.
- Seguimiento de las mujeres en situación de emergencia social.
- Estudio sobre personas ingresadas en residencias y centros de emergencia social.
- Evaluación de los resultados de las ayudas destinadas a atención e integración social.
- Mejora en el servicio de atención a mujeres que han sufrido agresiones sexuales.
- Evaluación del cumplimiento del protocolo de actuación interinstitucional para los casos de agresiones sexuales
- Evaluar el impacto de las nuevas tendencias hospitalización a domicilio y el cuidado de personas con enfermedades terminales en el hogar en las condiciones de vida y salud de las mujeres
- Colaborar con la Unidad para compartir experiencias y datos.

5.2. DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

- Formación específica para mujeres en el ámbito rural. En el terreno de la capacitación, cabe destacar la necesidad de incluir la perspectiva de género en las acciones formativas que se organicen y en concreto, favorecer el análisis de la situación y las necesidades específicas de formación de las mujeres agricultoras y ganaderas.
- Mejora de infraestructura rural teniendo en cuenta a las necesidades de las mujeres. Así, aspectos como la mejora del alumbrado, la electrificación o la adecuación de los caminos pueden relacionarse directamente con temas de seguridad que afecta de manera diferente a las mujeres. Por otro lado, la mejora de las comunicaciones, como el teléfono o el correo, tienen especial importancia para garantizar que las mujeres del ámbito rural puedan estar informadas de sus derechos. El Departamento de Agricultura, en coordinación con otros departamentos, puede cumplir un papel importante en garantizar que las zonas rurales sean lugares cómodos y agradables donde vivir, que cuenten con una buena red de transportes e infraestructuras, así como servicios socio-comunitarios, bibliotecas...etc.
- Fomentar el asociacionismo de mujeres en el ámbito rural.
- La variable sexo en la recogida de datos. Se trata de una propuesta general para todos los departamentos pero, hay que señalar que en el caso del Departamento de Agricultura, la recogida de la información segregada por sexos tiene especial importancia en temas como el Registro de Explotaciones Agrarias o el Registro de Ayudas y Subvenciones europeas como las del FEOGA.

- La divulgación agrícola. Destaca el hecho de que la desinformación tradicional del mundo rural afecta especialmente a las mujeres. Por ello sería conveniente que el Departamento pusiera los medios necesarios para garantizar que las mujeres agricultoras y ganaderas accedan a esa información, realizando campañas generales integradoras con las que las mujeres también se identifiquen y garantizando la presencia de mujeres como receptoras de esas campañas restringidas de divulgación.
- Oficinas Comarcales más accesibles. Con relación a la información que se transmite a través de las Oficinas Comarcales Agrarias sería interesante conocer el grado de accesibilidad de estas oficinas para la ciudadanía en general y para las mujeres en particular, y vigilar aspectos como los horarios, la existencia o no de barreras arquitectónicas en los edificios que las albergan, la idoneidad del transporte público hasta ellas...etc., aspectos que facilitan notablemente la difusión de la información.
- Ayudas específicas para mujeres. A pesar de que algunas de las ayudas favorecen a sectores de la población en concreto, como la juventud, no existe una ayuda similar que beneficie directa y exclusivamente a las mujeres ni siquiera ayudas parciales que favorezcan la participación de las mujeres en el mundo agrario. En general, sería interesante analizar quiénes son las personas principalmente beneficiarias de estas ayudas, con especial atención a la variable sexo, para poder identificar los obstáculos y garantizar políticas que permitan el acceso de las mujeres a estas subvenciones. Teniendo en cuenta que muchas de estas ayudas vienen de fondos europeos sería necesario de acuerdo con las directrices de la Unión Europea en esta materia que se favorecieran aquellos proyectos que garanticen la igualdad de oportunidades en su aplicación.
- Introducir la perspectiva de género en las ayudas.

- Con relación a la partida de ayudas a inversiones para diversificar las fuentes de ingresos con actividades como agroturismo y/o artesanía es importante el papel que pueden jugar las mujeres en estos ámbitos, por lo que sería interesante desarrollar campañas de concienciación a las mujeres sobre las posibilidades laborales que les ofrece el mundo rural y agrario.
- En cuanto a las ayudas por cese anticipado que se ofrecen a la persona titular de la actividad agraria y a veces a algún/a familiar, podría analizarse con cuánta frecuencia son mujeres las que acceden a estas ayudas y si lo hacen cuándo es en calidad de titular y cuándo como familiar beneficiaria.
- En este sentido, merece también atención el servicio de sustitución por motivos de salud y vacaciones, ya que sería interesante una evaluación del servicio que permitiera definir cuántas mujeres son beneficiarias, cuál es la principal razón que lleva a utilizar este servicio, y cuántos son los casos y las posibilidades de que la sustitución ocurra durante el permiso de maternidad y/o de paternidad.
- Aplicación de la igualdad en la promoción del uso de los montes. Estudio de la diferente utilización por mujeres y hombres: Desde la perspectiva de género resulta de especial importancia la competencia relacionada con el uso del monte desde la perspectiva del ocio y el contacto con la naturaleza, que incide especialmente en la señalización de lugares y rutas y en el mantenimiento de áreas recreativas.
- En este sentido, sería interesante analizar la utilización de estas instalaciones por hombres y mujeres de los distintos grupos de edad. Este análisis debería ser principalmente cualitativo para incluir aspectos relacionados con las necesidades

diferentes de ocio de las mujeres, o del reparto desequilibrado de responsabilidades familiares que se deduce de los comportamientos en estas áreas, a fin de poder desarrollar programas específicos principalmente de sensibilización para la igualdad de oportunidades.

- En el mismo sentido, convendría que la señalización de lugares en la que se hace tanto hincapié evitará en todo momento el uso de lenguaje e imágenes sexistas. En los materiales publicados en relación con prácticas deportivas como la espeleología, sería interesante incluir también imágenes de mujeres practicando este deporte, de la misma manera que se ha hecho en los materiales relacionados con la pesca, para potenciar el deporte de las mujeres.
- Informar sobre las ventajas de la titularidad y cotitularidad a las mujeres en el mundo rural.

ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA

- Formación específica para mujeres en el ámbito rural.
- Mejora de infraestructura rural teniendo en cuenta a las necesidades de las mujeres.
- Fomentar el asociacionismo de mujeres en el ámbito rural.
- La variable sexo en la recogida de datos: Registro de Explotaciones Agrarias o el Registro de Ayudas y Subvenciones europeas (FEOGA), etc.
- Divulgación agrícola.
- Oficinas Comarcales más accesibles.
- Ayudas específicas para mujeres.
- Introducir la perspectiva de género en las ayudas.
- Aplicación de la igualdad en la promoción del uso de los montes.
- Informar sobre las ventajas de la titularidad y cotitularidad a las mujeres en el mundo rural.

5.3. DEPARTAMENTO DE CULTURA

- Estudio sobre las personas beneficiarias de las ayudas del programa de extensión cultural. Sería interesante conocer la distribución por sexos de las becas que otorga la Diputación tanto en el campo de las artes plásticas como en el de la música. Por lo que se refiere a las subvenciones concedidas a los Ayuntamientos a otras entidades para la realización de iniciativas culturales, sería adecuado solicitar que en la memoria de la actividad financiada incluyan un apartado que recoja la participación de mujeres en la misma.
- Estudios sobre las mujeres. Las convocatorias de Bolsas de Trabajo para la Investigación histórico-artística de Municipios de Bizkaia podrían incluir la prioridad de estudiar aspectos relacionados con las aportaciones realizadas por las mujeres a la trayectoria histórica del municipio de que se trate. De esta manera, se estaría contribuyendo a visualizar y recuperar el papel de las mujeres a lo largo de la Historia del Territorio Histórico, tan frecuentemente olvidado y relegado a la indiferencia. Un ejemplo de este tipo de estudio ha sido ya realizado en el caso de Bilbao.
- La propuesta anterior podría completarse incluyendo entre los criterios de valoración para la concesión de subvenciones la contribución a la difusión de las aportaciones de las mujeres al mundo de la cultura que suponen los proyectos presentados.
- Estudios sobre la utilización diferenciada de instalaciones culturales por sexo:

- En Biblioteca Foral. Para conocer más detalladamente las características del público usuario de la Biblioteca, podría analizarse la proporción de personas usuarias mujeres y hombres así como la utilización del servicio de préstamos según sexo.
- En Museos: la proporción de hombres y mujeres.
- Salas de producción artística: la proporción de hombres y mujeres así como el tipo de uso que hacen de las mismas
- Dotar de ayudas para incentivar el uso de las mujeres de estas instalaciones.
- Garantizar la difusión de las obras de mujeres a través de la revisión de los fondos disponibles en la Biblioteca. Sería interesante conocer el número de obras que han sido escritas por autoras.
- Adquirir fondos relativos a materias relacionadas anteriormente. A la vista de los datos, y dado el creciente interés de la población estudiantil hacia este campo, que se constata sobre todo en el alumnado de enseñanza secundaria y universitaria, la Biblioteca Foral podría plantear la necesidad de hacer un esfuerzo para adquirir más fondos relativos a estas materias
- Recomendaciones de lecturas no-sexista en las Biblioteca. Para completar las observaciones acerca de los contenidos de los fondos de la Biblioteca, sería de gran interés la elaboración de algún tipo de guía de recomendaciones de lectura no-sexista

- Estudio sobre la participación de las mujeres en actuaciones organizadas por el Departamento de cultura. Dentro del programa de Dinamización habría que analizar la dimensión cuantitativa, estudiando la participación por sexos en las diversas actuaciones englobadas en este marco para detectar si en alguna de ellas existen desequilibrios y tomar medidas para paliarlo.
- Potenciar los roles igualitarios. Considerando una dimensión más cualitativa, habría que hacer un esfuerzo por incorporar en las actividades contenidos orientados a promover la reflexión acerca de los roles sociales de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, en las rutas temáticas “Bizkaitik Bizkaira” podría incluirse la visión sobre las aportaciones sociales e históricas que las mujeres han hecho tanto en el mundo del *baserri* como en el entorno *arrantzale* y urbano.
- Introducción del principio de igualdad en los programas. Sería muy positivo que se incluyera específicamente en las líneas transversales de todos los programas de Tiempo Libre infantil y juvenil la educación para la igualdad entre hombres y mujeres junto a la educación para la paz, educación medioambiental, educación para el consumo y educación para la salud.
- Introducción de criterios en los cursos para la formación de los educadores/as de Tiempo Libre infantil y juvenil. Los planes educativos para la formación de los educadores/as de Tiempo Libre infantil y juvenil están regulados por el Gobierno Vasco, que establece que dentro de las materias comunes obligatorias está la educación para la igualdad, incluyendo la coeducación y la sexualidad. Desde la Diputación podría especificarse algún criterio en relación con el contenido de los cursos que se organizan valorando, por ejemplo, el número de cursos centrados en aspectos relativos al tema.

- Reflexión sobre la igualdad en Asociaciones de Ocio y Tiempo libre. Las convocatorias de subvenciones a Asociaciones de Ocio y Tiempo Libre para el desarrollo de programas de actividades de ámbito territorial y campamentos de verano mencionan la valoración de programas innovadores. La innovación podría entenderse y explicitarse, por ejemplo, mediante actividades destinadas a reflexionar sobre la igualdad entre chicos y chicas mediante tipo de proyectos originales.
- Potenciar el Deporte femenino en todas las áreas. La práctica de las actividades deportivas es un campo en el que en la actualidad aún existen grandes diferencias entre los hombres y las mujeres sobre todo en la edad adulta; por tanto, a pesar de que se trate de la población infantil y juvenil, es un área donde la intervención puede resultar muy positiva por su incidencia en el establecimiento de hábitos de vida saludables. Para ello, hay que tener en cuenta el número de chicos y chicas que toman parte en cada una de las actividades y determinar donde se dan las mayores diferencias para poder incentivar la participación femenina. Actualmente en todas las actividades deportivas dirigidas a niños y niñas se establecen categorías femeninas y masculinas con una excepción: hay que preguntarse por qué en la regulación de los Juegos Deportivos en la modalidad Hockey patines a partir de los 10 años sólo existe categoría masculina.
- Potenciar la inscripción de chicas en los organismos federativos-deportivos a través de una discriminación positiva en las subvenciones. Lo mismo en los colegios.
- Discriminación positiva en las subvenciones en deporte y en materia de empleo.

ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA

- Estudio sobre personas beneficiarias de las ayudas del programa de extensión cultural.
- Estudios sobre las mujeres.
- Estudios sobre la utilización diferenciada de instalaciones culturales por sexo.
- Dotar de ayudas para incentivar el uso de las mujeres de las instalaciones culturales.
- Garantizar la difusión de las obras de mujeres a través de la revisión de los fondos disponibles en la Biblioteca y adquisición de fondos.
- Recomendaciones de lecturas no-sexista en las Bibliotecas.
- Estudio sobre la participación de las mujeres en actuaciones del Departamento.
- Potenciar los roles igualitarios.
- Introducción del principio de igualdad en los programas.
- Introducción de criterios en los cursos para la formación de los educadores/as de Tiempo Libre infantil y juvenil.
- Reflexión sobre la igualdad en Asociaciones de Ocio y Tiempo libre.
- Potenciar el Deporte femenino en todas las áreas y la inscripción de chicas en los organismos federativos-deportivos
- Discriminación positiva en las subvenciones en deporte y en empleo

5.4. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

- La introducción de la variable sexo en la recopilación de la información. Uno de los casos más importante en el Departamento de empleo y formación puede ser el del REA, dónde la introducción de la variable sexo nos puede llevar a observar la presencia de mujeres jóvenes empresarias.
- Garantizar la presencia de mujeres en la formación complementaria. A pesar de que el objetivo primordial de este departamento es fomentar la cultura empresarial entre la juventud, no tiene en cuenta la escasez de mujeres en este mundo. Podría realizarse un estudio sobre el sexo de las personas que se benefician de las ayudas dentro de este programa.
- Garantizar la presencia de mujeres en la formación complementaria. Las ayudas no sólo van dirigidas a personas sino también a instituciones que impartan cursos de formación. En este caso se podría condicionar la ayuda a la presencia de mujeres para garantizar la formación de las mismas.
- Utilización de los datos de evaluación para políticas posteriores desde la perspectiva de género. El programa de formación complementaria recoge como requisito la necesidad de su evaluación, que lleva a cabo EGAILAN, los datos de esta evaluación, seguramente, ponga de relieve la escasa presencia de beneficiarias, con lo que en el futuro una mejora de estos programas podrían dirigirse en esta línea.
- La inclusión de cuotas en la formación especializada. Los criterios de selección de las personas beneficiarias de los masters son: experiencia profesional, formación académica previa al master y características de personalidad del solicitante, en ningún caso se hace referencia a criterio alguno de género. Lo mismo ocurre en los

cursos de ciclo corto, que imparten otras instituciones en convenio con la Diputación Foral.

- Sensibilización del futuro medio empresarial y directivo. La formación especializada en masters va dirigido a personas que en el futuro pueden ocupar un cargo de dirección. La importancia de aprovechar esta ocasión para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad y terminar con viejos estereotipos en el mundo laboral es innegable. Por tanto, desde la Diputación podría animarse a las instituciones subvencionadas por la misma a que introduzcan este tipo de contenidos en sus cursos y masters.
- Evaluar desde la variable sexo las personas beneficiarias de las becas. El departamento de empleo y formación tiene diferentes tipos de becas (becas de formación en nuevas tecnologías, becas de formación general, la formación combinada etc.) sobre a las que debería aplicar esta propuesta.
- Estudiar las razones por las que pueda haber un escaso número de mujeres beneficiarias de las becas. Adoptar medidas concretas (cuotas, campañas de sensibilización, etc.) para una distribución más justa de dichas ayudas. La ingeniería y el diseño industrial es un campo en el que la presencia de mujeres es escasa. Mediante la formación especializada, se podría favorecer la entrada de este colectivo en el mundo laboral.
- Favorecer la utilización de las infraestructuras como los Elkartegiak por parte de las mujeres desempleadas. Hacer campaña de sensibilización e información para que las mujeres desempleadas tengan conocimiento de la existencia de estas instalaciones y el uso que puede hacerse de las mismas. Establecer unos requisitos en el acceso a estos medios que favorezcan la introducción de las mujeres al mundo laboral y empresarial. Hay que tener en cuenta que el número de desempleadas dobla al de los desempleados y el número de empresarios es muy superior al de

empresarias. Este tipo de medidas no le son extrañas a la Diputación ejemplo de ello son las bonificaciones en el alquiler de nuevas empresas.

- Realizar un estudio de las instalaciones de los Elkartegiak para ver los posibles obstáculos para mujeres: transporte, etc.
- Incorporar la figura de Agente para la Igualdad
- Impulsar en los programas de formación el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la comunicación
- Informar a los/as empresarios/as interesados/as sobre la existencia de la base de datos WITEC (Women in Science and Technology) En ella pueden encontrarse datos sobre las mujeres expertas en tecnología e ingeniería.
- Fomentar la creación de nuevas yacimientos de empleo para mujeres en el ámbito rural. Por ejemplo, iniciativas de agroturismo partiendo de la base del buen conocimiento de las zonas rurales por parte de las mujeres.

ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

- Garantizar la presencia de mujeres en la formación complementaria
- Utilización de los datos de evaluación para políticas posteriores desde la perspectiva de género
- La inclusión de cuotas en la formación especializada.
- Sensibilización del futuro medio empresarial y directivo
- Evaluar desde la variable sexo las personas beneficiarias de las becas
- Estudiar las razones por las que pueda haber un escaso número de mujeres beneficiarias de las becas
- Favorecer la utilización de las infraestructuras como los Elkartegiak por parte de las mujeres desempleadas
- Realizar un estudio de las instalaciones de los Elkartegiak para ver los posibles obstáculos para mujeres
- Incorporar la figura de Agente para la Igualdad
- Impulsar en los programas de formación el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la comunicación
- Informar a los/as empresarios/as interesados/as sobre la existencia de la base de datos WITEC
- Fomentar la creación de nuevos yacimientos de empleo para mujeres en el ámbito rural

5.5. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y FINANZAS

- La introducción de la variable sexo en los datos de las distintas publicaciones y estudios que lleva a cabo el servicio de asesoría jurídico-económica como el Boletín Trimestral de Coyuntura Económica y Fiscal. Por otro lado, la información tanto Tributaria como de Catastros y demás es muy importante para llevar a cabo análisis y diagnosticar la situación económica desigual de mujeres y hombres y tomar las medidas oportunas.
- Estudio la presencia de hombres y mujeres en la formación para la Calidad total. Se debería estudiar si la formación para la Calidad total ha llegado tanto a mujeres como a hombres. Así mismo, los grupos de trabajo en la que participe la ciudadanía debería tenerse en cuenta que el número de hombres y mujeres sea proporcional a la de hombre y mujeres que utilizan el servicio.
- Estudio sobre el contenido de la formación para la Calidad total. Se debería tener en cuenta si se ha aprovechado estos cursos para sensibilizar a las personas que trabajan en la Diputación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres para lograr Calidad. Incorporar experiencias de la incorporación de la idea de igualdad a la igualdad (ejemplo Proyecto belga de EFQM).
- Estudio sobre la utilización del centro de información sobre el euro. Debería de estudiarse si el centro está abierto tanto a hombres como a mujeres y cuál es el uso que se hace del mismo. Las necesidades de información de las mujeres suelen ser diferentes a la de los hombres.
- Difundir la perspectiva de género en las entidades con convenios y contratos con la Diputación. Concretamente, las entidades financieras que llevan a cabo la gestión del IRPF. La Diputación podría asegurarse y valorar la formación de la plantilla (el

porcentaje de hombres y mujeres y los puestos y condiciones laborales de los mismos) y el lenguaje y formas de comunicación de las entidades con las personas contribuyentes.

- Adecuar la información y atención a las personas contribuyentes a las necesidades diferentes de hombres y mujeres. Se debería de tener en cuenta la accesibilidad de la información (situación en el que se encuentran los centros de información, horarios etc.) y las necesidades de información en cuanto a su contenido.
- Favorecer con el programa de gestión de patrimonio arrendamientos a mujeres o entidades con iniciativas para la consecución de la igualdad. El Departamento de Hacienda y Finanzas debería de recoger la relación de inmuebles arrendados a mujeres o a asociaciones que tengan como objetivo la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asesorar e informar sobre ayudas europeas a favor de la igualdad. Actualmente, las relaciones de las administraciones y agentes sociales con la Unión Europea son de gran relevancia, ya que es una Administración que realiza básicamente políticas redistributivas, y por tanto, dota a las demás de recursos económicos para llevar a cabo sus políticas. Por tanto, estar al día sobre las ayudas y políticas de la Unión Europea es beneficioso tanto para entidades públicas como para agentes sociales. Desde este punto de vista, la Unión Europea tiene en numerosos de sus programas ayudas para la consecución de la igualdad entre hombre y mujeres, sería conveniente que se realizara un esfuerzo para informar sobre los mismos a asociaciones que trabajan con este objetivo.

**ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE
HACIENDA Y FINANZAS**

- Introducción de la variable sexo en los datos de las distintas publicaciones y estudios
- Estudio la presencia de hombres y mujeres en la formación para la Calidad total
- Estudio sobre la utilización del centro de información sobre el euro
- Difundir la perspectiva de género en las entidades con convenios y contratos con la Diputación
- Adecuar la información y atención a las personas contribuyentes a las necesidades diferentes de hombres y mujeres
- Favorecer con el programa de gestión de patrimonio arrendamientos a mujeres o entidades con iniciativas para la consecución de la igualdad
- Asesorar e informar sobre ayudas europeas a favor de la igualdad

5.6. DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y ACCIÓN TERRITORIAL

- Informar y asesorar sobre los derechos de las mujeres. En el terreno de la asistencia jurídica, se debería hacer un esfuerzo para integrar la perspectiva de género en su dinámica adoptando los principios fundamentales que rodean a la igualdad entre hombres y mujeres y garantizando en todo momento la transmisión y la defensa de los derechos de las mujeres.
- Fomentar, mediante cursos de formación, la igualdad de entre mujeres y hombres en otros ámbitos institucionales. Con relación a sus competencias en materia de formación de personal, sería interesante proponer la celebración de cursos específicos que permiten o favorezcan la inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad institucional
- El fomento de la igualdad entre hombres y mujeres mediante el asesoramiento económico y de gestión a entes locales. Es por tanto indiscutible la importancia de este programa desde la perspectiva de género. En primer lugar, por las posibilidades que el asesoramiento y la relación continua con otros entes locales permite para la transmisión de propuestas y el intercambio de experiencias en materia de igualdad de oportunidades. En segundo lugar, no cabe duda de que la búsqueda de la calidad de los servicios municipales obliga a introducir la perspectiva de género en el concepto de calidad atendiendo principalmente a aspectos como la accesibilidad, la información... etc.
- Incorporar a los sistemas de indicadores que se utilizan indicadores para valorar la igualdad en los municipios. El sistema de indicadores para obtener una visión global de cada municipio debería contemplar y cuantificar aspectos relacionados con la vida de las mujeres y el desarrollo de la igualdad entre los sexos en cada municipio.

- Promover la implantación de “buenas prácticas” en los municipios. El Departamento en sus funciones de asesoramiento en la gestión de entidades locales debería asesorar sobre la implantación de las "buenas prácticas" en la gestión municipal. Debería promover procedimientos y actitudes que garantizaran en todo momento la igualdad entre mujeres y hombres.
- Analizar los efectos de la potabilización del agua. En este sentido, desde la perspectiva de género sería interesante analizar y tener en cuenta los efectos de los procesos de potabilización del agua en la salud de hombres y mujeres e impulsar la investigación en esta área. Numerosos estudios han comprobado que la utilización de elementos como el cloro y el fluor en los tratamientos de potabilización de aguas puede producir en las mujeres el desarrollo de enfermedades como la osteoporosis. Más aún, de acuerdo con investigaciones recientes la contaminación del agua puede influir de forma distinta en los dos sexos, y en concreto, los altos niveles de nitratos y de plomo pueden tener efectos cancerígenos de mayor gravedad en las mujeres.
- Mejorar las campañas dirigidas a la ciudadanía desde la perspectiva de género.
- Utilización de las campañas de gestión ambiental para promover la corresponsabilidad en las tareas domésticas.
- La incorporación de la perspectiva de género en calidad ambiental. La incorporación de la perspectiva de género en estos casos tiene gran importancia en relación sobre todo a la oferta de equipamientos en estos lugares, donde sería preciso analizar si se tienen en cuenta en la planificación las necesidades específicas de las mujeres. En este sentido hay que destacar que la memoria de actividades para el año 2000 incorpora como novedad el compromiso de eliminación de barreras físicas que impiden o limitan el acceso a las personas con dificultades de movilidad

- Incluir la perspectiva de género en las acciones de gestión del medio ambiente. Habría que recordar que cualquier acción y programa de carácter medioambiental debería incluir desde su diseño y planificación la perspectiva de género, En este sentido, destacar el compromiso de la Diputación Foral de Bizkaia en desarrollar los principios de la Agenda 21, tal y como se asegura en multitud de folletos y material de propaganda de esta institución. Desde la perspectiva de género, la aplicación de la Agenda 21 supone la implicación activa de todos los grupos sociales para que los criterios locales de desarrollo sostenible se definan mediante un proceso de consenso entre todos y todas y esto incluye consumidores/as, asociaciones de mujeres... etc. En este sentido, cabe destacar el importante papel que juegan las mujeres para el desarrollo de la sostenibilidad, ya que el propio concepto de sociedad sostenible sugiere e implica un reparto igualitario que pasa obligatoriamente por la igualdad entre hombres y mujeres.
- En general todas estas cuestiones podrían relacionarse, tal y como se sugiere también en el apartado de agricultura de este mismo informe, con la realización de campañas de uso y disfrute de estos lugares en los que se fomente la corresponsabilidad de todos los miembros de una familia en las tareas domésticas. En este mismo sentido, los mensajes deberían difundir un nuevo concepto de ocio en el que también se incluya a las mujeres y recordar y proponer que todos y todas deben colaborar para que la estancia en el área recreativa sea ocio para toda la familia y no se fundamente en un reparto desequilibrado de roles y responsabilidades

**ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y
ACCIÓN TERRITORIAL**

- Informar y asesorar sobre los derechos de las mujeres
- Fomentar, mediante cursos de formación, la igualdad de entre mujeres y hombres en otros ámbitos institucionales
- El fomento de la igualdad entre hombres y mujeres mediante el asesoramiento económico y de gestión a entes locales
- Incorporar a los sistemas de indicadores que se utilizan indicadores para valorar la igualdad en los municipios
- Promover la implantación de “buenas prácticas” en los municipios
- Analizar los efectos de la potabilización del agua
- Mejorar las campañas dirigidas a la ciudadanía desde la perspectiva de género
- Utilización de las campañas de gestión ambiental para promover la corresponsabilidad en las tareas domésticas
- La incorporación de la perspectiva de género en calidad ambiental
- Incluir la perspectiva de género en las acciones de gestión del medio ambiente

5.7. DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

- Recogida de información con la variable sexo. A pesar de que la construcción, conservación y gestión de la red de carreteras pueda parecer una actividad en principio neutral desde un enfoque de género, desde este enfoque se pueden contemplar las actuaciones realizadas en los campos que abarca estos programas: por ejemplo, los distintos sistemas de recogida de información sobre la utilización de las carreteras deberían incluir la variable sexo. De acuerdo con numerosas investigaciones acerca de esta cuestión, mujeres y hombres realizan un uso diferente de las carreteras. Sería de gran interés establecer cómo se da esta diferenciación en el caso de Bizkaia.
- Colaboración de asociaciones de mujeres en la planificación. La fase de planificación en todas las vertientes incluidas en el programa podría enriquecerse mediante la potenciación de organismos consultivos como los consejos asesores, al modo en que se ha hecho en el caso del Plan de Actuación para la Promoción del Uso de la Bicicleta. La colaboración de organizaciones sociales, entre las que deberían incluirse las asociaciones de mujeres, conllevaría un incremento de la participación social en la planificación, que es uno de los grandes objetivos del Departamento.
- Consultar a las personas usuarias sobre el Transporte. La calidad de la prestación de un servicio exige conocer las características de las personas usuarias. En este sentido, es indispensable analizar las diferentes necesidades, comportamientos y demandas de hombres y mujeres con relación al transporte. Uno de los objetivos establecidos por el Departamento es fomentar la participación social en las diferentes fases de la toma de decisiones. Si los mecanismos de participación incluyen representación específica de las mujeres, se estaría contribuyendo a un mejor conocimiento de las demandas sociales en el campo de los transportes. Existen experiencias de constitución de órganos consultivos de asociaciones de mujeres que se han desarrollado en otros contextos y a partir de las cuales se han llevado a cabo programas concretos de adecuación de los sistemas de transportes a la forma de vida de las mujeres. Entre otras cuestiones, las experiencias realizadas destacan que para muchas mujeres resulta fundamental disponer de transporte público en horario nocturno por lo que supone de aumento de su seguridad y autonomía personal en sus desplazamientos.

- Adaptar los transportes a las especiales necesidades de las mujeres. Por lo que respecta a la adaptación de los vehículos a las personas con movilidad reducida, las funciones que cumplen las mujeres en la sociedad hace que sean un colectivo especialmente afectado por los obstáculos en los autobuses y trenes cuando llevan coches de bebé o carros de la compra. Hay que destacar la necesidad de valorar las actuaciones realizadas hasta el momento: cuántos vehículos de transporte público disponen en la actualidad de facilidades para personas con problemas de movilidad y qué tipo de actuaciones se han llevado a cabo: instalación de plataformas, o rampas, existencia de un espacio destinado a las sillas de ruedas, coches de bebé y carros de la compra.
- Estudios de la utilización del transporte público por hombres y mujeres. Según pone de manifiesto los estudios realizados por el propio Departamento Foral, la inmensa mayoría de las personas usuarias del transporte público en el Territorio Histórico son mujeres. Este dato podría ser utilizado, no sólo como base para considerar las necesidades específicas de las mujeres, sino también como referencia en las campañas de sensibilización para el fomento del uso del transporte colectivo.

**ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE
OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES**

- Recogida de información con la variable sexo.
- Colaboración de asociaciones de mujeres en la planificación
- Consultar a las personas usuarias sobre el Transporte
- Adaptar los transportes a las especiales necesidades de las mujeres
- Estudios de la utilización del transporte público por hombres y mujeres

5.8. DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA

- Lenguaje e imágenes no sexistas. La centralidad del Servicio de Comunicación, Gestión y Relaciones Externas en lo que se refiere a toda la política de comunicación de la Diputación Foral de Bizkaia, hace de él un instrumento básico para el reflejo de las actividades de la institución y para la conexión con la ciudadanía y con el resto de las instituciones. Por este motivo, es fundamental que este Servicio asuma explícitamente el principio de no discriminación entre los sexos en todos los materiales que elabore, sean informes, estudios o documentación de tipo divulgativo. Hay que destacar que este Servicio tiene la responsabilidad de atender a la ciudadanía y de dar a conocer las actividades de la Diputación, por lo que la asunción de esta política obtendría gran importancia y calado social.
- Mostrar explícitamente el compromiso de la Diputación con la igualdad entre hombres y mujeres en su relación con otras instituciones. En su relación con otras instituciones, la Diputación también puede servir como acicate para la eliminación de la discriminación entre los sexos.
- Introducir la variable sexo en la información sobre actividad del Servicio de Extinción de Incendio. A la vista de la información detallada que incluyen las memorias que desde 1995 publica el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, podría añadirse la variable sexo en las estadísticas. Así, conocer el sexo de las personas peticionarias de cada tipo de intervención y saber cuántas víctimas hombres y mujeres han resultado a consecuencia del siniestro pueden ser instrumentos útiles de información de mejora de los criterios para la intervención y, sobre todo, para la elaboración de planes de prevención.
- Reflexionar sobre la ausencia de mujeres en la plantilla del servicio de contra incendios de la Diputación Foral de Bizkaia. Hay que subrayar que la plantilla de

los bomberos de Bizkaia no cuenta en la actualidad con ninguna mujer, cuestión que debería ser objeto de reflexión, y que también se apunta en el apartado referente a los procesos selectivos y a la medición de las pruebas físicas requeridas.

- Tomar medidas en el proceso de selección del personal para el servicio contra incendios para lograr una plantilla más igualitaria
- Realizar campaña publicitaria para animar a las mujeres a que ocupen estos puestos antes de cada proceso de selección.
- Indicadores para medir la situación de las mujeres en Bizkaia. Dentro del Plan Foral de Estadística, es aconsejable la elaboración de nuevos indicadores que permitan medir los niveles de igualdad entre los sexos tanto en Bizkaia como en las diferentes zonas del Territorio Histórico. Estos indicadores parten de la desagregación por sexos de diversas variables relativas a aspectos esenciales de la vida de las personas y la posterior ponderación y cálculo de la disparidad existente entre las cifras correspondientes a las mujeres y los hombres. La utilización de este tipo de indicadores está siendo progresivamente implantada en los últimos años por instituciones de diferentes niveles sobre todo a partir de la adopción por parte de Naciones Unidas del *Índice de Desarrollo de Género*, indicador elaborado para describir el nivel de igualdad entre hombres y mujeres en los diferentes estados del mundo.
- Formación en lenguaje no-sexista prioritariamente para hombres. Por lo que respecta a la formación del personal, hay que subrayar la oferta del curso titulado “Utilización de lenguaje no-sexista en la Administración”. Las personas destinatarias son personal A, B, C y D y se establece la prioridad para personal de la Sección de la Mujer. Habría que reflexionar acerca de este criterio de prioridad, puesto que es probable que precisamente las personas que trabajan en dicha Sección posean una mayor sensibilización al respecto y, por tanto, sean quienes menos requieran este tipo de cursos.

- Ofertar cursos orientados a la sensibilización del personal público sobre igualdad. Los cursos deberían orientarse por un lado, hacia el desarrollo general de la sensibilización del personal público ante la igualdad entre los sexos
- Ofertar curso orientados a conocer las desigualdades entre hombre y mujeres. El conocimiento de las diferentes áreas o ámbitos en los que se dan las desigualdades facilita la concienciación para el planteamiento de futuros programas, políticas y ayudas en pro de la igualdad.
- Ofertar cursos para formar sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública. Debería incluirse cursos que trabajasen y profundizasen en la incorporación la perspectiva de género en las diversas áreas de actuación pública.
- Estudiar las diferentes necesidades sanitarias de hombres y mujeres. Hay que destacar que desde 1997 dichos controles incluyen en el caso de las mujeres el análisis de hierro (hierro, Transferrina, Ind. Sat. Fe y Ferritina). A través de esta medida se está teniendo en cuenta la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres, es decir, la diferente incidencia de las enfermedades entre los sexos. Esta cuestión viene recogida en el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades (Acción 1.3.7). Convendría continuar y profundizar en la línea de tener en cuenta las diferentes necesidades sanitarias de hombres y mujeres, tanto en todo lo que se refiere a estos controles médicos como en relación con otros aspectos como las ayudas económicas otorgadas por la Junta de Ayudas para completar las prestaciones sanitarias del personal y los servicios prestados por la Mutuality de Funcionarios de la Administración del Estado (MUFACE).
- Incluir en el servicio de asesoría jurídica-económica el control sobre la igualdad. El Servicio de Asesoría Jurídica, por las competencias que tiene asignadas, podría plantearse como objetivo fundamental una defensa más activa de la igualdad de

oportunidades entre los hombres y las mujeres de Bizkaia. Los planos de actuación en este sentido englobarían aspectos diversos y podrían abarcar desde la vigilancia para que los Departamentos y organismos públicos cumplan con el principio de igualdad de oportunidades escrupulosamente, o la asesoría para que los pliegos de los concursos públicos de adjudicación de obras o servicios incorporen un requisito que garantice la adecuación de la actividad adjudicada a dicho principio, hasta la posibilidad de que la Diputación se presente como acusación en los casos más crueles de violencia contra las mujeres.

- Fomentar la conciliación del trabajo y la vida familiar entre personas empleadas en la Diputación Foral de Bizkaia:
- Crear guarderías para hijos/as del personal de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Facilitar y fomentar mediante campaña la licencia por paternidad para los hombres. En el ámbito europeo se han llevado a cabo estudios sobre las motivaciones para acogerse a la licencia (Committee on Gender Equality in Reykjavik, “Fathers nity on Paternity Leave, 1996 –ICE/68/96-). Estos estudios podrían aplicarse al personal de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Organizar el trabajo de tal manera que pueda introducirse la posibilidad de horarios flexibles para hombres y mujeres con hijos/as. En proyectos financiados por la Unión Europea aparecen claramente casos de empresas europeas en que la promoción de la flexibilidad para posibilitar a los/as empleados/as trabajo y vida familiar aumentó la motivación e hizo que disminuyeran las ausencias y los cambios de personal.
- Establecer un protocolo de gestión de las denuncias por discriminación, acoso y abuso en el trabajo en la Diputación Foral de Bizkaia.

ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA

- Mostrar explícitamente el compromiso de la Diputación con la igualdad entre hombres y mujeres en su relación con otras instituciones
- Introducir la variable sexo en la información sobre actividad del Servicio de Extinción de Incendios
- Introducir la variable sexo en la información sobre actividad del Servicio de Extinción de Incendios
- Reflexionar sobre la ausencia de mujeres en la plantilla del servicio de contra incendios de la Diputación Foral de Bizkaia
- Tomar medidas en el proceso de selección del personal para el servicio contra incendios para lograr una plantilla más igualitaria
- Realizar campaña publicitaria para animar a las mujeres a que ocupen estos puestos
- Indicadores para medir la situación de las mujeres en Bizkaia
- Formación en lenguaje no-sexista prioritariamente para hombres
- Ofertar cursos orientados a la sensibilización del personal público sobre igualdad
- Estudiar las diferentes necesidades sanitarias de hombres y mujeres
- Incluir en el servicio de asesoría jurídica-económica el control sobre la igualdad
- Fomentar la conciliación del trabajo y la vida familiar entre personas empleadas
- Establecer un protocolo de gestión de las denuncias por discriminación, acoso y abuso en el trabajo en la Diputación Foral de Bizkaia

5.9. DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

- Acciones orientadas a las PYMEs. Estudiar la situación de las mujeres empresarias en las PYMEs de Bizkaia. Analizar cuantitativamente cual es la presencia de mujeres en el mundo de las PYMEs puesto que el ámbito empresarial es uno de los ámbitos que tradicionalmente le han sido vedados. Apoyar dentro de los programas de apoyo del Departamento especialmente a las PYMEs dirigidas por mujeres. Apoyar el empleo de mujeres en las PYMEs.
- Formar a los empresarios sobre la necesidad de igualdad, y romper con los tópicos negativos sobre las empleadas. Crear una cultura de la igualdad entre el empresariado en las PYMEs.
- Analizar medidas de apoyo adicional a las PYMEs del programa Eraberritu que cumplan un mínimo de requisitos en e ámbito de la igualdad; empleadas, lenguaje no discriminatorio, etc. Así como a las empresas de consultoría externa que contratan éstas.
- Incentivar la creación de empresas por parte de las mujeres. Establecer ayudas especiales para promocionar proyectos empresariales innovadores por parte de las mujeres. Elaborar una campaña de información sobre las mismas que llegue al sector femenino. Se puede incluir como parte del proyecto de dinamización de nuevas iniciativas dentro del Plan SUSTATU.
- Informar y asesorar a las mujeres. Estudiar si hombres y mujeres utilizan por igual el servicio de consultoría y asesoría que proporciona BEAZ, S.A. Tomar las medidas para que tanto hombres como mujeres empresarias hagan uso del mismo.
- Apoyar la participación de mujeres empresarias y directivas en los programas orientados a la mejora de la gestión empresarial, como Premie, de modo que aumente la capacitación directiva de las mujeres de Bizkaia.

- Introducir dentro de alguno de los servicios del Departamento de Promoción Económica la función de informarse sobre las ayudas que desde la Unión Europea se prevén para la creación de empresas por las mujeres y hacer partícipes a las interesadas de los mismos.
- Promover la participación de las mujeres empresarias en proyectos de cooperación empresarial. Informar a las empresarias sobre los beneficios de este tipo de iniciativas Difundir entre los empresarios la cultura de relaciones con empresarias y encaminar el servicio de búsqueda de socios/as a este fin.
- Impulsar la participación de las mujeres en la utilización en el ámbito empresarial de las tecnologías de la comunicación y la información, a través de programas como e-baltzuak.
- Estudiar la proporción de hombres y mujeres por sectores empresariales. Estudio de la situación de la participación de hombres y mujeres en comités, grupos de trabajo y órganos afines en el ámbito de la promoción económica, etc. Este tipo de estudios podría servir para futuras políticas que favorezcan un mundo empresarial más igualitario.

**ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE
PROMOCIÓN ECONÓMICA**

- Acciones orientadas a las PYMEs
- Formar a los empresarios sobre la necesidad de igualdad, y romper con los tópicos negativos sobre las empleadas
- Analizar medidas de apoyo adicional a las PYMEs del programa Eraberritu
- Incentivar la creación de empresas por parte de mujeres mediante el programa Sustatu
- Informar y asesorar a las mujeres a través de BEAZ
- Apoyar la capacitación en gestión de las empresarias y directivas de Bizkaia a través del programa Premie
- Introducir la función de informar sobre las ayudas de la Unión Europea
- Promover la participación de las mujeres empresarias en proyectos de cooperación empresarial
- Impulsar la participación de las mujeres en la utilización en el ámbito empresarial de las tecnologías de la comunicación y la información, a través de programas como e-baltzuak
- Estudiar la proporción de hombres y mujeres por sectores empresariales

5.10. DEPARTAMENTO DE URBANISMO

- Participación de las mujeres en el planeamiento urbanístico. Siendo en la práctica la mujer la responsable principal del cuidado de los/las niños/as y las personas de tercera edad así como de otras personas inválidas, y la que se ocupa a su vez de las labores domésticas (compra de alimentos, etc.) es la que tiene que afrontar los problemas de la urbanización general tanto de las calles como de los edificios. La inexistencia de rampas o bajos en las aceras no le permite transitar correctamente y con facilidad con carritos de niños/as, así como con sillas para personas con problemas de movilidad. En este sentido es interesante que en los planeamientos urbanos y arquitectónicos en los que la Diputación colabore con los municipios del Territorio Histórico de Bizkaia realice recomendaciones en este sentido. Para ello, se podría promover la creación de una Comisión o Consejo interadministrativo donde participarían tanto personas responsables técnicas y políticas como representantes de asociaciones de mujeres.
- Incluir la perspectiva de género en la elaboración de la cartografía del territorio. El Departamento podría realizar la cartografía incorporando en la misma elementos e ilustraciones adecuadas.
- Recoger información sobre el uso del territorio. El Departamento puede financiar estudios e investigaciones encaminadas a conocer el uso diferenciado del territorio por parte de los hombres y mujeres con el fin de utilizarlo como base para futuras acciones y políticas, por ejemplo, realizando estudios respecto a la utilización de los espacios públicos por parte de las personas de distintos géneros, edad y actividad.
- Identificar los puntos urbanísticos especialmente problemáticos para las mujeres. Recogida en documentos gráficos los puntos podrían considerarse como “negros” definidos como aquellos que no facilitan un acceso adecuado (falta de rampas, de aceras en condiciones, etc.) o que son percibidos por las mujeres como “peligrosos” (túneles, pasos subterráneos, alumbrado insuficiente etc.) y que por tanto no permiten que este colectivo transite con seguridad por los municipios de Bizkaia. De esta forma se logran un instrumento válido para emprender acciones encaminadas a paliar esta problemática.

- Desarrollo de un programa o una aplicación informática (en las bases de datos gestionadas por el Departamento) dirigida a incluir la información relativa a la contemplación de la perspectiva de género en la planificación urbanística municipal: la existencia o no de rampas en las aceras o en los edificios que faciliten el acceso y la circulación de carritos y/o coches de personas minusválidas etc. Esta información sería útil para realizar recomendaciones y observaciones a los municipios de Bizkaia para que hicieran las adaptaciones oportunas. Asimismo, la existencia de estas aplicaciones informática permitiría ir adaptando la cartografía en virtud de las variaciones que se vayan realizando desde los municipios en el logro de una mejor calidad de vida de las mujeres.
- Elaborar un sistema de puntuaciones para valorar el planeamiento urbanístico desde la perspectiva de género. Se podrían establecer un baremo de puntuaciones por los que los municipios pudieran compararse entre sí, con el fin de lograr incorporar la perspectiva de género en el planeamiento del territorio y lograr así una mejor calidad de vida para las mujeres y para toda la ciudadanía en general.
- Impulsar la utilización de nombres de mujeres relevantes así como actividades realizadas por las mismas para denominar calles, plazas, avenidas así como otro tipo de elementos arquitectónicos urbanos, con el fin de que por medio de estas referencias simbólicas se haga visible y pública la imagen de la mujer.
- Convocatoria de premios donde se valore la renovación en materia urbanística.

ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO DE URBANISMO

- Utilización de los espacios públicos por parte de la ciudadanía
- Recogida en documentos gráficos las zonas que no facilitan un acceso adecuado (falta de rampas, de aceras en condiciones, etc.) o percibidos como “peligrosos” (túneles, pasos subterráneos, alumbrado insuficiente etc.)
- Desarrollo de una aplicación informática esa información
- Escala de puntuaciones para comparar el nivel de cumplimiento y favorecimiento de la perspectiva de género en el ámbito urbanístico de los municipios de Bizkaia
- Creación de una Comisión o Consejo inter administrativo
- Utilización de la figura de la mujer en la denominación de elementos urbanos
- Convocatoria de premios urbanismo y perspectiva de género

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y POLÍTICAS DE GÉNERO

6.1. Difusión del Plan Foral de Igualdad: contenido general, objetivos y acciones concretas

Una de las herramientas más importantes de las que se ha dotado la Diputación Foral de Bizkaia para avanzar en las políticas de género es el Plan Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres. La difusión del mismo se ha realizado a través del envío de ejemplares al personal de Diputación y está previsto realizar además otro tipo de actividad expositiva sobre el contenido del Plan mediante la organización de unas jornadas divulgativas.

El desarrollo de los objetivos planteados en este documento requiere una efectiva implementación de las acciones que corresponden a cada una de las áreas del Plan. Para ello, es imprescindible que la difusión del Plan sea extensa e intensa. La extensión de la difusión exige que el conocimiento del Plan llegue al mayor número de personas posible mientras que la intensidad requiere que se conozca con detalle el contenido del mismo. Esto implica dos dimensiones: por un lado, la proyección del significado y de los objetivos generales del Plan en su conjunto y por otro lado, la adaptación y especialización de la difusión en función de los intereses, competencias y actividades que desarrolla cada Departamento e incluso cada Dirección. La extensión puede abordarse mediante la organización de jornadas divulgativas de carácter abierto y la intensidad a través de seminarios y grupos de trabajo centrados en áreas específicas.

Los seminarios y los grupos de trabajo son mecanismos diferentes puesto que responden a distintos objetivos y a diferente tipo de personas destinatarias. El seminario se centra en la transmisión de unos contenidos concretos, una información específica que es de utilidad para las personas asistentes. Por este motivo, es adecuado que las personas asistentes correspondan a un mismo departamento o, como mucho a dos departamentos concretos, puesto que la información incluida se refiere a las acciones del Plan Foral en las que el departamento o departamentos correspondientes estén directamente implicados.

Los grupos de trabajo, por su parte, pretenden abordar las acciones del Plan desde un punto de vista más analítico, es decir, además de conocer las acciones concretas se trata de reflexionar sobre ellas, teniendo en cuenta la adecuación al objetivo que persiguen, ejecución, posibles obstáculos y evaluación. Estos grupos de trabajo tienen vocación de ser un espacio para la reflexión interactiva por lo que es conveniente que se mezclen en los mismos personas de diferentes departamentos, con lo que se estaría reforzando el enfoque transversal de las políticas de género. Dependiendo de la dinámica generada en los grupos de trabajo se podría plantear la posibilidad de otorgar cierta continuidad a alguno de ellos, creando equipos especializados de trabajo.

CUADRO SINÓPTICO 14			
DIFUSIÓN DEL PLAN FORAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
DIMENSIÓN	ORIENTACIÓN	INSTRUMENTO	CONTENIDO
EXTENSIÓN	Número amplio de personal	Jornadas Divulgativas	Objetivos del Plan Foral
INTENSIDAD	Divulgación especializada por Departamentos y Direcciones	Seminarios Grupos de trabajo	Acciones concretas

En suma, se hace necesario estudiar nuevos mecanismos de difusión del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades:

- Elaborar y difundir folletos explicativos
- Reuniones por departamento sobre la adecuación del Plan a sus actividades que persigan un triple objetivo: información, sensibilización y canalización de propuestas o sugerencias del personal de cada departamento.

6.2. Instrumentos de Intercambio: relaciones interdepartamentales, interinstitucionales y sociales

La Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género, por su propia definición y ubicación, está diseñada para ejercer de centro de coordinación y de establecimiento de relaciones hacia distintas instancias. Para ello, es fundamental que se tenga conocimiento en primer lugar de su misma existencia y posteriormente acerca de las actividades que ha desarrollado y que tiene previsto desarrollar. Existen diversos mecanismos que pueden servir de canal de comunicación y de difusión general de las actividades promovidas tanto por la Unidad como por otras instituciones. La utilización de la Revista interna *Aldundia*, la elaboración de folletos informativos específicos, la confección de un boletín periódico (en formato papel, en intranet o internet) o la creación de una lista de distribución electrónica para enviar comunicaciones de interés, son medios para hacer llegar información tanto a los Departamentos de la Diputación como a otros organismos institucionales y sociales.

Desde la Unidad debería hacerse un esfuerzo especial para recoger y seleccionar información acerca de los fondos existentes y las experiencias desarrolladas por la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades en distintos ámbitos. La difusión de este tipo de proyectos y experiencias podría realizarse de forma especializada en función de cada uno de los departamentos. Al final del presente Manual se ofrece una relación de las principales fuentes de internet en este sentido.

6.2.1. Relaciones interdepartamentales

Actualmente existe una comisión interdepartamental que tiene la función primordial de servir de enlace entre la Unidad de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género y los Departamentos de la Diputación. La existencia de un grupo de este tipo constituye una condición imprescindible para avanzar en la garantía de la transversalidad o *mainstreaming*. La Comisión de la Igualdad de Género debe constituir en su funcionamiento práctico un importante instrumento de intercambio y coordinación entre los departamentos. Por lo que se refiere a su composición, hay que plantearse la posibilidad de incluir a más de una persona proveniente de los Departamentos más amplios. De esta manera, se estaría asegurando la incorporación de diferentes visiones y experiencias sin

ampliar demasiado el tamaño de la comisión, cuestión que plantea problemas de operatividad en cualquier grupo de trabajo. Una composición adecuada podría ser la siguiente:

- Una persona por cada uno de los siguientes departamentos: Agricultura, Empleo y Formación, Hacienda y Finanzas, Medio Ambiente y Acción Territorial, Obras Públicas y Transportes, Promoción Económica, Urbanismo.
- En el caso del Departamento de Acción Social una persona de la Dirección de Servicios Sociales, en concreto de la Sección Mujer y Familia, y otra persona de la Dirección de Actuaciones contra la Exclusión Social.
- En el Departamento de Cultura, una persona de la Dirección General de Cultura y otra de la Dirección General de Deportes y Juventud.
- Por último, por parte del Departamento de Presidencia, además de la Jefa de la Unidad de Igualdad de Oportunidades que es la responsable de la Comisión, una persona de la Dirección General de Comunicación y Relaciones Externas y otra de la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública.

CUADRO SINÓPTICO 15		
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN		
DE IGUALDAD DE GÉNERO		
DEPARTAMENTOS	Nº	DIRECCIÓN
Agricultura	1	Indiferente
Empleo y Formación	1	Indiferente
Hacienda y Finanzas	1	Indiferente
Medio Ambiente y Acción Territorial	1	Indiferente
Obras Públicas y Transportes	1	Indiferente
Promoción Económica	1	Indiferente
Urbanismo	1	Indiferente
Acción Social	2	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Servicios Sociales (Sección Mujer y Familia) • Dirección de Actuaciones contra la Exclusión Social
Cultura	2	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Cultura • Dirección General de Deportes y Juventud
Presidencia	3	<ul style="list-style-type: none"> • Jefa de la Unidad de Igualdad (responsable de la Comisión) • Dirección General de Comunicación y Relaciones Externas • Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública
TOTAL	14 personas	

Por lo que se refiere a los cometidos de la Comisión de la Igualdad de Género, es primordialmente un instrumento de intercambio y de feedback entre los Departamentos y la Unidad de Igualdad. Por un lado, contribuye a hacer llegar a cada uno de los Departamentos

lo que realiza e impulsa la Unidad y el resto de Departamentos. Por otro lado, aporta la visión propia y las propuestas acerca de lo que se puede hacer en cada Departamento. Dada la relevancia del Plan Foral de Igualdad, esta Comisión debe asimismo realizar un seguimiento de la evaluación del mismo, cometido de las personas representantes en cada departamento, empezando desde la consideración de la idoneidad de los indicadores propuestos y llegando a las propuestas acerca de la mejor manera de implementar las acciones y cumplir los objetivos. En definitiva, estaría llevando a cabo lo que se puede denominar *auditorias de género*.

Además, teniendo en cuenta las propuestas planteadas en este Manual, la Comisión puede encargarse de la selección del Departamento que cumpla las condiciones más apropiadas para desarrollar un programa piloto de incorporación de la perspectiva transversal de género. Posteriormente, le correspondería realizar el control sobre la ejecución de dicho programa piloto, proceso que, como ya se ha dicho, estaría supervisado directamente por una agente para la Igualdad.

Sería conveniente que se realizasen actividades específicas de formación dirigidas a las personas que integran esta Comisión, en tanto que son agentes claves en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la Diputación Foral de Bizkaia. Esto no sólo redundaría en la adquisición de conocimientos por parte de estas personas sino que además fomentaría la relación entre el grupo humano y crearía los lazos imprescindibles para formar un equipo sólido e integrado.

6.2.2. Relaciones interinstitucionales

Otra dimensión fundamental en la actividad de la Unidad es la proyección y coordinación de su labor con otras instituciones públicas del Territorio Histórico de Bizkaia. En los últimos años los ayuntamientos han desarrollado numerosas políticas públicas para la igualdad por lo que es necesario tener en cuenta esta importante experiencia. Sería muy conveniente sistematizar esta dimensión municipal mediante el establecimiento de un cauce de relación. Dicho cauce puede ser más o menos estructurado dependiendo de la situación y de la demanda real existente y puede traducirse en la creación de una comisión o simplemente en la celebración de reuniones periódicas entre responsables municipales de servicios o áreas orientadas hacia la igualdad entre los sexos. Los ayuntamientos que

cuentan en la actualidad con una Agente para la Igualdad encontrarían en dicha persona una interlocutora óptima para llevar a cabo este tipo de relación interinstitucional. Por este motivo, la Unidad no sólo debería fomentar la contratación de estas figuras por parte de los organismos municipales sino que además tendría que impulsar la formación para el perfil del puesto.

Este cauce de relación serviría, por un lado, para canalizar las demandas existentes en el Territorio Histórico acerca de las políticas de igualdad y por otro lado, para llevar a cabo un intercambio directo en torno a las numerosas experiencias concretas desarrolladas en este sentido en los últimos años. De esta manera, constituiría un instrumento óptimo para encauzar las labores de asesoramiento de la Unidad hacia los ayuntamientos.

Hay que destacar, asimismo, la importancia de conocer experiencias desarrolladas en otros contextos a través del acceso a los proyectos puestos en práctica en las instituciones de diferentes Estados europeos. En este sentido sería de gran interés seguir la línea ya iniciada de dar a conocer este tipo de proyectos mediante jornadas así como promover la difusión hacia los ayuntamientos de las referencias documentales y las fuentes de información de internet existentes, utilizando por ejemplo los datos contenidos en la base *Emaweb* de Emakunde.

6.2.3. Relaciones sociales

Como ya se ha mencionado anteriormente, es de suma importancia incorporar a los diversos agentes y actores sociales al proceso de elaboración de las políticas públicas. En el caso que nos ocupa, el de las políticas de igualdad, tienen un importante protagonismo, aunque no exclusivo, las asociaciones de mujeres. Dentro de las actividades de intercambio y coordinación establecidos por la Unidad para la Igualdad estaría la creación de algún tipo de foro consultivo donde tuviesen cabida los planteamientos realizados por parte de las asociaciones de mujeres que funcionan en el Territorio Histórico de Bizkaia. Desde un planteamiento flexible, la composición de dicha estructura podría iniciarse con la invitación abierta a todas las asociaciones registradas para poder posteriormente, y en función de la respuesta obtenida, definir las áreas prioritarias para su actividad. Sería adecuado contar con una participación plural que incluya la representación de los diferentes tipos de asociaciones existentes.

Por otra parte, existen otros tipos de agentes sociales, económicos y culturales cuya implicación en materia de igualdad es clave: sindicatos, asociaciones profesionales y empresariales, entes financieros, asociaciones educativas, empresas públicas, organismos deportivos, entidades culturales, etc. Es importante atraer a estos actores y agentes hacia las políticas de igualdad de género pues sólo así se podrá involucrar a todas las áreas sociales. Para ello, resultaría adecuado crear algún tipo de cauce de intercambio, con mayor o menor grado de estructuración. Como se ha mencionado en el caso de las relaciones interinstitucionales, también aquí podría utilizarse una comisión, un foro o consejo consultivo o simplemente unos encuentros periódicos, en función del nivel de implicación detectado.

CUADRO SINÓPTICO 16		
MECANISMOS DE INTERCAMBIO Y COORDINACIÓN		
ÁMBITO	MECANISMO	PARTICIPANTES
INTERDEPARTAMENTAL	Comisión de Igualdad de Género	Representantes de los Departamentos
INTERINSTITUCIONAL	Contactos con Ayuntamientos	Representantes de las áreas de Igualdad/Mujer de los Ayuntamientos
SOCIAL	Foros consultivos <ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones de mujeres • Agentes sociales 	Representantes de asociaciones, organismos y entidades

Esta es la relación de las propuestas de actuación dirigidas a la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género:

1. Difusión del Plan Foral de Igualdad:

- Jornadas sobre los objetivos del Plan dirigidas a un número amplio de personas
- Seminarios especializados en cada departamento
- Grupos de Trabajo orientados a profundizar en las acciones

2. Difusión de las actividades de la Unidad:

- Revista Aldundia
- Folletos específicos
- Boletín informativo: papel, intranet o internet
- Lista de distribución electrónica

3. Mecanismos de intercambio:

Comisión de Igualdad de Género

- Composición de 14 personas
- Auditorias de género
- Selección del Departamento para un programa piloto

Comisión o encuentros con Ayuntamientos

- Fomento de contratación de Agentes para la Igualdad
- Intercambio de experiencias

Foro de asociaciones de mujeres

- Representación plural del asociacionismo

Consejo económico y social

- Representación de agentes sociales, económicos y culturales.

En suma, si realmente queremos implantar la estrategia transversal de igualdad de oportunidades la misma amplitud del ámbito en el que hay que intervenir y la necesidad de lograr la implicación de actores y agentes diversos, nos obliga a plantearnos la conveniencia de asignar mayores recursos humanos y materiales a las estructuras creadas para la igualdad. Esto supondría no sólo proporcionar mayores recursos a la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género sino garantizar la existencia de una estructura mínima en cada uno de los departamentos.

7. REFERENCIAS

7.1. Direcciones URL

Organización	Dirección URL	Contenido
Naciones Unidas	www.undp.org/gender/policies/guidance.html	Información sobre Mainstreaming
UNIFEM	www.unifem.undp.org/	Información y enlaces con Naciones Unidas
Unión Europea	www.europa.eu.int/pol/equopp/index_es.htm	Sección sobre igualdad en la web de la Unión Europea. Textos legales y jurisprudencia.
Comisión Europea	www.4thapelp.com/	Aplicación del Mainstreaming en el ámbito local. IV Programa de Acción Europeo.
Expertos/as Mainstreaming	www.dhdirhr.coe.fr/equality	Actividades del Grupo de expertos/as de la Comisión
Instituto de la Mujer	www.mtas.es/mujer	Actividades y servicios de este organismo.
Emakunde	www.emakunde.es	Actividades y servicios de Emakunde.
Institut Català de la Dona	www.gencat.es/icdona	Actividades y servicios de este organismo.
Instituto Navarro de la Mujer	www.cfnavarra.es/inam	Actividades y servicios de este organismo.
Gender Equality: Funding Possibilities and Public Tenders	www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html	Información sobre fondos europeos para proyectos de promoción de la igualdad
Women of Europe Newsletter	www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/letter_en.html	Boletín publicado por la Comisión Europea.
Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres	www.celem.org	Organización que actúa en la Unión Europea.
Mujeres en Red	www.nodo50.org/mujeresred	Información variada y buscador.
Femail	www.femail.com	Directorio y buscador de recursos web sobre mujeres.
KVINFO. Centro danés para Información sobre	www.kvinfo.dk	Acceso a catalogo y bases de mujeres expertas.

Mujeres y Genero		
CERES	web.jet.es/ceres/	Proyecto de aplicacion de Mainstreaming
CERES II. Aplicación del Mainstreaming en el medio rural	www.personales.jet.es/ceres	Proyecto enmarcado en el IV Programa de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea
Empleo NOW ANNA	www.fondoformacion.es/asturias/anna/now	Formación para el empleo de las mujeres
Programa de Crédito para la Mujer microempresaria	www.empleored.com	Información sobre el programa
Fundación Laboral Women's World Banking	www.servicom.es/WWB	Desarrollo profesional de las mujeres
Women's Human Rights Net	www.whrnet.org	Defensa de los derechos de las mujeres a través de las tecnologías de la información y comunicación
WITEC: Women in Science, Engineering and Technology	www.witi.com	Fundación para el avance de las mujeres en la tecnología
Derechos de la Mujer	www.derechos.org/ddhh/mujer	Enlaces sobre derechos de las mujeres

7.2. Referencias bibliográficas

Astelarra, Judith (1986): *Las mujeres podemos: otra visión política*. Madrid: Icaria.

Comisión de las Comunidades Europeas (1991): "Mujeres y Hombres de Europa Hoy", *Cuadernos de Mujeres de Europa*, nº 35.

Dirección General de la Mujer. 1998. *Aplicación del Mainstreaming en el ámbito local: Proyecto CERES*. Madrid: Comunidad de Madrid.

Elizondo, Arantxa y Martínez Hernández, Eva (1995): "Presencia de Mujeres y Política para la Igualdad entre los Sexos: el caso de las Instituciones Políticas Vascas (1980-1994)", *Revista de Estudios Políticos*, nº 89, pp. 345-368.

Emakunde (1996): *Cifras sobre la situación de las mujeres en Euskadi*. Vitoria: Gobierno Vasco.

Emakunde. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.

Hernes, Helga M^a (1990): *El Poder de las Mujeres y el Estado del Bienestar*. Madrid: Vindicación Feminista.

Hoskyns, Catherine (1991): "The European Women's Lobby", *Feminist Review*, nº 38, pp. 67-70.

Instituto de la Mujer (1997): *Las mujeres en cifras 1997*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer. 1999. *Mainstreaming de Género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Jones, C.O. (1984): *An introduction to the study of public policy*. Boston: Little Town.

Lovenduski, Joni (1986): *Women and European Politics*. Brighton: Wheatsheaf.

Lovenduski, Joni y Norris, Pippa (1993): *Gender and Party Politics*. Londres: Sage.

Martínez Hernández, Eva (1997): "Políticas públicas para la igualdad entre los sexos: reflexiones sobre el caso español (1975-1997)", en Uriarte, Edurne y Elizondo, Arantxa (eds): *Mujeres en Política*. Barcelona: Ariel, pp. 211-232.

Martínez Hernández, Eva y Elizondo, Arantxa (1997): "Women in Politics: are they really concerned about equality?", *European Journal of Women Studies*, Vol. 4, nº 4, pp. 451-472.

McCool, D.C. (1995): *Public policy. Theories, Models and Concepts*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Mendizabal, Garbiñe y Ortiz de Pinedo, Esther (1995): "El movimiento feminista y las políticas públicas de la igualdad", *Revista Inguruak*, nº 13, pp. 61-78.

Meny, I. y Thoenig, J.-C. (1992) *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel.

Naciones Unidas (1992): "Vida Pública y Liderazgo", en *Situación de la mujer en el mundo 1970-1990*. Nueva York, pp. 31-43.

Naciones Unidas (1979): *Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer*.

Phillips, Anne (1991): *Engendering Democracy*. Cambridge: Polity Press&Basil Blackwell.

Stetson, Dorothy McBride y Mazur, Amy G. (1995): *Comparative State Feminism*. Newbury Park: Sage.

Subirats, J. (1992) *Análisis de políticas públicas y eficacia de la Administración*. Madrid: MAP.

Unión Interparlamentaria (1992): *Las Mujeres y el Poder Político. Encuesta realizada en los 150 Parlamentos Nacionales existentes al 31 de Octubre de 1991*. Madrid: Congreso de Diputados.

Uriarte, Edurne (1995): "Mujer y Política en España", *Sistema*, nº 124, pp. 121-136.

Uriarte, Edurne y Elizondo, Arantxa (eds) (1997): *Mujeres en Política*. Barcelona: Ariel.

Valcárcel, Amelia (1997): *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

Valiente, Celia (1996): "El feminismo institucional en España: El Instituto de la Mujer, 1983-1994", *Revista Internacional de Sociología*, nº 13, pp. 163-204.

ANEXO