



>> KIDEITU



La práctica del mainstreaming de género en las agencias de desarrollo local

Donostia, 27 de noviembre de 2007



A.- INTRODUCCIÓN

*“Cuando una situación es desigualmente injusta,
no es justo hacer un análisis como si no lo fuera”*

(Milagros Rubio)

GARAPEN

El proceso de trabajo en el que se han sumergido las agencias de Desarrollo Local Vascas ha tenido diferentes momentos claramente diferenciados, que a su vez han supuesto un reflejo de las estrategias que a nivel local, comarcal, autonómico y estatal se daban.

En una primera fase

estrategias mas puntuales que pivotaban en las políticas específicas a través de acciones positivas focalizadas para las mujeres

En el momento presente

Apuesta por renovar y mejorar el compromiso de las Agencias para incorporar la visión de género en el cotidiano del trabajo, y en consecuencia en la cultura organizacional y los servicios

Es en realidad un continuo del trabajo realizado por parte de Garapen desde hace años, pero que ha cobrado un nuevo impulso a través de la andadura iniciada a través del Proyecto Kideitu.



>> KIDEITU



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



>> KIDEITU



LAS TRES AGENCIAS PILOTO

El primer paso ha sido la elección de tres agencias piloto, de distinto tamaño y recorrido en el trabajo en igualdad, cada una de ellas ubicadas en un Territorio Histórico de la CAPV.

- El Behargintza de Txorierri,
- Debegesa
- y el Departamento de Promoción Económica del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Las agencias de desarrollo local se han centrado en los ejes de trabajo que bajo una metodología de proceso, cubren desde el diagnóstico de la situación de partida en materia de género de los sistemas gestionados, hasta el diseño y proceso de implantación de modelos de mainstreaming, incluida la evaluación.

Y aplicando un doble enfoque:

hacia dentro para implantar las estrategias de mainstreaming en el interior de las agencias

hacia fuera, escogiendo como experiencia piloto el **servicio de formación y asesoramiento para la creación de empresas**.

En cualquier caso desde las mas absoluta honestidad cabe destacar que el resultado no ha sido más que un primer paso para experimentar la transposición del mainstreaming conceptualizado a la práctica. Aún quedan terrenos en los que adentrarse, pero al menos se han ido sentando bases sólidas para dicho trabajo.



>> KIDEITU



B. LAS CONDICIONES BÁSICAS DE IMPLANTACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO

Proceso de trabajo desarrollado



>> KIDEITU



Nuestra realidad:

- GARAPEN, como estructura que engloba a todas las agencias
- 3 agencias pilotos, con realidades distintas
- Resto de agencias

El proceso:

- . Auditorías de género en las 3 agencias piloto, con sus correspondientes informes de conclusiones
- . Modelo básico de implantación del mainstreaming de género en las organizaciones y propuestas de actuaciones por cada agencia
- . Delimitación y priorización de actuaciones en cada agencia
- . Implementación
- . Evaluación (en proceso)

El esquema que presentamos a continuación responde al modelo completo.



>> KIDEITU



Modelo de aplicación práctica del mainstreaming

A continuación se presenta la estrategia de intervención común planteada para las tres agencias piloto que participan en el proyecto en la que se recogen todos los **programas susceptibles de ser desarrollados** al margen de que cada una de ellas en el proceso participativo de priorización de actuaciones haya diseñado un protocolo de trabajo anual personalizado y adaptado a su idiosincrasia y necesidades.

- ✓ *Programa 1:* Condiciones básicas de implantación del mainstreaming de género
- ✓ *Programa 2:* Adaptación de procesos de gestión de personas
- ✓ *Programa 3:* Adaptación de procedimientos internos de trabajo
- ✓ *Programa 4:* Experiencia piloto: adaptación del servicio de asesoría y formación para la creación de empresas, a la igualdad
- ✓ *Programa 5:* Generando igualdad en el entorno

- ✓ En paralelo: grupo de trabajo en igualdad



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Programa 1: Condiciones básicas de implantación del mainstreaming de género

Se ha planteado una estrategia para fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género y garantizar a su vez la estabilidad y continuación de un modo sistemático. Dichas acciones hacen referencia a las actuaciones “hacia dentro” de la organización.

1. Compromiso de la dirección

- **Objetivo general:** Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género, y para garantizar su estabilidad y continuación de manera sistemática.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Lograr el compromiso y el liderazgo de la dirección (Gerencia y Consejo de Administración) de modo explícito hacia el trabajo que se desempeñe a favor de la igualdad de oportunidades*
 - ✓ *Incorporar objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en el Plan anual de la entidad*
 - ✓ *Trabajar coordinadamente en la implantación del sistema de gestión de la calidad para garantizar la inclusión de la perspectiva de género.*
 - ✓ *Obtener el distintivo de “Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, otorgado por Gobierno Vasco (Emakunde).*
 - ✓ *Garantizar la continuación del proceso de implantación del mainstreaming de género de modo sistemático dotando de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios.*



>> KIDEITU



Programa 1: Condiciones básicas de implantación del mainstreaming de género

2. Estadísticas y estudios

- **Objetivo general:** Adecuar las estadísticas y estudios que se realizan desde la Agencia a criterios de igualdad de género con el fin de reflejar y comprender la realidad diferencial de mujeres y hombres.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Sistematizar la recogida de la variable sexo en las diferentes estadísticas, encuestas, estudios y memorias que se realizan a nivel de plantilla como en lo referido a programas y servicios (a nivel cualitativo y a nivel cuantitativo).*
 - ✓ *Explotar sistemáticamente de modo desagregado todos los datos de que se disponen para realizar análisis comparativos y diferenciales de las necesidades, y condiciones de mujeres y hombres en el ámbito de intervención.*
 - ✓ *Diseñar indicadores adecuados para conocer la incidencia de otras variables significativas que además del sexo pueden reflejar situaciones de discriminación*
 - ✓ *Diseñar acciones de sensibilización y capacitación sobre incorporación de la variable sexo y su explotación estadística. Plan de capacitación en materia de género*



>> KIDEITU



Programa 1: Condiciones básicas de implantación Del mainstreaming De género

3. Plan de capacitación en materia de género

- **Objetivo general:** Sensibilizar, formar y capacitar al personal gerente y técnico en la aplicación de políticas de igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en la agencia .
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Diseñar e impartir un plan de sensibilización-formación para la gerencia en cuestiones de igualdad.*
 - ✓ *Diseñar e impartir un plan de capacitación-formación para el personal técnico en cuestiones de igualdad.*
 - ✓ *Diseñar otro tipo de acciones formativas avanzadas para el reciclaje y actualización de contenidos relativos a cuestiones de género (para el personal que ya dispone de formación o para futuras actuaciones que den continuidad a la formación básica recogida en los otros planes formativos)*
 - ✓ *Incluir el enfoque de género en el plan de capacitación interna global.*



>> KIDEITU



Programa 2: Adaptación de procesos de gestión de personas

En este programa se planteó una estrategia de implantación de medidas internas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en función siempre de las necesidades de la plantilla de las agencias.

La aplicación de este programa ha sido desigual por las diferentes organizaciones internas y competencias en la gestión de los recursos humanos de las propias agencias.

1. Plan concilia interno de la vida laboral y personal

- **Objetivo general:** Diseñar un plan de conciliación interno de la vida personal, familiar y laboral que responda a las necesidades de la plantilla.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Realizar un diagnostico de necesidades de conciliación entre la plantilla*
 - ✓ *Identificar las medidas y los servicios que viene utilizando la Agencia de modo informal.*
 - ✓ *Elaborar una propuesta formal de medidas (reordenación y flexibilización de los tiempos de trabajo, permisos y licencias por paternidad/maternidad y cuidado de personas dependientes) y de servicios de conciliación que satisfagan las necesidades detectadas.*
 - ✓ *Elaborar directorios informativos sobre los recursos comarcales de apoyo a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar-personal.*
 - ✓ *Diseñar medidas sensibilizadoras de fomento de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre la plantilla*



>> KIDEITU



Programa 3: Adaptación de procesos Internos de trabajo

Este programa ha pretendido, por un lado, incorporar desde una estrategia innovadora nuevos procesos de trabajo y, por otro lado, revisar y mejorar los procesos vigentes.

1. Implantación de nuevos procesos

- **Objetivo general:** Implantar en las formas de trabajo nuevos procesos.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Diseñar procedimientos de valoración en los procesos de adjudicación que contemplen la inclusión de la perspectiva de género y la introducción de criterios de igualdad en las contrataciones y subvenciones según lo que la ley de igualdad estipula siempre que proceda.*
 - ✓ *Implantar en todos los programas y servicios que se ofrecen la realización de evaluaciones previas del impacto de género para identificar y prevenir desigualdades por razón de sexo en las intervenciones de la Agencia.*

De aquí han resultado **dos productos o herramientas** prácticas de aplicación al contexto de las agencias:

- un documento de recomendaciones sobre cláusulas de contratación,
- y una herramienta adaptada para la evaluación previa del impacto de género.



>> KIDEITU



Programa 3: Adaptación de procesos Internos de trabajo

2. Procesos de comunicación

- **Objetivo general:** Garantizar una comunicación interna y externa no discriminatoria para las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Diseñar una herramienta de trabajo practica para facilitar un uso no sexista de los diferentes elementos de la comunicación de modo sistemático (lenguaje, imagen y contenidos)*
 - ✓ *Emplear las herramientas comunicativas y de difusión tanto interna como externa del la Agencia como vehículos de información y difusión sobre cuestiones de igualdad y sobre el trabajo que desempeña en su promoción.*

En este caso, se ha planteado la mejora de los procesos de comunicación :

- . difundiendo diversas herramientas ya editadas,
- . ofreciendo capacitación en su uso,
- . con asesoría continuada sobre procedimientos no sexistas.



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



GARAPEN AGENTZIA
EUSKAL ERAKLETA
ASOCIACIÓN VASCA
DE AGENCIAS DE DESARROLLO



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Programa 4:
Experiencia
piloto :
adaptación
del servicio de
asesoría y
formación
para la creación
de empresas
a la igualdad

Este programa se ha enmarcado en la estrategia de trabajo de implantación del mainstreaming denominada “hacia fuera”, puesto que se trata de un servicio. El grueso de trabajo se ha centrado en este programa, dado el carácter estratégico para la adecuación de los servicios a las personas.

1. Planificación del servicio

- **Objetivo general:** Planificar y diseñar el servicio desde parámetros de igualdad de oportunidades.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Incluir objetivos de igualdad en el diseño del servicio.*
 - ✓ *Adaptar las herramientas habituales de trabajo identificadas en la auditoria bajo criterios de género.*
 - ✓ *Realizar diagnostico de corte cualitativo sobre necesidades diferenciales por sexo de personas usuarias o potenciales usuarias del servicio mediante paneles o foros de reflexión a fin de adecuar la planificación del servicio.*
 - ✓ *Difundir el servicio desde una perspectiva de género que contemple nuevamente los diferentes hábitos de mujeres y hombres.*



>> KIDEITU



Programa 4:
Experiencia
piloto :
adaptación
del servicio de
asesoría y
formación
para la creación
de empresas
a la igualdad

2. Plan concilia externo para población usuaria

- **Objetivo general:** Diseñar un plan de conciliación externa para las personas usuarias del servicio.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Realizar previamente una detección de necesidades diferenciales de conciliación de la población usuaria .*
 - ✓ *Diseñar medidas y/o servicios de conciliación para las personas usuarias en base a la detección de necesidades.*
 - ✓ *Elaborar un directorio que recoja las medidas y los recursos existentes en la comarca tanto públicos como privados para conciliar.*



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



GARAPEN AGENTZIA
EUSKAL ERAKLETA
ASOCIACIÓN INICIA
DE AGENCIAS DE DESARROLLO



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Programa 4:
Experiencia
piloto :
adaptación
del servicio de
asesoría y
formación
para la creación
de empresas
a la igualdad

3. Mejora de la asesoría para el emprendizaje

- **Objetivo general:** Diseñar una asesoría para el emprendizaje que contemple criterios de género en la promoción de la cultura emprendedora y en la creación y consolidación de negocios.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Incorporar medidas en el aula de la persona emprendedora que contemplen la situación diferencial de partida por razones de género con el fin de garantizar la promoción del emprendizaje de las mujeres.*
 - ✓ *Incorporar medidas en el seminario de fomento de la cultura emprendedora entre personas usuarias que contemplen la situación diferencial de partida por razones de género.*
 - ✓ *Incorporar medidas en el programa de fomento de la cultura emprendedora en la centros educativos.*
 - ✓ *Diseñar estrategias de refuerzo de habilidades y capacidades emprendedoras en las mujeres, durante la asesoría más allá de los aspectos puramente técnicos.*
 - ✓ *Incorporar entre las acciones formativas dirigidas a personas emprendedoras una acción con contenidos que incidan en el refuerzo de estas habilidades emprendedoras de las mujeres*
 - ✓ *Promocionar la creación de negocios que incluyan procesos de trabajo desde criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
 - ✓ *Mejorar los instrumentos de apoyo que se gestionan para las mujeres sobre la creación de empresas en la fase de puesta en marcha del negocio.*



>> KIDEITU



Programa 4:
Experiencia
piloto :
adaptación
del servicio de
asesoría y
formación
para la creación
de empresas
a la igualdad

4. Mejora de la asesoría para la consolidación

- **Objetivo general:** Identificar y poner en marcha nuevos servicios dirigidos a las personas que iniciaron proyectos empresariales hasta los 3 años de permanencia en el mercado, con el fin de disminuir las tasas de mortalidad de los negocios y mejorar las competencias de quienes los promueven, incidiendo de modo expreso en el emprendizaje de las mujeres.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Realizar una detección participativa de necesidades de nuevos servicios entre promotores y promotoras que han pasado por el servicio mediante un panel y mediante el seguimiento de las empresas constituidas.*
 - ✓ *Seleccionar los servicios más adecuados y viables según los resultados obtenidos en el panel, de detección de necesidades y en el análisis de las tasas de mortalidad empresarial, desarrollarlos y ponerlos en marcha*
 - ✓ *Establecer pautas para fomentar la cooperación a través de un grupo de intercambio con personas promotoras interesadas, con el fin de proporcionar un foro permanente de contraste, colaboración y apoyo.*



>> KIDEITU



Programa 5: Generando Igualdad en el entorno

La estrategia general ha sido transformar a la agencia en agente tractor de la igualdad de mujeres y hombres en su comarca o ámbito de intervención local, mediante acciones de tipo informativo, sensibilizador, asesor con diferentes organizaciones del entorno, tanto de ámbito público como de ámbito empresarial.

1. Informar y apoyar la implantación de la igualdad en la comarca

- **Objetivo general:** Planificar y diseñar el servicio desde parámetros de igualdad de oportunidades.
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Informar y sensibilizar a las empresas del entorno sobre las ventajas de adecuar sus organizaciones a la igualdad y a la Ley de Igualdad de 2005, proporcionando metodologías de implantación por procesos en los distintos ámbitos de la organización, ayudas y subvenciones disponibles y asesoría puntual.*
 - ✓ *Plantear un panel exploratorio con personas empresarias y/o aquellas que detentan cargos directivos o puestos de responsabilidad, como informantes clave y aliadas y aliados con el fin de identificar las mejores prácticas para contactar y entrar en las empresas*



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Programa 5: Generando Igualdad en el entorno

- ✓ *Iniciar una experiencia piloto, basadas en visitas a empresas,, con el fin de ofrecer servicios que apoyen la implantación de la igualdad en algunos procesos*
- ✓ *Crear un foro de los ayuntamientos de la comarca que participan en el Consejo de Administración de la Agencia Txorierri, con el fin de que la propia agencia dinamice el proceso de adecuación de los ayuntamientos a la Ley de Igualdad de 2005 desde la perspectiva de “desarrollo local e igualdad”.*
- ✓ *Identificar los recursos necesarios para la puesta en marcha y mantenimiento de la página web, para la puesta en marcha de los foros , para proporcionar asesoría a ayuntamientos y empresas, para realizar la experiencia piloto con empresas del entorno, etc.*



>> KIDEITU



Grupo de Trabajo en igualdad

En paralelo al desarrollo e implantación de estos protocolos de mainstreaming se ha creado un **grupo de trabajo en igualdad** de género que ha pretendido movilizar a los y las agentes que intervienen en las agencias, para crear e impulsar un espacio permanente de intercambio, enriquecimiento y liderazgo de las diferentes iniciativas que se llevan a cabo en cuestiones de igualdad.

- **Objetivo general:** Crear un foro de encuentro para el personal técnico de las Agencias para la reflexión y la capacitación en el diseño y aplicación de estrategias de trabajo favorecedoras y promotoras de la aplicación de políticas de género en las agencias de desarrollo local asociadas a Garapen
- **Objetivos operativos:**
 - ✓ *Reflexionar sobre la aplicación del enfoque de género en el quehacer de las agencias.*
 - ✓ *Sensibilizar, formar, capacitar y asesorar al personal técnico en la aplicación de políticas y estrategias de fomento de la igualdad de oportunidades dotando de recursos, y conocimientos,*
 - ✓ *Intercambiar experiencias, conocimiento y buenas practicas en materia de género.*
 - ✓ *Crear estructuras internas de trabajo estable que sean las tractoras del trabajo a favor de la igualdad propiciando la acción transformadora y significando las mismas dentro de la globalidad de la red.*



>> KIDEITU



C. PRODUCTOS RESULTANTES DEL PROYECTO

PRODUCTOS RESULTANTES DEL PROYECTO

- **Diseño metodológico y herramientas para realizar un diagnóstico/auditoría en las agencias:** son materiales de tipo metodológico que pautan como llevar a cabo una auditoría de género. Incluye guiones de entrevistas, cuestionarios,...
- **Modelo básico de implantación del mainstreaming de género en las organizaciones:** documento de referencia que guía el diseño de los protocolos para la implantación del plan de trabajo
- **Materiales didácticos:** Estrategias para el impulso y la aplicación de las políticas de igualdad; Las agencias como agente tractor de la igualdad en el entorno; Taller sobre conciliación; Taller sobre lenguaje,...
- **Diseño metodológico para la detección de necesidades formativas en materia de género:** propuesta metodológica y cuestionario.
- **Documento de recomendaciones sobre cláusulas de contratación:** se han revisado los procesos de adjudicación incluyéndose cláusulas de igualdad.

eQual



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo



GARAPEN AGENTZEN
ERAKULAK
ASOCIACIÓN NACA
DE AGENCIAS DE DESARROLLO



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



>> KIDEITU



PRODUCTOS RESULTANTES DEL PROYECTO

- Documento guía para la evaluación previa de impacto de género: herramienta adaptada al funcionamiento de las agencias.
- Herramientas para la elaboración de una plan de conciliación para las plantillas de las agencias: Cuestionario para la detección de necesidades, propuesta metodológica de elaboración del plan,...
- Herramientas metodológicas para organizar foros de detección de necesidades de mujeres emprendedoras: fichas de trabajo, materiales de tipo metodológico, cuestionarios,...
- Herramientas metodológicas para organizar acciones de fomento de habilidades emprendedoras: fichas de trabajo, materiales de tipo metodológico, cuestionarios,...
- Guía básica para incorporar la perspectiva de género en nuestras evaluaciones



>> KIDEITU



D. LOGROS ALCANZADOS Y CONTINUIDAD DE LA APLICACIÓN DEL MAINSTREAMING EN LAS AGENCIAS DE DESARROLLO LOCAL



>> KIDEITU



LOGROS ALCANZADOS

- El proyecto nos ha permitido **anclar las condiciones para que este tipo de acciones se desarrollen a futuro** de modo estable y desde un prisma integral y transversal. Dar continuidad a estas estrategias de trabajo supone para las Agencias tanto un reto como una oportunidad de cambio y mejora continua.
- Otro de los activos del proyecto ha sido la **metodología experimentada** que ha demostrado su validez a través de un planteamiento práctico y focalizado, que se ha basado en las realidades diferenciales de cada una de las agencias, y ha posibilitado desarrollar un modelo y una perspectiva estratégica y de conjunto, que pueda ser posteriormente transferida, y de hecho ya lo esta siendo.
- La **creación de una red de trabajo paralela y común a todas las agencias**, además de las tres piloto, ha supuesto una serie de ventajas extras para la aplicación de políticas de igualdad:
 - mejor aprovechamiento de los recursos y un mayor rendimiento en el desarrollo local
 - formalización de sinergias de trabajo que ya se están llevando a cabo a través de la creación de estructuras y dinámicas de trabajo estables
 - efecto multiplicador, en la medida que es una experiencia piloto y un mecanismo para la estandarización de metodologías.



LOGROS ALCANZADOS

En conclusión, durante los dos últimos años de Ejecución del Equal Kideitu se han sentado las condiciones básicas en gran medida para la implementación del mainstreaming de género en tres de las agencias que han participado a modo de experiencia piloto en el proyecto, y se han fijado los requisitos para la transferencia al resto de agencias a través de la sistematización de metodologías y el desarrollo de herramientas.





>> KIDEITU



LIMITACIONES Y RETOS

➤ Un primer límite ha sido la **falta de constancia** en el desarrollo del proyecto y un **liderazgo desigual** en cada entidad que se traduce en definitiva en recursos financieros y humanos, y participaciones diferentes como reflejo a su vez de procesos diferenciados.

➤ Otro de los límites claros ha sido la **falta de comprensión y conocimiento profundo** y generalizado de las relaciones de género por parte de las personas que conformamos las agencias implicadas.

Retos:

➤ Habilitar tiempos y espacios de las personas que conforman las organizaciones.

➤ A nivel metodológico, tenemos que ser capaces de generar dinámicas más exitosas de implicación.

➤ Lograr que las herramientas y metodologías que ahora ya si existen sean sistematizadas y transferidas correctamente, evitando que las agencias asuman el mainstreaming en la teoría pero no en la práctica.

➤ Consolidar y dar continuidad al grupo de trabajo de promoción de la igualdad de oportunidades desde la intervención de las Agencias de Desarrollo Local



ESTRATEGIA A FUTURO

Garapen se compromete a dar cobertura a todas estas actuaciones, asegurando la permanencia del grupo de trabajo de igualdad de género, diseñando acciones formativas dirigidas al personal técnico de las entidades, y transfiriendo el conocimiento adquirido, y las herramientas y metodologías generadas.

Por nuestra parte, **las 3 agencias pilotos** nos hemos comprometido a finalizar con las actuaciones pendientes, además de integrar la igualdad de género en los sistemas de mejora continua de nuestras entidades, como factor de calidad, y en nuestros planes estratégicos y en los planes de gestión anual.

Behargintza de Txorierri, de cara a 2008, cuenta con la implicación de la dirección y traslado de la misma al Consejo de Administración, ha reservado una dotación presupuestaria para el desarrollo del programa, va a facilitar la contratación de personal con formación en igualdad de oportunidades con presupuesto propio y, se ha propuesto ser tractora de la igualdad en la comarca, trabajando para ellos con los diferentes ayuntamientos de la zona.



>> KIDEITU



ESTRATEGIA A FUTURO

Debegesa, pretende aplicar lo aprendido al Plan de Igualdad de la empresa que vienen implementando y que tendrá continuidad durante el 2008, además de formar y sensibilizar a toda la plantilla en torno a la Igualdad de mujeres y hombres y el papel de la agencia.

El Departamento de Promoción Económica, del Ayto. de Vitoria-Gasteiz, se encuentra en estos momentos, en colaboración con el Servicio de Igualdad diseñando el II Plan de Acción Positiva, donde, al igual que Debegesa intentaremos aplicar todo lo aprendido. A partir de enero esperamos contar con una Agente de Igualdad.