

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA EL ACCESO Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.

González Limón, Myriam. Doctora en Economía. Licenciada en Derecho. Profesora Colaboradora. Universidad de Sevilla.

Gil García, Eugenia. Doctora por la Universidad de Granada. Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Profesora Contratada Doctora. Universidad de Sevilla.

Navarro Pérez, Patricia. Licenciada en Sociología. Investigadora de la U. de Sevilla. Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Navarro Solano, María Carmen. Licenciada en C^a Políticas. Investigadora de la U. de Sevilla. Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla

Ortiz Sánchez, Manuela. Enfermera. Licenciada en Antropología. Asesora Técnica de los SSCC del SAS. Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Burgos Díaz, Joemi. Licenciada en Historia del Arte. Empresaria. Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Resumen

Con la incorporación de la estrategia del mainstreaming tras la celebración de la Conferencia de Pekín en 1995, se aborda por primera vez desde el ámbito internacional la necesidad de actuar sobre los factores estructurantes básicos de las relaciones de género, generando un efecto transformador en ellas mediante las políticas públicas de igualdad. Entre los criterios fundamentales de la estrategia de mainstreaming, se encuentra el de evaluar las implicaciones que pueda tener cualquier acción sobre las relaciones de género. En este sentido, vemos la necesidad de analizar las líneas estratégicas de los planes de Igualdad de las distintas Comunidades españolas con el objetivo, en un futuro, de elaborar instrumentos de seguimiento y de evaluación de impacto de género. En este estudio, nuestro objetivo es analizar mediante la categorización de las medidas llevadas a cabo en el estado español y, con ello, visibilizar los efectos que tienen sobre los roles de género las acciones dirigidas a la promoción y acceso de las mujeres a los puestos de decisión política de los Planes de Igualdad de las Comunidades Autónomas (planes estratégicos y techos de cristal).

Las fuentes utilizadas han sido los Planes de Igualdad de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas. Se han establecido categorías en base a las medidas que se derivan del Eje de Participación Social y Política del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

Palabras claves: Planes de Igualdad, mainstreaming de género, medidas de acceso y promoción, Comunidades Autónomas.



Introducción

La “Carta de Naciones Unidas “en 1945, y la “Declaración de los Derechos Humanos de 1948”, marcan el inicio del compromiso político con la igualdad, y con el avance de las sociedades hacia la democracia. A partir de este momento, las instituciones internacionales y europeas desarrollan un marco normativo en materia de igualdad con una serie de Recomendaciones, Resoluciones y Directrices que deben ser asumidas por parte de los estados miembros de la unión Europea. Las políticas públicas de igualdad pasarán por distintas fases que han sido clasificadas por Evangelina García (2008) como políticas de igualdad jurídica, políticas de apoyo a colectivos de mujeres, y políticas de género o de igualdad sustantiva. Las dos primeras fases de políticas que define Evangelina de las políticas de Igualdad, contribuyeron a mejorar la situación de las mujeres y su acceso a los recursos, sin embargo, según la autora, no se consiguió eliminar las estructuras de desigualdad que subyacen en las relaciones de género, (García Prince, 2008).

Será a partir de 1995, cuando se de un giro en la orientación de las políticas, introduciendo la estrategia del mainstreaming como una herramienta para incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida social y política, y actuando sobre todas las áreas de manera transversal. Esta estrategia se define como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.” (Consejo de Europa, 1999)

El objetivo es conseguir, además de la igualdad legal y jurídica que ya se había iniciado en las etapas anteriores, la igualdad real entre mujeres y hombres, transformar las relaciones de género, que históricamente han estado marcadas por los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres, y que han establecido distintas relaciones entre los sexos, con distintas oportunidades en la vida privada, social y política.

La separación entre lo público y privado ha dejado a las mujeres excluidas de las posibilidades que brinda la participación en el ámbito público. Con los avances acontecidos durante el s. XX en materia de Igualdad, en los que el panorama político y el movimiento feminista han sido elementos primordiales, es necesario actuar sobre las barreras que aún siguen existiendo para las mujeres. Un ejemplo nos lo aporta el análisis de los datos de la explotación de la encuesta de la población activa del INE en Cebrián López y Moreno Raimundo (2008) en “*La situación de las mujeres en el mercado de trabajo Español. Desajustes y Retos*”, donde vemos la existencia de una correlación inversa entre el aumento de la plantilla femenina y la disminución de los salarios. También se puede observar cómo disminuye la representación femenina según los puestos de mayor responsabilidad y los puestos de dirección. Estos datos suponen la necesidad de presentar estudios de diagnóstico segregados por sexos para visibilizar y dar seguimiento la situación real de las mujeres y fomentar el desarrollo de programas de formación y fomento de políticas específicas dirigidas a las mujeres distinguir y romper con, el efecto denominado “los techos de cristal”, que no permiten el acceso de las mujeres a puestos de dirección, Golberg et al (2004) y Ferrari Nosnzi (2008).

Los “techos de cristal” son barreras invisibles que se crean siguiendo esquemas culturales que promueven estereotipos de género y que fomentan una percepción disminuida de las capacidades y aptitudes de las mujeres. Existe una resistencia por parte de las instituciones y de los propios administrativos que crean lealtades invisibles que dificultan la promoción de las mujeres. Es necesario que se propicien las medidas de diagnóstico, promoción, visibilización y sensibilización para establecer prácticas de corresponsabilidad que permitan el pleno desempeño y desarrollo de las mujeres en sus puestos de trabajo. Se deben tomar en consideración la carga que supone la “doble jornada” impuesta a las mujeres por los roles sociales que aun desempeñan y el estrés que supone la presión por la excelencia y el intentar que la vida familiar no intervenga en el ámbito laboral cuando no se le proveen los recursos necesarios y no se incentiva la corresponsabilidad masculina en las labores de cuidado.

Por ello, en 1996, el Plan de Acción elaborado desde la Unión Europea, que incluye 12 Ejes estratégicos sobre los que hay que fijar líneas de actuación, establece como eje la necesidad de “de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones”.

En España, respondiendo a las medidas diseñadas desde la Unión Europea, que obliga a los estados miembros a asumir su compromiso con la igualdad, se crea en 1983 el Instituto de la Mujer. Este órgano se funda con el objetivo de desarrollar programas y servicios de información, formación y atención a mujeres, y el fomento de políticas específicas dirigidas a mujeres. Entre estas actuaciones, es esencial aludir a los Planes de Igualdad que comienzan a elaborarse a partir de 1988, y que constituyen la herramienta principal de análisis para este estudio.

El 23 de marzo de 2007 se publica la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007, de 22 de Marzo), la cual establece el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). En estas políticas, cabe destacar el principio de presencia o composición equilibrada, y los Ejes 1 y 2 de dicho Plan, referidos a la Participación Política y Social de las mujeres.

A nivel de Comunidades Autónomas, todas las comunidades españolas han elaborado Planes de Igualdad, sin embargo, cada una de ellas se encuentra en una fase distinta de desarrollo. En 1995, la Conferencia de Pekín definió como objetivo estratégico obligatorio para todos los gobiernos, “el adoptar medidas para garantizar a la mujer (incluso, cuando proceda, en los sistemas electorales) igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones”. Por ello, cada uno de los Planes incorporan un Eje que responde a este objetivo, con una serie de objetivos específicos y una relación de medidas que deben llevarse a cabo durante el plazo de vigencia del Plan.

En este estudio nos centramos en analizar los Planes de Igualdad autonómicos, a partir de la comparación de las distintas líneas estratégicas contempladas en cada Plan.

Objetivos:

Objetivo General: Analizar las diferentes propuestas estratégicas que promueven el acceso a puestos directivos en los planes de igualdad de las Comunidades autónomas de España.

Objetivos Específicos:

- Clasificar las medidas de **diagnóstico** del enfoque de género para el acceso a los puestos directivos.
- Distinguir las diferentes medidas que promueven la **promoción y formación** de las mujeres en los distintos planes de igualdad.
- Mostrar la frecuencia de aparición en los diferentes planes por CC.AA. de las diversas medidas relacionadas con la **eliminación de obstáculos** para el acceso de las mujeres a puestos directivos.
- Reconocer las medidas de **visibilización para** la participación femenina en puestos directivos en los distintos planes por CCAA.
- Clasificar las medidas de **sensibilización** para el acceso de mujeres a puestos directivos.
- Proponer futuras líneas de investigación encaminadas a la elaboración de instrumentos de medición que plasmen las desigualdades en las estructuras de las relaciones de género.

Metodología:

Análisis de contenido. Niveles sintáctico, semántico y pragmático.

Para el abordaje del estudio se ha utilizado como fuentes primarias los Planes de Igualdad de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas. Posteriormente creamos y triangulamos categorías de análisis relacionadas con las líneas estratégicas y llevamos a cabo un análisis de contenido teniendo en cuenta los niveles sintáctico, semántico y pragmático

En una primera etapa del estudio, siguiendo el modelo que recomienda Miles y Huberman en (Rodríguez G, et. al. 1996) de sistematización de la información y análisis textual; se ha recopilado, a través de fuentes primarias (webs institucionales) los objetivos y líneas de actuación contempladas en el eje de participación social y política de las mujeres, de cada uno de los planes, y dentro de este eje, las medidas que afectan directamente al acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones. De esta forma, hemos conseguido una simplificación del corpus textual para adaptarnos al objetivo de nuestro estudio.

En una segunda etapa se ha establecido una segmentación de los datos a partir de diferentes criterios temáticos sobre la orientación o tipo de política de las medidas de cada plan en concreto, para la posterior categorización y codificación de cada unidad temática, utilizando metodologías de triangulación. El análisis semántico nos ha permitido acotar la definición de cada categoría para posteriormente elaborar el análisis pragmático, en función de la validación del efecto práctico de las medidas. Finalmente se diseñarán tablas para mostrar los resultados obtenidos y la elaboración de representaciones graficas.

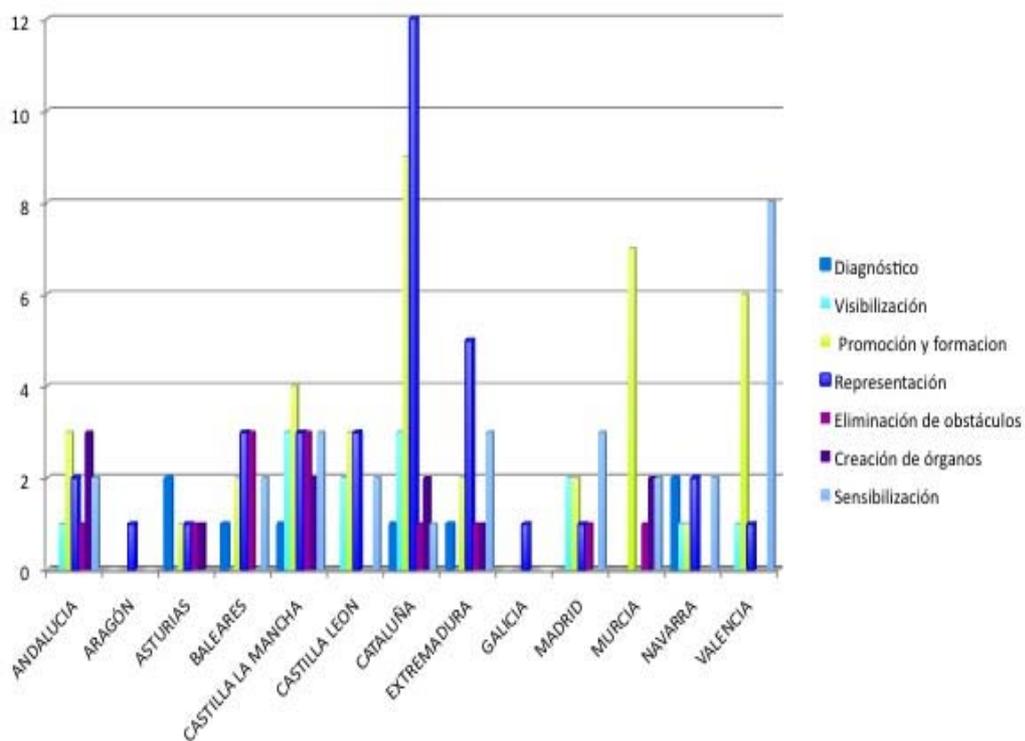
Resultados:

Al analizar comparativamente las diferentes propuestas estratégicas que promueven el acceso a puestos directivos en los planes de igualdad de las Comunidades Autónomas de España, es posible mostrar la tendencia u orientación de los planes en función de la tendencia que adoptan las categorías. De esta manera, se muestra un análisis situacional sobre el que poder construir nuevos instrumentos de medición de políticas de Igualdad encaminadas a la promoción y acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones. Las categorías que hemos observado, contabilizadas por frecuencia de aparición, no son excluyentes, con esto queremos decir que una misma medida puede estar incluida en varias categorías. Adjuntamos las tablas resumen donde hemos recopilado las medidas de acceso y promoción de cada plan por Comunidad Autónoma, así como los gráficos elaborados para el análisis visual de los datos obtenidos por Comunidad Autónoma y por categoría analizada. Además se adjunta en el anexo un cuadro que muestra las medidas más representativas dentro de cada categoría. En él se han subdividido algunas de las categorías que pasamos a definir y que después hemos agrupado para su posterior análisis y codificación.

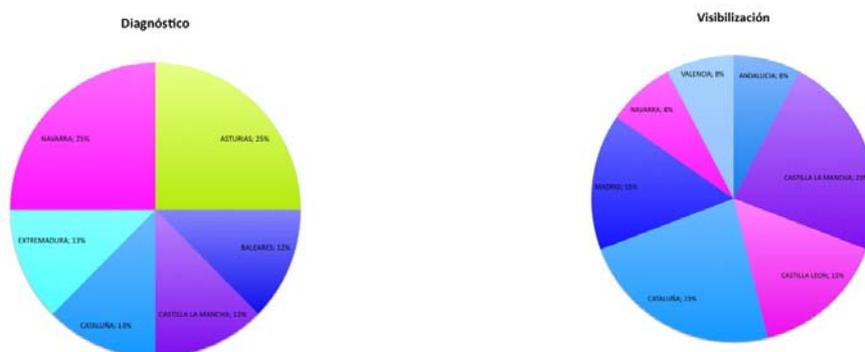
Definición de las Categorías:

- 1. Diagnóstico:** Se considera la categoría de diagnóstico aquella que incluye todas las medidas dirigidas a obtener datos cuantitativos o cualitativos que reflejen la situación de las mujeres e incorporación de la perspectiva de género en las Comunidades. Así como la elaboración de informes, estudios y estadística que persigan el mismo fin.
- 2. Visibilización:** Se consideran medidas de reconocimiento para destacar la presencia femenina en determinadas esferas; así como buenas prácticas para crear referentes.
- 3. Promoción y formación:** Se considera en esta categoría, las medidas relacionadas con el fomento de la intervención y presencia femenina, medidas de impulso para las mujeres que incrementen su presencia.
- 4. Representación:** medidas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres en los puestos de decisión y representación.
- 5. Creación de organismos para la participación:** Son los órganos institucionales que velen y garanticen la igualdad de oportunidades para el acceso de mujeres a puestos directivos.
- 6. Eliminación de obstáculos:** Medidas para detectar y eliminar barreras visibles e invisibles para que impiden a las mujeres acceder a puestos directivos.
- 7. Sensibilización:** Medidas orientadas a la toma de conciencia de las desigualdades de género. Éstas las dividimos según atiendan a la participación o a la legitimación.

Cuadros y Tablas



Fuente: Elaboración propia, 2010.



Andalucía	Objetivos específicos	Medidas
<p>I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010- 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promocionar el tejido asociativo de mujeres. 2. Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Apoyo al tejido asociativo de mujeres, con especial incidencia en las asociaciones que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten el empoderamiento y la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes espacios sociales. – Promoción y formación. 1.2 Creación de espacios de formación, cuyos contenidos aborden el estudio de la mujer desde cualquier disciplina, para facilitar el empoderamiento, la influencia y la participación de las mujeres. – Promoción y formación – 1.3 Creación de espacios de coordinación a través de una red activa de Asociaciones de Mujeres. – Creación de órganos- 1.4 Reconocimiento del papel de las mujeres en el movimiento asociativo andaluz a través de las distintas convocatorias de Premios que se establezcan. -Visibilización- 1.5 Promoción de la participación equilibrada de las mujeres en las Juntas Directivas de las Asociaciones. –Representación- 1.6 Creación del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía. –Creación de órganos- 1.7 Integración de la perspectiva de género en el diseño y difusión de las diversas acciones de sensibilización que se lleven a cabo para fomentar la participación de mujeres y hombres en los diversos espacios, ofreciendo la información en formatos accesibles y teniendo en cuenta la diversidad. – Eliminación de obstáculos - Sensibilización- 1.8 Desarrollo de acciones de sensibilización sobre la importancia de participar en los diversos consejos de participación, así como en el ámbito político y potenciar la creación de los consejos locales de participación de las mujeres. –Creación - Sensibilización -Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de las Comunidades Andaluzas. – Representación – Promoción y Formación -

Aragón	Objetivos específicos	Medidas
--------	-----------------------	---------

<p>III Plan de Acción positiva para las mujeres en Aragón 2001-2004</p> <p>Integrar la perspectiva de género en las políticas de los Departamentos del Gobierno de Aragón y en el resto de las Administraciones, así como promover muy especialmente la coordinación con las Administraciones Locales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover y apoyar el asociacionismo y la participación de las mujeres en la vida social' se contempla 'fomentar el acceso y uso de las nuevas tecnologías en las organizaciones de mujeres para facilitar el trabajo e intercambio de experiencias entre el asociacionismo femenino'. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la participación social y política de las mujeres y su presencia en ámbitos de poder y de toma de decisiones. –Representación -
---	--	---

Asturias	Objetivos específicos	Medidas
<p>IV Plan de acción positiva para las mujeres en el Principado de Asturias.</p> <p>Incrementar la participación sociopolítica de las mujeres.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar el principio de igualdad entre los géneros en la administración autonómica. 2. Profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres asturianas. 3. Incrementar la participación sociopolítica de las mujeres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de informes periódicos sobre la situación e incorporación en todas las pruebas de selección de personal de la perspectiva de género. – Diagnóstico – 2. Incorporación de los criterios de género en la composición de los Órganos colegiados de carácter decisorio o consultivo. – Representación – Eliminación de obstáculos – 3. Constitución y desarrollo del Consejo Asturiano de la Mujer como Órgano Consultivo. – Creación de órganos- Promoción y formación- 4. Acciones de sensibilización en relación con la Democracia partidaria. – Sensibilización – 5. Estudio sobre las condiciones y dificultades para conseguir una participación paritaria. – Diagnóstico -

Islas Baleares	Objetivos específicos	Medidas
<p>III Plan de Actuación para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. (2002-2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contar en las Illes Balears con una participación activa de las mujeres en los puestos de decisión. 2. Introducir medidas de acción positiva en la organización de la Administración autonómica. 3. Contar en las Islas Baleares con una red de mujeres que se encuentran en 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer un estudio cuantitativo y cualitativo para conocer los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en los puestos de decisión. –Diagnóstico – 2. Apoyar e impulsar programas de formación y capacitación para acceder a los puestos de toma de decisiones. – Promoción y formación - . 3. Impulsar una campaña de sensibilización por una democracia paritaria. –Sensibilización – 4. -Modificar la Ley 8/1986, electoral en las Illes Balears, para asegurar la paridad. – Representación – Eliminación de Obstáculos -. 5. Incorporación de la perspectiva de género en todas las

	puestos de decisión	<p>pruebas de selección de personal: lenguaje de las ofertas, composición de los tribunales, diferenciación de mujeres y hombres en las pruebas físicas... - Representación – Eliminación de obstáculos –</p> <p>6. -Incorporación de la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter decisorio o consultivo que se constituyan en las Islas a partir de la aprobación del Plan. – Representación –</p> <p>7. Plan de formación del personal de la Administración autonómica en igualdad de oportunidades. – Promoción y formación –</p> <p>8. Crear un espacio para informar, difundir y poner en común las experiencias y los inconvenientes que supone ocupar puestos de decisión. –Eliminación de obstáculos- Sensibilización -</p>
--	---------------------	--

Castilla La Mancha	Objetivos específicos	Medidas
<p>IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha (2004-2008)</p> <p>Hacer visibles a las mujeres en las instituciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar la paridad real en todos los ámbitos de la sociedad. 2. Fomentar la presencia de la mujer en posiciones relevantes de la toma de decisiones 3. Proporcionar los recursos para la consolidación de una realidad igualitaria 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir el Informe de Impacto de Género, en todas las intervenciones de otras Consejerías que afecten a los objetivos de igualdad perseguidos.- Diagnóstico- Sensibilización- 2. Incorporar a los procesos de selección y promoción de personal, los criterios de igualdad de oportunidades oportunos, comenzando con su aplicación en el personal de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.- Eliminación de obstáculos.- Promoción y formación- 3. Fomentar la paridad en los organigramas de las empresas, comenzando por sus órganos de dirección, como Consejos de Administración. fomentar la tendencia a la paridad en las plantillas laborales de las empresas.-Representación- 4. Desarrollar acciones con el empresariado para que introduzcan criterios de representatividad en los niveles de dirección y/o toma de decisiones.- Promoción y representación,- Representación- Sensibilización- 5. Fomentar y apoyar la creación de Consejos Locales y Provinciales de la Mujer en Ayuntamientos y Diputaciones, como órgano de participación y consulta, de carácter decisorio en lo referente a la aplicación de las políticas de Igualdad de Oportunidades.-Creación de organismos- 6. Incentivar a los Ayuntamientos para constituir la Concejalía de la Mujer.-Creación de organismos- 7. Fomentar la participación de la mujer en el campo de las relaciones laborales y dentro de las estructuras sindicales y empresariales. incentivar el desarrollo de programas de acciones positivas en las organizaciones sindicales y empresariales,

		<p>para lograr mayor representación de la mujer en la toma de decisiones.4-Representación.- Eliminación de obstáculos-</p> <p>8. Crear un distintivo de Igualdad, como reconocimiento público, a las organizaciones sociales y/o empresariales en las que el principio de Igualdad de oportunidades sea uno de los ejes en el desarrollo de su actividad .-Visibilización -</p> <p>1. Ofrecer programas de formación en materia de Igualdad de Oportunidades, orientadas a equipos directivos y a responsables de recursos humanos de las empresas.- Promoción y Formación-</p> <p>2. Crear una base de datos de mujeres con puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad castellano- manchega, como punto de partida de la divulgación social de su presencia, su experiencia y su trabajo- Visibilización-</p> <p>3. Proporcionar recursos específicos para el fortalecimiento de las mujeres que de forma individual o colectiva acceden a cargos de responsabilidad en la administración local, especialmente en los pueblos de menor población y con menos recursos estructurales.- Promoción y formación-</p> <p>4. Crear un premio, para aquellas empresas de Castilla- La Mancha que dentro de su estructura y organización contempla los principios de Igualdad de Oportunidades -Visibilización-</p> <p>5. Desarrollar acciones formativas para las mujeres orientadas al fortalecimiento del rol de liderazgo, dirección, y toma de decisiones, como acción complementaria al proceso de “empoderamiento”. - Promoción y formación-</p> <p>6. Realizar acciones formativas para los hombres, en la capacitación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.- Promoción y formación- Eliminación de obstáculos- Sensibilización.</p>
--	--	---

Castilla y León	Objetivos específicos	Medidas
<p>IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011)</p> <p>Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.</p>	<p>1. Consolidar una opinión pública partidaria de la mayor participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.</p> <p>2. Fomentar el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a puestos de responsabilidad.</p>	<p>1. Establecer cauces específicos para impulsar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la Administración Regional y Local.-Promoción y formación-</p> <p>2. Fomentar con medidas de acción positiva el acceso preferente de las mujeres a cursos y programas de formación directiva.- Promoción y formación- Eliminación de obstáculos-</p> <p>3. Desarrollar formación específica en liderazgo dirigida a las mujeres, para fomentar su presencia en los órganos de decisión y responsabilidad tanto en el ámbito público como</p>

		<p>en el privado-Promoción-Representación-</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Impulsar la incorporación de las mujeres a las asociaciones en que estén infrarrepresentadas, promoviendo la asunción de puestos de responsabilidad dentro de las mismas.- Representación- 5. Reconocer y visibilizar la presencia y aportaciones de las mujeres, a través de la denominación de calles, edificios, estatuas, centros educativos, etc.-Visibilización- 6. Realizar campañas de sensibilización entre las organizaciones sindicales y empresariales para el desarrollo de programas que tengan por objeto lograr una mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones.- Sensibilización- Representación- 7. Elaborar y difundir buenas prácticas y experiencias positivas relativas a la participación y promoción de las mujeres en los ámbitos políticos, sindicales, laborales, asociativos...- Visibilización- 8. Sensibilizar para que la organización de la actividad política y social tenga en cuenta las necesidades y horarios de la vida personal y familiar, dando así valor a la calidad de vida y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.- Sensibilización-
--	--	---

Cataluña	Objetivos Específicos	Medidas
Plan de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat de Catalunya 2008-2011	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar la presencia y la participación de las entidades de mujeres en todos los ámbitos. 2. Fortalecer el papel del CNDC como órgano consultivo de la Generalitat de Cataluña. 3. Potenciar la presencia de las diversas mujeres en los puestos de toma de decisión. 4. Garantizar la participación paritaria en los órganos de representación política (partidos políticos y sindicatos). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulso de la participación del CNDC en los órganos de consulta tanto a escala nacional como estatal e internacional.-representación -creación de organismos 2. Desarrollo y mantenimiento de espacios de debate para intercambiar buenas prácticas de las mujeres en puestos de toma de Decisión-Visibilización- 3. Promoción de la paridad de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las diferentes entidades y organismos que configuran la sociedad civil: colegios profesionales, federaciones, ONG, agrupaciones empresariales, cámaras de comercio, consejos escolares, sindicatos, centros y entidades de gente mayor y entidades de personas con discapacidad-promoción- 4. Impulso de la participación de mujeres y chicas en cargos de representatividad y responsabilidad de los órganos de decisión de las diferentes entidades y organismos que configuran la sociedad civil-representación- 5. Impulso de mecanismos que hagan posible la participación de las mujeres en los órganos de gobierno y en los órganos colegiados de las universidades

	<p>5. Sensibilizar sobre la necesidad de definir nuevos modelos de liderazgo que incluyan las habilidades y aportaciones de las mujeres.</p> <p>6. Consolidar el CNDC como organismo referente en materia de políticas de mujeres en Cataluña.</p> <p>7. Establecer mecanismos de democracia participativa activos para las mujeres.</p> <p>8. Impulsar la participación de las mujeres en todos los órganos consultivos de las administraciones públicas.</p> <p>9. Promover la participación de las mujeres y de las entidades de mujeres en la elaboración y en la evaluación de las políticas públicas</p>	<p>catalanas--promoción -representación-</p> <p>6. Dotación de mecanismos que garanticen la participación de las asociaciones de mujeres en la Mesa de Participación Social y en las comisiones ciudadanas de los centros penitenciarios, y apoyo a las asociaciones de mujeres que logren este objetivo-promoción y –representación-</p> <p>7. Despliegue de los mecanismos para hacer efectiva la equidad de la participación de mujeres y hombres en los órganos de decisión deportivos de representación nacional, estatal e internacional-promoción y –representación-</p> <p>8. Despliegue de los mecanismos para hacer efectiva la equidad de la participación de mujeres y hombres en los comités científicos. - promoción y –representación-</p> <p>9. Despliegue de los mecanismos necesarios para equilibrar la participación de mujeres y hombres en los comités de evaluación, comisiones y paneles de evaluación de la investigación- promoción y –representación-</p>
--	--	--

Extremadura	Objetivos Específicos	Medidas
<p>III Plan de Igualdad (2006-2009)</p> <p>Hacer visibles a las mujeres en las instituciones</p>	<p>1 Promover la presencia de la mujer en posiciones relevantes que potencien la toma de decisiones.</p> <p>2 Desarrollar acciones que favorezcan la participación de las mujeres en el diseño de las políticas generales.</p> <p>3 Sensibilizar política y socialmente a la población para que contribuya a la</p>	<p>1. Fomento de la comunicación, relación e intercambio entre organizaciones de mujeres y los distintos entes territoriales que tengan como fin la participación y representación de las mujeres. –Sensibilización-</p> <p>2. Inclusión de representantes de las asociaciones de mujeres en los distintos Consejos Municipales. – Representación-</p> <p>3. Incentivar el desarrollo de programas de igualdad de género dentro de las organizaciones sindicales y empresariales para lograr una mayor representación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.- Representación-</p> <p>4. Favorecer e incrementar la participación de las mujeres en cuantas organizaciones representen intereses</p>

	<p>eliminación de prejuicios, facilitando la inclusión de más mujeres en cargos de representación pública.</p>	<p>públicos.-Representación-</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Impulsar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad, así como fomentar su promoción profesional en las administraciones públicas.-Representación- 6. Facilitar el acceso a servicios para el cuidado de personas dependientes dirigido a mujeres que participan o quieran incorporarse al ámbito público en los procesos de toma de decisiones: ámbito político, sindical, cargos de dirección en empresas...- Eliminación de obstáculos- 7. Fomentar la creación de consejos locales, comarcales y autonómicos de la mujer. -Creación de Organismos- 8. Potenciación de los consejos locales como órganos de participación y asesoramiento municipal en todos los asuntos relacionados con las mujeres. -Promoción y formación- 9. Elaboración y difusión de material informativo sobre la importancia de los consejos locales de la mujer. – Sensibilización- 10. Realización de un estudio sobre la situación de las mujeres extremeñas en los ámbitos de poder y en la toma de decisiones.-Diagnóstico- 11. Apoyo a partidos políticos, ONGs, sindicatos y otras entidades sociales para que incluyan más mujeres en los puestos de decisión.-Promoción y formación. – Representación- 12. Concienciación y difusión a la población sobre los déficits en los puestos de responsabilidad y poder para promover el liderazgo de las mujeres en las organizaciones sociales, políticas, etc.- Sensibilización-
--	--	---

Galicia	Objetivos Específicos	Medidas
<p>V Plan del gobierno gallego para la igualdad entre mujeres e hombres 2007-2010.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar y garantizar la representación equitativa y la participación activa de mujeres en instituciones y órganos de toma de decisión tanto en el ámbito público como privado. –Representación-

Madrid	Objetivos Específicos	Medidas
<p>IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid. 2002-2005</p>	<p>1. Facilitar la equiparación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones políticas y socioeconómicas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo campañas de sensibilización política y social que contribuyan a la eliminación de prejuicios y que faciliten, la inclusión de más mujeres en cargos de Representación pública.-sensibilización- 2. Alentar y motivar, mediante la orientación en la gestión pública, a las mujeres con vocación política para que asuman puestos de responsabilidad.-promoción y formación- 3. Promover y auspiciar consensos entre las distintas formaciones políticas con representación en la Asamblea de Madrid para que se incremente la representación institucional de mujeres en la Mesa de la Asamblea, presidencias de comisiones, etc – representación.- 4. Intercambiar buenas prácticas con relación a las medidas adoptadas en favor de la paridad de género en las distintas instituciones europeas y partidos políticos.- Visibilización- 5. Proporcionar formación cualificada a mujeres para el ejercicio de trabajos y funciones de responsabilidad en sectores o puestos clave de decisión pública, en línea con la acción-formación- 6. Sensibilizar al empresariado por medio de las acciones adecuadas para que consideren la capacidad de las mujeres para asumir puestos de responsabilidad y toma de decisiones.-sensibilización y eliminación de obstáculos.- 7. Alentar a partidos políticos, ONG y otras entidades sociales para que incluyan más mujeres en los puestos de decisión.-sensibilizar - visibilizar-

Murcia	Objetivos Específicos	Medidas
<p>IV Plan estratégico de igualdad entre mujeres y hombres en la Región de Murcia (2009-2011)</p> <p>Promover la presencia y la plena participación de las mujeres en la vida,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar la presencia de las mujeres en los órganos directivos de las entidades públicas y privadas. 2. Promover el Empoderamiento de las 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciación del Consejo Asesor Regional de la Mujer como fomento de una participación igualitaria en materia política, cultural y social.- Sensibilización.- Promoción y formación- 2. Realización de actividades que fomenten el empoderamiento y la participación política y social de las mujeres, articulando las mismas a través de asociaciones.-Promoción y formación- 3. Actividades de formación de mujeres en liderazgo y participación social.-Promoción y formación-

<p>social, política, económica y cultural.</p> <p>Incorporar el enfoque de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de la región de Murcia</p>	<p>mujeres.</p> <p>3. Fomentar el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.</p> <p>4. Formar a mujeres para facilitar su acceso a puestos de liderazgo y dirección.</p>	<p>4. Configuración de líneas de financiación y ayudas a organizaciones de mujeres que desarrollen programas de liderazgo y participación social.-Promoción y sensibilización-</p> <p>5. Programas de “coaching”, promoción y formación para la dirección desde la perspectiva de género.- Promoción y Formación-</p> <p>6. Potenciar el desarrollo de redes de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad política y social, en tanto vía de incentivo del “mentoring”, debate e intercambio de experiencias.-Promoción y formación.- Creación de organismo- Eliminación de obstáculos-</p> <p>7. Promoción a través del sistema educativo desde edades tempranas, de la capacitación igualitaria de niños y niñas en liderazgo y toma de decisiones.- Sensibilización.- Promoción y formación-</p> <p>8. Creación y desarrollo de las Unidades para la Igualdad entre mujeres y hombres en todas las Consejerías y organismos autónomos de la Administración Regional.- Creación de organismos-</p>
--	---	--

Navarra	Objetivos Específicos	Medidas
<p>I Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la comunidad foral de Navarra (2006-2010)</p>	<p>1. Difundir y sensibilizar a la sociedad Navarra sobre la importancia de la participación social, política y sindical de las mujeres para la consecución de la igualdad real.</p> <p>2. Promover la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas y sindicales de la Comunidad Foral de Navarra.</p> <p>3. Revisar la estructura y organización del Consejo Navarro de la Mujer.</p>	<p>1. Realizar y difundir estudios periódicos, recogiendo información cuantitativa y cualitativa, de la presencia y participación de las mujeres en las asociaciones, partidos políticos y sindicatos.- Diagnóstico-</p> <p>2. Facilitar a niñas y mujeres jóvenes el aprendizaje de habilidades y actitudes no siempre garantizadas en los procesos de socialización sobre liderazgo, empoderamiento personal, autoafirmación, asertividad, trabajo en equipo, etc.- Promoción y formación.- Sensibilización-</p> <p>3. Impulsar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la participación equilibrada y/o paritaria de las mujeres, especialmente en los niveles de responsabilidad.- Representación-</p> <p>4. Favorecer el intercambio y difundir entre las niñas y jóvenes modelos de mujeres con responsabilidad empresarial, política y sindical.- Visibilización- Sensibilización-</p> <p>5. Revisar la organización y funciones del Consejo Navarro de la Mujer incorporando mejoras que faciliten la representatividad, la autonomía y el óptimo desempeño de sus funciones.- Diagnóstico-</p> <p>6. Impulsar y facilitar la representación del Consejo Navarro de la Mujer en el Consejo Estatal, como órgano representativo de los Consejos Autonómicos.- Representación-</p>

Valencia	Objetivos Específicos	Medidas
<p>Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar sobre la importancia de la representación de la mujer en la toma de decisiones. 2. Promover la participación de las mujeres en las estructuras de las organizaciones. 3. Promover la participación de las mujeres en las empresas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar campañas de sensibilización y de información para fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y combatir la segregación horizontal y vertical de las mujeres.- Sensibilización- 2. Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno universitarios, a través de los Institutos Universitarios de Estudios sobre la Mujer.- Representación- 3. Organizar jornadas y seminarios donde se analicen los avances y los impedimentos que en relación al género, se encuentran en todos los ámbitos de toma de decisiones.3. Promoción y formación. – Sensibilización- 4. Desarrollar medidas de sensibilización dirigida a los sindicatos, organizaciones empresariales, partidos políticos, colegios y asociaciones profesionales para facilitar la participación activa de las mujeres en estas organizaciones y su acceso a los órganos directivos.- Sensibilización- Promoción y formación- 5. Desarrollar medidas de sensibilización para incrementar la presencia de las mujeres en la elaboración de las plataformas de negociación y en las mesas negociadoras de convenios colectivos.- Sensibilización- 6. Desarrollar medidas de sensibilización para fomentar la presencia de la mujer en los órganos de gobierno de las organizaciones en las que trabaje.- Sensibilización- 7. Promover nuevas fórmulas organizativas y de gestión de las empresas, incorporando la perspectiva de género en sus políticas de recursos humanos.- Promoción y formación- Sensibilización. 8. Priorizar a las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público que incorporen planes de igualdad.-Visibilización- 9. Promover el acceso de mujeres a puestos directivos, a través de la realización de Masters de Dirección y Gestión.- Promoción y formación- 10. Formar a través de las organizaciones empresariales en la aplicación de técnicas de balance de competencias en las plantillas de las organizaciones, para reajustar sus capacidades y competencias en función de criterios profesionales no sexistas.- Promoción y sensibilización-

Análisis y Discusión:

Del análisis de las categorías observadas, podemos ver que en la categoría definida como **diagnóstico**, donde hemos incluido medidas como la elaboración de informes para conocer la situación de la incorporación de la perspectiva de género; elaboración de estudios y estadísticas con las situación de los puestos de trabajo en las administraciones públicas, etc. Son las comunidades de Navarra y Asturias las que presentan mayor frecuencia de aparición de éstas medidas.

Respecto a la categoría de **visibilización**, nos encontramos medidas que destacan las aportaciones de mujeres, fomentan las buenas prácticas sobre experiencias positivas de promoción de mujeres, así como las que tienen que ver con la creación de distintivos de igualdad. Respecto a estas medidas, son las Comunidades de Castilla La-Mancha y Cataluña en las que aparece una mayor frecuencia de aparición, seguidas de Castilla y León y Madrid. No encontramos medidas vinculadas a la visibilización en Asturias, Baleares, Aragón, Extremadura, Galicia, Valencia y Murcia.

Respecto a las medidas **de promoción y formación** para la participación, encontramos medidas como la incorporación de programas y cursos a mujeres para propiciar su participación en puestos de decisión, formación en liderazgo, en gestión, etc. Once de las catorce comunidades analizadas, han contemplado en sus planes de igualdad medidas referentes a esta categoría. Entre ellas, Cataluña acumula el 23 % de las medidas de promoción y formación analizadas en esta investigación, Murcia el 18%, y Valencia el 15%.

En el caso de las medidas de **representación**, se recogen las medidas que promueven el acceso equitativo en los órganos de representación y el incremento de la presencia de las mujeres en órganos de participación. Esta categoría, junto con la anteriormente mencionada, es avalada por la mayoría de las comunidades autónomas, destacando entre ellas Cataluña, las dos Castillas y Extremadura.

Un caso interesante es la categoría que hemos definido como **creación de órganos**. Estas medidas están presentes en Andalucía, Murcia, Cataluña, Castilla la Mancha, Extremadura y Asturias. La inclusión de esta categoría se debe a la importancia de las funciones que desempeñan órganos tales como Observatorios de Igualdad, Consejos de participación de las mujeres, Consejos locales de la mujer, etc, que son las de asesoría, mentoring, consulta, además de funcionar como un espacio institucional de participación directa de las mujeres, en el ámbito de la agenda política.

En las medidas agrupadas dentro la categoría de **eliminación de obstáculos**, hemos incluido la desagregación de datos por sexo, o medidas que favorecen el acceso a servicios de ayuda a hijas e hijos y familiares dependientes para personas que participan en procesos de toma de decisiones en organismos públicos. Hemos encontrado que las Comunidades que destacan en la adopción de estas medidas son Castilla-La Mancha y Baleares, que suman en su conjunto el 50% del total de medidas incluidas en esta categoría.

Y para finalizar la descripción de las distintas medidas, encontramos las que están relacionadas con la **sensibilización**. Esta categoría vuelve a ser, junto con la de promoción y formación, y representación, una de las más tenidas en cuenta a la hora de orientar las medidas en cada uno de los planes. Destacando la comunidad Valenciana seguida de Extremadura, Madrid y Castilla la Mancha.

En el cuadro resumen adjunto en el anexo se representan estas medidas subdivididas en sensibilización para la participación para promover la participación de las mujeres y sensibilización para la legitimación de las políticas de igualdad.

A modo de conclusión del análisis de las categorías, destacar que son las de promoción y formación, representación y sensibilización son las más consideradas en los planes de igualdad de las Comunidades Autónomas. Este hecho refleja que actualmente se siguen manteniendo diversas líneas estratégicas de intervención, en las que conviven políticas específicas que buscan la igualdad en los resultados o en diferentes ámbitos, políticas de igualdad formal que persiguen la igualdad jurídica, y por último, el *mainstreaming* como estrategia para conseguir la igualdad real.

En el transcurso de esta investigación, las limitaciones encontradas han sido diversas, desde la fiabilidad de las fuentes en la identificación de los planes más actualizados de las Comunidades Autónomas hasta el desconocimiento de lenguas co-oficiales de algunas comunidades autónomas por parte de las investigadoras. Otra limitación, aunque enriquecedora, ha sido la multidisciplinariedad del grupo, ya que se han presentado diferentes visiones de la realidad que han la fase de triangulación. Además, en un inicio, adoptamos como criterio de selección de medidas aquellas relacionadas con el principio de empoderamiento del Plan Estratégico Nacional, específicamente el Eje referente a la Participación Social y Política, acotándolo a las medidas de acceso y promoción a los puestos de dirección. Sin embargo, la diversidad de contextos culturales, sociales, geográficos, económicos, políticos, etc, influyen en el desarrollo político de las Comunidades, y en el establecimiento de prioridades en la agenda socio-política. Por ello se analizaron sólo aquellas que incluían en el apartado de participación social y política, quedando excluidas las siguientes Comunidades: Cantabria, Ceuta, País Vasco, La Rioja, Melilla, e Islas Canarias. En el caso específico de la Rioja, los planes en vigor son planes integrales, y en el caso del País Vasco, se trata de un plan operativo que sí considera la participación social y política, pero la regula a través de programas de acción.

Agradecimientos.

Agradecemos la colaboración indirecta de la Doctora Rocío Martínez Torres y la Doctora Carmen Díaz Fernández, del Departamento de Administración de empresas y Marketing, de la Escuela de Estudios empresariales de la Universidad de Sevilla, en la realización de este estudio.

Bibliografía:

-Web de consulta Planes de igualdad:

http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,22417272&_dad=portal&_schema=PORTAL

<http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAM/TEMAS/POLITIGUAL>

http://www.juntadeandalucia.es/iam/IMG/pdf/PLAN_IMHA_BOJA_RESUMEN_OK_baja.pdf

http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2010/03/Programa_estrategias_05-07.pdf

<http://ibdona.caib.es/www/publicacio/pdf/PLAN%20IGUALDAD%20CASTELLANO.pdf>

<http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAM/TEMAS/POLITIGUAL>

http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2010/03/Programa_estrategias_05-07.pdf

<http://ibdona.caib.es/www/publicacio/pdf/PLAN%20IGUALDAD%20CASTELLANO.pdf>

- Carta de San Francisco, 26 de junio de 1945.

-Consejo De Europa, (1999) Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, p. 26.

- García, Evangelina (2008). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿de qué estamos hablando?. Programa de Naciones Unidas para el desarrollo: San Salvador.

-Rodríguez G, Gil J, García E. (1996) Metodología de la investigación cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe. p. 208-213.

-Cebrián López y Moreno Raimundo (2008), en “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo Español. Desajustes y Retos”, Ediciones: cuestiones pendientes.p.367.

-Golberg, C et al (2004), “Job and industry fit: the effects of age and gender matches on career progress outcomes”. Journal of Organizational Behavior.

-Ferrari, M y Nocenzi, M (2009), “Gender inequalities: The integrates approach to the gender dimension in Europe”. International Review Of Sociology. Vol.19, N°1.

ANEXO

	Diagnóstico	Visibilización	Promoción y formación	Representación	Eliminación de obstáculos	Creación de órganos	Sensibilización
ANDALUCÍA		1	3	2	1	3	2
ARAGÓN				1			
ASTURIAS	2		1	1	1	1	
BALEARES	1		2	3	3		2
CASTILLA LA MANCHA	1	3	4	3	3	2	3
CASTILLA LEON		2	3	3			2
CATALUÑA	1	3	9	12	1	2	1
EXTREMADURA	1		2	5	1	1	3
GALICIA				1			
MADRID		2	2	1	1		3
MURCIA			7		1	2	2
NAVARRA	2	1	1	2			2
VALENCIA		1	6	1			8
TOTAL DE MEDIDAS	8	13	40	35	12	11	28

Fuente: Elaboración propia

Medidas de representación y promoción en las CC.AA.

Diagnóstico y visibilización

- Elaboración de informes periódicos sobre situación e incorporación de la perspectiva de género.
- Visibilización la presencia y aportaciones de las mujeres.
- Visibilización buenas prácticas y experiencias positivas relativa a la promoción y participación de las mujeres
- Creación de un distintivo de igualdad en organizaciones sociales y empresariales.
- Estudios y estadísticas sobre puestos de trabajo y personal de servicios en la Administración.
- Favorecer el intercambio y difundir entre las niñas y las jóvenes modelos de mujeres con responsabilidad empresarial, política y sindical.

Participación

Promoción

- Promoción de la participación equilibrada en las Juntas directivas.
- Incorporación de la PPGG en todas las pruebas de selección de personal.
- Programas de acciones positivas en sindicatos y empresas.
- Orientación en la gestión pública a mujeres con vocación política.
- Formación de mujeres para el ejercicio de trabajo en puesto de responsabilidad y decisión pública.
- Medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres a la formación directiva.
- Formación específica a mujeres en liderazgo.
- Nuevas fórmulas de organización y gestión en las empresas para incorporar la perspectiva de género en la política de RR.HH.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos directivos a través de Máster de dirección y gestión.

representación:

- Incorporación de los criterios de género en la composición de los órganos de representación.
- Incorporación de la paridad en los Organos colegiados.
- Fomentar la paridad en las empresas.
- Creación de cauces específicos para impulsar el acceso de las mujeres a cargo
- Proveer puestos de responsabilidad en asociaciones, partidos políticos y ONG's.
- Incrementar la presencia del instituto de la Mujer en el exterior, foros y organismos internacionales.
- Representación de las mujeres en las mesas de negociación de conflictos y convenios colectivos de carácter local y nacional.
- Incrementar la participación de las mujeres en órganos de consulta, planificación y evaluación política.
- Fomentar la participación de las mujeres en los foros y organismo internacionales.
- Impulsar presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
- Representación de mujeres en mesas de asambleas y presidencias de comisiones.
- Fomentar el empoderamiento de las mujeres de forma transversal a través de la presencia participación en todos los ámbitos.
- Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno universitarios

creación de organismos

- Consejos de participación de las mujeres
- Consejos locales de participación de las mujeres
- Observatorio de igualdad de oportunidades.
- Concejalía de la mujer.
- Revisar la organización y funciones de los Consejos de la mujer.
- Representación de los Consejos de Mujeres en el Consejo Estatal como órgano representativo de los Consejos autonómicos.

Eliminación de obstáculos

- Estudio sobre condiciones y dificultades para conseguir una participación paritaria.(cuantitativo y cualitativo)
- Elaboración del impacto de género en todas las Consejerías.
- Incluir en los estudios estadísticos el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas.
- Desagregar los datos estadísticos por sexo.
- Facilitar el acceso a servicios para el cuidado de personas dependientes dirigido a mujeres que participan en el ámbito público o en los procesos de toma de decisión.
- Análisis de los presupuestos con perspectiva de género.
- Eliminar segregación horizontal y vertical de las mujeres.
- Jornadas y seminarios donde se analicen los avances e impedimentos que conllevan las relaciones de género en los ámbitos de toma de decisión.
- Nuevas técnicas para reajustar capacidades y competencias de las plantillas en función de criterios profesionales no sexistas.

Sensibilización

sensibilización para la legitimación:

- Información y acciones de sensibilización en formato accesible.
- Superación de estereotipos
- Sensibilización con la democracia paritaria.
- Plan de formación del personal de la Admon sobre igualdad de oportunidades.
- Desarrollar acciones con el empresario para que introduzcan criterios de representatividad para incorporar a mujeres en puestos de representación.
- Campañas de sensibilización en sindicatos y empresas.
- Sensibilizar en necesidades y horarios de la vida personal y familiar de las personas

sensibilización para la participación:

- Espacios de información y difusión para poner en común experiencias.
- Incorporar redes de formación e información que pongan de mujeres que trabajen por la igualdad.
- Encuentros para acciones conjuntas de mujeres profesionales.
- Subvenciones para asesoramiento, programas formativos y encuentros entre asociaciones de mujeres.
- Guía sobre el asociacionismo de mujeres.
- Favorecer actitudes de participación ciudadana.
- Potenciar el desarrollo personal de las mujeres a través del asociacionismo.
- Fomentar el empoderamiento de las mujeres desde la toma de conciencia de la construcción de la identidad de género.

