

# POLÍTICAS DE GÉNERO Y EMPLEO EN EUSKADI

TXARO ARTEAGA ANSA  
DIRECTORA DE EMAKUNDE

---

## ABSTRACT

■ Fruto de la creciente preocupación que a nivel internacional van cobrando las desiguales oportunidades de hombres y mujeres en esta sociedad, han surgido diferentes marcos de actuación para intervenir en este ámbito. En la Comunidad Autónoma de Euskadi esta dinámica tiene su reflejo más notable en la creación del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde. El Instituto surge como un órgano autónomo dependiente de la Presidencia del Gobierno Vasco cuya función es la de elaborar, impulsar, coordinar y evaluar las políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la CAE. Los criterios a seguir se reflejan en los diferentes Planes de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE, que son aprobados cada la legislatura por el Gobierno Vasco y refrendados por el Parlamento.

El Instituto está dotado de una estructura orgánica que le facilita su relación con otros departamentos del Gobierno y las distintas administraciones tanto forales como locales, lo que sirve de marco estratégico para el desarrollo de líneas de acción transversales, de modo que toda la Administración autonómica, cada una desde sus competencias, materialice esas políticas para la igualdad. Es en este contexto en el que se siembran y dan sus frutos programas europeos como Now o como Optima, cuyo objetivo es avanzar hacia la igualdad entre sexos en el ámbito laboral.

■ *Nazioartean gero eta kezka handiagoa azaldu da gaur egun bizi garen gizarte honetan gizonen eta emakumeen artean dagoen aukera-desberdintasun izugarria dela eta, eta hainbat esparru sortu dira egoera hori zuzentzen saiatzeko. Euskal Autonomia Erkidegoan aipatutako dinamikaren isla argiena Emakunde da. Emakunde Eusko Jaurlaritzako Lehendakaritzako menpeko organo autonomo bat bezala eratu zen; funtzio nagusia da EAEko gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna lortzeko politikak lantzea, sustatzea, koordinatzea eta ebaluatzea. Gogoan izango diren irizpideak EAEko Emakumeen aldeko Ekintza Positiboko Planetan argi eta garbi islatzen dira, eta aipatu planak legegintzaldi bakoitzean onesten ditu Eusko Jaurlaritzak, eta Eusko Legebiltzarrak berretsi.*

*Emakunderen egitura organikoa dela eta, Gobernuko beste hainbat sailekin erlazioa izatea erraza da, baita foru-administrazioekin eta toki-administrazioekin ere; beraz, zeharkako ekintza-lerroak garatzeko esparru estrategiko bikain bat da, eta Administrazio autonomikoak dira, bakoitzari dagozkion eskumenak errespetatuz, berdintasunaren aldeko politikak garatzeko ardura dutenak. Azaldu dugun testuinguru honetan lantzen dira Europako hainbat programa, hala nola Now edo Optima, eta ondoren fruituak jasotzen dira; programa horien guztien helburu nagusia da laneko esparruan gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea.*

■ *The mounting concern on an international level regarding unequal opportunities between men and women in society has given rise to different frameworks of action. In the Basque Autonomous Community (BAC) the most noteworthy reflection of this concern is the creation of Emakunde, the Basque Institute for Women. The Institute was set into motion as an autonomous body under the auspices of the Presidency of the Basque Government. Its task is to elaborate, promote, co-ordinate and assess policies dealing with equality between men and women in the BAC. The criteria followed are laid down in the different Affirmative Action Plans for Women in the BAC, which are approved in each legislature by the Basque Government and ratified by the Parliament.*

*The organic structure of the Institute facilitates relations with other departments of Government as well as both provincial and local administrations. This serves as a strategic framework for developing transversal lines of action in such a way that the entire autonomous administration, each department covering in its own area of responsibilities, can put equal opportunity policies into practice. This is the context in which European programmes are nurtured, such as NOW or Optima, the object of which is to move toward total equality between men and women in the workplace.*

Aunque mi intervención quiere centrarse en las políticas de género relativas al empleo, quisiera situarla en el sistema de sexo-género en el que vivimos y enmarcarlas también en el ámbito internacional y europeo, aunque sea brevemente.

Vivimos en un sistema que asigna a cada sexo una serie de funciones (las mujeres asumen mayoritariamente la responsabilidad del cuidado de los miembros de la familia y las tareas domésticas, mientras que a los hombres les corresponde velar por el bienestar económico y financiero de la familia) y que nos socializa en base a esas funciones, que se supone nos corresponden, desarrollando valores, capacidades y destrezas diferentes en hombres y mujeres.

Este sistema que genera desigualdades y discriminación, sobre todo hacia las mujeres, está en cuestión y comienza a transformarse, avanzando hacia otro modelo en el que tanto los hombres como las mujeres podamos desarrollar todas nuestras capacidades sin limitaciones de género y podamos compartir tanto lo público como lo privado.

Pero esto supone cambios muy profundos, tanto a nivel personal como estructural, exige una adaptación más ajustada entre hombres y mujeres de las responsabilidades domésticas y profesionales, tanto en el día a día como en todo el ciclo vital, y el marco institucional y las infraestructuras sociales tienen que responder a la evolución de la población activa, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y a hombres para combinar empleo y responsabilidades familiares.

Entiendo que estamos en este punto con un modelo de sociedad en rápida evolución al que, en muchos casos, la rigidez de las estructuras sociales no está respondiendo. Esta constatación está presente tanto en las políticas internacionales como en las que se diseñan a nivel europeo, estatal y en nuestra Comunidad autónoma. Pero ¿desde cuándo las relaciones de género y la situación de las mujeres en el mundo tiene una consideración política?

### **Marco internacional**

Naciones Unidas creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el año 1946. Su función es preparar las recomendaciones y los informes sobre las cuestiones urgentes de interés para la promoción de los derechos de las mujeres en la esfera política, económica, social y educativa.

En el año 1972, la Asamblea General de Naciones Unidas proclamó el año 1975 como Año Internacional de la Mujer y decidió dedicarlo a intensificar las medidas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, asegurar la integración plena de las mujeres a favor del desarrollo e incrementar su contribución al fortalecimiento de la paz mundial.

Estas fueron las bases de la I Conferencia Mundial organizada por la ONU en relación a las mujeres y que se celebró en México D.F. en 1975, bajo el lema «Igualdad, Desarrollo y Paz»<sup>1</sup>. Se adoptaron en la misma, entre otros acuerdos, el Plan de Acción Mundial y la proclamación del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) durante el cual se trabajaría sobre la base del Plan de Acción Mundial.

En 1979 se aprobó en el seno de Naciones Unidas la «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres»<sup>2</sup>. La importancia de este documento reside en que se trata del primer instrumento jurídico internacional, con vocación universal, que compromete a los estados que la suscriben a adoptar las medidas apropiadas a fin de eliminar todo tipo de discriminación contra las mujeres, y a informar a las Naciones Unidas sobre aquellas medidas adoptadas en este ámbito. Además, proclama claramente que las acciones positivas no constituyen una discriminación al no derogar el principio de igualdad entre sexos, siempre que sean transitorias y tendentes a corregir una desigualdad efectiva en todos los ámbitos: civil, político, social, económico y cultural.

En 1980 se mantuvo en Copenhague la II Conferencia Mundial de la Mujer. En la misma se acordó un Programa de Acción para la segunda mitad del decenio<sup>3</sup>. En esta Conferencia se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, como beneficiarias y como agentes activos, ya que a comienzos del decenio, en 1975, las perspectivas de desarrollo eran optimistas. Pero, durante los primeros años de 1980, la economía mundial experimentó una recesión generalizada, lo que influyó en la preparación para la III Conferencia.

En 1985, la ONU organizó en Nairobi la III Conferencia Mundial sobre la Mujer. Esta Conferencia insiste en la necesidad de que los gobiernos pongan en marcha planes que impulsen la igualdad, removiendo los obstáculos que existen

---

<sup>1</sup> «The United Nations' Conference for International Women's Year, Mexico City»; United Nations, 1975.

<sup>2</sup> «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y recomendaciones» / «Emakumeen kontrako diskriminazio era guztiak ezabatzeko konbentzioa eta gomendioak»; Emakunde, 1998.

<sup>3</sup> «Informe de la Conferencia Mundial del decenio de las Naciones Unidas para la mujer: Igualdad, desarrollo y paz. Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980; Naciones Unidas, 1980.

para su consecución. 157 estados consensuaron las «Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer», documento que consta de 372 medidas. Durante estas conferencias, especialmente en ésta última, se consolidan las redes de movimientos de mujeres<sup>4</sup>.

Posteriormente y para evaluar la década 1985-1995 se acordó celebrar la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing. En esa Conferencia se aprobaron la Declaración de Beijing y una Plataforma de Acción<sup>5</sup> cuyo objetivo era acelerar la aplicación de estrategias establecidas en Nairobi y establecer las medidas prioritarias para los próximos cinco años. Ambos textos han servido para suscitar la atención hacia los derechos de la mujer y para resaltar los beneficios para la sociedad en su conjunto que se derivarían de una mayor igualdad entre mujeres y hombres. A esta iniciativa del 95 se le ha dado continuidad en forma de conferencias para el seguimiento de la aplicación de las estrategias elegidas. En el 2000, en Nueva York, se realizó la primera de esas conferencias y en la misma se constataron dos conclusiones fundamentales: que ningún país da a este tema una importancia prioritaria ni medios suficientes para abordarlo y que en ningún país existe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el ámbito europeo, la política comunitaria en esta materia parte del texto 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma en 1957, y establece el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo. En 1972 la Comisión, en un primer intento de abordar y regular otros aspectos no estrictamente económicos, presentó un primer programa de Acción Social. En 1974, el Consejo adoptó una resolución en la que se expresaba la voluntad política de emprender acciones orientadas hacia la igualdad. Esta voluntad política es plasmada en diversas Directivas que constituyen el marco para la acción comunitaria en este campo.

Las primeras elecciones directas al Parlamento Europeo, en 1979, marcan una segunda fase de las políticas comunitarias. A instancias de las mujeres parlamentarias, se constituyó una comisión investigadora sobre la situación de las mujeres y se intensificó la acción comunitaria en esta área. La Comisión, consciente de que las normas jurídicas no son suficientes para erradicar las desigualdades que afectan a las mujeres, promovió, a partir de la década de los años 80, una serie de programas de acción positiva para complementar la labor legislativa.

---

<sup>4</sup> «Resolución sobre los resultados de la Conferencia de las Naciones Unidas en Nairobi. 15-26 de julio de 1985»; CE; 1985.

«Resolución sobre la situación de las mujeres en el proceso de desarrollo después de la Conferencia de Nairobi»; autor: Parlamento Europeo; CE; 1985.

<sup>5</sup> «Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres: Declaración de Beijing»; Naciones Unidas; 1995. «IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres: Plataforma de Acción 15 de septiembre de 1995»; Naciones Unidas; 1995.

En la actualidad ha terminado la aplicación del cuarto de estos planes y nos encontramos en la fase de transición hacia la aplicación del quinto plan. Aunque esta línea de trabajo ha dado importantes frutos, son aun manifiestas las desigualdades, especialmente en lo relativo al empleo de las mujeres y a la remuneración de su trabajo. Por todo ello, los programas de acción comunitaria se marcan entre sus objetivos la promoción de la igualdad en una economía cambiante, sobre todo en materia de educación, formación profesional y en el mercado de trabajo.

Ya en nuestro entorno más cercano, una vez constituido el primer Consejo General Vasco en base al Real Decreto Ley por el que se establecía el régimen pre-autonómico del País Vasco, de 4 de enero de 1978, se inicia el proceso del futuro Estatuto de Autonomía para Euskadi. Atendiendo a la llamada del propio Consejo General Vasco, un grupo de mujeres planteó con claridad la necesidad de introducir en el texto del Estatuto la competencia referida a la situación de las mujeres, lo que se materializó en el término «*condición femenina*». Este logro fue la clave que permitió crear el Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.

El Estatuto de Autonomía fue aprobado el 18 de diciembre de 1979. Sus artículos 9 y 10.39 son los básicos a tener en cuenta en lo que se refiere a la competencia exclusiva en materia de «condición femenina». El artículo 9, al igual que el artículo 14 de la Constitución, establece los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos del País Vasco y atribuye a los poderes públicos (art. 9-2) el deber de:

- a) Velar y garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos.
- d) Adoptar las 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.
- e) Facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.

Este deber está en perfecta sintonía con la «Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer» de la ONU.

Los poderes públicos vascos cuentan, además, con una herramienta en el propio Estatuto, la competencia exclusiva que el artículo 10.39 establece en materia de condición femenina por lo que tienen la facultad de establecer un modelo propio y definir y desarrollar medidas específicas para la Comunidad Autónoma. Esta consideración es, justamente, la que posibilitó pensar en una institución propia que trabajara directamente para conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en la CAE.

Comienzan las transferencias del Estado al Gobierno Vasco y el 26 de octubre de 1980 se acuerdan las correspondientes al Departamento de Cultura, entre las que se encuentran la «Condición Femenina». Se inician los primeros pasos para la creación del Instituto.

## Emakunde, características

Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, creado por Ley el 5 de febrero de 1988<sup>6</sup>, es un Organismo Autónomo, dependiente de la Presidencia del Gobierno Vasco. Su fin es la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco, y sus funciones son:

Elaborar las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente propuestos e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.

Realizar el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como, en su caso, elaborar las propuestas de reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Estudiar la situación de las mujeres en la vida política, económica, cultural o social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación, dotándose de los medios necesarios al efecto.

Emitir informes y dictámenes en el curso del procedimiento de elaboración de las disposiciones generales que, afectando a las mujeres, promoviesen el Gobierno Vasco y las diputaciones forales.

Impulsar las medidas de coordinación necesarias entre los programas de actuación a desarrollar por los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma y que tengan incidencia en la situación de las mujeres.

Prestar asesoramiento y colaboración a los distintos departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones y ayuntamientos, para lograr las metas propuestas y en particular instar y proponer a los ayuntamientos actividades complementarias a las que realizará el Instituto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local.

Fomentar la prestación de servicios a favor de las mujeres y en particular los dirigidos a aquellas que tengan especial necesidad de ayuda.

Informar a la ciudadanía y especialmente a las mujeres del País Vasco sobre los problemas de las mujeres, realizando campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas. Asimismo, el Instituto servirá de cauce a través del cual puedan canalizarse las denuncias de discriminación, abusos o violaciones de los derechos de las mujeres por razón de sexo y arbitrará las acciones correspondientes.

---

<sup>6</sup> BOPV nº 45 del 4 de marzo de 1988.

Establecer relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto, así como con instituciones y organismos análogos de otras comunidades autónomas, del Estado de la comunidad internacional.

La ley establece también que:

- El Instituto presentará al Gobierno, para su aprobación al comienzo de cada legislatura, un Plan de medidas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma
- Asimismo, al inicio de cada año natural, el Instituto presentará al Gobierno un informe sobre la evaluación de la situación de las mujeres en Euskadi y una memoria sobre la actuación de los poderes públicos en ese campo, en los que se hará referencia al grado de cumplimiento de los objetivos del citado Plan.
- Tanto el Plan como el informe y la memoria se comunicarán al Parlamento Vasco y serán remitidos a las diputaciones forales y ayuntamientos de la Comunidad Autónoma.

Los órganos rectores del Instituto son:

- El Consejo de Dirección, presidido por el Lehendakari del Gobierno Vasco y formado por representantes de los departamentos del Gobierno, de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, de la Comisión de Mujer y Juventud del Parlamento Vasco y seis personas designadas por el Parlamento en razón de su acreditada trayectoria personal o profesional a favor de la igualdad entre sexos.
- La Dirección ejecutiva del Instituto, compuesta de directora y secretaria general, con rango de viceconsejera y de directora del Gobierno Vasco.

La Ley configura el Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea como un organismo autónomo adscrito a la Presidencia o Lehendakaritza. Que ésta sea la naturaleza jurídica de Emakunde ha sido, sin duda, un gran acierto de la Ley ya que ha posibilitado un marco jurídico propio para el cumplimiento de las funciones que tiene señaladas como organismo de impulso y coordinación de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El hecho de otorgarle personalidad jurídica y presupuesto propio ha dotado al Instituto de un importante grado de autonomía tanto funcional como económica en el desarrollo de su labor. En este sentido, cabe destacar la posibilidad de destinar recursos económicos al fomento de actividades relacionadas con los propios fines del Instituto, lo que se ha venido materializando en subvenciones al fomento del asociacionismo de mujeres y en convenios de cooperación con otras instituciones públicas.

Otro aspecto positivo de la Ley es, precisamente, el deber que impone al Gobierno Vasco de aprobar, al inicio de cada legislatura, un Plan de Acción, a propuesta de Emakunde, que contenga medidas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los Planes de Acción Positiva. El cumplimiento de estos planes vincula a todos los poderes públicos vascos y, corresponde a Emakunde la labor de elaboración, impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de los mismos.

En esta medida, toda la actividad de Emakunde aparece vinculada a la elaboración y desarrollo de los Planes de Acción Positiva, como organismo que debe impulsar la incardinación de las medidas contempladas en los planes operativos de los distintos poderes públicos vascos en el campo de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual favorece la integración de la perspectiva de género en la actividad diaria de cada institución, superando así el riesgo de que este tema quede reducido a políticas sectoriales y a la prestación de servicios específicos a mujeres.

### **Los ámbitos de intervención: la Administración, la Sociedad**

La Ley encomienda a Emakunde la tarea de prestar asesoramiento y colaboración a los departamentos del Gobierno Vasco, diputaciones y ayuntamientos y en particular la de proponer a estos últimos actividades complementarias a las que realice el Instituto a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por tanto, ateniéndose a la Ley de creación, Emakunde se configuró como un Instituto de impulso y no de gestión de programas lo que, a nuestro modo de ver, constituye un modelo dirigido al «mainstreaming», es decir, que toda la Administración integre en sus distintos campos de actuación competencial la perspectiva de género.

El Instituto se constituye en el elemento motor de las políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, orienta su trabajo de dinamización y coordinación, por una parte, hacia dentro de la Administración vasca: Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos. Sin embargo, dada la complejidad y el alcance de los cambios sociales que se plantean, cuya consecución implica a la sociedad vasca en su conjunto, se dirige, por otra parte, a promover y realizar actividades de sensibilización, formación y mentalización social a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Finalmente, también merece ser destacado el modelo de gestión bicéfalo –Consejo de Dirección y Dirección Ejecutiva– por el que se opta en la Ley de creación del Instituto. La composición del Consejo de Dirección, presidido por

el Lehendakari, es un buen reflejo del carácter transversal e interinstitucional con que se ha querido dotar a la labor de Emakunde. Su funcionamiento en Pleno y Comisión Permanente fue establecido también por la propia Ley. Sus funciones y el modo de funcionamiento se fueron concretando en el Reglamento orgánico del Instituto y en el Reglamento del propio Consejo de Dirección.

El Consejo de Dirección se reúne al menos dos veces al año y le corresponde aprobar:

- El Plan de Acción positiva, al inicio de cada legislatura.
- Anualmente, el Informe sobre la Situación de las Mujeres en Euskadi y la Memoria de actuación de los poderes públicos en relación con la ejecución del Plan.

Por otra parte, entre las funciones del Consejo, en su calidad de órgano de tutela y control de la actividad del Instituto, están las de aprobar al principio del año el Plan de Actuación que Emakunde tiene previsto desarrollar a lo largo del ejercicio, así como las normas que éste vaya a publicar: convocatorias de subvenciones, premios, etc. Igualmente, aprueba la Memoria de evaluación de la actuación de los poderes públicos y el informe de actualización sobre la situación de las mujeres que se elabora anualmente, así como el Presupuesto del Organismo y la Memoria anual sobre gestión y funcionamiento del Instituto.

Por otro lado, la adscripción de Emakunde a la Lehendakaritza es un reflejo de la asunción de que las políticas de igualdad entre mujeres y hombres implican a toda la Administración y facilita la actuación transversal y la coordinación y seguimiento de los departamentos y organismos autónomos que componen el Gobierno Vasco, así como con la administración foral y local.

La ley atribuye también a Emakunde el deber de informar anualmente al Parlamento Vasco sobre las actuaciones llevadas a cabo por los distintos poderes públicos en ejecución del Plan de Acción correspondiente en cada legislatura. Esta comparecencia anual es un elemento que contribuye a dotar de un mayor respaldo y eficacia a la labor de seguimiento del Plan que desarrolla el Instituto, debido a las funciones de control de la actividad de la Administración que tiene el legislativo.

### **Acción positiva**

Los tipos de políticas que más se han implementado en los países occidentales son las de igualdad de oportunidades y las de acción positiva. En el primer caso, se trata de dar herramientas a las mujeres –legales o de otro tipo– para que ellas, de forma individual, modifiquen su situación de discriminación. En el segundo se va más allá y se plantean medidas que contribuyen a modificar la

situación social de base que genera la discriminación. Se estima que no basta con darles oportunidades individuales a las mujeres porque no podrán hacer uso de ellas si al mismo tiempo no se cambia la organización social que las condiciona.

Para ello una de las estrategias que se viene proponiendo en la comunidad internacional es la de la acción positiva, que está destinada a establecer la igualdad de resultados gracias a medidas temporales que permiten contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales –en ocasiones aparentemente neutrales– y del sistema social de género.

El Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Euskadi (en adelante PAPME) es el programa vertebrador de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a ejecutar por toda la Administración Vasca en todos sus niveles durante cada legislatura.

En estos doce años, desde la creación del Instituto Vasco de la Mujer, tres son los PAPMEs que se han desarrollado en Euskadi. El primero de ellos en la legislatura 1991-94<sup>7</sup>, el segundo de 1995 a 1998<sup>8</sup> y el tercero<sup>9</sup>, todavía vigente, previsto para el período 1999-2003.

El PAPME, una vez elaborado por el Instituto y aprobado por su Consejo de Dirección, lo aprueba el Consejo de Gobierno y posteriormente se presenta al Parlamento Vasco.

En la elaboración de los Planes de Acción Positiva se ha posibilitado una alta participación de profesionales que trabajan en distintos ámbitos, tanto en la propia Administración como en el sector privado, a través de seminarios de trabajo organizados para estudiar y debatir medidas a proponer en cada área de actuación, así como una amplia participación social a través de las enmiendas y sugerencias que se han recogido en las fases de audiencia pública correspondientes a cada Plan.

La metodología empleada en la elaboración de cada uno de los planes ha supuesto, con algunas variaciones en cada caso, el desarrollo de las siguientes actividades:

- Presentación de un primer borrador por parte de Emakunde.
- Revisión y contraste de las propuestas con los departamentos del Gobierno y presentación del borrador en la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del PAPME.

---

<sup>7</sup> «Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 1991-1994 / Euskal Autonomi Elkarteke Emakumeentzako Ekintza Positiboen Plangintza 1991-1994»; Emakunde; 1991.

<sup>8</sup> «II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskadiko Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako Ekintza Positiboen III Plana»; Emakunde; 1996.

<sup>9</sup> «III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskadiko Autonomi Elkarteke Emakumeentzako Ekintza Positiboen II Plana»; Emakunde; 1999.

- Debate de las propuestas planteadas para cada una de las áreas en seminarios en los que tomaron parte tanto profesionales que trabajan en cada uno de los ámbitos o áreas planteadas como representantes de asociaciones de mujeres y otras ONGs.
- Modificación del primer borrador y publicación de documento borrador resultante que fue difundido para consulta pública.
- Valoración de las enmiendas recibidas e incorporación de las modificaciones pertinentes.
- Presentación y aprobación de la propuesta definitiva por el Consejo de Dirección de Emakunde.
- Presentación y aprobación por el Consejo de Gobierno.

Los objetivos de los planes de acción positiva se pueden resumir en tres grandes líneas:

- Contar con un instrumento eficaz que oriente a la Administración vasca en el desarrollo de políticas y medidas para eliminar la discriminación de las mujeres y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Actuar no sólo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades –orientación que se fundamenta en la corrección de las desigualdades en general y también en la igualdad entre los sexos en particular– sino desde la necesaria consecución de la igualdad de resultados, desarrollando medidas de acción positiva.
- Trabajar conjuntamente con la sociedad vasca. El instaurar la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres supone transformar instituciones, organizaciones y ámbitos de actividad social tanto del mundo público como del privado. Implica, además, modificar valores y conductas. Es decir, se trata de cambios importantes que no se pueden conseguir sólo con la actuación de los poderes públicos. De aquí la necesidad de la coordinación entre todos los agentes sociales, públicos y privados, interesados en producir estos cambios.

En cuanto a la estrategia en que se han basado los planes, ésta parte de la convicción de que para conseguir una igualdad de resultados no basta con garantizar la igualdad de oportunidades. El hecho es que, en general, la mayoría de las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido, incluso cuando se ha podido acceder a áreas antes cerradas a su presencia. El acceso no necesariamente ha significado terminar con la discriminación, por ejemplo, el derecho a la educación y el acceso de chicas al sistema educativo no ha impedido que exista una fuerte segregación por razón de sexo en los estudios y profesiones elegidas. Hacen falta, por tanto, otras formas de intervención orientadas a remover los obstáculos reales para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.

## Mainstreaming-Transversalidad

La experiencia en el progresivo desarrollo de los Planes de Acción Positiva ha consolidado la idea de que el logro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres requiere de una actuación conjunta de las administraciones y transversal a todas las políticas. En este sentido, se entiende que las propuestas de cada una de las áreas del Plan se complementan con propuestas de otras áreas. El Plan debe ser considerado en su globalidad y analizado desde la perspectiva de instrumento de trabajo para cada una de las instituciones que conforman la Administración vasca.

Conseguir que el Plan de Acción Positiva sea el elemento vertebrador de las políticas de igualdad de oportunidades y que éste impregne el quehacer cotidiano de la Administración en su conjunto, supone una labor de coordinación y de cooperación interinstitucional dada la interrelación de las medidas que se plantean. Con este fin, en la Administración vasca se han ido estableciendo estrategias para una mayor interacción e integración, en todos los niveles de actuación y en todas las áreas de intervención, de manera que la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad en toda la política de la Administración vasca y atraviese todos sus programas de actuación.

Para la coordinación y seguimiento de la ejecución de las medidas contempladas en los PAPME, y toda vez que se interrelacionan diferentes administraciones con objetivos similares, se vio la necesidad de plantear estructuras formales de comunicación para un trabajo cohesionado de toda la Administración vasca.

Como estrategia para garantizar una mayor coordinación por parte de los departamentos y sus organismos autónomos, así como para establecer una interlocución clara entre ellos y Emakunde, se creó, a través del Decreto 97/1993 la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Primer Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi<sup>10</sup>.

La labor de la Comisión Interdepartamental para la coordinación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción Positiva se reafirmó y concretó, de modo más exhaustivo, mediante el acuerdo de Gobierno del 29 de diciembre de 1995, por el que se aprobó el II PAPME, ratificándose sus funciones y estableciendo una metodología precisa y minuciosa para ello.

Esta Comisión de coordinación e intercomunicación entre el Instituto y los distintos departamentos y organismos autónomos del Gobierno está presidida por el Lehendakari y se compone, además de por la Dirección de Emakunde, por una persona de cada Departamento con rango de viceconsejero o viceconsejera, lo que facilita la coordinación del resto de áreas o direcciones de cada Departamento y la

---

<sup>10</sup> El Decreto fue publicado en el BOPV nº 88 del 13 de mayo de 1993.

interlocución permanente en todas las cuestiones relativas al desarrollo de las acciones que les correspondían en ejecución del Plan de Acción Positiva.

La Comisión Interdepartamental aprueba, al inicio de cada ejercicio, un documento-programa de los Departamentos y sus organismos autónomos en el que se señalen las acciones concretas del Plan a efectuar durante el mismo, los recursos disponibles y los medios utilizables. Realiza los correspondientes informes de seguimiento de la actividad desarrollada y de los medios y recursos utilizados, junto con una valoración en torno a la consecución de los objetivos previstos en el Plan. El cumplimiento de estas funciones supone la implicación directa de cada uno de los Departamentos del Gobierno.

Con objeto de apoyar la labor de la Comisión Interdepartamental y facilitar el ejercicio continuado de sus funciones, los Departamentos han nombrado personal técnico para la interlocución con Emakunde, tanto para el análisis como para el diseño de actividades y la identificación de programas, así como para el seguimiento de las acciones que se están llevando a cabo desde sus respectivos organismos.

Asimismo, para reforzar la labor de este personal y facilitar su trabajo dentro de su propio Departamento, se constituyó, mediante acuerdo de la Comisión Interdepartamental del 12 de septiembre de 1997, el Grupo Técnico de la Comisión Interdepartamental, estableciéndose claramente las funciones a desarrollar por este personal. Este grupo está constituido por personal técnico de cada uno de los Departamentos del Gobierno y de Emakunde y nombrado al efecto para que elabore las propuestas del documento-programa, canalice la información entre las distintas áreas/direcciones, realice el seguimiento de la ejecución de estas acciones y cumplimente los instrumentos necesarios para su evaluación, ejerciendo funciones de interlocución técnica con Emakunde. Los objetivos del grupo son coordinar acciones, ver posibilidades de acción conjunta y analizar los avances y dificultades encontradas en la ejecución de las acciones, así como tratar de elaborar una valoración conjunta que complete los informes de seguimiento elaborados por los departamentos.

Con relación a las administraciones foral y local, se realiza una labor de coordinación en la ejecución de políticas a favor de la igualdad y de una mayor integración social de las mujeres, cuyo objetivo es optimizar y racionalizar los recursos existentes a fin de mejorar la prestación de los servicios públicos en esta área de intervención.

Se han desarrollado convenios de colaboración entre Emakunde y cada uno de los Departamentos de Acción Social y Bienestar Social de las tres diputaciones forales, con objeto de impulsar la ejecución, coordinación y seguimiento de los Programas de Acción en desarrollo de los planes. Desde este marco de colaboración, Emakunde trata de incorporar progresivamente un carácter de transversalidad a las políticas forales de igualdad de oportunidades.

En este sentido merece destacar la participación de Emakunde en la comisión interdepartamental creada para la elaboración y seguimiento del Plan Foral de Acción Positiva en la Diputación Foral de Araba que fue aprobado en 1999 y que fue primero de estas características en la Comunidad. Este año (2000), como conocéis, la Diputación Foral de Bizkaia ha creado una Unidad Administrativa para la Igualdad de Oportunidades y Género y ha aprobado su plan de actuación.

Asimismo, se mantienen reuniones periódicas de intercambio y cooperación con las y los profesionales con quienes ya existe interlocución y están implicados en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito foral o local, sobre formas de poner en marcha planes integrales de acción positiva siendo uno de los temas tratados el de la formación en igualdad de oportunidades del personal técnico de ayuntamientos y diputaciones y las posibilidades de abordarlo desde el establecimiento de acciones de formación de modo conjunto.

Existen, por otra parte, convenios de cooperación con las tres diputaciones forales y con los ayuntamientos de las tres capitales, en cuyo marco se lleva a cabo un intercambio de información a fin de aunar criterios en lo relativo a la recogida de información, a la realización de estudios y campañas de sensibilización, el establecimiento de nuevos servicios de atención a las mujeres y de concesión de subvenciones a asociaciones.

La relación con los ayuntamientos y mancomunidades se ha realizado de manera bilateral ya que dadas las diferentes características y necesidades que presentan, se hace necesaria una relación individualizada con cada uno de ellos.

En este sentido se ha dado prioridad al trabajo en torno a la elaboración de Planes Municipales de Acción Positiva. El Instituto asesora a aquellos municipios que desean elaborar programas o un Plan municipal.

Emakunde concede subvenciones a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi que tengan aprobados planes municipales de acción positiva para la realización de actividades relacionadas con la información, sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Algunos temas sobre los que se nos solicita asesoramiento son:

- Políticas municipales de acción positiva y diseño de programas y jornadas concretas.
- Diseño de programas de sensibilización y ciclos formativos de educación para la salud de las mujeres en el ámbito municipal.
- Contratación de agentes de igualdad en el marco del convenio INEM – corporaciones locales.
- Empleo de mujeres, principalmente, en respuesta a las solicitudes recibidas de las y los agentes de igualdad contratados en el marco del convenio INEM – corporaciones locales.

- Revisión de planes de empleo municipales o comarcales a fin de analizar la manera en la que se ha incorporado la perspectiva de género o en previsión de hacerlo en el futuro.

Se realiza también la coordinación de los servicios específicos para las mujeres en situación de maltrato, concretamente de los pisos de acogida de la Comunidad. Algunos ejemplos de las actividades que se llevan a cabo son

- Difusión de las ayudas que el Instituto de la Mujer del Estado otorga para obras de infraestructura y equipamientos de pisos de acogida,
- Elaboración de informes sobre la situación de los pisos de acogida de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los que se recogen a mujeres víctimas de maltrato doméstico, y elaboración de recomendaciones, con participación de las personas responsables de los pisos.

En relación con los programas de atención psicológica a las mujeres víctimas de maltrato o de agresión sexual y de atención psicológica a hombres que infligen el maltrato doméstico, Emakunde participa en su coordinación y seguimiento a través de los convenios de colaboración existentes a tal fin. Realiza también un análisis de las memorias de los programas con el fin de conocer las características de las personas atendidas y las evoluciones de los propios programas.

Como he dicho, Emakunde es un organismo de impulso, coordinación, orientación y evaluación, por lo tanto, diseñar una metodología de evaluación del Plan ha sido una de las preocupaciones prioritarias de Emakunde, ya que sólo a partir de ella se pueden plantear líneas de actuación eficaces.

Sin embargo, las dificultades para la evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades quedó patente en el informe sobre evaluación del III Programa de Acción Comunitaria<sup>11</sup> relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ha señalado tanto la falta de criterios precisos para evaluar el «éxito» o el «fracaso» del programa, como la inadecuación, cuando no inexistencia, de indicadores apropiados para medir los efectos emancipatorios de estas políticas.

En nuestro caso el diseño de la metodología de evaluación ha resultado complejo. Ha de tenerse en cuenta que se trata de evaluar acciones que se desarrollan en una multiplicidad de ámbitos y por una gran cantidad de agentes. Por otra parte, hay una gran diversidad, no sólo en áreas temáticas y objetivos, sino también en el tipo de formas de intervención.

---

<sup>11</sup> «Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres: Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo, 1991-1995»; Comunidades Europeas; 1991.

Para realizar la evaluación del Primer Plan se contó con la colaboración de la Universidad Autónoma de Barcelona y de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea. A partir del II Plan colabora con Emakunde el Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la UPV / EHU. En este sentido conviene resaltar que no se trata de una autoevaluación realizada sólo desde la propia Administración, sino que la colaboración de las universidades ha permitido incorporar una dimensión más objetiva y, consecuentemente, más ponderada hacia la actuación de la Administración y contrastar de manera permanente los instrumentos y los resultados de la evaluación.

En las evaluaciones se han abordado aspectos cuantitativos y cualitativos. Se trata de conocer, por una parte, cuántas actividades se desarrollan y en relación con qué áreas, objetivos y acciones se llevan a cabo y, por otra, de medir o valorar aspectos cualitativos de las mismas, es decir el tipo de intervención y su alcance. Es precisamente en este aspecto donde se han invertido mayores esfuerzos, en establecer categorías de análisis con indicadores diferenciados en cada caso.

Con la experiencia adquirida y con la metodología de evaluación experimentada con el primer Plan, paralelamente a la elaboración del II PAPME se definieron los indicadores de evaluación para cada una de las acciones propuestas. Igualmente, con objeto de lograr un análisis cualitativo de las actuaciones de la Administración vasca en su desarrollo, y avanzando en el análisis por tipologías utilizado en la evaluación del primero, se establecieron siete categorías de intervención donde se enmarcaron cada una de las acciones del II Plan. Paralelamente se diseñaron nuevos instrumentos de recogida de información, adecuados a los indicadores específicos y las siete categorías establecidas.

La evaluación trata por tanto de abordar dos aspectos principales:

- Conocer las acciones que han sido abordadas, las actividades desarrolladas para ello, los organismos que las han llevado a cabo y el tipo de estrategia utilizado. Para ello se han planteado dos clasificaciones: la primera según las áreas y subáreas del PAPME, lo cual nos aproxima al grado de cumplimiento del mismo; y, en segundo lugar, en relación con una tipología de actividades que las clasifica de modo más analítico, según la naturaleza u los diferentes tipos de intervención a favor de la igualdad de oportunidades.
- Conocer los colectivos destinatarios de estas acciones. Con este objetivo se recoge información sobre los diferentes grupos sociales que han sido beneficiarios de las actividades realizadas.

## Formación de profesionales

Una de las principales estrategias que se han puesto en marcha para el desarrollo del mainstreaming en la Administración vasca, en sus tres niveles, ha consistido en la realización de cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos a personal de las mismas, con el objetivo de que incorporen la perspectiva de género en su quehacer cotidiano y la formación en igualdad de oportunidades y género dirigida a profesionales de diferentes ámbitos tanto del sector público como del privado, y a los diversos agentes sociales que pueden ejercer de agentes de cambio en y desde el desarrollo de sus propias funciones.

Además de esta formación, organizada directamente por Emakunde, el Instituto Vasco de la administración Pública (IVAP) –organismo responsable de la formación del personal de la Administración vasca– ha organizado, desde 1990, con la colaboración de Emakunde, cursos de formación en cuestiones de igualdad de oportunidades y acción positiva y, posteriormente, desde 1994, ha introducido de forma sistemática en su programa anual de formación distintos cursos en relación con estas materias.

Estos cursos han venido estructurándose en torno a temáticas diversas, a fin de abordar la formación de diferentes profesionales dentro de la Administración. De este modo, cabe destacar las siguientes modalidades:

«Maltrato y agresiones sexuales»	Servicios Sociales Policía Local Ertzaintza
«Lenguaje no sexista en la Administración»	Personal Técnico Personal Administrativo
«Género y liderazgo»	Personal en puesto de responsabilidad
«Sesgos de género en la investigación»	Personal responsable de estudios e investigación
«Igualdad de oportunidades en la Administración»	Servicios jurídicos
«Planes municipales de acción positiva»	Personal Técnico de los ayuntamientos
«Género y carrera administrativa»	Personal auxiliar y administrativo

Por otra parte se vienen realizando cursos y jornadas dirigidos a ámbitos concretos de la Administración. De manera muy especial, por la importancia que tiene la coeducación para las generaciones futuras, todos los años se organizan cursos dirigidos al personal directivo y enseñante de los Centros educativos, al margen de la edición de material didáctico u otro tipo de programas que se desarrollan en los Centros directamente. Del mismo modo se han organizado otros cursos dirigidos a profesionales de la Sanidad, Policías...

Otra de las áreas formativas a que se han dedicado esfuerzos, como paso previo para la incorporación de buenas prácticas, ha sido la de formar a Agentes para la Igualdad de Oportunidades. Partimos de la base de que es necesario contar con personal especializado en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que pueda trabajar tanto en la propia Administración como en entidades de formación, empresas, etc. De ahí nacieron los primeros cursos de formación en esta materia.

En este sentido, desde Emakunde se han organizado tres cursos de agentes de igualdad de oportunidades. Todos han sido cursos amplios con una duración entre 150 y 300 horas. Además, cada uno de los tres cursos realizados por este Instituto han pretendido abordar una faceta diferente en relación a la formación de especialistas en igualdad de oportunidades.

*«Formación de personas formadoras en igualdad de oportunidades»*

Este primer curso se realizó durante el período 1992-93, en el marco de un proyecto Now<sup>12</sup> aprobado por la Comisión Europea. Su objetivo era formar a personas que a su vez se convirtieran en formadoras de futuras agentes.

*«Formación de agentes de igualdad de oportunidades»*

Se realizó en 1996. Su objetivo era formar a personas especialistas que posteriormente pudieran ser contratadas por la propia Administración o por otras entidades.

*«Homologación de agentes de igualdad de oportunidades»*

Este curso que se realizó en 1997, iba dirigido a personas que estaban trabajando ya como agentes en la Administración Vasca, pero no habían realizado ningún curso específico. El objetivo era homologar su formación y su experiencia.

---

<sup>12</sup> «Now: Nouvelles chances pour les femmes»; Comunidades Europeas; 1993.

## Colaboración con las asociaciones de mujeres

Potenciar el tejido asociativo y propiciar estructuras de encuentro entre el Instituto y las asociaciones de mujeres ha sido uno de los objetivos prioritarios para Emakunde.

La consecución de una nueva organización social en el que mujeres y hombres actúen en plano de igualdad y de complementariedad, enriqueciéndose mutuamente con sus diferencias requiere por una parte la actuación de los poderes públicos y por otra el empoderamiento de las mujeres para influir y participar en la toma de decisiones en la comunidad y en la sociedad. Para ello es necesario, por una parte, que tomen conciencia de su situación, de su responsabilidad individual y social y de su capacidad para intervenir y orientar los cambios necesarios y por otra su participación activa en el diseño y ejecución de las políticas públicas a través de la formulación eficaz de sus necesidades y de sus propuestas de mejora de la sociedad.

Las asociaciones de mujeres facilitan la participación y la toma de conciencia del poder que tanto individual como colectivamente tienen. Su presencia en las asociaciones, así como en la vida sindical y política es, por lo tanto, un primer e importante vehículo para el acceso de las mujeres a la vida pública y a los puestos de decisión de los que han estado prácticamente ausentes hasta el presente.

En Euskadi, como ha quedado expuesto en el primer apartado, existe una larga trayectoria de asociacionismo de mujeres que han venido cumpliendo diversas funciones, dependiendo de los fines de cada una, lo que ha generado una gran pluralidad de las mismas.

Teniendo en cuenta esta diversidad, pero sabiendo que con plataformas conjuntas de trabajo se pueden aunar esfuerzos para buscar soluciones válidas, y en la medida en que las asociaciones plantean de forma más específica los problemas de las mujeres, desde Emakunde se consideró la creación de un marco propio de interlocución directa entre estas y las instituciones. Este marco de encuentro se preveía ya en el Primer Plan de Acción Positiva donde claramente se hablaba de la necesidad de conferir a las asociaciones de mujeres reconocimiento institucional, como lo tienen otros movimientos sociales en distintos campos.

## Comisión consultiva: composición y funciones

La Comisión Consultiva fue constituida y puesta en marcha en 1993, como experiencia piloto a fin de comprobar su efectividad antes de proceder a su regulación. El 9 de Junio de 1998 quedó constituida formalmente por Decreto 103/1998<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Publicado en el BOPV nº 119, del 26 de junio de 1998.

Esta Comisión Consultiva de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer tiene carácter de *órgano de representación* de las Asociaciones de Mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco

Sus objetivos son:

- Apoyar de modo más efectivo la realización de actividades y la coordinación entre las distintas asociaciones.
- Establecer un cauce formal para la recogida e integración de sus propuestas, a través del Instituto Vasco de la Mujer, en el diseño y ejecución de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Mejorar la difusión de la información tanto del ámbito de nuestra Comunidad como de ámbito estatal, comunitario e internacional en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Las asociaciones de mujeres, en orden a participar en la Comisión Consultiva, se adscriben, según sus funciones, en cuatro áreas de actuación: socio-cultural; formación; asistencial-sanitaria; reflexión feminista.

La Comisión Consultiva funciona en Pleno y en Subcomisiones Sectoriales

El Pleno lo constituyen: Presidenta (Directora del Instituto Vasco de la Mujer; Vicepresidenta (Secretaria General del Instituto Vasco de la Mujer, quien en su caso sustituye a la Presidenta. 14 Vocales: 12 vocales en representación de las Asociaciones participantes en la Comisión Consultiva que son las presidentas de cada una de las subcomisiones sectoriales y 2 del propio Instituto Vasco de la Mujer. Secretaria: Responsable de Información y Asociacionismo del Instituto Vasco de la Mujer.

Las Subcomisiones Sectoriales, integradas por las Asociaciones que forman parte de la Comisión Consultiva, son 12, una por cada área de actuación en cada Territorio Histórico. Eligen entre sus integrantes una Presidenta y una Secretaria. La presidenta es la vocal representante de la Subcomisión en el Pleno.

El Pleno se reúne, cuando menos tres veces al año y las Subcomisiones se reúnen, cuando menos, una vez al trimestre y en cualquier caso, previamente a la celebración del Pleno a fin de preparar las cuestiones incluidas en el orden del día del mismo.

Los acuerdos, tanto de la Comisión como de las Subcomisiones, se adoptan por mayoría simple. En caso de empate entre las asistentes, decide el voto de calidad de la Presidencia o en su ausencia de la Vicepresidenta o Secretaria.

Por otra parte, con el objetivo de fomentar la actividad de las Asociaciones de Mujeres, se conceden subvenciones para el fomento de actividades dirigidas a potenciar la participación y formación de las mujeres, pudiendo ser beneficiarias de las mismas Asociaciones de mujeres y Fundaciones dirigidas a la promoción de éstas.

Con el objetivo de fortalecer el movimiento asociativo de mujeres y lograr que con sus actuaciones contribuyan al desarrollo de los planes de igualdad de oportunidades de las administraciones, se han realizado cursos de formación sobre creación y gestión de las asociaciones y sobre los planteamientos y objetivos de los PAPMEs. Por otra parte las asociaciones de mujeres son sistemáticamente invitadas a las actividades formativas, jornadas, seminarios etc. realizadas en Emakunde. Reciben también información directa en relación con el resto de las actividades.

Se les asesora, también, para la organización de conferencias, seminarios y actividades, fomentando así una mayor participación social de las mujeres. Se difunde información sobre las convocatorias de subvenciones realizadas por la Administración Pública Vasca y sobre la posibilidad de acogerse a programas subvencionales del Estado y a programas de la Unión Europea con el fin de que puedan optar a otras fuentes de financiación y de sensibilizarles sobre la necesidad de una intervención transversal.

## Intervención en organizaciones

El desarrollo de una política global en materia de igualdad de oportunidades requiere de la participación activa de los agentes sociales y económicos por su importancia en el ámbito laboral. Son los sindicatos y las organizaciones empresariales quienes, a través de la negociación colectiva y desde su propia autonomía, pueden establecer medidas que favorezcan el acceso y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

De hecho, la negociación colectiva se convierte en el espacio ideal y en el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, cada vez más, como instrumento de garantía de los derechos en el seno de la empresa. Por ello, puede y debe ser un medio importante para la eliminación de la discriminación por razón de sexo y para lograr la igualdad de trato entre mujeres y hombres dentro de las empresas.

En 1994 el Gobierno Vasco, a iniciativa de Emakunde, creó mediante Decreto la figura de «*Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades*», con el fin de incentivar que las empresas, de modo consensuado con la representación sindical, desarrollen medidas de acción positiva.

Estas medidas de acción positiva tendrán que dirigirse a eliminar, si las hubiere, las situaciones de discriminación que puedan darse en los procesos de selección, contratación y promoción, así como en las retribuciones o en las condiciones de trabajo y también a favorecer un entorno laboral más adaptado a las nuevas necesidades y demandas sociales. La adaptación de la estructura laboral a las necesidades de trabajadores y trabajadoras va a contribuir a su motivación y

redundar, además de en una mejora de su productividad, en un aprovechamiento óptimo de las capacidades y recursos de los hombres y de las mujeres que trabajan en estas empresas.

Paralelamente a la creación de la figura de Entidad Colaboradora, Emakunde promovió, en el marco de la Iniciativa Comunitaria de Empleo Now y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, el Programa Optima. A través de este programa de carácter transnacional las empresas que quieran convertirse en Entidad Colaboradora y así lo soliciten pueden contar con el apoyo de un equipo técnico. En este momento, aunque el programa europeo ha finalizado, seguimos prestando asesoramiento a las empresas que lo deseen. Posteriormente desarrollaré ambos capítulos.

### **III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi. Enfoque de género en las políticas públicas, en vigor esta legislatura**

Las propuestas del «III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi. Enfoque de Género en las Políticas Públicas» están elaboradas desde el conocimiento tanto de los factores positivos como de los frenos existentes en nuestra sociedad. Este conocimiento se deriva del análisis de la situación social de las mujeres y de los hombres, de la experiencia adquirida en la ejecución de los dos planes anteriores y de los resultados obtenidos de la evaluación de los mismos.

La población de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en diciembre de 1996, era de 2.098.055 personas, de las que el 51% son mujeres<sup>14</sup>. Comparando estas cifras con el censo de 1991, se detecta una disminución de la población en general junto a un aumento del porcentaje de las mujeres, con mayor presencia entre las personas mayores de 65 años. Se produce, por tanto, un progresivo envejecimiento de la población y en particular del colectivo de mujeres. En cuanto a los nacimientos, la tasa de natalidad establece en 7,8 los nacimientos por 1000 habitantes, en 1997, lo cual supone un ligero aumento con respecto al descenso continuado en años anteriores, pero en cualquier caso, el índice de fecundidad se encuentra en 1,2 hijas/hijos por mujer.

En relación con la presencia de chicas y chicos en el sistema educativo, y concretamente en el conjunto total de la enseñanza reglada, la distribución por sexo es de un 49,9% de chicas y de un 50,1% de chicos. Sin embargo, en la universidad la proporción de chicas es superior, superando en 8,2 puntos a los chicos. La presencia de mujeres en carreras técnicas va aumentando progresivamente, aunque aún no

---

<sup>14</sup> Datos extraídos de «Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi / Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak»; Emakunde; 1999.

supera el 20%, sin embargo no se observa un comportamiento similar en el grupo de los chicos con respecto a las carreras tradicionalmente elegidas por las mujeres.

El análisis de la situación de mujeres y hombres en relación al trabajo considera las diferencias tanto en el ámbito del trabajo doméstico como el ámbito del empleo. Con relación al primero, los datos indican que el tiempo dedicado por las mujeres a trabajos domésticos dobla al dedicado por los hombres, (6h 28' frente a 3h 47'). De cada diez familias en las que ambos realizan un trabajo remunerado, sólo en tres de ellas se comparten las tareas y responsabilidades domésticas. La situación en relación al empleo se sintetiza en una menor participación y mayor precariedad en el colectivo de las mujeres. La tasa de desempleo es de un 22% para las mujeres frente a un 11% para los hombres (hay en Euskadi alrededor de 100.000 mujeres en paro). En cuanto a la ocupación es necesario recordar que sigue existiendo una importante segregación laboral, por una parte el empleo de las mujeres se concentra en el sector servicios, en el que se encuentran el 84% de sus ocupaciones, y por otra parte el 30% de las mujeres ocupadas se distribuyen en tres categorías profesionales: empleadas del hogar y limpieza, servicios personales y dependientas de comercio.

La presencia de las mujeres en la política va en progresivo aumento, actualmente existe una proporción de 29,9 mujeres en el Parlamento Vasco, 5 puntos más que en la anterior legislatura. Aunque en las Juntas Generales se produce una tendencia similar en los ayuntamientos el incremento ha sido algo menor, ha aumentado 4,6 puntos con respecto a 1995.

Las diferencias en el tiempo que hombres y mujeres destinan al ocio están supeditadas, principalmente, al tiempo empleado en el trabajo remunerado y en el doméstico. En consecuencia los hombres dedican 15' más que las mujeres a la vida social y 32' más al ocio y al deporte.

Las mujeres consideran, en mayor proporción que los hombres, que su salud es buena, así opinan el 45,1% de las mujeres, sin embargo, la restricción de la actividad habitual por motivos de salud cuando es de carácter temporal incide ligeramente más en las mujeres, sobre todo en las mayores de 75 años. La restricción crónica, afecta en mayor medida a los hombres si tenemos en cuenta todas las edades, pero es superior entre las mujeres mayores. La esperanza de vida de los hombres es de 73,6 y la de las mujeres de 82 años. Sin embargo la mayor esperanza de vida de éstas conlleva también un mayor tiempo de vida en situación de incapacidad.

Respecto a los comportamientos de riesgo para la salud, la insuficiencia de peso afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes, 3 de cada diez de entre 16 y 24 años. Sobre el hábito de consumo de alcohol, se han evidenciado importantes cambios entre las mujeres: ha aumentado el consumo, las mujeres jóvenes beben más y el alcoholismo tiene mayor incidencia. También se ha incrementado el porcentaje de fumadoras habituales en 1,5%.

Por último, y antes de hablar de las situaciones de exclusión social, no hay que olvidar que sólo 3 de cada 10 mujeres tiene un empleo, por lo que las posibilidades de éstas de encontrarse en una situación de pobreza son muy superiores a las de los hombres. En relación con el cobro por desempleo, se observan importantes diferencias entre mujeres y hombres, si bien la situación más frecuente es no cobrar, –85,8% entre de los desempleados y 91,1% de las desempleadas–, lo cierto es que las mujeres cobran en menor proporción que los hombres el subsidio y el desempleo. Otro dato que nos evidencia la mayor incidencia de la precariedad económica entre las mujeres con respecto a los hombres y que refleja la doble exclusión que supone ser mujer y vivir en una situación económica de pobreza, es el hecho de que se cobre el IMI en el 6% de los hogares con una mujer al frente, mientras que en hogares en que la persona cabeza de familia es un hombre son el 1,1%.

En lo relativo al maltrato y a las agresiones sexuales sigue siendo difícil conocer su alcance porque se calcula que tan solo se denuncian entre un 10% y un 30% de los casos; datos provenientes de los servicios de atención psicológica, –sólo un 40% de las mujeres que reciben esta atención se deciden a denunciar a sus agresores–, confirman la existencia de esta distancia entre lo que ocurre en realidad y los datos relativos a las denuncias presentadas. En 1998 se registraron 661 denuncias.

El conjunto de los datos confirma y visibiliza la dificultad y lentitud con que se producen los cambios sociales y por tanto la necesidad de implantar medidas y estrategias que aceleren estos cambios con el fin de que nuestra sociedad se beneficie de todos los recursos y potencialidades que en ella existen y todas las personas podamos disfrutar de una mejor calidad de vida. La construcción de una sociedad que haya superado la infra o supra representación de mujeres y hombres en sus distintos ámbitos sigue siendo un importante e interesante reto de futuro ante el que el III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi, Enfoque de Género en las Políticas Públicas, es una prometedora propuesta.

### **Resultados de la evaluación del II PAPME**

Una mención, aunque sea muy breve, sobre los resultados de la evaluación del II PAPME ayudará a entender el enfoque dado al III Plan: En cuanto a las áreas de actuación del II PAPME, se ha trabajado en todas ellas, destacando con una mayor proporción, Cultura y Medios de Comunicación y Recursos para la Integración Social. Otro dato a tener en cuenta es el hecho de que el área de Medidas Normativas y Adecuación de la Administración ha multiplicado por ocho sus actividades. De lo que se demuestra, los importantes esfuerzos que desde la Administración se vienen realizando para avanzar en el camino de la igualdad de oportunidades.

En relación con los objetivos y acciones planteados en el II Plan se han desarrollado actividades en relación con el 92,5% de los primeros y el 73% de las segundas. Las áreas cuatro, seis y siete son las que muestran una diferencia más elevada entre las acciones propuestas y las que han sido abordadas a través de las actividades realizadas.

El análisis cualitativo de las actividades realizadas muestra que las categorías o tipos de intervención llevados a cabo por la Administración han sido, principalmente la sensibilización, información, divulgación; la adaptación, ampliación de recursos; y la formación. Aunque con menor relevancia también destaca la orientación, asesoramiento y apoyo.

La comparación entre el número de acciones propuestas en cada categoría o tipo de intervención y el número de acciones abordadas de cada categoría con las actividades realizadas muestra que se han abordado el 80% de las acciones clasificadas en «sensibilización, información, divulgación», «orientación, asesoramiento, apoyo», «coordinación, colaboración, intercambio» y «formación» mientras que de las pertenecientes a las categorías de «adaptación y ampliación de recursos» y «intervención sobre las normas jurídicas y sociales» han sido abordadas el 64%.

El conjunto de los resultados permite concluir que la implicación institucional en materia de igualdad de oportunidades ha crecido no solo de modo cuantitativo sino que se han producido, también, cambios cualitativos, prueba de ello es que, durante la anterior legislatura la Diputación Foral de Araba y 8 ayuntamientos han aprobado su propio Plan de Igualdad de Oportunidades. (Bilbao, Donostia, Arrasate, Hondarribia, Berriz, Gordexola, Santurtzi y Vitoria-Gasteiz). Como conclusión puede decirse que si al final del I PAPME la necesidad de desarrollar políticas de Acción Positiva ya se encontraba en la «agenda pública», al final del II PAPME, algunos Organismos han pasado de realizar actividades aisladas a tener todo un plan de actuación que atraviesa todas las áreas o departamentos.

Sin embargo estos datos también muestran una menor incidencia en actividades de nueva creación, flexibilización y adecuación de los recursos existentes. Las actividades dirigidas a la sensibilización, información, divulgación, así como de formación se orientan, principalmente a dotar a las mujeres con instrumentos personales para poder trabajar en la consecución de la igualdad, a nivel individual. Los tipos de intervención que desarrollan la acción positiva y que producen cambios de mayor alcance son, principalmente, la adaptación y ampliación de recursos desde una perspectiva de igualdad de oportunidades, y la intervención sobre las normas jurídicas o sociales, tipos de intervención en los que, según muestra esta evaluación, se ha observado una menor incidencia.

Modificar esta tendencia es por tanto uno de los objetivos a alcanzar en la ejecución del III Plan de Acción Positiva para las mujeres en Euskadi, enfoque de género en las políticas públicas, y explica la razón por la que se han planteado algunas de las acciones propuestas en el mismo y principalmente la concreción de un bloque de medidas, consideradas como previas o estratégicas, cuyo objetivo es acelerar el desarrollo del conjunto de acciones planteadas en la totalidad de las áreas del Plan y que ha sido denominado como «Construcción de la capacidad normativa y ejecutiva para el desarrollo de políticas sensibles al género en la Administración Vasca».

### Filosofía

El plan parte de la necesidad de revisar la supuesta neutralidad de las políticas y de las prácticas administrativas y gerenciales que hacen posible su ejecución, se interesa además en revisarlas desde la consideración sistemática de las diferentes situaciones, intereses, necesidades de las mujeres y de los hombres, y esto en cada una de las fases y mecanismos existentes para su planificación, diseño, ejecución y evaluación. Es así como ha sido definido el concepto de «gender mainstreaming» por la Comisión Europea.

El plan en su globalidad contempla todo el ciclo de vida de las personas, desde los procesos más tempranos de socialización hasta la vejez, considerando todos los ámbitos en los que se interactúa a lo largo de la vida, educación, trabajo, salud, ocio, servicios sociales... y que están a su vez interrelacionados entre sí, lo que exige una actuación transversal desde todas las áreas. Una medida dirigida a mejorar el nivel formativo de las mujeres tiene efecto real en la consecución de la igualdad si paralelamente se dictan normas o se desarrollan medidas para eliminar la discriminación en el empleo. Así la educación, la salud, el trabajo, la erradicación de la pobreza, los derechos humanos, están estrechamente relacionados entre sí.

Insiste en la necesidad de aplicar el enfoque de género a todas las políticas y actuaciones de la administración, desde la recaudación y el gasto presupuestario hasta cada uno de los programas concretos que se lleven a cabo en un sector determinado. Con el fin de reforzar este planteamiento se ha introducido en este III Plan el subtítulo «Enfoque de género en las políticas públicas».

Por otra parte, las políticas sensibles al género requieren, debido a las situaciones de desigualdad de las mujeres, consideradas como grupo de población o por sectores, la aplicación de medidas de Acción Positiva a favor de la igualdad. La Acción Positiva responde no sólo a la prohibición de la discriminación por razón de sexo, sino al mandato de crear las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva. Ha sido definida como una estrategia destinada a establecer la igualdad de resultados gracias a medidas temporales que permitan contra-

rrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales –en ocasiones aparentemente neutrales– y del sistema social de género.

El III Plan recoge las propuestas y directrices de la comunidad internacional y europea en relación con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que cabe destacar la Plataforma de Acción acordada en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres «Igualdad, Desarrollo, Paz» (Pekín, 1995) y el IV Programa de Acción Comunitaria.

Recientemente, la firma del Tratado de Amsterdam constituyó un nuevo impulso en este sentido, ya que el Tratado consagra explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad y declara que la Comunidad asistirá, en todas sus actividades, a la eliminación de las desigualdades y al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

En la elaboración de este Plan se han considerado también algunos factores emergentes en nuestra sociedad, como son el progresivo aumento de mujeres en sectores o ramas técnicas tanto de la formación como del empleo así como el incremento, lento pero constante, de su participación en la política. La valoración de estos nuevos factores ha conducido al refuerzo de acciones orientadas a la potenciación de estos factores y sus consecuencias positivas.

La emergente conciencia sobre los derechos humanos de las mujeres, a lo que ha contribuido la reciente visibilización, a través de los medios de comunicación, de las situaciones de violencia contra las mujeres, la creciente toma de conciencia y reivindicación de sus derechos del colectivo de mujeres lesbianas y la presencia cada vez más numerosa de personas inmigrantes –potencialmente enriquecedora para nuestra sociedad por la aportación de una mayor diversidad cultural– que conforman un colectivo con especial riesgo de discriminación, han conducido a la incorporación de una nueva área de intervención con respecto al II Plan, el área de «Derechos de las Mujeres, Derechos Humanos».

La incorporación de esta área ha permitido reforzar la necesidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de su reconocimiento explícito como derecho humano. Ha permitido también visibilizar, por un lado, la existencia de determinados colectivos de mujeres que tienen dificultades añadidas para el ejercicio de sus derechos fundamentales y, por otro, el carácter de violación de los derechos humanos de las situaciones, aún persistentes en nuestra sociedad, de violencia contra las mujeres.

Se ha introducido también otra nueva área relacionada con la organización territorial y urbanística y el desarrollo sostenible, a fin de contemplar medidas orientadas a una organización espacial y social más acorde con las necesidades derivadas de la incorporación de las mujeres a los espacios públicos (empleo, participación social y política) y la necesidad, cada vez más apremiante, de contribuir desde todos los ámbitos a un desarrollo sostenible.

## Estructura

Este III Plan que refuerza y da continuidad a los planes anteriores, recoge en su conjunto propuestas orientadas por un lado a construir la capacitación política y técnica de la administración para el diseño, ejecución y evaluación de políticas sensibles al género y por otro, a establecer estrategias dirigidas al fortalecimiento de las mujeres y sus agrupaciones, al incremento de la participación social y política activa y responsable de las mismas y a la puesta en práctica de nuevos modelos de comportamiento personales y colectivos.

De la experiencia en el desarrollo de los dos planes correspondientes a las Legislaturas anteriores y de los resultados observados en los procesos de evaluación de los mismos, se deriva la necesidad de identificar las principales acciones e iniciativas que permitan acelerar el desarrollo de las medidas propuestas en las distintas áreas de intervención consideradas en los planes. Estas acciones deben tener un carácter potenciador del conjunto de las acciones planteadas en el Plan. Deben responder también a la necesidad de la incorporación transversal en las políticas de criterios de género (o «gender mainstreaming»).

Por ser éstas un grupo de medidas relacionadas con todas las áreas de actuación propuestas en el Plan, y en cuya ejecución están implicadas todas las administraciones, se ha decidido dar a este grupo de propuestas un carácter diferenciado de las áreas y han sido recogidas en el capítulo «Construcción de la capacidad normativa y ejecutiva para el desarrollo de políticas sensibles al género desde los poderes públicos de Euskadi». Se pretende así resaltar el carácter de condiciones previas e imprescindibles a la puesta en marcha de políticas tanto específicas de acción positiva como de adecuación de las políticas y programas generales a las distintas condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres y esto en cada uno de los colectivos sociales de los que se trate.

El resto de las propuestas han sido estructuradas en diez áreas de intervención. En la introducción de cada una de las áreas se exponen las razones en las que se sustenta la definición del área, los objetivos generales a trabajar en cada una de ellas y las medidas o propuestas de actuación a desarrollar, acordes con las competencias propias de nuestra Comunidad en cada uno de los ámbitos.

El Plan propone objetivos y acciones de carácter y alcance muy diverso, que deben ser interpretados como propuestas abiertas para un periodo legislativo, siendo pocas las medidas o acciones de carácter finalista. Responde a la necesidad de actualizar y revisar sistemáticamente las políticas en función de las diferentes y variables situaciones de las mujeres y de los hombres en nuestra sociedad.

El Plan se concreta posteriormente en planes institucionales (departamentales, forales, locales) acordes con las competencias de cada organismo. Estos a su vez establecerán programas de actuación anuales, en los que las acciones propuestas en el Plan se concretarán en actividades temporizadas, presupuestadas y evaluadas.

## Desarrollo del III PAPME-EGPP. Nuevos pasos

Por Decreto 251/1999 de 15 de Junio<sup>15</sup> se reguló la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma del País Vasco para la actual Legislatura. En el mismo se especifican, también, las funciones del Grupo Técnico Interdepartamental, creado para reforzar las labores de coordinación y seguimiento de la ejecución del Plan.

El 28 de julio se constituyó bajo la presidencia del Lehendakari Juan José Ibarretxe, la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi durante esta legislatura.

Posteriormente a la reunión de la Comisión Interdepartamental y dando continuidad a propuestas realizadas en el seno de la misma, diversos departamentos del Gobierno han constituido grupos de trabajo o comisiones de apoyo al grupo técnico interdepartamental dando respuesta a la necesidad de una estrategia que posibilite una mayor incorporación del enfoque de género «mainstreaming» en todas las áreas de los departamentos.

Paralelamente a la elaboración del III PAPME se ha procedido a la revisión del proceso de evaluación del II PAPME, tanto de las dificultades encontradas en el proceso recogida de información como en el de su análisis estadístico.

Se ha procedido a la adaptación del sistema de evaluación al III PAPME-EGPP. Para ello se han categorizado todas las acciones del III PAPME y se han revisado y adaptado los cuestionarios de recogida de información.

Estos son sus objetivos:

- Conocer el tipo de actuaciones que se realizan desde cada uno de los tres niveles de la Administración Vasca (departamentos del Gobierno y organismos autónomos; diputaciones forales; ayuntamientos y mancomunidades).
- Conocer los colectivos destinatarios de las actuaciones realizadas.
- Determinar el grado de ejecución del III PAPME-EGPP.
- Determinar los niveles o tipos de intervención y las temáticas abordadas.
- Valorar el conjunto de actuaciones con objeto de orientar la ejecución del III PAPME-EGPP durante su periodo de vigencia.

Se han categorizado cada una de las acciones propuestas en el III PAPME-EGPP. Estas categorías son las siguientes:

- Sensibilización, Información, Divulgación.

---

<sup>15</sup> Publicado en el BOPV n.º 119 de 24 de junio de 1999.

- Orientación, Asesoramiento, Apoyo.
- Formación.
- Estudios, Investigaciones, Diseño de programas, Evaluación.
- Creación, Adaptación de Recursos y Servicios.
- Creación, Adecuación de normas, programas, estructuras con efecto inmediato en la población.
- Creación, Adecuación de normas, programas, estructuras con efecto en la capacitación y organización de la Administración.

Se han definido indicadores para cada una de las categorías.

Se han diseñado los instrumentos de recogida de información: Siete cuestionarios diferenciados para cada una de las categorías.

- La primer parte de estos cuestionarios es común y recoge información sobre:
  - la actividad realizada,
  - su adecuación con respecto a la acción propuesta en el III PAPME-EGPP,
  - categoría en la que se clasifica,
  - organismo u organismos implicados en su ejecución,
  - coste de la actividad,
  - colectivos destinatarios de la misma.
- La segunda parte, recoge información sobre diferentes indicadores en función de la categoría de la que se trate.

Emakunde solicita, a finales de año, a cada departamento y organismo de la Administración general, a las diputaciones forales y a los ayuntamientos información sobre sus actividades en relación con las propuestas recogidas en el III PAPME-EGPP. Esta recogida se hace a través de los cuestionarios arriba mencionados, cuyo contenido es posteriormente informatizado para su tratamiento estadístico. Finalmente se realiza el informe a partir de los datos del análisis y de la información complementaria que se deriva de los apartados de libre respuesta de los cuestionarios.

### **Formación en igualdad de oportunidades**

En relación con la formación en igualdad de oportunidades se continua abordando tanto la formación del personal de la propia Administración como la formación de profesionales de los diferentes ámbitos. De este modo se va produciendo un avance cuantitativo, tanto en cuanto al número de actividades organizadas, como en relación con el público destinatario.

Al mismo tiempo, y a fin de lograr también una mejora cualitativa, se han comenzado a utilizar nuevas estrategias que permita aumentar la incidencia de las acciones formativas emprendidas.

Entre ellas cabe destacar las siguientes:

### *Mayor cualificación del colectivo destinatario*

Se trata, en definitiva, de delimitar el colectivo al que va dirigida la actividad formativa, a fin de adecuar ésta lo mejor posible a sus necesidades y a la realidad concreta de su trabajo. Por ello, tras una fase anterior centrada básicamente en la organización de jornadas con un público amplio y diverso, en este momento la formación también se estructura en torno a cursos más intensos y participativos, y dirigidos a un grupo limitado de persona.

En este marco cabe destacar, por ejemplo, las actividades realizadas con los siguientes colectivos:

- Grupo técnico interdepartamental.
- Jefas y jefes de prensa de los diferentes departamentos de la Administración.
- Consejo de Relaciones Laborales.
- Empresas participantes en el programa Optima.
- Responsables de Urbanismo y Medio Ambiente.
- Servicios forales y municipales de la mujer.

### *Visitas de estudio*

Gracias a las posibilidades ofrecidas por algunos programas europeos, se han podido incorporar las visitas de estudio como otra nueva estrategia para abordar la formación de algunos colectivos.

Así, se ha utilizado esta alternativa, por ejemplo, con personal político de la Administración. Ello ha posibilitado que conozcan «*in situ*» experiencias de otras regiones europeas en relación con la igualdad de oportunidades. Entre estas visitas caben destacar las siguientes:

- Visita de estudio a Bélgica, al objeto de visitar empresas e instituciones públicas involucradas en planes internos de igualdad de oportunidades. En ella participaron cargos de alta responsabilidad de los departamentos de Justicia, Trabajo y Seguridad Social e Industria del Gobierno Vasco, y de los departamentos de Promoción Económica de las diputaciones forales.
- Visita de estudio a Suecia, a fin de conocer las experiencias desarrolladas por las televisiones públicas de varios países en el marco de un programa europeo. En esta visita participó personal directivo de la radio-televisión pública vasca EITB.

### *Formación de personal político*

De modo paralelo a la formación de profesionales y del funcionariado, se ha considerado necesario abordar la formación de las personas con responsabilidades políticas. El objetivo de esta formación es reflexionar sobre la incidencia del género en el modo de interpretar la realidad y otras orientaciones para la integración de la perspectiva de género en el quehacer político.

### **Programas europeos**

Si desde un primer momento el Instituto tomó contacto con las iniciativas y programas europeos, en la actualidad, el ámbito europeo se ha convertido en un marco básico de actuación, tanto para el desarrollo de proyectos concretos como para la búsqueda e intercambio de documentación y experiencias.

Fruto de este nuevo abordaje es la labor sistemática y estructurada que el Instituto desarrolla en relación con los programas europeos directamente relacionados con seis áreas de trabajo. Este trabajo persigue un triple objetivo:

- Promover y coordinar directamente proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar la puesta en marcha de proyectos por parte de otras instituciones y entidades.
- Participar como entidad asociada a otros proyectos promovidos desde nuestra comunidad o desde otra región de la Unión Europea.

Para ello, desde este Instituto se trabaja sistemáticamente en torno a varios ejes de actuación:

- Búsqueda, organización y difusión de la información relativa a los programas europeos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, empleo educación, formación profesional, cooperación, integración social, etc.
- Recopilación de documentación relativa a las iniciativas y programas objeto de trabajo y a los proyectos aprobados por la Comisión Europea en el marco de los mismos.
- Asesoramiento en relación con la integración de la dimensión de género en el diseño y puesta en marcha de los proyectos.
- Establecimiento de contactos a nivel europeo, a fin de facilitar la búsqueda de socios transnacionales para la puesta de proyectos.
- Participación en redes europeas en relación con diferentes temáticas: formación y empleo, toma de decisiones, etc.

Los principales programas europeos en torno a los cuales se trabaja con los siguientes:

- IV Programa para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- SOCRATES Educación
- LEONARDO Formación Profesional
- NOW-EQUAL Empleo
- DAPHNE Integración Social.

### **Actuaciones en el área de empleo**

Ahora me centraré en las políticas de igualdad de oportunidades surgidas en nuestra Comunidad ante la realidad de las mujeres en el mercado laboral actual.

El trabajo remunerado es un derecho de las personas que tiene una importancia capital en sus vidas, puesto que la capacidad de tomar decisiones en el ámbito económico facilita la participación y la posibilidad de independencia personal en otras esferas de la vida. Sin embargo, se trata de un derecho que las mujeres han tenido que conquistar a lo largo de la historia. Y si bien hoy no se discute su derecho a tener un empleo, este reconocimiento ha llegado en un momento en el que es complicado ejercerlo por la existencia de elevadas tasas de desempleo, que se atribuyen cada vez más a causas estructurales de difícil solución. Es evidente que existen dificultades tanto para las mujeres como para los hombres en relación al empleo, pero éstas son mayores para ellas. Por eso el área de empleo ha sido siempre una de las prioritarias a desarrollar desde Emakunde.

Las políticas públicas han de responder a problemas sociales y a necesidades de la ciudadanía previamente detectados o diagnosticados. Es necesario hacer visible la situación real de las mujeres en el mercado laboral y su evolución en el tiempo, ya que sólo desde la evidencia de los datos se pueden planificar acciones, programas y políticas más ajustadas a las diferentes condiciones y necesidades de mujeres y hombres

En este sentido nuestras intervenciones en materia de empleo las planteamos desde el conocimiento que tenemos en cada momento sobre la realidad de las mujeres vascas en el mercado laboral.

### **Y, ¿cuál es la realidad actual de las mujeres en el mercado laboral?**

Es innegable que en las últimas décadas se han producido importantes avances hacia la equiparación de mujeres y hombres en el mercado laboral. La «tasa de acti-

vidad» de las mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco creció desde 1985 a 1999 en 10 puntos porcentuales, pasando del 32% (1985) al 42,5%<sup>16</sup> (1999), (3,5 puntos por debajo de la tasa de actividad de las mujeres del conjunto de la Unión Europea (46%), pero 4,1 puntos por encima de la del Estado, (38,4%). (La tasa de actividad de los hombres vascos es no obstante muy superior, el 65,9%).

Está clara la firme voluntad de las mujeres de incorporarse al mercado laboral y de permanecer en él con independencia de su edad o situación familiar y a ello contribuye el nivel de instrucción en gran medida.

El aumento en el índice de ocupación ha sido también espectacular. Por sexos, los varones ocupados en 1999 son 510.500, un 8% más que en 1985 y las mujeres ocupadas 302.900, un destacable 65% más que en 1985. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha tenido como destino principalmente la ocupación (119.300 mujeres ocupadas más en 1999 que en 1985), y pasa a formar parte del desempleo una de cada 20 aproximadamente (6.200 mujeres desempleadas más en el mismo periodo). Además, el desempleo de las mujeres se está reduciendo en mayor proporción que el de los hombres. Mientras que la tasa de paro masculina en 1999 es inferior a la de 1985 en 5,7 puntos, la tasa de paro femenino lo es en 8,3 puntos.

Por lo tanto, podemos afirmar que se han producido en las últimas décadas progresos indudables, a pesar de los cuales la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral continúa presentando diferencias notables. Aunque las mujeres han mostrado su decidida voluntad de participar en el mercado laboral y han constituido la principal fuente de crecimiento de la mano de obra en los últimos años, sigue siendo cierto hoy en día que, de cada tres personas empleadas en la C.A.E., una es mujer y dos son hombres. Además la tasa de desempleo de las mujeres (22,7%) continúa doblando la de los hombres (10,7 %)<sup>17</sup>. Es decir, respecto al desempleo femenino estamos en valores similares a los del Estado, pero 10 puntos por encima de los de la Unión Europea (12%).

Por otra parte la afluencia de mujeres al mercado laboral tampoco se ha visto acompañada de una desconcentración sectorial ni profesional. La segregación horizontal y vertical persisten como rasgos dominantes de la estructura del empleo de las mujeres, agrupándolas en el sector terciario, en un reducido número de ramas de actividad y en los niveles jerárquicos inferiores en las estructuras de todo tipo de organizaciones.

En cuanto a las contrataciones se constata que las mujeres tienen menos peso que los hombres en las distintas modalidades de contratación; de cada diez contratos celebrados cuatro son para mujeres y seis para hombres. E incluso, en algu-

<sup>16</sup> Fuente: EUSTAT, PRA- 1999 (Encuesta de la población en relación con la actividad)

<sup>17</sup> Fuente: EUSTAT, PRA-1999 (Encuesta de la Población en relación con la actividad)

nas modalidades de contrato su presencia se reduce aún más; por ejemplo, de cada 3 contratos convertidos en indefinidos algo más de dos fueron suscritos por un hombre. Sin embargo los datos se invierten cuando nos referimos al empleo temporal y el trabajo a tiempo parcial; 6 de cada 10 contratos de interinidad y a tiempo parcial son firmados por mujeres en el País Vasco.

Los datos que he aportado hasta el momento indican que hemos de recorrer aún un largo camino hasta lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

### **Pero, ¿qué sucede con las mujeres de la C.A.E. y trabajo reproductivo?**

Al no ser remunerado, el trabajo reproductivo tampoco ha sido valorado. Este hecho ha ocultado la importancia de este trabajo, imprescindible por otra parte para el normal funcionamiento de una sociedad. Con la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los cambios en la estructura familiar, etc. ha empezado a hacerse visible el valor del trabajo reproductivo, y recientemente se ha comenzado a investigar sobre este tema.

En nuestra Comunidad es el Eustat, Instituto Vasco de Estadística, quien realiza la Encuesta de Presupuestos de Tiempo. A través de ésta se constata que el tiempo empleado por las mujeres para el conjunto de tareas, 6 horas y 28 minutos, prácticamente duplica al dedicado por los hombres, 3 horas y 47 minutos. Analizando los tiempos por cada actividad se recogen las mayores diferencias en los trabajos domésticos, en los que las mujeres emplean habitualmente 2 horas y 11 minutos más que los hombres.

Considerando la evolución desde el año 1993 en el que se realizó el primer sondeo se observa que, en conjunto, las mujeres cada vez dedican menos tiempo a las tareas propias del trabajo reproductivo, 46 minutos menos que en 1993, mientras que los hombres dedican 9 minutos más.

Los análisis sobre el diferente uso del tiempo de hombres y mujeres nos da información sobre el modo el que se materializa cotidianamente la desigualdad. Del análisis de tipologías de jornadas de trabajo que ha realizado el Eustat-Instituto Vasco de Estadística a partir de la Encuesta de Presupuestos de Tiempo podemos descubrir tendencias de nuestra sociedad. De los 11 tipos resultantes de este análisis, hay algunos tipos que abarcan una parte importante de la población y corresponden a la organización del tiempo característica de la familia tradicional. Tenemos que incluir aquí a los grupos de mujeres caracterizados casi exclusivamente por la dedicación a las tareas del hogar y a los hombres dedicados casi exclusivamente al trabajo profesional. El estilo de vida que plantean se define por no mezclar las actividades que componen su jornada.

Pero tan reales, y por lo tanto tan interesantes, o aún más por la novedad que presentan, son los restantes tipos de organizar la jornada que han resultado del análisis realizado por el Eustat.

La organización social ha conocido variaciones. Están emergiendo diferentes modos del uso del tiempo.

Con la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral surgen nuevos tipos de organización de la jornada diaria. En estos tipos la jornada se caracteriza por la realización de una pluralidad de actividades. Se supera la división del trabajo a partir del género y se opta por una situación en la que las mujeres acceden al trabajo profesional y los hombres también siguen en él, pero dedicando también una parte de su tiempo al hogar, al cuidado de las niñas y los niños, a todo ese cúmulo de actividades que, al pertenecer al ámbito privado, quedaban en la sombra. Este tipo agrupa tan sólo al 3'58% de la población.

El crecimiento del número de personas que organicen la jornada a partir de esquemas de este tipo, supondrá la consecución de los objetivos en torno a la igualdad. Lo que con esta distribución del tiempo se plantea es la superación de la desigualdad sustituyéndola por una realidad en la que ser hombre o mujer no limite las actividades que se puedan realizar.

Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no está exenta de problemas. En muchas ocasiones dicha incorporación se traduce en una sobrecarga de trabajo, al tener que complementar las horas de trabajo remunerado con una dedicación importante a las tareas del hogar. Es decir, el acceso de las mujeres al mercado laboral no va siempre acompañado por un mayor desentendimiento de las labores del hogar. Así, en muchas ocasiones el tiempo de las mujeres se caracteriza por una dedicación importante, tanto a la actividad profesional como a las actividades domésticas.

Representando esta situación está uno de los tipos de jornada encontrados. Este tipo está constituido por mujeres que tienen una dedicación parcial a la actividad profesional y, al mismo tiempo, una presencia importante en la realización de las labores del hogar, destacando una dedicación media o alta a actividades referentes al cuidado de niñas o niños. Este tipo agrupa al 6% de la población, cuyas características demográficas tipo son: mujer, entre los 35 y 59 años, pero más cerca de los 35 años, casada, con un nivel académico medio o alto.

Sin entrar en consideraciones sobre las repercusiones en la calidad de vida y la salud de estas mujeres, esta forma de organizar y usar el tiempo diario tiene unas repercusiones sobre el presente y el futuro del empleo de las mismas en forma de un elevado coste de oportunidad, sobre todo si nos detenemos en la reducción del tiempo dedicado a la formación con respecto a la población en general. En este foro creo que no es necesario explicar la importancia de la formación continua en un mundo en vertiginoso cambio como el que vivimos.

También podemos relacionar en este contexto otro de los tipos, compuesto por mujeres jóvenes que en un número importante de casos han estado ocupadas anteriormente, pero que al casarse y llegar el momento de tener que responsabilizarse de los niños y niñas, quedan excluidas del mercado laboral centrandó su jornada en el hogar. Este tipo constituye un 5'93%.

Estos grupos son emergentes y engloban a porcentajes pequeños de población, pero es importante considerar que si afectan a las mujeres empleadas también afectan a las mujeres por emplear, y en este sentido son factores que habrá que tener en cuenta en el abordaje del problema del desempleo y en el acompañamiento a la inserción laboral.

Los tipos encontrados en los análisis del Eustat nos llaman la atención sobre el hecho de la heterogeneización del sujeto «mujer» en el momento actual en nuestra Comunidad. Si bien es cierto que hace tiempo que hablamos de mujeres y no de la mujer en un intento de reconocer la diversidad dentro de este colectivo actualmente asistimos a un proceso de diferenciación cada vez mayor en función de otras variables como edad, nivel cultural, profesión, estado civil, número de hijas o hijos y sobre todo situación laboral.

En la misma línea de profundizar en el conocimiento sobre la globalidad del trabajo en nuestra Comunidad, el Eustat ha presentado en mayo de 2000 el estudio «Cuenta satélite de la producción doméstica para la C.A. de Euskadi» que ha abarcado el periodo 93-98. En él se ha seguido la metodología desarrollada por el Instituto de Estadística de Finlandia, metodología que se utilizará como punto de partida para su desarrollo por la Unión Europea durante el programa anual del año 2000. De este estudio quiero destacar las siguientes conclusiones:

1. El Valor Añadido Bruto aportado por la producción doméstica no incluida en el PIB de la economía vasca supuso un 40,1% del mismo en 1998, mientras que en 1993 ascendía hasta un 50,2%. Esta evolución de los datos refleja el carácter contracíclico del trabajo doméstico no retribuido, que en época de expansión (1998) libera recursos a favor de la economía de mercado y en época de recesión (1993) los absorbe.
2. Las mujeres son responsables del 75% de la producción doméstica, que está marcada por la distribución tradicional de roles en el hogar. No obstante, se comprueba, aunque levemente, la aparición de signos de una mayor participación de los hombres en la misma, al reducirse un 5% la distancia entre ambos sexos en el periodo de estudio. Se destaca la participación de los hombres en las tareas de cuidado de personas dependientes. Por su parte, las mujeres aumentan su dedicación a las tareas de mantenimiento y arreglo en el hogar, tradicionalmente desarrollada por hombres.

Por lo tanto, los datos referentes al trabajo productivo y al reproductivo en la C.A.E. nos obligan a seguir desarrollando políticas a favor de la igualdad en el mundo del trabajo.

Actualmente, el marco normativo es favorable a la igualdad de oportunidades en el empleo y el mundo económico. Nos encontramos en un escenario en el que la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha convertido en una tarea prioritaria, considerada como una de las claves para la cohesión económica y social dentro de la Unión Europea.

Además, en nuestra Comunidad, los cambios demográficos y el envejecimiento de la población, convierte a las mujeres en un activo positivo para la economía desde el punto de vista de la utilización óptima de los recursos humanos, es decir, desde la perspectiva del pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades del total de las plantillas si nos referimos a las empresas, del total de la ciudadanía en referencia a la sociedad en general.

Por otro lado, la globalización de los mercados, el impacto de las nuevas tecnologías, los cambios en los sistemas de organización del trabajo, las nuevas formas de gestión, de ejercer el liderazgo y adoptar las decisiones en las empresas, el aumento del sector servicios, los nuevos métodos y técnicas productivas y de prestación de servicios, el surgimiento de nuevos empleos, la redefinición de viejas profesiones, etc. está marcando la evolución del mercado laboral y han puesto en evidencia el papel clave de las personas en el sostenimiento y progreso de las organizaciones.

En este sentido, creemos que la óptima utilización del potencial humano y, consiguientemente, la incorporación de las mujeres a la vida profesional, suprimiendo la segregación existente en el mercado laboral y revalorizando el trabajo de las mujeres, va a suponer uno de los factores consustanciales del crecimiento y la competitividad en la CAE. De este modo, la consecución del principio de igualdad se convierte en un objetivo estratégico de los poderes públicos vascos; y para ello es imprescindible la adopción de la perspectiva de género como línea prioritaria en todas sus propuestas u actuaciones.

En nuestra Comunidad, como ya he dicho, la aplicación del principio de «mainstreaming» ha supuesto hasta el momento la ejecución consecutiva de dos Planes de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi impulsados desde Emakunde, estando vigente en este momento el III Plan. En el marco de estos planes y en el ámbito concreto del empleo nuestra labor consiste básicamente en impulsar y coordinar actuaciones a ejecutar desde el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, desde el Departamento de Industria, Comercio y Turismo y desde el Departamento de Agricultura y Pesca, pero también desde los Departamentos de Promoción Económica y Empleo de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, así como desde cualquier entidad pública o privada de nuestra Comunidad relacionada con el ámbito económico.

Las dos grandes líneas de trabajo en relación al empleo iniciadas en los dos primeros Planes de Acción Positiva se recogen también en el III Plan. Estas dos líneas tratan de:

- 1.º Por una parte incrementar la presencia de las mujeres en el mercado laboral.
- 2.º Por otra parte, mejorar la situación de las mujeres empleadas.

Para conseguir el acceso de mujeres al mercado laboral se están realizando múltiples actuaciones. En primer lugar, es necesario tener información actualizada sobre la posición de mujeres y hombres en el mercado laboral y sobre la incidencia que las políticas, programas y acciones de empleo están teniendo sobre unas y otros, de forma que se puedan corregir los desequilibrios existentes. Esta labor de análisis y seguimiento sistemático requiere la identificación y, en su caso, la definición de los indicadores adecuados, puesto que es necesario conocer la situación diferente de mujeres y hombres con relación al trabajo, tanto el remunerado como el no remunerado que se realiza en el ámbito doméstico.

En este sentido ya hemos citado la colaboración habitual de Emakunde con el Eustat, Instituto Vasco de Estadística, para introducir la variable sexo de forma sistemática en sus explotaciones de datos y análisis estadísticos.

De la misma forma, en relación con el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social de Gobierno Vasco, procedemos a la desagregación sistemática por sexo de los datos que se incluyen en los Informes de Empleo y que se manejan como base para la elaboración de los Planes de Empleo.

Además de este tipo de colaboraciones, Emakunde ha venido realizando desde 1989 diversos informes y estudios monográficos sobre la situación de las mujeres en relación al trabajo, incluyendo datos sobre el mercado laboral y también sobre el trabajo reproductivo.

En relación a la búsqueda de soluciones al problema del desempleo se hace necesario desarrollar múltiples medidas y establecer las condiciones para la creación de empleo. Con este objetivo, Emakunde, desde su creación ha venido trabajando junto al Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social en dos líneas diferentes:

Por una parte, aún existen y siguen siendo necesarios en nuestra Comunidad programas específicos para mujeres, e incluso servicios específicos en algún caso, de información en materia de empleo, de orientación laboral, de formación ocupacional, en definitiva de acompañamiento a la inserción en cualquier fase del proceso. Estos servicios han surgido en ocasiones de programas Now. En otros casos surgen de programas subvencionados desde los ayuntamientos, desde los Departamentos de Promoción Económica de las diputaciones forales o desde el propio Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social de Gobierno Vasco.

Por otra parte, junto al mantenimiento de servicios específicos, la Administración Vasca ha optado por el «mainstreaming» de género. Por esto, fundamentalmente se ha trabajado durante estos años, en la formación del personal de los servicios de empleo generales (sobre todo S.A.I.L.s ó servicios de acompañamiento a la inserción laboral, también llamados antenas de empleo y S.I.P.E.s ó servicios integrados para el empleo) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y se ha trabajado al mismo tiempo la adecuación general de estos servicios desde una perspectiva de género, es decir, la adaptación de su funcionamiento a las necesidades, condiciones y situaciones diferentes de hombres y mujeres. De esta forma se facilita la adopción de medidas de acción positiva en cualquiera de las fases del proceso completo de acompañamiento a la inserción laboral: en la información y orientación profesional, en la preformación dirigida a mujeres con escasos niveles educativos, en la cualificación profesional y formación ocupacional, en la intermediación laboral y en el seguimiento a la inserción laboral.

En lo que se refiere en concreto a la formación ocupacional, Emakunde realiza una doble labor: en primer lugar de asesoría a las entidades de formación acerca de cómo diseñar sus programas desde una perspectiva de género; en un segundo momento colabora en la valoración y selección de proyectos junto al Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, que convoca anualmente, a través de decreto, ayudas a la formación ocupacional. Posteriormente se realiza el seguimiento de aquellos programas específicamente dirigidos a la cualificación, inserción y promoción laboral de las mujeres que, por su interés, se convenian de forma trilateral: entre la entidad de formación, el Departamento de Trabajo y Emakunde. Se han firmado más de 100 convenios para el desarrollo de programas de formación ocupacional desde 1991 (año en el que se inició este tipo de colaboración) hasta el momento.

Además de todo lo anterior, para facilitar el acceso de las mujeres al empleo no sólo habrá que seguir mejorando los dispositivos de información, formación, y orientación profesional, sino que son necesarias otras medidas indirectas en las que también habrá que seguir trabajando, como son, por ejemplo, la sensibilización y capacitación del personal que trabaja en los servicios de intermediación para el empleo, y especialmente al personal adscrito a Langai, Servicio Vasco de Colocación, con el fin de que realicen su actividad introduciendo criterios de igualdad, tengan en cuenta el currículum oculto de las mujeres, etc., y que se doten de herramientas eficaces en este sentido.

Cabe aclarar que Langai, Servicio Vasco de Colocación es el servicio público de intermediación entre la oferta de empleo (empresariado) y la demanda (población desempleada) en la CAE, y cuenta con Centros colaboradores distribuidos por toda su geografía. Por su parte, Egailan es la sociedad pública encargada de la promoción de la formación y el empleo en la CAE, y por ello, es la responsa-

ble de la promoción, ejecución en algunos casos y evaluación de las políticas públicas en estas materias.

Además de todas estas actuaciones la Administración Vasca contempla medidas directas de fomento del empleo de las mujeres, para facilitar su contratación en oficios y categorías profesionales en las que están sub-representadas y para aquellos grupos de mujeres con mayores dificultades por su edad, situación de desempleo o riesgo de exclusión social.

En este sentido, además de los incentivos fiscales y reducciones en las cotizaciones a la seguridad social para la contratación de mujeres en determinados supuestos, que existen a nivel estatal, el Gobierno Vasco, colabora con ayudas económicas directas para la realización de dichas contrataciones. Se trata de medidas de acción positiva, puesto que se produce un incremento de las ayudas que reciben los hombres con sus mismas características de entre un 5% a un 10%. Las mujeres con responsabilidades familiares son el grupo de mujeres que recibe mayor porcentaje de ayuda suplementaria en relación a los hombres (15% más de subvención).

El Gobierno Vasco, a través de su Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, ha sido pionero en varias ocasiones en la incorporación de medidas de acción positiva. Como ejemplo cabe citar que ya en 1996, a través del Decreto 232/1996, de 1 de Octubre, por el que se articulaban las denominadas ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, el Gobierno Vasco establecía la subvención del 100% de la cotización empresarial a la seguridad social por contingencias comunes en el supuesto de bajas laborales por maternidad o adopción. Y se contemplaban igualmente otros supuestos como excedencia por cuidado de hijas e hijos, guarda legal, reducción de jornada para cuidado de personas mayores, etc., medidas todas ellas que indicaban una posición decidida respecto a la necesidad de las personas de conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

Si hablamos de inserción laboral no podemos olvidar la vía del autoempleo. La generación de empleo requiere apoyar a aquellas mujeres que tengan proyectos empresariales o de autoempleo. En esta línea desde nuestro Instituto impulsamos el desarrollo de programas de formación y asesoramiento técnico a nuevas promotoras durante todo el proceso de puesta en marcha de las empresas, el apoyo a las redes de emprendedoras y empresarias, y la priorización de las iniciativas empresariales promovidas por mujeres en la concesión de ayudas financieras.

Hay que destacar que las nuevas iniciativas económicas pueden ayudar a regenerar el tejido empresarial de un territorio, por lo que hay que ubicar los programas generales de apoyo al potencial emprendedor de las mujeres en el marco de las políticas de desarrollo local, que en este sentido deben ser una

decisión consciente y meditada de los poderes públicos para crear condiciones que hagan posible una mayor fluidez en la creación de actividad económica y empleo.

Desde Emakunde hemos trabajado en la línea de enmarcar el apoyo institucional a la creación de empresas de mujeres en las políticas y programas de desarrollo local o comarcal. Por esto la colaboración de nuestro Instituto con Garapen, Asociación de Agencias de Desarrollo Local Vascas, ha sido una constante, además del trabajo con cada una de las 11 agencias distribuidas por toda nuestra geografía.

Y precisamente en el contexto de lo local, cualquier acción dirigida a la promoción de empresas de mujeres ha de partir del conocimiento de la potencialidad real para generar empleo de los «Nuevos Yacimientos de Empleo». Estos 19 nuevos ámbitos de actividad adquieren su verdadera dimensión en lo local debido a que en ese marco es donde surgen las nuevas necesidades derivadas de las transformaciones sociales, y por lo tanto también en lo local es donde pueden aflorar y surgir empresas que satisfagan dichas necesidades.

En este sentido las mujeres de nuestra Comunidad quedan incorporadas en las tendencias de futuro y se convierten en un elemento importante para el desarrollo económico y social.

Durante la pasada década Emakunde ha apoyado, y seguirá haciéndolo en el marco del tercer PAPME, la creación de estructuras de apoyo que faciliten la constitución de empresas de mujeres y la mejora continua de la gestión de aquellas ya constituidas.

Se incide en una cultura empresarial diferente, en la que se valora el currículum oculto de las mujeres y algunas de sus cualidades más desarrolladas, como pueden ser la capacidad de trabajar en grupo, la creatividad, la decisión frente a los riesgos, la responsabilidad y capacidad de compromiso, la flexibilidad, la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, la comunicación, etc...

Quiero mencionar el trabajo en nuestra Comunidad de varias asociaciones de mujeres empresarias, profesionales y ejecutivas como son: A.E.D. (Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia) y Mujer Siglo XXI en el territorio histórico de Bizkaia, AMPEA en Araba y AMPEGUI en Gipuzkoa. Y es justo reconocer la labor de todas ellas de cara a conseguir mayor presencia de las mujeres en el ámbito económico y potenciar los proyectos empresariales dirigidos por mujeres.

Los programas dirigidos de forma específica a emprendedoras en el País Vasco han estado enmarcados mayoritariamente en la iniciativa comunitaria Now. Actualmente, gran parte de los programas Now vigentes en el periodo 97-99 para la C.A.E. fueron de autoempleo y creación de empresas. En con-

creto 6 de un total de 10 proyectos aprobados tuvieron este contenido y los 4 restantes contemplaban también esta posibilidad como vía de inserción laboral aunque no prioritaria<sup>18</sup>.

Y es precisamente en el intercambio de experiencias entre todas las entidades que ejecutan dichos programas dirigidos a mujeres como se puede ir avanzando en la mejora de los mismos.

En este sentido Emakunde impulsó, en colaboración con el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social de Gobierno Vasco, la creación de la Red Now-Euskadi en la que están presentes todas aquellas entidades que han tenido o tienen algún programa Now en la C.A.E. Los objetivos de esta red, que funciona desde 1996, son coordinar experiencias, rentabilizar recursos, facilitar contactos, intercambiar metodologías y herramientas y evaluar el impacto de los diversos programas en la mejora de la situación en el mercado laboral de las mujeres.

### **La mejora de la situación de las mujeres que están en el mercado laboral ya empleadas**

A este respecto hay que incidir en las medidas orientadas a fomentar su promoción y a aumentar su competencia profesional.

Parece claro que dentro del ámbito de las mujeres ya ocupadas nos encontramos aún con prácticas sociales basadas en la división sexual del trabajo mostrándonos la necesidad de impulsar políticas correctoras que remuevan estos obstáculos y promuevan las condiciones necesarias para una participación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas como una forma de adaptación a las nuevas demandas sociales, optimizando los recursos y posibilitando, de esta forma, la transformación de la cultura empresarial.

En relación a la mejora de las condiciones laborales, los Planes de Acción Positiva han incluido e incluyen acciones para difundir y defender los derechos laborales de las mujeres con el fin, por un lado, de evitar que el desconocimiento de los derechos impida su ejercicio y, por otro, de articular vías de defensa eficaces ante las posibles vulneraciones de dichos derechos.

---

<sup>18</sup> «Proyecto de comunicación a los estados miembros por la que se fijan las orientaciones para los programas orientativos o subvenciones globales que los estados miembros están invitados a elaborar en el marco de una iniciativa comunitaria para la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de la formación profesional: iniciativa Now»; Diario Oficial de las Comunidades Europeas del 29 de diciembre de 1990.

«Oportunidades de empleo para las mujeres. Programa Amaia dentro de la iniciativa Now» Raposo, Raquel y Barbero, Amaia, editado por el Gobierno Vasco.

Además, desde la creación de Emakunde hemos sido conscientes de que el desarrollo de una política global en materia de igualdad de oportunidades requiere la participación activa de los agentes sociales y económicos por su importancia en el ámbito laboral. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son quienes, a través de la negociación colectiva y desde su propia autonomía, pueden establecer medidas que favorezcan la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

Por este motivo mantenemos encuentros habituales con las organizaciones sindicales y empresariales, que nos han permitido reflexionar conjuntamente, intercambiar ideas y pautas para detectar las discriminaciones que se producen en el mundo laboral y formular propuestas para la introducción de medidas de acción positiva que ayuden a corregirlas.

Este contacto ha sido, aún, más estrecho y fluido con las áreas de mujer o de igualdad de oportunidades de los sindicatos, con quienes mantenemos una comunicación más directa de intercambio de información, apoyo y asesoramiento.

Quiero hacer referencia en este punto al Consejo de Relaciones Laborales, que es un organismo con representación tanto de las organizaciones empresariales como de los sindicatos mayoritarios de nuestra Comunidad. Es la institución a través de la cual puede llevarse a cabo una actuación global en materia de igualdad de oportunidades en el campo laboral, por lo que Emakunde ha venido colaborando con el Consejo en los diversos estudios que éste ha realizado para conocer mejor la situación de las mujeres en el mercado laboral y que, a su vez, en los Planes de Acción Positiva haya venido planteando propuestas para que en el Consejo se creara un área para impulsar medidas de acción positiva en el ámbito de las relaciones laborales.

En este sentido, fue muy gratificante que el 18 de junio de 1997 el Consejo aprobara una «Declaración sobre la igualdad de la mujer en el trabajo» en el que las organizaciones empresariales y los sindicatos que lo componen se comprometían a hacer efectiva y real la igualdad entre mujeres y hombres, mediante una serie de actuaciones conjuntas a desarrollar en los distintos campos sobre los que se proyectan las relaciones laborales.

Estas y otras actuaciones de colaboración entre los agentes socioeconómicos y la Administración permitirán, además de un enriquecimiento mutuo, un mayor avance en la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la vida económica y social.

Promover a través de los diferentes agentes económicos y sociales la puesta en marcha de planes y programas de igualdad de oportunidades en las empresas, destinados a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, es uno de los objetivos fundamentales para el área de empleo de Emakunde.

Como forma de reconocimiento a aquellas empresas que desarrollen una política de acción positiva dentro de su organización, el Gobierno Vasco creó en 1994, a instancias de Emakunde, la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades».

En esta misma línea, durante el periodo 97-99 se implementó el Programa Optima, promovido y gestionado directamente por Emakunde en el marco de la Iniciativa Now, con el objetivo de sensibilizar a los diferentes agentes económicos y sociales e incentivar la realización de planes de acción positiva en las empresas, incidiendo sobre aquellos factores que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral igualitaria de mujeres y hombres, garantizando la estabilidad y promoción laboral de aquéllas.

Por tanto, constituirse como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades es un reconocimiento a aquellas empresas que trabajan por crear un entorno laboral más equilibrado y motivador para las y los profesionales con que cuenta, así como una imagen más adecuada a las nuevas demandas de las personas usuarias o consumidoras de sus servicios y productos. Por ello este reconocimiento público, además de ser un elemento de prestigio, es una muestra de adaptación a los nuevos tiempos en los que no nos podemos permitir el desaprovechamiento de las capacidades y recursos que tienen las mujeres, ni desde criterios de tipo social ni desde criterios de racionalidad económica.

Además, el programa Optima ha permitido la experimentación de nuevas metodologías de formación y programas de autodesarrollo. Así, empresas como Caja Laboral (primera Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades en la C.A.E.), han utilizado el método inglés «Springboard», que es un programa de autodesarrollo que se caracteriza por su metodología flexible y de bajo coste para las empresas con el que se han obtenido excelentes resultados en la promoción de mujeres.

Más tarde me referiré con mayor detenimiento al Programa Optima, ya que continúa vigente en la actualidad aunque asumido con fondos propios de Emakunde tras la desaparición de la Iniciativa Now en diciembre de 1999<sup>19</sup>.

En el marco de la formación continua y teniendo en cuenta la importancia que tiene el reciclaje permanente como elemento, por un lado, de actualización de conocimientos y aptitudes y, por otro, de desarrollo de nuevas competencias profesionales en las mujeres ocupadas, Emakunde colabora con Hobetuz, Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua, al objeto de incorporar medidas de acción positiva en sus convocatorias de ayudas y evaluar los resultados de su aplicación.

---

<sup>19</sup> «Asistencia técnica a través del programa Optima / Optima programaren bidez laguntza tekniko»; Emakunde.

Para ello, como paso previo a cualquier otra acción es necesaria la sensibilización en el mundo de la empresa. En este sentido hemos realizado campañas concretas para erradicar situaciones concretas de discriminación que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. De entre ellas destacaré:

La campaña contra el «Acoso sexual» que se llevó a cabo en 1993 mediante la distribución de un cartel que recogía las principales indicaciones para hacer frente a situaciones de este tipo y un folleto con las recomendaciones realizadas por la UE. Colaboró en ella el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Este material fue difundido entre las diferentes instituciones, entre cerca de 16.000 Empresas de nuestra Comunidad y entre los agentes sociales.

Y la campaña «No a la discriminación salarial», de 1997 dirigida a las empresas y agentes sociales con el fin de incorporar al sistema retributivo de las empresas el concepto de «al trabajo de igual valor, igual salario», con el fin de eliminar diferencias salariales entre mujeres y hombres. Fue una campaña basada en la difusión del Código Práctico Europeo.

No quiero dejar de mencionar la importancia social y económica del trabajo que realizan las mujeres agricultoras y del medio rural de nuestra Comunidad. En colaboración con el Departamento de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco se elaboró un Programa de Acción Positiva para las Mujeres en el Medio Rural Vasco en el marco del Plan de actuación para el desarrollo rural vasco 1997-2000. Este programa incluye medidas específicas en todas las áreas incluidas en el Plan General, tan diversas como la priorización en la concesión de ayudas de aquellos proyectos empresariales que contribuyan a la creación de empleo para las mujeres del medio rural o la potenciación de la formación de las mujeres agricultoras facilitándoles personal que les sustituya en la explotación agraria durante el proceso formativo.

Aunque sobre todo me he centrado en esta parte de mi exposición en las líneas de trabajo del área de empleo del Instituto y del PAPME, hay otras áreas de éste cuyos objetivos y acciones son cruciales para la consecución de la mejora de la situación de las mujeres en relación al trabajo. Y en especial quiero mencionar el área de «Conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales».

En el capítulo de estudios y publicaciones del propio Instituto y en relación a este tema en 1997 publicamos «Estrategias de organización familiar». A través de este estudio sabemos que sólo en 3 de cada 10 hogares el reparto de las tareas domésticas es una responsabilidad conjunta de la pareja. Además, las familias siguen confiando a otras mujeres el cuidado de sus niñas y niños, en mayor medida que al resto de recursos sociocomunitarios, debido a que éstos en muchas ocasiones no responden a las necesidades de las familias en las que las mujeres tienen un empleo, bien por horario limitado, por precio, por distancia del hogar, etc. Lo mismo sucede respecto al cuidado de otras personas dependientes.

Este estudio y otros similares nos ponen en la pista de que la conciliación es un reto importante para el conjunto de la sociedad y su logro requiere cambios importantes en las estructuras del empleo, pero también en los servicios sociocomunitarios, en la organización social y en la consecución de una corresponsabilidad real en el ámbito doméstico. Por esto Emakunde impulsa la puesta en marcha de medidas en cada uno de estas áreas, puesto que solo de esta forma será posible la vida laboral de las mujeres en igualdad de condiciones.

### **Programa «ÓPTIMA»: una nueva gestión de los recursos humanos**

La necesidad de establecer un programa como Optima surge, por una parte, de la constatación de la importancia de los recursos humanos en el sostenimiento y progreso de las organizaciones y, por otra parte, de la observación de que los estereotipos sociales respecto al trabajo diferenciado de mujeres y hombres y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional, siguen impidiendo el pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo empresarial.

La realidad contradictoria entre las posibilidades teóricas de incorporación y mejora de las mujeres en el mercado laboral y su situación real en el mismo, muestra la necesidad de impulsar políticas correctoras que promuevan las condiciones necesarias para una participación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas como una forma de adaptación a las nuevas demandas sociales, optimizando los recursos y posibilitando, de esta forma, la transformación de la cultura empresarial.

El Gobierno Vasco creó, mediante Decreto 424/1994, 8 de noviembre, la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres» para estimular iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral en favor de la igualdad de oportunidades en el seno de las propias organizaciones y empresas de toda índole.

Además, el II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado por el Gobierno Vasco en 1995 recogía la necesidad de «sensibilizar y estimular a los agentes sociales para que desarrollen medidas de acción positiva en las empresas tendentes a eliminar la discriminación en la promoción en el empleo y en las relaciones laborales

Para la consecución de este objetivo, Emakunde vio necesario establecer un programa coordinado de actuación dirigido a las empresas, para lo cual diseñó la implementación del programa Optima

Los objetivos generales de Optima son, por una parte, sensibilizar a los diferentes agentes económicos y sociales y, por otra parte, incentivar la realización de planes de acción positiva en las empresas incidiendo sobre aquellos factores

que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral igualitaria de mujeres y hombres y garantizando la estabilidad y promoción laboral de las mujeres.

Con estos objetivos la asistencia técnica a empresas constituye el eje central de este proyecto, al objeto de sensibilizar e implicar a las organizaciones y empresas de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de Planes de Acción Positiva en su interior.

La asistencia técnica consiste en el acompañamiento para la realización del diagnóstico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa u organización, el análisis del mismo, el asesoramiento en el diseño e implantación de un Plan de Acción Positiva, el seguimiento de su ejecución y su evaluación.

Además, dentro del programa se han elaborado y publicado (en euskera y castellano) diversos materiales de apoyo y difusión relacionados con la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en el seno de las organizaciones, entre los que cabe destacar: «Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas», «Guía de desarrollo de acciones positivas», «Catálogo de acciones positivas». Estas herramientas se ponen a disposición de las empresas y organizaciones participantes para facilitar la labor de asistencia.

A través de este programa se ha ofrecido asistencia técnica a un total de 44 empresas y organizaciones de la comunidad de diferentes sectores de actividad: industria, comercio, banca, transporte, administración pública, energía, alimentación, servicios, cultura y ocio, formación, seguros, etc., y con diferente composición de mujeres y hombres en el seno de sus organizaciones.

Entre ellas, queremos destacar aquellas que han recibido el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades, que son: Caja Vital-Kutxa, Gestio-Eskola; Fundación Guggenheim, Caja Laboral y Metro Bilbao.

En estas empresas la asistencia técnica se ha centrado fundamentalmente en situar la igualdad de oportunidades como uno de los factores estratégicos de la empresa y consolidar una estructura de funcionamiento interno y proyección pública de la misma impregnada por la igualdad.

En este sentido se ha conseguido crear equipos estables de trabajo con personas voluntarias y con cargos de dirección de los diferentes departamentos de las organizaciones que son responsables del impulso y puesta en marcha de las acciones positivas.

Es de destacar que un conjunto de diez empresas ya se han comprometido a seguir trabajando en esta línea en los años 2.000 y 2.001 con el asesoramiento y apoyo que desde Emakunde se les va a seguir proporcionando.

Para acabar tan sólo quiero añadir que, facilitar la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades y mejorar sus condiciones laborales requiere dar respuesta a los problemas ahora planteados e identificar los nuevos retos que el futuro nos va a ir deparando. Este es el trabajo que las instituciones de nuestra Comunidad tienen marcado en el III PAPME, éste es por lo tanto nuestro compromiso y la labor que queremos realizar con la colaboración de toda la sociedad vasca.