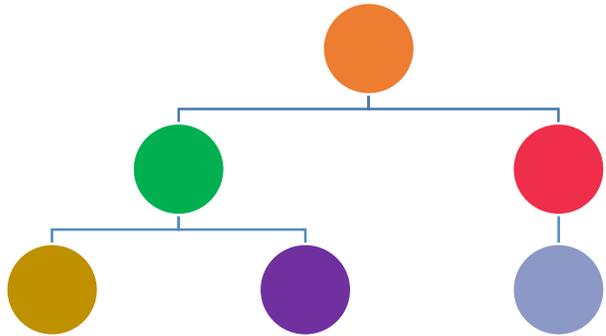




**SOBRE LAS EXPERIENCIAS DE LOS
PLANES DE IGUALDAD
en España**

Reflexiones

QUÉ NOS HEMOS PREGUNTADO



1. El número planes y su ubicación
2. Su temporalidad/periodo de vigencia/
Continuidad/discontinuidad
3. Los procesos de elaboración y definición
de los planes
4. Elementos y características para su clasificación
y caracterización
5. Reflexionar sobre aquellos que ofrecen elementos
diferenciados:
conceptual, metodológico, organizacional,

CÓMO HEMOS ORGANIZADO LA INFORMACIÓN



CONTENIDOS/AREAS TEMATICAS

SUJETO DESTINATARIO DEL PLAN

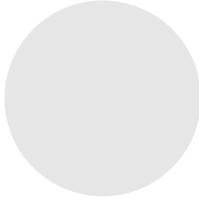
EJES/AREAS TEMÁTICAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS)



ESTRUCTURA

LAS PARTES QUE CONFORMAN EL PLAN

CÓMO SE ORGANIZA



TIPOS DE PLANES

PLANES DE IGUALDAD/PLANES ESTRATÉGICOS

PLANES SECTORIALES (Pesca, Agricultura, S. Información, Coeducación, Conciliación, Violencia...)

PLANES RRHHH (AL INTERIOR ORGANIZACIONES)

PLANES DIRECTORES

OTROS PLANES ALTERNATIVOS

PLANES DE IGUALDAD DE OTRAS INSTITUCIONES



APRENDIZAJES

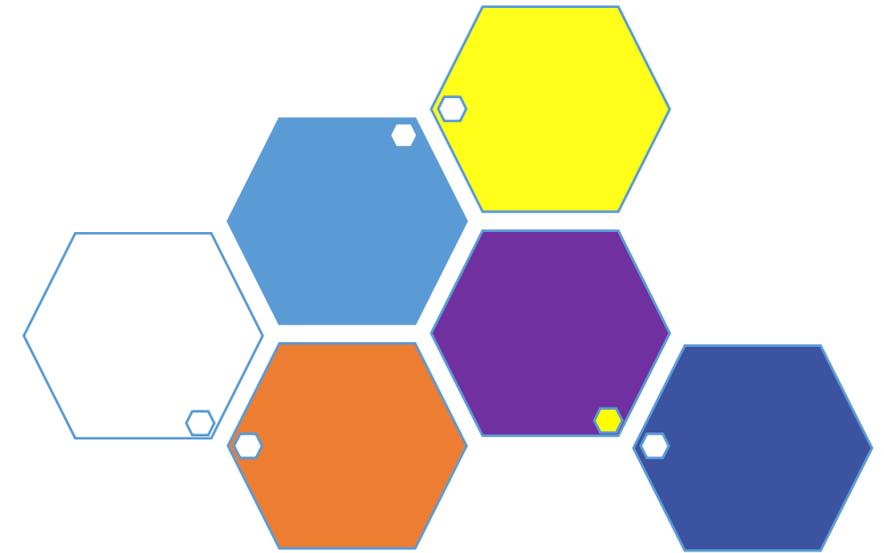
ÉXITO.

NO ÉXITO /TRAMPAS

CONTENIDOS/AREAS TEMÁTICAS

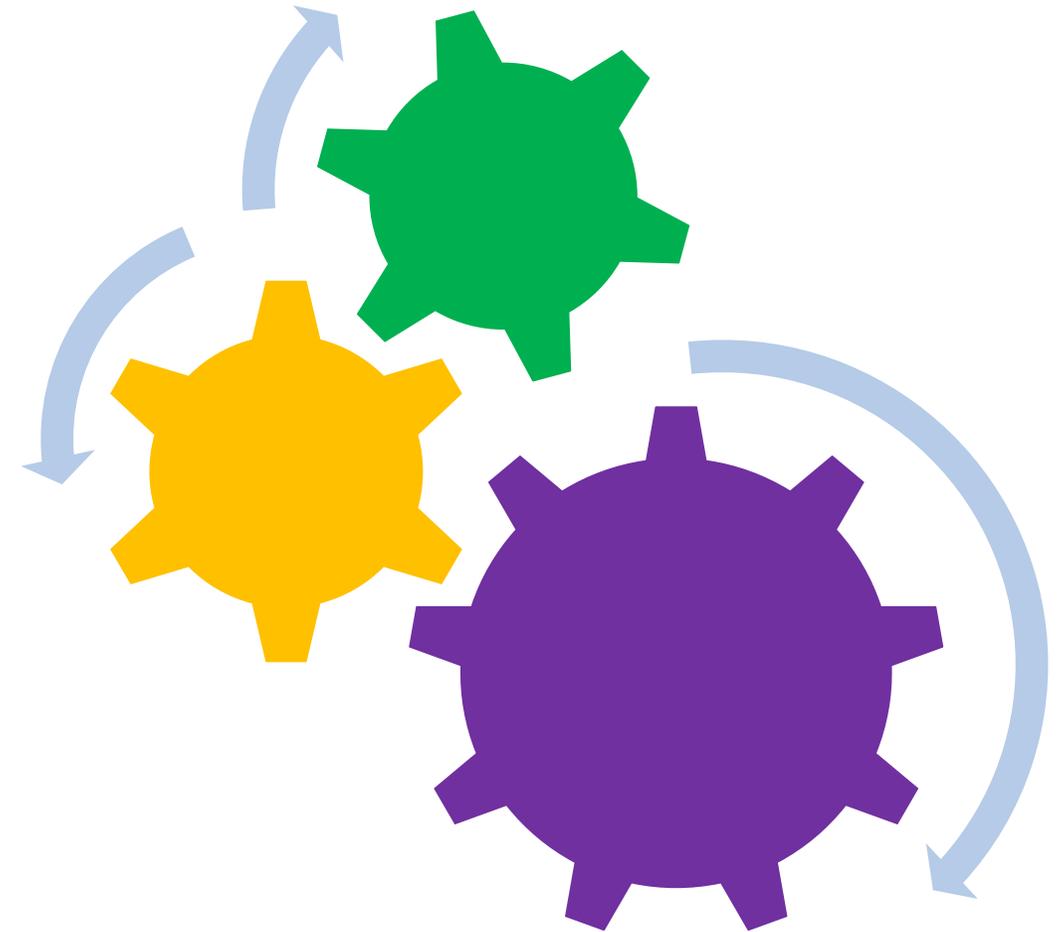
Reflexiones

- Calidad de vida/Bienestar social/Salud
 - Empleo y formación (Empleabilidad)/Emprendibilidad (Economía)
 - Educación y Cultura / Ocio y Tiempo libre (Deporte)
 - Participación política y social (asociacionismo)
-
- Urbanismo y medio ambiente / Transporte y movilidad
 - Medios de comunicación/Imagen
 - Sociedad de la Información/nuevas tecnologías
 - Exclusión: Mujeres desfavorecidas/Integración social/derechos, Mujeres con necesidades específicas o en riesgo de exclusión
 - Cooperación
-
1. MAIN STREAMING DE GÉNERO O TRANSVERSALIDAD (pe) FINALES 90)
 2. PARTICIPACION ACTIVA DE LAS MUJERES (empoderamiento)
 3. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
 4. VIOLENCIA DE GÉNERO



ESTRUCTURA – ENGRANAJES DEL PLAN

PROCESO DE ELABORACION
DIAGNOSTICO
PRINCIPIOS
EJES/AREAS TEMÁTICAS indicando responsables acciones
PRESUPUESTO
INDICADORES
ESTRUCTURAS DE GESTION Y PROGRAMACION
SEGUIMIENTO Y EVALUACION



TIPOS DE PLANES

PLAN DIRECTOR

Plan de planes, no tienen acciones en sí mismos; impulsan, orientan, estructuran y tutelan los planes de las instituciones de “inferior rango”.

Son planes de CCAA y se fundamentan en normativa que obliga a elaborar planes de legislatura.

No tienen presupuesto, las actividades que implican conforman parte de la tarea cotidiana del personal, pero requieren de un personal con una trayectoria acreditada en igualdad y de herramientas que facilitan y permiten la aplicación práctica de medidas, así como de una estrategia de coordinación/colaboración interinstitucional y un seguimiento y control “de calidad” de los planes.

Facilitan herramientas y recursos

Las instituciones deben rendir cuentas ante EMAKUNDE de sus planes. Permite hacer evaluación global.

Las acciones que propone son hacia el exterior, hacia otras instituciones, -aunque obliga a la definición de planes propios de igualdad (Emakunde tiene su propio plan de igualdad) Es el caso del País Vasco que tiene ya una importante tradición, el plan actual es el tercero de la serie de planes director

Aseguran una política coordinada en temas de igualdad en el territorio

Esta estrategia asegura que la igualdad llegue a casi toda la población

TENERIFE VIOLETA

El plan se define como el Marco Estratégico de Actuaciones en políticas de igualdad de género (METV).

El METV es un modelo de Gobierno Abierto para las políticas locales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres participativo y transparente, caracterizado por el reparto de poderes entre agentes y centros decisorios públicos y privados, que refuerza las capacidades organizativas, de gestión, explotación y utilización sostenible de los recursos territoriales y sectoriales existentes garantizando la incorporación del Enfoque Integrado de Género (EIG).

No establece áreas, define los problemas, en su caso son:

1. FALTA DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA UN ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
2. INFRARREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPRESARIADO.
3. DIFICULTAD DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS, MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y MUJERES INMIGRANTES.
4. SOBRRERREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.
5. LAS MUJERES TIENEN DIFICULTADES PARA ACCEDER Y MANTENERSE EN EL MERCADO LABORAL, ESPECIALMENTE EN LOS SECTORES DE AGRICULTURA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN DONDE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.
6. PERMANENCIA Y RECRUDECIMIENTO DE LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA.
7. BAJA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN ESTUDIOS DE LA RAMA TÉCNICA.
8. BAJA REPRESENTACIÓN DE LOS HOMBRES EN ESTUDIOS DE LAS RAMAS DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y CIENCIAS DE LA SALUD.
9. AUMENTO DESTACABLE DE MUJERES MENORES DE EDAD QUE SOLICITAN ATENCIÓN EN RECURSOS ESPECIALIZADOS (DE LA RED DEL IASS) DE VIOLENCIA DE GÉNERO

APRENDIZAJES

LA EVOLUCION Y DIVERSIDAD DE PLANES

ÉXITO

Consensuados y participados.

Estructuras políticas y técnicas.

Continuidad y vigencia media...

Sencillos... muchos indicadores no significa un buen seguimiento.

La capacitación en género de quien lo implementa

La calidad de lo que hacemos...

NO ÉXITO

Interrupciones políticas

Escasa Evaluación, Ausencia de presupuestos.

No siempre se aprende del anterior plan.

Insuficiente formación/capacitación personas.

