

I PLAN FORAL PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN GIPUZKOA



**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Markel Olano, Diputado General de la Diputación Foral de Gipuzkoa. “Una sociedad basada en valores”	2
1.2. Miren Elgarresta, Directora del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres. “Luchar contra la inercia, generar el cambio”	3
2. CONTEXTO Y DESAFÍOS	5
2.1. Contexto.....	5
2.2. El desafío de una generación	6
— Reto demográfico	8
— Reto productivo	9
3. MARCO LEGISLATIVO	12
4. MARCO SOCIAL	14
4.1. Roles de género y distribución del trabajo en el ámbito privado.....	15
4.2. Corresponsabilidad de la Administración	18
4.3. Desigualdades en el mundo laboral y en la economía	20
5. DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL EQUILIBRADO: RESPUESTAS A LOS DESAFÍOS DEL FUTURO	25
5.1. Un modelo económico que garantice el futuro	25
5.2. Una ciudadanía activa que genera espacios de oportunidad para hombres y mujeres	27
5.3. Un ecosistema de administración público corresponsable, ejemplar y tractor.....	29
6. HOJA DE RUTA PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN GIPUZKOA	31

1. INTRODUCCIÓN

1.1. **MARKEL OLANO, “UNA SOCIEDAD BASADA EN VALORES”** **Diputado General de la Diputación Foral de Gipuzkoa**

La Organización de las Naciones Unidas ha puesto fecha límite a la desigualdad de género: el 2030, año de referencia en la hoja de ruta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El modelo de desarrollo vigente hasta ahora ha dado muestras evidentes de fatiga, y parece difícil poder superarlo, salvo grandes cambios estructurales. No nos encontramos, pues, ante un desafío sencillo, pero la lejanía del objetivo no debe diluir nuestra responsabilidad en el tema. Muy al contrario: aunque parezca ilusorio pensar que pueden superarse todas las desigualdades entre hombres y mujeres, el citado objetivo, de largo alcance, es un estímulo para seguir trabajando de cara al futuro. Debemos mirar al horizonte, y establecer una hoja de ruta precisa para alcanzarlo.

Este “I Plan Foral de conciliación corresponsable de Gipuzkoa” que la Diputación Foral de Gipuzkoa presente ante los retos que nuestra sociedad tiene enfrente, comenzó a elaborarse en 2016 y se ha llevado a cabo durante el primer trimestre del 2017. No es baladí el objetivo que nos hemos marcado: queremos que Gipuzkoa sea pionera en el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, para así ofrecer a toda la ciudadanía la posibilidad de desarrollar plenamente su vida. En el fondo, eso es lo que nos jugamos en esta carrera por la igualdad: para continuar impulsando un modelo de sociedad basado en los derechos sociales, individuales y colectivos, el empoderamiento económico de las mujeres es un desafío al que debemos hacer frente sin dilación. Coincidimos también en este punto con la Organización de las Naciones Unidas que, en el apartado sobre empoderamiento económico de las mujeres, señala lo siguiente: “Además de un derecho, es fundamental para la supervivencia”.

Gipuzkoa se sitúa entre las sociedades avanzadas por lo que al citado desafío se refiere: pionera en otras transformaciones sociales, no se quedará atrás a la hora de hacer frente a este desafío, el más importante de nuestra generación. Queremos ser una provincia pionera, porque este avance en la construcción de una sociedad equilibrada coincide plenamente con una visión del mundo que ubica a la ciudadanía en el centro del desarrollo. Queremos ser un territorio pionero, porque nuestro modelo de desarrollo nos lo permite, y porque queremos garantizar esa opción a las generaciones venideras. Queremos ser una sociedad pionera, porque no renunciamos a un futuro mejor. Para alcanzar dicha meta, necesitamos una sociedad más justa e integrada, basada en la igualdad de mujeres y hombres.

Y es que sigue siendo muy desequilibrada, hoy en día, la contribución de las mujeres y la de los hombres al desarrollo de la sociedad. El ámbito productivo continúa muy masculinizado, y son evidentes las trabas de todo tipo que acechan a las mujeres en dicho ámbito. La corresponsabilidad y la conciliación posibilitan la superación de las citadas trabas, al menos de las más visibles.

Y mientras el mundo del trabajo se convierte en una carrera de obstáculos, siguen siendo responsabilidad de las mujeres algunas de las funciones imprescindibles para una vida integral y satisfactoria, por lo general las relacionadas con el cuidado de las personas. La conciliación y la corresponsabilidad afectan directamente al derecho de mujeres y de hombres para desarrollarse en igualdad de condiciones. Estamos, todavía, muy lejos de llegar a esa situación, pero tenemos la firme intención de ser, junto con el resto de sectores sociales, agentes activos, impulsores y corresponsables en la corrección de los citados desequilibrios. Nos jugamos mucho.

El reto es colectivo. Las instituciones públicas podemos dar un gran impulso, en la medida de nuestras posibilidades y recursos, a la transformación de la sociedad, pero será un esfuerzo vano (o casi), si la propia sociedad y, sobre todo, los agentes económicos y sociales no se convierten en agentes activos de dicha transformación. Quienes participamos del problema debemos convertirnos en agentes de su solución. Esa es nuestra visión, el principio que siempre hemos tenido presente a la hora de elaborar este Plan. Por eso, hemos contado con una representación plural de la sociedad en las fases de diseño, propuestas y contraste.

Pese a que en demasiadas ocasiones se crea lo contrario, la desigualdad no surge ni espontánea ni casualmente. Al contrario, es una construcción humana, una consecuencia del modelo de sociedad que hemos ido interiorizando por diversas vías (transmisión cultural, roles que se asignan a mujeres y a hombres, etc.). Y aunque nos la hayan inyectado hasta el tuétano, la desigualdad no es innata, por lo que, al igual que la hemos aprendido, podemos también desaprenderla. Tenemos mucho que hacer, y, además, tenemos que hacerlo rápido, porque en sociedades avanzadas como la nuestra la igualdad de hombres y mujeres es un tema clave, entre otras cosas, para mantener un modelo de sociedad basado en los valores de la protección social.

1.2. MIREN ELGARRESTA, “LUCHAR CONTRA LA INERCIA, GENERAR EL CAMBIO”

Directora del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes

Rosa Luxemburg

El diccionario define “inercia” como la falta de capacidad que tienen los cuerpos de modificar, por sí mismos, el estado en el que se encuentran. El uso de este término suele también referir falta de energía física o moral. La inercia es, sin duda, una fuerza poderosa: llevamos décadas intentando cambiar las bases sobre las que se asienta la desigualdad entre hombres y mujeres, y el cambio no llega. La Dirección de Igualdad de esta Diputación tiene asignada la función de ser estímulo en este camino, de propiciar transformaciones que mejoren la calidad de vida de las personas y del territorio, y este Plan nace con la vocación de romper algunas de estas inercias.

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de hechos y de derechos. Los segundos no necesitan explicación alguna: aplican a unas y a otros, son universales y, por lo tanto, también particulares. Cada mujer es sujeto de derechos propios y colectivos, por más que la práctica siga resistiéndose en muchos ámbitos. Los hechos, sin embargo, no terminan de acompañar.

También en nuestro entorno, persisten las desigualdades. Son muchas las explicaciones que pueden apuntarse, ninguna de las cuales debe servir como razón para dar por buena esta realidad. Todavía hoy, las mujeres cobran un 25% menos que los hombres, por cuestiones que nada tienen que ver con su capacitación. Siendo el empleo, el desarrollo profesional, una de las principales vías de autonomía personal, esta situación nos sitúa ante un espejo de desigualdades estructurales que no es tolerable.

Hombres y mujeres compartimos ya en gran medida el espacio público, gracias a la labor de décadas de muchas personas, mayoritariamente de mujeres. No compartimos, sin embargo, el espacio de lo privado, las responsabilidades del cuidado, de la atención de las funciones de crianza o amparo a personas dependientes, entre otros. El cuidado sigue siendo femenino y, por lo tanto, está poco y mal valorado por la sociedad. Los hechos niegan, en demasiadas ocasiones, las bienintencionadas declaraciones, y muestran el poder de la inercia.

Cuando hace algo más de dos años arrancamos la legislatura, nos comprometimos a ofrecer propuestas que modifiquen, para mejorarlas, estas situaciones. Este Plan pone el foco en una de las inercias más resistentes de todas: la deconstrucción de los estereotipos y usos culturales que no permiten avanzar hacia modelos sociales, económicos y de relación igualitarios.

En el proceso de elaboración, hemos podido compartir visiones, diagnósticos y propuestas con muchas personas y agentes, de todos los ámbitos, y hemos podido contrastarlas con representantes institucionales de los países más avanzados en estas materias. Ha sido un proceso de grandes aprendizajes, que hemos compartido con la vocación de co-crear las soluciones a partir del entendimiento, también compartido, de los puntos de partida.

Quiero agradecer a quienes nos han acompañado en este proceso (personas expertas del mundo académico, empresa, movimientos sociales, medios de comunicación, etc.) porque sus visiones son la base sobre la que construimos esta propuesta. Nuestro agradecimiento, también, a quienes han dedicado su tiempo a compartir experiencias prácticas, como las empresas que participan en los programas piloto de GipuzkoaLab, a quienes participaron en el Congreso Igualdad y Corresponsabilidad, de octubre de 2016 y en el proceso de reflexión World Café del pasado 8 de marzo de 2017.

La ambición de este equipo de gobierno es alta: queremos que Gipuzkoa sea una referencia en materia de igualdad, equiparable a las regiones del mundo que mayores avances han logrado, y que nos muestran el camino hacia la construcción de una sociedad socialmente responsable, que genera condiciones para la igualdad y para el bienestar del total de la ciudadanía.

Las evidencias son claras: la igualdad es un factor de cohesión social, de bienestar particular y colectivo, y un factor de competitividad para las empresas y organizaciones del territorio.

Gipuzkoa, como todas las sociedades avanzadas de nuestro entorno, se enfrenta a un intenso proceso de transformación. Los retos que debemos encarar son muchos, desde los derivados de la gestión de una crisis demográfica incontestable (envejecemos, y no tenemos garantizado el recambio generacional) hasta las oportunidades que nos brinda un nuevo contexto productivo, altamente tecnificado y que requiere nuevos modelos de gestión, basados en la atracción de talento y atención a las expectativas de las personas. Aspiramos a ser una sociedad competitiva y sostenible, y no podremos serlo si no garantizamos que seremos, además, socialmente iguales y humanamente diferentes.

2. CONTEXTO Y DESAFÍOS

2.1. CONTEXTO

Los profundos cambios a los que se enfrentan las sociedades más avanzadas han hecho emerger al debate público cuestiones de agenda social, económica y política que, más pronto que tarde, debemos atender con decisión. El avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres es el reto fundamental de esta generación, ya que es una cuestión transversal al resto de transformaciones.

Este Plan Foral nace de una visión ambiciosa: queremos lograr que Gipuzkoa sea un territorio de oportunidades para el desarrollo de un modelo social y económico basado en la equidad y en el máximo aprovechamiento de las potencialidades de todas las personas, empresas y organizaciones. Para ello, ofrecemos en el desarrollo de esta visión una serie de ámbitos de actuación prioritarios, en cuyo despliegue es imprescindible el concurso de todos los agentes. Un desafío de esta naturaleza exige el compromiso y la determinación compartida de toda la sociedad, ya que debe actuar sobre esta para transformarla.

Esta visión surge de una convicción: los avances en materia de igualdad son una palanca para el desarrollo de las personas, de la economía y para la sostenibilidad de nuestro territorio. Debemos poner en juego todas nuestras capacidades y, sobre ellas, cimentar el proyecto de futuro sostenible y cohesionado que responde a nuestra ambición como territorio. Y esta visión debe ser una prioridad compartida, como sociedad: dar cauce a las aspiraciones de todas las personas y facilitar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la construcción social y económica del territorio es objetivo y fin al mismo tiempo.

Nuestro compromiso reside en esta visión, y se expresa en el impulso de una sociedad más justa, igualitaria y cohesionada, sobre la base de un entorno competitivo y con una gestión del talento que favorece tanto el desarrollo sostenible de la economía, como el bienestar de la sociedad.

Entre las muchas razones que explican la persistencia de las desigualdades, este Plan Foral pone el acento en la interconexión entre los procesos de producción y de reproducción. Si bien solo la reproducción biológica es específica de las mujeres, se sigue asignando a ellas la función de crianza y, en general, el cuidado y el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica o familiar. Este desajuste está en el origen de muchas de las desigualdades que la sociedad ha ido naturalizando a lo largo de la Historia, y es fuente de enormes pérdidas, tanto en términos personales como colectivos.

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción, lo público, a los hombres y la reproducción, lo privado/doméstico, a las mujeres es ya hoy una construcción en revisión. Sin embargo, una parte sustancial del modelo sigue persistiendo en nuestro entorno, lo que dificulta el desarrollo profesional y social de las mujeres.

Es por ello que la intervención de los poderes públicos es fundamental, no solo para corregir las desigualdades de género que este modelo provoca especialmente en el ámbito laboral y, en general, en el ámbito público, sino también para favorecer el cambio de mentalidades y valores que posibilite construir nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres, unos usos igualitarios de los espacios y de los tiempos y, por supuesto, un reparto equilibrado de responsabilidades tanto entre hombres y mujeres como entre las diferentes instancias implicadas.

Y todo ello, desde el mismo reconocimiento y valoración de lo productivo y de lo reproductivo, de lo público y de lo doméstico, de la economía y del cuidado. Solo así se podrán transformar los valores que sustentan las desigualdades de género y se generarán las condiciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Múltiples análisis demuestran, de hecho, que el desarrollo adecuado de políticas de igualdad que incorporan medidas efectivas para la conciliación corresponsable impulsa la competitividad y genera mejoras sostenibles en la economía, la natalidad y en el bienestar social el general.¹

2.2. EL DESAFÍO DE UNA GENERACIÓN

En cada momento de la Historia, las sociedades se enfrentan a todo tipo de retos de adaptación a las nuevas condiciones, sociales, económicas, laborales, medioambientales, etc. Cada generación enfrenta sus propios desafíos, y los resuelve o encauza, con el objetivo de hacer posible una mejora en la calidad de vida general de las y los ciudadanos. En la mayoría de los casos, esta adaptación requiere ajustes sobre las prácticas que previamente existían, muchas de las cuales se muestran claramente insuficientes para hacer frente a los nuevos retos.

Desde hace varias décadas, las sociedades más avanzadas vienen alertando sobre la necesidad, hoy ya urgente, de asegurar un equilibrio real entre la vida profesional, familiar y personal, una cuestión que penaliza especialmente a las mujeres. La mayor conciencia sobre las desigualdades de género, junto con la incorporación masiva de las mujeres a la vida pública y específicamente al mundo laboral, han ido allanando el terreno para una toma de posición que hoy en día es ya inaplazable. Las profundas transformaciones que están ocurriendo en los planos social y económico nos obligan a pensar en clave de futuro y nos interpelan para trabajar en la generación de un nuevo modelo que permita convivir de forma equilibrada con las funciones sociales y económicas que las personas desempeñamos.

La conciliación irrumpió en el debate público de los países más avanzados a partir de la década de los años 90, entendida como mecanismos necesarios para equilibrar los desajustes generados por el envejecimiento general de la población, y los descensos en los índices de natalidad. En este contexto, la conciliación hacía referencia a la contradicción existente entre el trabajo productivo y el trabajo doméstico, así como a la relación entre los hombres y las mujeres en la esfera pública y en la privada. La doble presencia de las mujeres en el espacio doméstico y en el mercado de trabajo hizo necesario pensar en articular medidas para compatibilizar el trabajo en ambos espacios.

También los avances en materia de igualdad dejaron en evidencia las enormes dificultades que implica para las mujeres el desarrollo pleno de sus derechos. Mostraron, igualmente, las consecuencias de estas desigualdades, tanto en el plano personal como en el colectivo.

El debate público ha ido creciendo en intensidad y centralidad, pero en términos generales, persisten muchas de las bases sobre las que se consolidó el anterior modelo social. A pesar de los innegables avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres, los principales indicadores de la desigualdad se mantienen, y en el mejor de los casos, se acortan a un ritmo insuficiente.

¹ “Economic benefits of gender equality in the EU”. EIGE, European Institute for Gender Equality (2017) Este estudio fue presentado, previamente a su publicación, en el “Congreso Igualdad y Conciliación”, organizado por la Dirección de Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa en octubre de 2016.

La corresponsabilidad va un paso más allá del concepto original de conciliación, ya que avanza sobre la base de conciliación e incorpora dos ideas clave: de un lado, mujeres y los hombres comparten presencia, responsabilidades, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el privado; y de otro, el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo. Esta aportación exige, por lo tanto, crear nuevos significados en las relaciones de género sobre la base del principio de igualdad real entre ambos.

Adoptar este enfoque es imprescindible para seguir acompañando el desarrollo personal, social, económico y político del territorio, y no está exento de dificultades. Algunas fuentes hablan ya de un “nuevo pacto social”, ya que el desafío consiste en modificar las estructuras sociales para reorganizar aspectos básicos de la convivencia, y hacerlo, además, de forma compartida entre mujeres y hombres, con la participación activa de todos los agentes sociales implicados en la promoción de esa igualdad efectiva.

La persistencia de las desigualdades aglutina dimensiones individuales y sociales. Por su carácter transversal, y por su incidencia clave a la hora de facilitar el tránsito hacia un modelo social más humano, cohesionador y coherente con las aspiraciones de hombres y mujeres, la conciliación corresponsable es la gran transformación de esta generación.

Más allá de la lectura en retrospectiva, esta situación es ya claramente insostenible. Hoy en día, la aportación de las mujeres al motor de la economía productiva sigue siendo insuficiente, muy a pesar, además, de las propias mujeres. Y en una situación de transformación económica como la que estamos viviendo, ningún territorio con ambición para construir su propio futuro puede renunciar al uso pleno de toda su capacidad. El modelo productivo basado en sistemas heredados de principios del siglo pasado muestra síntomas de claro agotamiento, al igual que el modelo social que lo ha acompañado hasta ahora.

La conciliación es el reto de esta generación, un desafío para hombres y para mujeres, la transformación pendiente que debe ayudarnos a modificar, sustancialmente, las condiciones del presente para ganar el futuro.

Conciliación corresponsable para responder a los retos del futuro

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos y todas, como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. En la Visión de Futuro que sustenta este compromiso, la ONU declara:

“Contemplamos un mundo en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación; donde se respeten las razas, el origen étnico y la diversidad cultural y en el que exista igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y para contribuir a una prosperidad compartida; un mundo en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad entre los géneros y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”.

Por lo tanto, la igualdad real entre hombres y mujeres sigue siendo un objetivo en sí mismo, pero es, además, condición previa para la consecución de otros. Esta visión nos sitúa ante un mundo en transformación, del que emergerá una nueva realidad ante la que todas las sociedades deben ir

adaptándose. Al efecto de entender la importancia de la conciliación corresponsable, estos son algunos de los retos clave que debemos considerar.

A. RETO DEMOGRÁFICO: UNA SOCIEDAD QUE ENVEJECE Y NO GARANTIZA EL RELEVO GENERACIONAL

Las tensiones sobre la estructura demográfica de las sociedades avanzadas, como la nuestra, ponen de manifiesto la necesidad de abordar transformaciones profundas que permitan asegurar la sostenibilidad social en términos de bienestar y generación de riqueza para la ciudadanía. La suma de envejecimiento creciente y natalidad decreciente dibuja un escenario de incertidumbre sobre la viabilidad del modelo social actual.

— Envejecimiento

Todos los países desarrollados se enfrentan al reto de la longevidad, un desafío que implicará profundos cambios en todos los ámbitos de la sociedad. El envejecimiento global está teniendo ya un gran impacto inmediato en el diseño de políticas públicas y privadas de las regiones más afectadas, obligadas a aplicar medidas drásticas de adaptación a los nuevos requerimientos.²

Ni Euskadi ni Gipuzkoa son ajenas a esta tendencia mundial. Más bien al contrario: formamos parte de la zona geográfica, el sudoeste europeo, que con mayor intensidad deberá enfrentar el rápido envejecimiento general de la población: formamos parte de la región del mundo que contará con la mayor proporción mundial de personas con más de 60 años en 2050. De acuerdo con la “Estrategia Vasca de Envejecimiento activo 2015-2020”, en 15 años casi un tercio de la población vasca habrá superado los 65 años. Según estas mismas estimaciones, las mujeres de los entornos sociales avanzados, como el vasco, seguirán liderando la pirámide del envejecimiento.

Las tensiones sobre los recursos públicos asociados al mantenimiento de todo tipo de servicios sociales serán, previsiblemente, cada vez mayores, en tanto que se incrementará la demanda de estos, sin que contemos con un modelo claro para asegurar su cobertura. Existe un alto grado de consenso sobre la necesidad de enfrentar esta nueva situación a través de medidas transversales que compensen la pérdida de población activa. El Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2107-2020 del Gobierno Vasco³ define esta situación como “cuello de botella en el funcionamiento de la economía”, y apunta como uno de los elementos correctivos el incremento de las tasas de actividad femeninas, todavía unos 8 puntos inferiores a las masculinas. Similar conclusión alcanza, entre otros, el gobierno de Alemania, que recientemente ha publicado su plan de acciones para fomentar la corresponsabilidad familiar en el contexto de promocionar la incorporación real de las mujeres en el ámbito productivo.⁴

El envejecimiento resta población activa y a la vez, incrementa la necesidad de cuidados, generalmente asumidos por las mujeres en nuestro entorno cultural. La suma de ambos factores dibuja un escenario de tensión demográfico, de demanda de y falta de oferta que requiere el diseño, compartido, de medidas en los ámbitos públicos y privados.

El conflicto entre ambas esferas, la pública y la privada, se ha solido resolver penalizando los derechos y aspiraciones de las mujeres, pero a la luz de estas tendencias, parece inevitable pensar que es precisa una aproximación más ambiciosa y de naturaleza colectiva.

³ Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2107-2020 del Gobierno Vasco.

⁴ “Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families” (Febrero de 2017).

— **La renovación generacional**

Asociado con el envejecimiento, el preocupante estancamiento de los índices de natalidad en Euskadi completa el reto demográfico al que nos enfrentamos. Los datos de 2106 dejan el saldo de natalidad vasco en los niveles de 2002, y consolida la tendencia de los últimos años, con pérdidas de población joven de cerca del 30% en tan solo una década.

En el cuarto trimestre de 2016 el número de nacimientos en la C.A. de Euskadi fue de 4.360, un 6,3% menos que en el mismo período del año anterior, según datos de EUSTAT.⁵ Gipuzkoa está a la cabeza de este descenso, con un -8,3%. La proyección anual de estas cifras estima que Gipuzkoa cerrará el año con un -5,9%.

No cabe establecer un modelo de causa-efecto simplista a la hora de analizar las circunstancias que subyacen tras esta situación. No hay un único factor que la explique, sino la suma de muchos factores y cambios profundos que se han ido gestando a lo largo de los últimos años. Muchas de estas transformaciones no son, además, privativas de nuestro entorno más cercano. En efecto, las sociedades avanzadas como la nuestra muestran rasgos similares, en cuanto a modelo de valores y cultura que superan el concepto de familia tradicional, la concepción del tiempo de trabajo y ocio de una forma radicalmente diferente a la de las generaciones anteriores, una mayor movilidad y aspiraciones personales, sociales y profesionales diferentes, etc. Sobra decir que la situación económica, y las incertidumbres generales sobre ella, son igualmente un lastre para la natalidad, situación a la que no ayuda una previsible merma de las coberturas sociales, si no real, cuando menos, percibida.

La experiencia de países avanzados en materia de protección social y fomento de la natalidad muestra claramente la relación entre las medidas de conciliación y corresponsabilidad y la mejora en estos índices. Es imprescindible avanzar hacia un entorno laboral adecuado a las necesidades derivadas de la crianza, y hacia una cultura de la corresponsabilidad general a todos los agentes que pueden contribuir a esta impulsar esta transformación.

B. RETO PRODUCTIVO: UNA ECONOMÍA EN TRANSFORMACIÓN QUE REQUIERE MÁS TALENTO Y NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN

La visión de territorio que impulsa la Diputación Foral de Gipuzkoa se sustenta en dos pilares: construcción de un espacio económicamente competitivo que genera oportunidades para la ciudadanía y uno de los territorios del mundo con menor desigualdad, social, lingüística y de género.

Ambos pilares se necesitan mutuamente, ya que una menor desigualdad es condición previa para una mayor estabilidad macroeconómica y un crecimiento sostenible.

En este contexto de interrelación, el potencial de transformación y desarrollo económico del territorio conlleva, igualmente, una oportunidad para avanzar de forma decidida en materia de igualdad entre hombres y mujeres. A efectos del análisis de las oportunidades de futuro, cabe señalar dos grandes ámbitos.

— **Una economía más tecnificada: la transformación digital como palanca de cambio y competitividad**

La Transformación Digital es una tendencia global que está generando profundos cambios en la forma de vida, relación, socialización y prácticas laborales. A día de hoy, no hay ámbito de

⁵ Los nacimientos en la C. A. de Euskadi disminuyeron un 6,3% en el 4º trimestre de 2016.

actividad que no se haya visto cuando menos alterado. Son tecnologías síncronas, es decir, permiten interactuar en tiempo real, y a la vez, accesibles desde cualquier lugar en el que nos encontremos.

Se entiende por fluidez digital el alcance que tiene en las personas el buen uso y aprovechamiento de las tecnologías para adquirir más conocimientos, ser más efectivas y estar mejor conectadas en sus tareas del día a día. Según el informe “Getting To Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work” de Accenture, al invertir en formación digital y en capacitación tecnológica de las mujeres podría acortar la brecha actual de acceso y desarrollo profesional.⁶

La tecnología ha cambiado la manera de trabajar, por lo que este hecho debe ser atendido como una circunstancia clave para estructurar los nuevos entornos laboral– profesionales, y hacerlo desde la incorporación de una visión que favorezca la igualdad entre hombres y mujeres, y la superación de las barreras actuales.

La distribución de los tiempos (productivo y ocio, por ejemplo) que ha servido hasta la fecha para configurar servicios, funciones, tareas, etc. podría tener un sentido radicalmente diferente al que hemos conocido hasta la fecha en un futuro próximo. Además de la gestión del tiempo, hay que considerar otra serie de oportunidades asociadas al uso de la tecnología como palanca para acelerar transformaciones sociales más profundas, como son la extensión de una cultura de trabajo colaborativo, que solventa las limitaciones de la cultura laboral presencial, o consiga extender la posibilidad de flexibilizar los horarios laborales en cada vez más tareas productivas.

Existen, lógicamente, importantes riesgos derivados de una gestión inadecuada de este tránsito: extensión desmedida del tiempo laboral que dificulte, aún más, el equilibrio entre vida personal y profesional, por ejemplo. Una vez más, es imprescindible aplicar la igualdad de género como visión transversal para asegurar el aprovechamiento de las posibilidades.

En un entorno económico como el nuestro, fuertemente vinculado a las oportunidades que genera la industria, el fomento de la igualdad y la promoción de la conciliación corresponsable son factores de competitividad, ya que permiten incidir de forma positiva tanto en la esfera privada (mayor empleabilidad y acceso a carrera profesional de calidad para las mujeres), como en la colectiva (mayor aprovechamiento empresarial de todo el talento disponible).

Superar los factores que limitan el empoderamiento de las mujeres, en el contexto de oportunidad que se ha descrito, redundará en beneficio personal, social y empresarial y, por lo tanto, en una mejora global de la competitividad y atractivo del propio territorio.

— Talento y nuevos modelos de gestión

En paralelo con las posibilidades que brinda la transformación tecnológica, y como consecuencia de una mayor preparación académica global en la población, va surgiendo la necesidad de adecuar los modelos de gestión de los proyectos empresariales y profesionales. Una nueva orientación es necesaria para adecuar estos modelos de gestión, bien a las demandas profesionales de una generación cada vez mejor y más formada, bien a los requerimientos competitivos de una nueva economía, basada en el valor añadido y el conocimiento.

⁶ “Getting to Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work”. Accenture 2016.

Los esquemas limitantes de los modelos de gestión tradicionales chocan con una realidad emergente, en la que la competencia por el mejor talento es una máxima en todos los ámbitos productivos. Cada vez más, de la mano de una cultura laboral que evoluciona del “salario al propósito” como demanda principal de las y los candidatos, los agentes económicos se ven interpelados a acompañar el desarrollo de sus proyectos con nuevas formas de gestionar los intangibles que forman parte de una empresa, como la cultura organizativa y el entorno laboral.

El alto desempeño depende de las personas en primera instancia, pero solo si el entorno es adecuado puede desarrollarse. En el nuevo paradigma de desarrollo profesional es preciso considerar otras variables, como las posibilidades reales de conciliar vida profesional o personal, la disponibilidad de flexibilidad para hacer frente a los imprevistos, etc. Una generación de talento con expectativas profesionales más allá del salario, exige considerar otros factores como, por ejemplo: la autonomía (el deseo de cada persona por dirigirse a sí misma), la maestría (llegar a dominar la disciplina en la que se trabaja) y el propósito (la misión, la visión y los valores de una empresa). Responder a estas demandas pasa, entre otros ámbitos, por incorporar un modelo de gestión basado en las personas, que sitúe sus necesidades en el centro, y permita equilibrar la vida profesional con la familiar o participación comunitaria.

Los modelos de gestión que sirvieron para desarrollar proyectos empresariales basados en la repetición en la época industrial son inapropiados para los nuevos proyectos, sustentados en el talento, la creatividad, la cooperación y la movilidad, tanto geográfica como entre proyectos a lo largo de la vida.

En este contexto, la demanda de un contexto laboral atractivo, que se adecue a los requerimientos cambiantes a lo largo de la vida de las y los empleados, es una ventaja competitiva para las organizaciones, y un factor de atracción para captar el mejor talento profesional. Como territorio, una apuesta conjunta y sostenida en el tiempo por parte de todos los agentes del entorno socio-laboral (tanto públicos como privados) contribuirá a posicionar y generar mayor atractivo de inversión.

3. MARCO LEGISLATIVO

El concepto de conciliación se incorporó al vocabulario del ámbito laboral en la última década del siglo XX, resultado de las primeras reivindicaciones femeninas ante las dificultades para conciliar vida laboral y familiar tras su entrada masiva en el ámbito del trabajo remunerado. Las primeras políticas de conciliación de la época fueron fruto de aquellas demandas, que lógicamente, respondían a una estructura social y económica que han sido superadas. Es por ello que resulta necesaria una adaptación que acelere el ritmo en el que el marco legislativo ha ido avanzando.

En los últimos tiempos, ha ido ganando terreno el concepto de corresponsabilidad en las políticas de conciliación. Un concepto que incide en que mujeres y hombres deben compartir presencias, responsabilidades, derechos y obligaciones, tanto en el ámbito público como en el privado, con un reparto equitativo de las tareas del hogar y de las del cuidado de personas. Y un concepto cuyo logro también compete a los agentes sociales que deben trabajar para impulsar una organización de la sociedad que permita desarrollar y compatibilizar los diversos ámbitos de nuestra vida (el trabajo remunerado, las obligaciones familiares y el cuidado de las personas, la participación en actividades políticas y sociales, el ocio, etc.).

Esta nueva visión está en la base de los objetivos estratégicos planteados para la presente legislatura en el Plan Estratégico de Gestión (2015-19) de la Diputación Foral de Gipuzkoa, los cuales recogen la voluntad explícita de hacer de Gipuzkoa el territorio con menor nivel de desigualdad: “Gipuzkoa es un territorio competitivo, inteligente, equilibrado y creativo que garantiza la creación sostenible de riqueza, el bienestar de las personas, la convivencia entre la ciudadanía y la igualdad de lenguas y de género y que se ha convertido en el territorio europeo con menor nivel de desigualdades sociales”.

De acuerdo con el mismo documento, el 25 % de los ayuntamientos de Gipuzkoa -representativos del 65 % de la población- cuenta con un ámbito estable para el desarrollo de políticas de igualdad, siendo uno de los restos del presente equipo de gobierno “convertir a Gipuzkoa en referente de las políticas de igualdad, mediante un desarrollo progresivo de la norma foral, por una parte, y, por otra, creando un modelo de trabajo basado en el diálogo permanente con la sociedad, con los ayuntamientos y con otras instituciones y entes activos en dicho campo”.

Esta voluntad de avance queda también recogida en el programa GipuzkoaLab, enmarcado dentro de la iniciativa “Etorkizuna Eraikiz” (Construyendo el Futuro), que entre otros objetivos persigue fomentar la igualdad y la conciliación en las empresas y activar proyectos con tal fin.

Desde el punto de vista legal, el marco ha ido evolucionando al calor de las diferentes políticas públicas que han ido desarrollándose en materia de conciliación y corresponsabilidad. Cabe mencionar entre ellas:

En Europa:

- El Tratado de Roma y el Tratado de Ámsterdam y sus correspondientes Directivas.

En España:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que incorpora las directivas europeas relativas a los permisos de maternidad y paternidad y a las jornadas reducidas.

- La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco:

- La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La Ley 13/2008 de Apoyo a las Familias.

Asimismo, se han desarrollado también otros instrumentos en el campo de las políticas públicas como el Plan Concilia, impulsado en 2005 por el Ministerio de Administraciones Públicas, o el Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la CAV, del Gobierno Vasco, que ha conocido tres periodos de planificación distintos.

Por su parte, el VI Plan para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de la CAV, es también una referencia ineludible, ya que fija un marco para el desarrollo de políticas y propone medidas para fomentar la corresponsabilidad en la sociedad a partir de diferentes programas: “Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo”, que propone una distribución más equitativa del tiempo y una mayor participación de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de las personas, y “Conciliación corresponsable” que persigue el compromiso, particularmente de las administraciones públicas y el mundo productivo, para lograr una igualdad que aporta beneficios y riqueza a cualquier sociedad democrática.

En el territorio foral de Gipuzkoa:

- La Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, regula las políticas específicas y recoge objetivos, ámbito de aplicación, competencias, principios generales y organización de la propia Norma, así como las medidas para integrar la perspectiva de género en las actuaciones de la institución.
- El II Plan Foral de Igualdad (2012-2020) de la Diputación Foral de Gipuzkoa, por su parte, recoge dos cuestiones directamente vinculadas con la conciliación y la corresponsabilidad: “Cuidados dignos y universales” y “Una economía para una vida sostenible”.

4. MARCO SOCIAL

Hablar de conciliación y de corresponsabilidad implica adentrarse en una realidad poliédrica, formada por elementos interrelacionados.

- La importancia de los estereotipos y sus consecuencias directas sobre la posterior distribución del trabajo remunerado y no remunerado.
- La diferencia entre mujeres y hombres en el mercado laboral y las subsecuentes desigualdades económicas.
- La capacidad de las instituciones ante el gran reto del cuidado de las personas, en tanto que tractoras de las transformaciones sociales.

En este capítulo se recogen datos indirectos extraídos de 5 informes que permiten ofrecer una radiografía actual de la CAV y en algunos casos, de Gipuzkoa, siendo importante tener en cuenta las diferentes procedencias de los datos a la hora de extraer conclusiones.

- “Dos décadas de cambio social en la C.A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de Presupuestos de Tiempo. 1993-2013”. EUSTAT
Bajo la coordinación Matxalen Legarreta Iza, la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (EPT) ofrece información exhaustiva sobre el uso diario del tiempo entre las personas mayores de 16 años.
- “Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2015”. EUSTAT
Documento que profundiza en la conexión entre el trabajo, ligado a la economía y proveedor de sueldo; la familia, ligada a las labores del hogar y al cuidado de familiares (menores y personas dependientes) y, la vida personal, ligada a los espacios y tiempos propios y que se utiliza para el cuidado personal y las relaciones con el entorno.
- “Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi, 2015”. Emakunde
Informe anual sobre la situación de las mujeres y hombres de Euskadi, en virtud de las disposiciones del artículo 4 de la Ley 2/1998, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer), y de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Permite conocer la realidad que viven las mujeres y los hombres de la sociedad vasca en los ámbitos económico, político y social.
- “Fomento de la igualdad de género y la conciliación en las empresas de Gipuzkoa, 2016. Informe ejecutivo. UPV/EHU”. M^a Luz de la Cal Barredo, Yolanda Jubeto Ruiz, Mertxe Larrañaga Sarriegi y Elena Martínez Tola.
Este informe es fruto del Acuerdo Estratégico entre Diputación Foral de Gipuzkoa y la Universidad del País Vasco (julio 2016), y pretende ser una herramienta útil para los objetivos del programa GipuzkoaLab (Etorkizuna Eraikiz) en relación con el fomento de la igualdad de género y de la conciliación de la vida laboral y de la familiar. El estudio consta de cuatro informes sobre los siguientes temas:
 - Estudio de las desigualdades económicas en Gipuzkoa, 2016.
 - Radiografía sectorial y empresarial de Gipuzkoa, 2016.
 - La conciliación en Gipuzkoa: estado de la situación.

- Mapa de las prácticas relacionadas con la conciliación, y buenas prácticas.
- Políticas de apoyo a las familias en Euskadi: análisis y propuestas, 2014. Ararteko
Recoge las opiniones de expertos y responsables institucionales sobre las familias, además de un estudio comparativo de las políticas de diversos países europeos. El objetivo del informe es fortalecer políticas de apoyo.

4.1. ROLES DE GÉNERO Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO PRIVADO

La construcción de género según el sexo, el modo en el que nos socializamos como “chicas” y “chicos” y el reparto de roles y estereotipos asociados, están detrás la de actual distribución del trabajo entre hombres y mujeres, y por lo tanto, condicionan la participación de unos y otras en los diferentes ámbitos de la vida o en la propia elección de estudios y profesiones.

Cuando hablamos de trabajo, solemos pensar en trabajo remunerado, que nuestras sociedades sitúan en la primera posición de las preferencias y desplaza los trabajos no remunerados.

La Encuesta de Presupuestos de Tiempo permite medir el tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado de personas, y nos ayuda a comprender el impacto social y económico de las actividades invisibilizadas y minusvaloradas, tanto social como económicamente.

Tanto es así que los bienes y servicios generados en el ámbito doméstico tienen mayor peso que los generados en el mercado, y dedicamos más tiempo a las tareas domésticas y de cuidados o al trabajo voluntario que al trabajo remunerado. El 54 % frente al 46 % concretamente⁷. Cifras que hacen obligada la reflexión sobre los procesos que garantizan la sostenibilidad social y el análisis de las diferencias según el sexo en las estructuras y procesos sociales asociados con el tiempo.

De acuerdo con la Encuesta de Presupuestos de Tiempo:

- Las mujeres mayores de 16 años dedican una media de dos horas más al día a las tareas domésticas.
- Los hombres dedican 40 minutos más que las mujeres al trabajo remunerado⁸.

La forma en la que la denominada carga total de trabajo⁹ se distribuye entre hombres y mujeres también pone de manifiesto otra cuestión: las mujeres gozan de menor poder de decisión sobre su tiempo propio.

Los Presupuestos de Tiempo tienen en cuenta la totalidad de la población mayor de 16 años de la CAPV. No obstante, si reparamos en la participación de los hombres y las mujeres inmersas en el mundo laboral, nos encontramos con datos similares. En cuanto al tiempo dedicado a

⁷ Dos décadas de cambio social en la C.A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de presupuestos de tiempo. 1993-2013. EUSTAT

⁸ Dos décadas de cambio social en la C.A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de presupuestos de tiempo. 1993-2013. EUSTAT

⁹ Carga Total de Trabajo: indicador que considera tareas domésticas, cuidado de personas en el hogar, trabajo y formación (actividades relacionadas con el trabajo) y vida social (participación y trabajo voluntario).

dichos trabajos, existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres cuando observamos los tres parámetros principales¹⁰:

- En el cuidado de personas dependientes, que es el ámbito al que menos tiempo dedican ambos, las mujeres con un trabajo remunerado dedican 48 minutos más que los hombres en la misma circunstancia.
- La diferencia del tiempo dedicado a las tareas domésticas es idéntica a la anterior, 48 minutos, aunque unos y otros dedican más de tiempo a esta actividad.
- Por último, el cuidado de menores es el ámbito al que tanto los hombres como las mujeres dedican más tiempo, y en el que la diferencia se hace mayor: las mujeres dedican 90 minutos más que los hombres.

Si observamos la evolución entre 1993 y 2013, se aprecia un cambio, aunque no puede afirmarse que se haya producido un vuelco en la distribución. Tal como muestran las tendencias generales en cuanto al uso del tiempo:

- A lo largo de estos años las mujeres han aumentado su presencia en el mercado laboral y tienden a reducir el tiempo dedicado a las tareas domésticas, pero no así al tiempo dedicado a los trabajos de cuidados.
- La presencia que los hombres tienen en el mercado laboral se ha visto mermada por la crisis e, igualmente, ha ido aumentando su participación tanto en el ámbito de las tareas domésticas como en el cuidado.

Sin embargo, las pautas temporales demuestran claramente que la construcción de género se mantiene y se sigue dando una rígida distribución por sexo del trabajo entre hombres y mujeres, que condiciona la posibilidad de las mujeres de participar en diferentes ámbitos de la sociedad (por ejemplo, el ocio o la vida social).

Además de lo anterior, el informe de Presupuestos de Tiempo recoge otras conclusiones destacables:

- Si nos fijamos en la Carga Total de Trabajo, las desigualdades más significativas se dan entre las personas mayores de 60 años, pero hay que mencionar que entre la población joven persisten, e incluso se incrementan, las diferencias de género.
- Por otro lado, a pesar de que se observa una tendencia a la baja de la Carga Total de Trabajo entre las mujeres de edad avanzada, la tendencia al alza entre las jóvenes nos debe llevar a cuestionar el ritmo en los avances hacia una sociedad cada vez más igualitaria.
- Un nivel de estudios más alto no se corresponde con una mayor igualdad. Durante los últimos años, la Carga Total de Trabajo no disminuye, sino que se incrementa a medida que aumenta el nivel de estudios de las mujeres.
- Si nos fijamos en el tiempo propio, si bien en 1993 un mayor nivel de estudios femenino suponía mayor tiempo propio, en los últimos años, un nivel de estudios más alto se relaciona con menor tiempo propio, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.
- Las mujeres de todas las edades tienen menor capacidad para decidir sobre su tiempo propio que los hombres, lo cual incide también en otros ámbitos de la vida, como son la vida social o el ocio.

¹⁰ “Fomento de la Igualdad de Género y la Conciliación en las Empresas de Gipuzkoa, 2016. Informe Ejecutivo”. UPV/EHU.

En lo relativo a la elección de los estudios y profesiones, la construcción de género según el sexo, la diferente socialización de chicos y chicas y los estereotipos y roles tienen una relación directa. En la Formación Profesional, por ejemplo, la diferencia es ostensible.

En los grados medios, los hombres suponen el 63,8 % de los matriculados (2012-2013). Si reparamos en las ramas profesionales, la segregación es aún más evidente.

- En Actividades Marítimo-pesqueras; Edificación y obra civil; Electricidad y Electrónica; Fabricación Mecánica; Madera, Mueble y Corcho; Transporte y Mantenimiento de Vehículos; Instalación y Mantenimiento, el 90% de los matriculados son hombres.
- Por su parte, en Imagen Personal; Sanidad; Servicios socioculturales; Textil, Confección y Piel, el 80 % de las matriculaciones son de mujeres.

En lo relativo a los grados superiores, el porcentaje de mujeres matriculadas es del 39,7 %, si bien la segregación entre las áreas es evidente.

- El 90% de los matriculados son hombres en Electricidad y Electrónica; Energía y Agua; Transporte y Mantenimiento de Vehículos; Instalación y Mantenimiento.
- Más del 90 % de las personas matriculadas son mujeres en Imagen Personal, Textil, Confección y Piel.
- Hay equilibrio en Artes Gráficas; Comercio y Marketing; Hostelería y Turismo; y Química.

Por el contrario, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los estudios universitarios¹¹. Entre las matriculaciones en la CAPV (201/2013), el 53,1 % eran mujeres y el 46,9 %, hombres, siendo visible la segregación en la elección de estudios. Así, las mujeres optan en mayor medida por las ramas de Ciencias de la Salud, Arte y Humanidades, y Ciencias Sociales y Jurídicas, y los hombres por las áreas de Ingeniería y Arquitectura, donde más del 70 % de las matriculaciones son masculinas. Las ramas de ciencias mantienen un equilibrio entre sexos (el 54,8 % son mujeres y el 45,2 % son hombres).

En cuanto a las titulaciones con el 75 % de mujeres, están asociadas a sectores y actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres: educación (educación infantil, pedagogía), atención social (trabajo social), gestión administrativa (auxiliar de dirección), sanidad (enfermería, nutrición humana y dietética) y otras áreas como las lenguas, psicología, turismo y química.

Por el contrario, los hombres son mayoría en los estudios técnicos (arquitectura e ingeniería, industrias electrónicas, y geografía y ordenación del territorio), aunque existen ciertas especialidades de ingeniería con participación mayoritaria femenina, como las relacionadas con el medio ambiente, la biomedicina, la química, y el diseño químico e industrial. Las ingenierías de edificación mantienen un mayor equilibrio entre los dos sexos.

En la CAPV, el porcentaje de población de entre 20 y 29 años que obtuvo una titulación de tercer grado en ciencias, matemáticas o tecnología (formación profesional de grado superior, diplomatura, licenciatura, doctorado o master) fue del 29,4 % en 2010. Una tasa que casi dobla a la de España (13,9 %) y Europa (12,5 %), pero que esconde una brecha de género muy superior¹².

¹¹ “Cifras: Mujeres y Hombres en Euskadi, 2015”. Emakunde.

¹² Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi, 2015. Emakunde.

4.2. CORRESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN

Con una esperanza de vida creciente y una tasa de natalidad decreciente, nuestra sociedad envejece. En este contexto, es importante analizar la respuesta de las instituciones públicas a los nuevos desafíos y cuál es el grado de corresponsabilidad y compromiso en lo relativo al desarrollo y cobertura de los cuidados.

Si nos fijamos en los países europeos, existen diversas maneras de responder a esta realidad. Las relaciones de género y la participación de mujeres y hombres en el trabajo están ligadas al modelo “male breadwinner” (varón-proveedor del pan) y “female caregiver” (mujer cuidadora). Dependiendo del peso de este modelo, se suelen clasificar los países europeos en tres niveles, que en ocasiones se reducen a dos.

El II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias compara la CAPV con tres modelos, por tratarse de las realidades más cercanas y referenciales para la CAPV¹³:

- Escandinavo: centrado en la igualdad de oportunidades, la conciliación y la integración de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, poniendo especial atención en el bienestar de la infancia. Las prestaciones familiares se financian a través de los impuestos y se trabaja mediante un modelo de colaboración entre sociedad civil y Gobierno. En este modelo están Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia.
- Continental: modelo centroeuropeo, basado en el principio de subsidiariedad que estructura las políticas familiares sobre el concepto de cabeza de familia. Las prestaciones familiares se financian entre contribuciones e impuestos, y la sociedad civil tiene un gran papel en la implementación de políticas. En este grupo podrían encuadrarse Francia, Bélgica, Luxemburgo, Holanda, Alemania y Austria, y de forma algo diferente, Reino Unido e Irlanda.
- Mediterráneo: tiene ciertas similitudes con el sistema continental, pero la intensidad histórica del modelo del varón sustentador es mayor. El Estado apoya débilmente, mientras la actuación de la familia muy intensa. La relación con el Tercer Sector no es reseñable y las financiaciones son insuficientes, mientras que las entidades sociales no contribuyen a la formulación de políticas. En este grupo se encuentran España, Italia y Portugal.

En Euskadi, el informe publicado por el Ararteko (Defensor del Pueblo) en 2014 constata que la apuesta pública por el desarrollo de herramientas eficaces para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal debe incrementarse, y subraya la importancia de estas políticas para modificar la pirámide de población y para garantizar el desarrollo del país. En este sentido, aboga por desarrollar aún más el marco normativo que atienda a los cambios sociales y a los cambios en los modelos familiares, por la necesidad de establecer herramientas eficaces con una dotación presupuestaria suficiente para apoyar a las familias, de forma particular en el campo de la infancia, ya que confirma que los países con estrategias integrales de apoyo a las familias están solventado de manera más eficaz la crisis de natalidad.

Como resultado de un sistema dual de medidas, similar en los modelos mediterráneos, las familias sin problemáticas acceden a compensaciones económicas mediante la fiscalidad,

¹³ Políticas de apoyo a las familias en Euskadi: análisis y propuestas, 2014. Ararteko.

mientras que las familias en situación o riesgo de exclusión son atendidas desde el sistema de garantía de ingresos. Una mayor eficacia pasaría, según este estudio, por incrementar la coordinación y el enfoque integral del sistema.

En nuestro caso, no podemos obviar que encontramos dentro de un marco estatal que deja pocas opciones a la actuación. Sin embargo, se han puesto en marcha algunas iniciativas específicas de carácter diferencial, entre las que el informe del Ararteko destaca las siguientes¹⁴:

- Racionalización de la estructura del modelo productivo, fundamentalmente en materia de horarios.
- Ampliación y equiparación de los permisos de maternidad/paternidad. Campo con importante peso de la normativa estatal, que deja un reducido margen de maniobra a la regulación autonómica. En la CAPV, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad de Mujeres y Hombres, y en otras normas en materia laboral y de Seguridad Social de competencia estatal, se estipula un permiso de 16 semanas por maternidad (que se puede compartir parcialmente con el del padre, de 10 semanas), además de un permiso de paternidad de un mes desde el 2017 (de 13 días anteriormente), remunerados al 100% de la base reguladora.

En el margen de maniobra autonómico señalado, la CAPV ha desarrollado iniciativas específicas, de entre las cuales el informe destaca:

- En el capítulo de ayudas económicas y medidas, están las ayudas recogidas por el Decreto 177/2010 (anualmente desarrolladas y concretadas por la correspondiente orden de la consejería competente), destinadas a compensar parcialmente la pérdida de ingresos derivada de excedencias, reducciones de jornada, etc. Contemplan la conciliación más allá del cuidado de hijos e hijas, contemplando excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de personas dependientes y/o en situación de enfermedad grave, y apoyan la posibilidad de elección de las familias al apoyar económicamente la contratación en el hogar para el cuidado familiar.
- En el capítulo de los recursos y servicios, el apoyo público a las familias se ha orientado a través de recursos comunitarios como las escuelas infantiles y los centros de día. Las escuelas infantiles, recursos educativos, contribuyen de forma indiscutible a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se trata de recursos de proximidad que se han desarrollado fuertemente en los últimos años, ofrecen cierta flexibilidad y mayor amplitud horaria con relación al contexto europeo, aunque el exceso de dedicación horaria al que está sujeto nuestro mercado laboral hace que no resulte un recurso del todo útil para buena parte de las familias.
- En el campo del apoyo a familias con personas en situación de dependencia, también existen en la CAPV recursos específicos, bien en el propio domicilio, bien en lugares próximos: servicio de ayuda a domicilio, centros de día, recursos residenciales, etc. Estos recursos del sistema de servicios sociales tienen un alto impacto en las familias, con ratios de calidad muy elevados, en ocasiones gestionados por entidades sin ánimo de lucro. Se trata de uno de los rasgos del sistema vasco, semejante a los modelos continentales europeos. En general, estos recursos presentan un esquema de copago en función de los ingresos familiares y, si bien aún no son universales (especialmente

¹⁴ “Políticas de Apoyo a las Familias en Euskadi: Análisis y Propuestas, 2014”. Ararteko.

en lo que respecta al apoyo a las familias con hijas e hijos), la vocación del sistema pasa por un progresivo y sostenido desarrollo.

Por último, factores como los horarios laborales prolongados, la precarización del mercado laboral o la falta de universalidad de ciertos recursos hacen que el apoyo familiar informal siga siendo muy utilizado, destacando el papel de abuelas y abuelos que constituyen uno de los principales apoyos activos para las familias en el cuidado de sus hijos e hijas y en ocasiones contribuyen a la economía familiar con sus pensiones de jubilación¹⁵. Así, en el caso del cuidado de hijas e hijos menores de 15 años, cuando el padre y la madre están trabajando, la escuela es la principal cuidadora. Fuera del horario escolar, el cuidado recae principalmente sobre familiares sin sueldo. En el caso de las personas dependientes, tanto en horario laboral (33,2 %) como, sobre todo, fuera de él (47,9 %), el cuidado recae principalmente en los familiares sin sueldo

4.3. DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA ECONOMÍA

El reparto del trabajo en función del sexo y el desequilibrio en la participación de los hombres en trabajos domésticos y de cuidados condicionan las presencias, las ausencias y las formas de participar que mujeres y hombres tienen en el mercado laboral. Asimismo, teniendo en cuenta la centralidad del trabajo remunerado en el mercado laboral, es imprescindible analizar qué ocurre en ese ámbito.

La economía guipuzcoana tiene una fuerte base en el sector de servicios, si bien la industria continúa siendo el pilar estratégico de nuestra economía, con un desarrollo importante mayor aportación de valor añadido y empleo que en la CAE, España y Europa.

De entre las 10 ramas de actividad que mayor contribución realizan al empleo, 7 son del sector de los servicios y 2 del sector industrial, y la décima es la construcción. Desde la perspectiva de género, se puede decir que existe una clara segregación en función del sexo, y que hay, por tanto, sectores especialmente masculinizados y feminizados.

Estos datos de 2016 nos ofrecen una primera aproximación:

- La renta media de las mujeres guipuzcoanas es un 39 % menor que la de los hombres.
- Su sueldo es un 25 % menor (el de las mujeres, de 21.018 €, y el de los hombres, de 28.076 €).
- El 47 % de las mujeres que obtuvieron una renta positiva tuvieron unos ingresos de menos de 15.000 € (frente al 25 % de los hombres).
- El 56 % de las personas perceptoras titulares de la Renta de Garantía de Ingresos fueron mujeres.
- Las pensiones de las mujeres son un 34 % menores que las de los hombres.

Estas desigualdades económicas están directamente relacionadas con el lugar y la situación que ocupan las mujeres en el mercado laboral, lo que, a su vez, tiene un vínculo directo con dos cuestiones ya mencionadas: la construcción de género y el reparto de roles, y el modelo de

¹⁵ “Fomento de la Igualdad de Género y la Conciliación en las Empresas de Gipuzkoa, 2016”.

corresponsabilidad lo público sobre los trabajos de cuidados, que quedan fundamentalmente a cargo de las mujeres.

En primer lugar, la participación de las mujeres en el mercado es menor: el 58 % de la tasa de actividad corresponde a los hombres. Aunque esta desigualdad se debe en cierta medida a la realidad previa a la década de los 80, se mantiene en las generaciones actuales y la llegada de hijas e hijos influye en que las mujeres se queden en casa.

Si bien su tasa de actividad es menor, los porcentajes de mujeres en situación de desempleo también son superiores, aunque existen diferencias significativas en función de la comarca. Estos son, en función del sexo, los aspectos más relevantes:

- El desempleo está relacionado con la edad; la mayor tasa de desempleo se da entre las personas más jóvenes (16-24 años), y la mayor diferencia entre mujeres y hombres también se da en dicha franja de edad.
- La actividad y la ocupación están relacionadas con el hecho de tener hijas e hijos. Según los datos de Gipuzkoa del año 2015, la brecha entre mujeres y hombres que tienen una hija o hijo es de 7 puntos respecto a la tasa de actividad, y de casi 8 puntos respecto a la tasa de ocupación. En el caso de la ciudadanía guipuzcoana con dos hijos o hijas, el tamaño de la brecha es el doble: la brecha de la tasa de actividad es de 15 puntos, y la de la tasa de ocupación, por su parte, de más de 17.

La participación de mujeres y hombres en el mercado no solo es desigual en aspectos cuantitativos. También existen desigualdades respecto al lugar que ocupan mujeres y hombres, independientemente del sector, profesión o nivel de puesto de trabajo. La segregación horizontal y la vertical son, de hecho, dos de las manifestaciones más importantes de la desigualdad entre mujeres y hombres, y nuevamente, la interrelación entre los factores previamente descritos es clave.

Con respecto a la situación profesional, la presencia o la participación de mujeres y de hombres es desigual. Según muestran los datos disponibles, las mujeres son mayoría en el sector público y en el conjunto de personas que reciben ayudas familiares. La participación de los hombres es mayor en el sector privado por cuenta ajena.

Si analizamos los datos en función del sexo, dentro de las profesiones más contratadas, o las ratios de participación de mujeres y hombres en los ámbitos de actividad de Gipuzkoa, queda patente la desigualdad según el sector y la profesión. En la CAE el mayor número de contratos para mujeres fue para trabajar como “limpiadora en oficinas, hoteles y otros establecimientos” y entre los hombres, lo fue para trabajar como “peón en industrias de manufactura”.

Analizadas las ratios de participación de mujeres y hombres en los 20 ámbitos de actividad principales de Gipuzkoa, los hombres son mayoría en el ámbito industrial, y las mujeres en el de servicios. Sin embargo, existen diferencias significativas entre los ámbitos de actividad.

- En la industria, el área más masculinizada es la construcción, y en el área de la alimentación la participación es paritaria.
- En los servicios también hay diferencias: mayor presencia masculina en el transporte o la reparación de coches y el ámbito de las ventas, y mayor presencia femenina en actividades más vinculadas a los cuidados. Así, el trabajo doméstico remunerado, las actividades relacionadas con los servicios sociales o el trabajo en educación son ámbitos muy feminizados.

En cuanto a las desigualdades en el mercado de trabajo, la precariedad se mide mediante dos indicadores, principalmente: la naturaleza de los contratos que tienen las personas en el mercado de trabajo (fijos o temporales) y la parcialidad del empleo (jornadas completas o parciales). En ambos casos, la situación de las mujeres es peor que la de los hombres:

- Entre la ciudadanía guipuzcoana asalariada y asimilada, en el año 2013, las mujeres que poseían un contrato temporal eran el 25 %, y los hombres, el 20 %. Esta desigualdad coincide con los datos de la CAE y también con los de España y la Unión Europea.
- Sin embargo, las diferencias se dan sobre todo en el tipo de jornada: según las mismas fuentes, en el año 2013, una de cada cuatro mujeres asalariadas tenía una jornada parcial; este índice es claramente inferior entre los hombres, en torno al 5 %. Esta tendencia también supera los límites del territorio guipuzcoano, y la parcialidad es aún mayor en los datos de la CAE, en los del Estado español y en los datos medios de la Unión Europea.
- Hay otro dato que debe tenerse muy en cuenta: la voluntariedad de la parcialidad. Entre las y los trabajadores con jornada reducida, la voluntad de la mayoría sería disponer de jornadas de trabajo más largas (más del 50 %, tanto entre mujeres como entre hombres).

Sea como fuere, la desigualdad principal entre mujeres y hombres es el salario, como resultado de todo lo que ya hemos mencionado. Analizadas las brechas salariales en función del sector, observamos que en todos ellos son mayores del 13 %, siendo la mayor brecha en las áreas de la agricultura, la ganadería y la pesca, 44 %, y la menor brecha en el ámbito de la banca y de los seguros, 13 %.

Por otra parte, analizados los sectores que mayor peso tienen en nuestra economía, se observa que la brecha es del 29 % en los servicios a empresas, del 18 % en los servicios sociales, y del 30 % en el ocio y en el área de otros servicios personales. En la industria, la brecha es del 24 %.

El indicador más empleado para analizar la brecha salarial son las ganancias por hora de trabajo ordinaria el cual muestra los pagos globales a hombres y mujeres por hora de trabajo, sin tener en cuenta hipotéticas consecuencias fiscales. Siendo 0 el valor para la igualdad salarial, cuanto mayor es este indicador, mayor es la brecha.

En la CAE, en 2013, la brecha salarial entre mujeres y hombres fue de 20,3 puntos con respecto a las ganancias por hora de trabajo ordinaria. El análisis de la década previa muestra que la menor brecha fue de en 2010, 15,4 puntos, y la mayor brecha lo fue en 2007, con 22,6 puntos, por lo que no se percibe ninguna tendencia determinada.

Tal y como se ha señalado anteriormente, los roles de mujeres y hombres en las responsabilidades relacionadas con el cuidado de la familia y el trabajo doméstico tienen un vínculo directo con la situación económica de las mujeres. Mientras que la participación femenina en el mercado de trabajo se ha generalizado, la participación doméstica de los hombres no ha aumentado en la misma medida, lo que condiciona tanto la disponibilidad de las mujeres como la retribución económica que reciben a cambio de su trabajo.

Muestra de ello son, por ejemplo, los porcentajes de hombres que hacen uso de la parte del permiso por nacimiento que puede compartirse con la pareja, o el número de excedencias para cuidar menores y personas dependientes. En el año 2014, solo el 4,5 % de los hombres de

la CAE hicieron uso de su parte del permiso . Analizada la secuencia de datos correspondientes a un intervalo de doce años (2002-2014), no se puede hablar de una tendencia determinada, siendo el menor dato de 2005 (2,4 %), y el mayor de 2011, 2012 y 2014 (4,5%).

Sin embargo, la participación de los hombres en las excedencias para cuidado familiar es mayor: el 17,8 % de las excedencias del año 2014 las tomaron hombres. Nuevamente, la secuencia desde 2005 hasta 2014 no refleja ninguna tendencia. El mayor dato (20,1 %) es de 2007, y el menor (15 %), de 2008.

Con respecto al rol de las empresas a la hora de satisfacer las necesidades relacionadas con los cuidados, el estudio realizado sobre las empresas de Gipuzkoa recoge que las medidas principales son bastante comunes: La posibilidad de abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de una emergencia familiar, evitar reuniones de trabajo fuera de horario, flexibilidad para organizar las vacaciones, o la posibilidad de optar por una excedencia.

No están tan extendidas otras medidas relacionadas con las políticas de conciliación como la opción del teletrabajo, la política de apagar las luces a partir de una hora concreta, o disponer de bajas parentales más largas que las que dispone la ley. Sobre la posibilidad de trabajar desde casa: en la CAE, en el año 2013, el 88 % de la ciudadanía con empleo no disponía de la opción de trabajar desde casa, y la diferencia entre los datos de mujeres y hombres era de medio punto.

Según el mismo estudio, el elemento decisivo para aplicar ese tipo de medidas o políticas impulsoras es el tamaño de la empresa. Cuanto más grande es la empresa, mayor preocupación e intervención sobre la igualdad. Dato es importante, dado en el 92,8 % de las empresas de Gipuzkoa tienen menos de 10 trabajadores y trabajadoras.

Otro aspecto que está directamente relacionado con las políticas de conciliación de las empresas es la proporción de trabajadoras y trabajadores: cuantas más mujeres hay, más permisos se otorgan. Existen otras dos variables significativas: que se trate del sector público o del privado, y la dificultad que puede existir para encontrar trabajadoras y trabajadores cualificados.

En otro orden de cosas, en el ámbito privado y respecto a las personas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados a cambio de un salario, según la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE), el 95 % de las personas trabajadoras del hogar y personas dedicadas al cuidado de personas dependientes son mujeres.

Si comparamos el régimen de trabajo que les corresponde a los y las trabajadoras de hogar en el Estado español con lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, se observan diferencias notables: una muestra clara del poco valor social que se les atribuye a ese tipo de trabajos. En general, la jornada laboral es de 40 horas semanales; en el caso de los y las trabajadoras del hogar, sin embargo, puede alargarse hasta las 60 horas. A diferencia del resto de personas trabajadoras, los y las trabajadoras del hogar no cobran prestación por desempleo. Además, sus indemnizaciones suelen ser menores, así como su umbral para cuando llegue el momento de cobrar la jubilación. Por no mencionar el hecho de que este ámbito esconde una realidad oculta que lo hace aún más vulnerable.

Respecto a la realidad de la propia Diputación Foral, la institución cuenta con casi mil trabajadoras y trabajadores; es, por tanto, una de las mayores empresas del territorio. Asimismo:

- La participación es equilibrada: el 53 % son mujeres.
- La segregación horizontal está presente de manera notoria en determinadas profesiones: el colectivo de administración y departamentos como el de Políticas Sociales están muy feminizados y por el contrario, hay colectivos muy masculinizados, como el de los bomberos (solo hay tres bomberas).
- Respecto a la segregación vertical, las mujeres son mayoría en la categoría profesionales más baja y los hombres lo son en la más alta (54 %).
- La temporalidad de las mujeres es mayor: entre las y los funcionarios interinos, el 57 % son mujeres y el 33 % son hombres. Entre el personal laboral temporal, el 87 % son mujeres y el 12 % son hombres.

Con respecto a la corresponsabilidad, estos son los datos del año 2016 sobre los hombres:

- El 11% de los hombres solicitaron permisos por nacimiento.
- El 11% de los hombres solicitaron jornadas reducidas.
- El 1% de los hombres solicitó excedencias para el cuidado de los y las hijas.
- El 22 % de los hombres solicitó permisos para ayudar a menores y a personas mayores.

5. DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL EQUILIBRADO: RESPUESTAS A LOS DESAFÍOS DEL FUTURO

5.1. UN MODELO ECONÓMICO QUE GARANTICE EL FUTURO

La conciliación corresponsable es una de las palancas de transformación del tejido económico, que debe contribuir a desarrollar un modelo competitividad basado en la sostenibilidad y en la capacidad de generar atractivo para el territorio y sus empresas.

En el documento “Principios para el empoderamiento de las mujeres – La igualdad es un buen negocio”,¹⁶ ONU Mujeres y el Pacto mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) recogen las principales recomendaciones para empresas y organizaciones en materia de promoción de la igualdad, e invitan a todas ellas a avanzar en esa dirección, vinculándola a la generación de más y mejor riqueza, tanto en beneficio propio como global:

“Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas (...) y promover las prácticas y objetivos empresariales”.

Otros muchos estudios abundan sobre esta evidencia, como el recientemente publicado por EIGE (European Institute for Gender Equality)¹⁷, cuya versión inicial fue presentada en el Congreso Igualdad y Conciliación de octubre de 2016 en Donostia. Dicha investigación permite conocer los beneficios económicos de la igualdad de acceso, oportunidades y desarrollo profesional de hombres y mujeres, y ofrece, además, una visión sobre la ventaja competitiva que reporta a empresas, organizaciones y territorios. El informe recoge las siguientes estimaciones, elaboradas a partir de la información estadística aportada por los propios países miembros de la UE, y las conclusiones son claras:

- En 2050, la tasa de empleo de la UE alcanzaría el 80% si se aplicasen mejoras sustanciales en el acceso y garantía de desarrollo profesional de hombres y mujeres. Este resultado mejoraría en casi 5 puntos otras estimaciones sobre la evolución del empleo que no contemplan la variante de la corresponsabilidad.
- El cierre de las brechas de género en la UE crearía tantos empleos nuevos como los que genera un país europeo de tamaño mediano.
- Para 2050, la mejora de la igualdad de género generaría un aumento del PIB per cápita de la UE del 6,1% al 9,6%.

Son solo algunos ejemplos sobre esta extensa investigación que vincula crecimiento económico y bienestar con políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y, específicamente, de empoderamiento femenino en el ámbito productivo.

El contexto económico actual apuntala esta visión. Los retos de futuro que se han descrito someramente en el capítulo anterior (Evolución demográfica y cambio de paradigma en el

¹⁶ “Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – La Igualdad es un Buen Negocio”, UN Women - UN Global compact, 2011.

¹⁷ “Economic Benefits of Gender Equality in the EU”. EIGE, European Institute for Gender Equality (2017).

terreno empresarial y competitivo) hacen más necesario que nunca un compromiso conjunto de todos los agentes (públicos y privados) en la promoción de un modelo económico sostenible, capaz de garantizar la participación activa de hombres y mujeres en condiciones de igualdad, tanto de acceso como de desarrollo profesional y económico.

Este compromiso pasa, necesariamente, por una doble toma de posición: por un lado, asentar los avances en materia de regulación, que deben asegurar que no existen barreras legales o normativas objetivas para garantizar la plena igualdad efectiva; y de otro, la evolución de los modelos de gestión de las propias organizaciones, a las que les corresponde crear un entorno laboral y culturas organizativas que no penalicen el desarrollo de sus respectivas actividades ni a hombres ni a mujeres. Específicamente en el caso de las mujeres, deben garantizar que su potencial no se limita por razones sociales, culturales o de sesgo de actividad derivado de estereotipos (generalmente vinculados a la casi exclusiva responsabilidad que se asigna a las mujeres en tareas relacionadas con las funciones del cuidado, crianza o soporte familiar).

Desarrollar todo el potencial que la igualdad ofrece como motor de ventaja competitiva y palanca de desarrollo económico y social está condicionado por factores que habitualmente no se contemplan en las estrategias económicas. También en esto existe un enorme consenso entre quienes analizan la transversalidad de las políticas de género y su impacto. En efecto, más allá de señalar las ventajas, todos los estudios relacionados con esta materia ponen de manifiesto que los obstáculos que limitan el aprovechamiento de este potencial son complejos y que hunden sus raíces en cuestiones de índole cultural y social. El movimiento que puede contribuir a superar este marco limitante requiere, por tanto, la complicidad y compromiso de todos los agentes, desde los institucionales y económicos hasta los educativos y culturales.

VISIÓN: Gipuzkoa, territorio de economía igualitaria

Objetivo:

Hacer de Gipuzkoa un territorio atractivo para el empleo y la generación de riqueza, generando un entorno empresarial y organizativo que garantiza la igualdad de oportunidades a hombres y a mujeres, y facilita un modelo de desarrollo económico humano sostenible.

Palancas de transformación:

- Generar una comunidad de empresas y organizaciones avanzadas, que promueven nuevos modelos de organización basados en las personas, y sitúan la conciliación corresponsable en el centro de la gestión de las demandas de sus profesionales.
- Extender nuevos hábitos para el trabajo profesional, facilitando herramientas y el desarrollo de culturas organizativas que permiten la conciliación de la vida profesional y personal.
- Promover el empoderamiento laboral y económico de las mujeres.
- Crear espacios de aprendizaje compartido entre las empresas y organizaciones del territorio, para incentivar la colaboración en la aplicación de buenas prácticas, y reconocer sus avances.
- Conectar los aprendizajes y avances de las organizaciones del territorio con las mejores prácticas internacionales en materia de corresponsabilidad.

5.2. UNA CIUDADANÍA ACTIVA QUE GENERA ESPACIOS DE OPORTUNIDAD PARA HOMBRES Y MUJERES

La conciliación corresponsable es una de las palancas de transformación social que debe contribuir a desarrollar un modelo de sociedad sostenible, sobre las bases del desarrollo humano y social equilibrado.

La toma de conciencia sobre los efectos de las desigualdades de género, el acceso y desarrollo de la educación universal y la incorporación masiva de las mujeres a las esferas públicas (mundo laboral y social) han generado uno de los cambios sociales más profundos de nuestro tiempo. Vivimos, probablemente, el mayor grado de igualdad formal que se ha disfrutado en la Historia, con avances singulares en todos los ámbitos que, hasta hace solo unas décadas, habían estado vetados para la presencia real de las mujeres. La sociedad ha avanzado, sigue avanzando, y el marco legislativo y normativo en el que se basa ha acompañado este proceso de forma incontestable, aunque no siempre con los ritmos adecuados.

Esta transformación social redunda en el beneficio del conjunto de la sociedad, y se traduce en un aumento del bienestar general y en una mayor capacidad de desarrollo, personal y colectivo. La igualdad es condición necesaria para crear sociedades más cohesionadas y sostenibles.

Es un proceso dinámico, que todavía debe resolver importantes desajustes. El más significativo, para el ámbito de este Plan, es la necesidad de configurar un nuevo modelo social que permita un reparto equilibrado de responsabilidades y tareas entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida: personal, social, familiar y laboral. Es una tarea urgente, ya que, como se ha destacado en otros apartados, la no-corresponsabilidad es un factor que limita la posibilidad de crecimiento, personal y colectivo, y condiciona la visión de futuro de las sociedades como la nuestra, avanzada, y con las condiciones objetivas de poder aspirar a un mayor grado de bienestar.

Por tanto, impulsar un modelo social basado en la corresponsabilidad, que genere oportunidades para hombres y mujeres sin prevalencia de los estereotipos limitantes, y que valore la correlación de las esferas pública y privada es una demanda que conecta con la visión de futuro que queremos desarrollar en Gipuzkoa.

De la conciliación a la corresponsabilidad social

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción o esfera pública a los hombres y la reproducción o esfera de lo privado, lo doméstico, a las mujeres ha ido transformándose, pero todavía persisten factores sustanciales de ese modelo. La concepción limitante de las tareas asociadas al cuidado, el uso desequilibrado del tiempo entre hombres y mujeres y la persistencia de estereotipos de género siguen siendo tareas sin resolver, también en nuestro entorno más cercano. Las conexiones entre estos tres factores son profundas, por lo que, en aras de avanzar de forma consistente en la transformación social necesaria, es imprescindible contemplar cualquier tipo de intervención como un proceso dinámico, que retroalimenta los cambios que se desean activar.

La visión que el territorio propone en este sentido está asociada a un concepto avanzado de corresponsabilidad, que evoluciona desde la forma que se ha entendido tradicionalmente la conciliación, a saber, como la posibilidad de compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo.

A pesar de los efectos positivos que ha tenido en términos generales (al visibilizar el desequilibrio entre las tareas públicas y las privadas), se entiende que esta mirada sobre la desigualdad no ha logrado un avance singular a la hora de atacar los supuestos de fondo, que siguen asignando a las mujeres la responsabilidad de hacer compatibles, con su esfuerzo, las funciones públicas y privadas.

La corresponsabilidad social permite extender esta visión, al centrar el foco del logro en aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente la de los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Mientras la práctica nos demuestra que las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, de tal suerte que han contribuido en cierta medida a que la conciliación se considere un "problema exclusivo de las mujeres", la corresponsabilidad implica compromiso activo y sensible de toda la sociedad hacia esta cuestión y, por lo tanto, inserta su necesidad en el contexto de responsabilidad compartida por todos los agentes sociales y por cada una de las personas.

La corresponsabilidad debe entenderse, por lo tanto, desde la universalización, es decir, como el derecho de todas las personas a desarrollar sus propias vidas (personal, laboral, familiar, social o cultural) en un contexto de igualdad, condición básica para revertir los efectos perniciosos de una interpretación parcial que, como queda demostrado, no consigue superar las causas de fondo de las desigualdades.

La corresponsabilidad ofrece la respuesta a demandas sociales que han evolucionado, y que previsiblemente lo seguirán haciendo, a la vez que la sociedad disfruta y demanda un mayor grado de autonomía personal, y capacidad de decidir sobre los propios anhelos y expectativas. Los cambios experimentados en los últimos años en los modelos de familia (incremento de la esperanza de vida, aumento del número de hogares donde trabaja más de un miembro, incremento del número de familias monoparentales – monomarentales, el retraso en la edad de emancipación de la juventud), los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, disponibilidad total...), la demanda creciente de servicios que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes, etc., dificultan a hombres y mujeres, pero especialmente a las mujeres, hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar de forma autónoma sobre sus propios intereses, ya que se considera, todavía hoy, que son su "responsabilidad".

Las tensiones que esta situación genera no pueden entenderse como propias del ámbito privado de cada persona, ya que su impacto también en el ámbito colectivo es fundamental. La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y es, por lo tanto, una de sus principales barreras para su desarrollo profesional. Y, además, en el caso de la sociedad suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

VISIÓN: una ciudadanía activa que genera y espacios de oportunidad para hombres y mujeres
Objetivo:

Hacer de Gipuzkoa un territorio socialmente avanzado e innovador, que promueve la igualdad de oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres, sobre la base de un modelo de desarrollo individual y colectivo equilibrado y armonioso.

Palancas de transformación

- Una nueva cultura social que valora los cuidados, los comparte y garantiza, a través de prácticas que inspiran a toda la sociedad.
- Una juventud formada en la igualdad de oportunidades, en todas las fases formativas, que supere los estereotipos actuales y promueva igualdad de acceso y elección.
- Una juventud que practica y demanda un entorno social, formativo y profesional basado en la conciliación y la corresponsabilidad, y que dispone de modelos de referencia acordes a sus expectativas.
- Una ciudadanía que promueve el uso racional del tiempo, y genera buenas prácticas en todo el territorio y ámbitos sociales.

5.3. UN ECOSISTEMA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICO CORRESPONSABLE, EJEMPLAR Y TRACTOR

La misión de las instituciones públicas consiste en hacer posible el cambio del modelo social del territorio, cooperando con los agentes, promocionando los valores de la conciliación corresponsable, acompañando los avances con medidas ejemplarizantes y con todas las herramientas a su disposición para hacer sostenible la transformación hacia una sociedad igualitaria.

Según el Consejo de Europa de 1998, la transversalidad de género (también conocida por su denominación en inglés “gender mainstreaming) consiste en “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar la perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo, así como a impulsar tendencias de cambio social. Por su propia definición, y por el papel nuclear que desempeña en el diseño de la esfera pública, no se trata de una intervención esporádica con medidas puntuales, sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

La visión del territorio que propone esta Diputación se sustenta en este principio, que considera esencial. La intervención de los poderes públicos es fundamental, no solo para corregir las desigualdades de género que este modelo provoca especialmente en el ámbito laboral y, en general, en el ámbito público, sino también para favorecer el cambio de mentalidades y valores que posibilite construir nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres, unos usos igualitarios de los espacios y de los tiempos, y un reparto equilibrado de responsabilidades tanto entre hombres y mujeres como entre las diferentes instancias implicadas. Y todo ello, desde el mismo reconocimiento y valoración de lo productivo y de lo reproductivo, de lo público y de lo doméstico, de la economía y del cuidado. Solo así se podrán transformar los valores que sustentan las desigualdades de género y se generarán las condiciones para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En un contexto de enormes incertidumbres en todos los ámbitos de la vida, corresponde al ecosistema institucional ofrecer principios y herramientas estables, que doten de continuidad y consistencia a los avances de los agentes privados.

La necesidad de generar condiciones que posibiliten una adecuada conciliación de las diferentes esferas de la vida ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social y a la igualdad de mujeres y hombres. Este Plan aporta, por lo tanto, un paso más en la senda de institucionalizar la igualdad entre hombres y mujeres como principio de acción esencial a nuestra acción y responsabilidades.

Complementa, por lo tanto, otras iniciativas en los ámbitos locales, nacionales e internacionales, algunas de las cuales se han citado ya en el apartado 3 de este Plan, sobre el marco normativo; desde los compromisos propuestos por la Plataforma de Acción aprobada por 189 estados en la Conferencia Mundial sobre las Mujeres, de 1995 en Pekín, hasta la Norma Foral 2/2015 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (que recoge que la Diputación Foral de Gipuzkoa y el resto de entidades integrantes del sector público foral del Territorio Histórico de Gipuzkoa establecerán los mecanismos necesarios para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre los diferentes ámbitos implicados y entre mujeres y hombres). Debe entenderse, por tanto, que el conjunto de medidas que en este Plan se proponen suman sobre compromisos previos, los amplía y organiza sobre las prioridades estratégicas que deben llevarnos a construir la visión de futuro Gipuzkoa2030.

VISIÓN: Un ecosistema de administración público corresponsable, ejemplar y tractor

Objetivo:

Desarrollar un modelo de administración pública que inspira en materia de buenas prácticas gestión y servicios ciudadanos, que garantizan la corresponsabilidad y fomentan valores sociales de igualdad entre hombres y mujeres.

Palancas de transformación

- Fomentar internamente la adopción de modelos de gestión igualitarios, ejemplo de conciliación y corresponsabilidad.
- Promover la prestación de los servicios ciudadanos sobre la base de la garantía de transversalidad de género en su diseño y aplicación.
- Desarrollar una evaluación permanente sobre las demandas de la ciudadanía
- Generar aprendizaje compartido sobre modelos sociales avanzados.

6. HOJA DE RUTA PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN GIPUZKOA

1	GIPUZKOA, TERRITORIO DE ECONOMÍA CORRESPONSABLE	1.1. COMUNIDAD DE EMPRESAS CORRESPONSABLES	1.2 SENSIBILIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO
		<ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 Red de empresas por la corresponsabilidad 1.1.2 Diseño de nuevos proyectos empresariales 1.1.3 Study Trips 1.1.4 Red comarcal de buenas prácticas 1.1.5 Formación para empresas 1.1.6 Congreso internacional 1.1.7. Rediseño sobre Kudeabide 1.1.8. Gipuzkoalab: del laboratorio a la sociedad 1.1.9. Deducciones por contratación de mujeres en profesiones y sectores masculinizados 	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Campaña de sensibilización "Conciliar no cuesta dinero" 1.2.2 Reconocimiento a las empresas conciliadoras y corresponsables
2	UNA CIUDADANÍA ACTIVA QUE GENERA OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES	2.1. GIPUZKOA EREDU, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	2.2 FAMILIAS CORRESPONSABLES 2.3 TERRITORIOS CORRESPONSABLES
		<ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 Sensibilización: hombres en las labores de crianza y cuidado 2.1.2 Vocaciones tecnológicas y juventud 2.1.3 Jóvenes y nuevas referencias 	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Escuelas familiares 2.2.2 Coeducación y corresponsabilidad 2.2.3 Infancia y corresponsabilidad 2.2.4 Deporte y familia
3	UN ECOSISTEMA ADMINISTRATIVO PÚBLICO CORRESPONSABLE, EJEMPLAR Y TRACTOR	3.1. INVESTIGACIÓN	3.2 APRENDIZAJE Y PROYECCIÓN DEL TERRITORIO 3.3. INSTITUCIONES QUE CREAN EJEMPLO DE CONCILIACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 Beca de estudios 3.1.2 Corresponsabilidad y servicios sociales 3.1.3 Trabajo precario femenino 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Gipuzkoa en el mapa europeo de políticas avanzadas 3.2.2 Red local de aprendizajes 3.3.1 Formación a equipos directivos y de gobierno 3.3.2 Carta de Compromisos 3.3.3 Formación interna sobre gestión basada en la igualdad y sobre políticas de promoción de la conciliación responsable 3.3.4 Liderazgo y promoción 3.3.5 Planes pilotos internos para el desarrollo de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad 3.3.6 Clausulas sociales para la contratación responsable
4	HERRI-LAB	4.1. DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN	4.2. DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN

VISIÓN

Gipuzkoa, territorio líder en el impulso de la conciliación corresponsable, que ofrece a la ciudadanía la posibilidad de desarrollar una trayectoria vital completa.

01 VISIÓN: GIPUZKOA, TERRITORIO DE ECONOMÍA CORRESPONSABLE

OBJETIVO: Hacer de Gipuzkoa un territorio atractivo para el empleo y la generación de riqueza, en un entorno empresarial y organizativo que garantiza la igualdad de oportunidades a hombres y a mujeres, y facilita un modelo de desarrollo económico humano sostenible.

ÁMBITO	ACCIONES	DETALLE	COORDINA
1.1 Comunidad de empresas corresponsables	1.1.1 Red de empresas por la corresponsabilidad	Creación de una red de empresas de Gipuzkoa, para generar conocimiento, prácticas avanzadas compartidas y nuevas iniciativas en torno a la corresponsabilidad en el ámbito socio-económico. La red consistirá en una plataforma digital para la interacción continua con y entre las empresas, que actuará así mismo como ventanilla de contenidos divulgativos, soporte documental e informativo (referencias, marco legal, ayudas, formación, acompañamiento y asesoría, etc.) para facilitar la incorporación de nuevas empresas. La plataforma se complementa con un programa de actividad presencial propio (encuentros, conferencias, etc.), destinado a favorecer la interacción personal entre las y los responsables de las empresas, generar conocimiento mutuo y nuevas prácticas.	Promoción Económica
	1.1.2. Incorporar concepto de conciliación en los procesos de diseño de nuevos proyectos empresariales	Incorporar en los procesos de acompañamiento en la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales un apartado específico a contemplar la conciliación (TXEKIN). Se haría de forma diferente a tenor del tipo de empresa: autoempleo/microempresa, por un lado; y, por otro, NEBTs. (TXEKINTEK).	Promoción Económica
	1.1.3 Study Trips	Programa de contraste in situ para empresas que disponen de políticas acreditadas de corresponsabilidad, a las que se facilita el contacto con realidades avanzadas en el ámbito internacional, para el aprendizaje compartido y la generación de proyectos en común.	Promoción Económica
	1.1.4 Red comarcal de buenas prácticas	Crear una red de trabajo y sensibilización a nivel local, a través de las agencias comarcales de desarrollo, con el objetivo extender a todo el territorio, y específicamente a las pequeñas y medianas empresas, el conocimiento y los recursos necesarios para impulsar su implicación en la implementación de medidas de corresponsabilidad.	Estrategia de Gestión Órgano para la Igualdad

	1.1.5 Formación para empresas (eficacia, herramientas colaborativas, Cloud...)	Programa de apoyo a la formación en gestión avanzada de empresas del territorio, orientada al desarrollo de un entorno organizativo basado en las personas, a través de la capacitación de los equipos en herramientas y plataformas que facilitan incorporar modelos de trabajo flexible y respetuosos con las necesidades sociales y familiares de las y los empleados.	Promoción Económica
	1.1.6 Congreso sobre corresponsabilidad y desarrollo económico sostenible	Encuentro de proyección internacional, sobre buenas prácticas en el ámbito de la empresa y la corresponsabilidad. Pretende convertirse en un punto de referencia local e internacional, para la puesta al día sobre las innovaciones y resultados de las mejores prácticas.	Órgano para la Igualdad
	1.1.7 Inclusión de la corresponsabilidad y la conciliación en el programa Kudeabide	Incluir el requisito de incorporar medidas en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad a las empresas que participan en el programa Kudeabide, de mejora de la competitividad de las empresas mediante la gestión avanzada.	Promoción Económica
	1.1.8 Gipuzkoalab: del laboratorio a la práctica	Programa de socialización del proceso, aprendizajes y resultados de los programas piloto realizados por las empresas que participan en la iniciativa GipuzkoaLab, del programa Etorkizuna Eraikiz. El objetivo doble: de un lado, extender a otras empresas y agentes (instituciones, agentes sociales...) del territorio las buenas prácticas y aprendizajes conseguidos a través de los programas pilotos, y por otro, identificar acciones de naturaleza piloto avanzadas aplicables en las empresas del Programa. A día de hoy, forman parte de este programa un total de 20 empresas, sobre cuya experiencia se generarán mecanismos de acompañamiento en empresas, de sesiones de trabajo específicas, guías y materiales, difusión de estas experiencias en otros foros en torno a la gestión empresarial, etc.	Estrategia de Gestión Órgano para la Igualdad
	1.1.9. Deducciones de la contratación de mujeres en profesiones y sectores masculinizados	Estudio sobre medidas de fomento de la participación de mujeres en sectores profesionales masculinizados, y en su caso, elaboración del sistema de bonificación.	Promoción Económica-Política Fiscal y Financiación
1.2 Sensibilización y reconocimiento	1.2.1 Campaña de sensibilización "Conciliar no cuesta dinero"	Promoción de las ventajas asociadas al rendimiento de las empresas en materia de corresponsabilidad. Pretende generar referencias para incentivar una mayor participación en estas medidas, y a su vez, visibilizar y poner en valor en el ámbito social el liderazgo de empresas que desarrollan estas políticas.	Órgano para la Igualdad
	1.2.2 Reconocimiento a las empresas conciliadoras y corresponsables	Creación y/o patrocinio de un premio o modalidad de premio que reconozca la aportación singular de las empresas del territorio que han desarrollado acciones eficaces de fomento de la corresponsabilidad.	Promoción Económica Órgano para la Igualdad

02 VISIÓN: UNA CIUDADANÍA ACTIVA QUE GENERA ESPACIOS DE OPORTUNIDAD PARA HOMBRES Y MUJERES

OBJETIVO: Gipuzkoa un territorio socialmente avanzado e innovador, que promueve la igualdad de oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres, sobre la base de un modelo de desarrollo individual y colectivo equilibrado y armonioso.

ÁMBITO	ACCIONES	DETALLE	COORDINA
2.1 Gipuzkoa eredu. Formación y sensibilización sobre estereotipos	2.1.1. Sensibilización sobre la participación de los hombres en las labores de crianza y cuidado	Acciones de sensibilización y promoción de los valores del cuidado y la crianza, orientadas a generar nuevos modelos de referencia y poner en valor la función social de los cuidados. Se propone dirigir de forma prioritaria una buena parte de estas acciones a revertir el estereotipo masculino, y fomentar el modelo masculino que se implica en la crianza y en los cuidados.	Órgano para la Igualdad
	2.1.2 Vocaciones tecnológicas y juventud	Kode_tu, impulsando la creación tecnológica sin brecha de género entre niñas, niños y adolescentes. Formación en lenguaje de programación y creación tecnológica, entre 5 y 16 años, para superar estereotipos vinculados al género y promocionar la participación de las mujeres en formaciones y profesiones de base tecnológica e industrial.	Juventud y Deportes
		BiziLABE E INSPIRA. Programa orientado a la promoción de la vocaciones científicas, tecnológicas e industriales de las jóvenes, a través de la red de centros de investigación. El programa está destinado a jóvenes entre 10 y 19 años, a quienes se ofrece un entorno independiente y multidisciplinar para que desarrollen proyectos propios con la colaboración de profesionales del entorno. En el marco del proyecto, la iniciativa INSPIRA se centra en el desarrollo de estas capacidades para las jóvenes, sobre la base de la superación de estereotipos que dificultan su participación en este ámbito. A través de una metodología de mentoring, estos programas pretenden incorporar más mujeres a formaciones científicas y tecnológicas, y a su vez, generar más modelos de referencia que inspiren a otras jóvenes.	Órgano para la Igualdad
	2.1.3 Jóvenes y nuevas referencias	#Instant1ean, un instante para la reflexión sobre los estereotipos. Programa dirigido a adolescentes de Gipuzkoa (12-17 años) para el impulso de las actitudes y valores positivos en la red, para crear nuevas referencias y modelos basados en la equidad de género, distribución positiva de roles, y fomento de la corresponsabilidad	Juventud y Deportes
		Deporte escolar, cantera de corresponsabilidad. Actuación sobre la oferta y demanda de las actividades deportivas del territorio, e	Juventud y Deportes

		intervención sobre ellas para generar modelos de referencia positiva.	
		Formación en materia de igualdad y corresponsabilidad a las y los entrenadores de deporte escolar del territorio	Juventud y Deportes
2.2 Familias corresponsables. La igualdad empieza en casa	2.2.1 Escuelas familiares	Programa de actividades destinadas a la sensibilización y desarrollo de prácticas corresponsables en el ámbito familiar, como agendas compartidas, reparto de funciones de cuidado, uso del tiempo, etc. Se propone generar acciones de carácter piloto en los espacios relacionados con la comunidad escolar, horarios no lectivos, deporte, tareas del hogar, etc. El programa facilitará recursos de formación adecuados al entorno doméstico, como guías de auto-evaluación, etc.	Órgano para la Igualdad
	2.2.2 Coeducación y corresponsabilidad	Elaboración del sistema de seguimiento y aplicación de los logros alcanzados en materia de coeducación a través de la "Guía para la elaboración del currículo oculto". Esta Guía trabaja el papel de las y los educadores en el marco de la dinámica GAZTEMATIKA, coordinada por la Diputación Foral y a las colonias de verano, y facilita una herramienta muy adecuada para educar a jóvenes en la construcción de nuevas referencias.	Juventud y Deporte
	2.2.3 Infancia y corresponsabilidad	Análisis de deducción para la compensación parcial de la matrícula en las escuelas infantiles. Estudio de viabilidad de esta medida, para fomentar la empleabilidad de las mujeres que renuncian al empleo parcial o temporalmente en edades tempranas de la crianza.	Política Fiscal y Financiera
	2.2.4 Deporte y familia	Fomentar y fortalecer las actividades deportivas dirigidas a las familias, mediante ayudas económicas deportivas a las instituciones locales. Se propone adecuar el actual programa de subvenciones a los municipios en el ámbito del deporte, para el impulso y fortalecimiento de las actividades familiares y las actividades dirigidas a personas dependientes y cuidadoras.	Juventud y Deporte
2.3 Territorios corresponsables	2.3.1. HERRITmo	Diseño y desarrollo de un proyecto piloto en un municipio de tamaño medio, para analizar y desarrollar una nueva cultura en relación a los horarios y la utilización del tiempo en los municipios. Par ello, se desarrollarán medidas propias (materiales, metodología, subvenciones...), que incluyen además intervenciones en la organización y horarios de los servicios públicos, en los horarios comerciales, en la planificación urbanística, en los itinerarios y horarios de las redes de transporte, en las características y horarios de la oferta de ocio, etc.	Órgano para la Igualdad
	2.3.2. Servicios e infraestructuras	Equipamientos mixtos para los municipios pequeños. Mejorar la cobertura en el territorio de infraestructuras polivalentes, para facilitar la vida social de las familias y la autonomía de las y los niños en actividades sociales, culturales y deportivas. Entre otros objetivos, se persigue dotar de mayor versatilidad a la oferta de las localidades, para mejorar su disponibilidad y flexibilidad de uso.	Planificación, Inversiones y Prestaciones Económicas

03 VISIÓN: UN ECOSISTEMA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICO CORRESPONSABLE, EJEMPLAR Y TRACTOR

OBJETIVO: Desarrollar un modelo de administración pública que inspira en materia de buenas prácticas gestión y servicios ciudadanos, que garantizan la corresponsabilidad y la igualdad entre hombres y mujeres.

ÁMBITO	ACCIONES	DETALLE	COORDINA
3.1 Investigación	3.1.1 Beca estudios	Creación de una beca de investigación para analizar y contrastar las políticas públicas de conciliación corresponsable y su aplicación en el contexto socio-laboral del territorio. Entre otros objetivos, pretende analizar las claves que hacen que sean las mujeres quienes mayoritariamente asumen los cuidados de menores y personas dependientes.	Órgano para la Igualdad
	3.1.2 Corresponsabilidad y servicios sociales	Realización de un estudio/diagnóstico sobre el impacto de las medidas de conciliación existentes en la prestación de los servicios sociales, para identificar áreas de mejora, medidas más eficientes e impacto del empleo secundario generado por la aplicación de las medidas de conciliación en la prestación de servicios	Atención a la Dependencia y Discapacidad
	3.1.3. Trabajo precario femenino	Programa de investigación para cuantificar el impacto que las responsabilidades familiares del cuidado, crianza tienen en el perfil del empleo femenino precario en Gipuzkoa.	Promoción Económica
3.2 Aprendizaje y proyección del territorio	3.2.1. Gipuzkoa en el mapa europeo de políticas avanzadas	Creación de un sistema de monitorización de experiencias avanzadas en materia de corresponsabilidad en los ámbitos de este Plan. Intervención en las redes de referencia, para compartir experiencias y crear espacios de aprendizaje para los agentes locales.	Órgano para la Igualdad
	3.2.2. Red local de aprendizajes	Sesiones de trabajo con los ayuntamientos, para difusión de iniciativas y políticas, compartir experiencias y generar proyectos compartidos. Las dinámicas de trabajo que se proponen pretenden afianzar la labor local de todo el territorio como tractora de mejoras en todos los ámbitos, y como foco de contraste para la aplicación de innovaciones.	Órgano para la Igualdad
3.3 Instituciones que crean ejemplo de conciliación	3.3.1 Formación sobre transversalidad de género a equipos directivos y de	Programa de formación a cargos políticos en materia de igualdad y corresponsabilidad, y acompañamiento para desarrollar modelos de relación, lenguaje y desempeño que representen, visibilicen e incluyan de forma equilibrada a hombres y mujeres	Órgano para la Igualdad

	gobierno		
	3.3.2 Carta de Compromisos	Elaboración y presentación de la Carta de Compromisos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, aplicable a todas las personas con responsabilidad política de todos los ámbitos de la institución. En ella se incluirá un decálogo de medidas y compromisos que asumirá cada persona, en aras de generar una proyección activa a favor de la conciliación y la corresponsabilidad.	Órgano para la Igualdad
	3.3.3 Formación interna sobre gestión basada en la igualdad y sobre políticas de promoción de la conciliación corresponsable	Intervención sobre los planes de formación de las y los profesionales de la institución cuyo campo de actividad es la gestión de las personas. Se ofrecerán actividades formativas de forma gradual y constante sobre la gestión basada en la igualdad, y las políticas de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad.	Régimen Jurídico y Función Pública
	3.3.4 Liderazgo y promoción	Puesta en marcha de un programa de liderazgo orientado al empoderamiento y promoción profesional de las mujeres, en el marco del actual sistema de gestión por competencias de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Pretende incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad,	Régimen Jurídico y Función Pública
	3.3.5 Planes pilotos internos para el desarrollo de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad	Plan de acciones orientado a incidir sobre aspectos de la función pública sobre los que se pueden generar buenas prácticas en materia de corresponsabilidad. El objetivo de esta serie de medidas es doble. De un lado, se pretende contar con experiencia práctica en la introducción de medidas positivas, y de otro, se analiza la posibilidad de hacerlas extensibles a ámbitos ajenos a la función pública, y extraer aprendizajes para el sector privado, tejido social y cultural, etc.	Régimen Jurídico y Función Pública
Teletrabajo Plan piloto para extender el modelo de teletrabajo, como medida de la flexibilidad en el uso del tiempo y el espacio profesional, sobre la base de los recursos tecnológicos que hoy en día existen.		Régimen Jurídico y Función Pública	
Diagnóstico de necesidades de cuidado y elaboración de nueva normativa Con el objetivo de incluir en el convenio colectivo de la Diputación Foral de Gipuzkoa medidas correctoras que favorezcan la corresponsabilidad y la flexibilidad. Para ello, se realizarán encuestas personalizadas y estudios sobre las necesidades concretas del colectivo, sobre las cuales se elaborarán las propuestas.		Régimen Jurídico y Función Pública	

	3.3.6 Clausulas sociales para la contratación responsable	Incorporación de cláusulas sociales (con el correspondiente sistema de seguimiento) al objeto de priorizar empresas que actúan con responsabilidad en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad. El proyecto implica definir por parte de todos los departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa las medidas que las empresas adjudicatarias de las contrataciones deberán garantizar sobre las bases de las características y condiciones de cada área de actuación.	Todas las Direcciones
--	---	--	-----------------------

04 VISIÓN: HERRI-LAB, MUNICIPIOS LABORATORIO DE PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLES COMPARTIDAS

OBJETIVO: Trasladar la visión y acciones de este Plan al ámbito local, a través de un programa experimental en un municipio gipuzkoano, para disponer de experiencia práctica en su aplicación a través de planes pilotos compartidos sobre acciones integrales que fomentan la conciliación corresponsabilidad, con la participación de agentes públicos (tejido institucional), socio-económicos (empresas de la localidad) y sociales (ciudadanía, tejido asociativo).

ÁMBITO	ACCIONES	DETALLE	COORDINA
4.1 Herri-lab, laboratorio para la conciliación corresponsable	4.1.1 Diagnóstico de necesidades	Elaboración de un mapa de necesidades y oportunidades para el desarrollo de acciones compartidas entre los agentes socio-económicos, sociales e institucionales en un municipio de Gipuzkoa. En este primer año 2017-2018 se propone realizar este programa en un municipio del Territorio de tamaño medio y con notable actividad empresarial.. Dentro del mapa de oportunidades, se analizará la pertinencia en el ámbito local de las medidas de este Plan Foral de Conciliación Corresponsable, para su puesta en marcha, cuando aplique. El objetivo es doble: de un lado, aflorar y documentar los ámbitos transversales en los que trabajar de forma conjunta, acordar el plan de acciones y modelo de gestión; y de otro, experimentar en el ámbito local la puesta en marcha de un plan integral de transformación para la conciliación corresponsable.	Órgano para la Igualdad
	4.1.2. Plan de acción	El plan de acción articulará las iniciativas piloto que se priorizarán en función de las necesidades detectadas. Cada iniciativa contará con la participación de agentes de los tres ámbitos (una empresa o asociación local de empresas, representación institucional del municipio y agentes sociales), para asegurar su transversalidad.	Órgano para la Igualdad
1.2 Sensibilización y reconocimiento	4.2.1 Plan de socialización	El plan de acciones estará acompañado de un esquema propio de socialización y difusión, con acciones participativas, e iniciativas de comunicación lideradas por los propios agentes del municipio. Al finalizar el programa, se evaluarán conjuntamente sus resultados para identificar áreas de mejora y para aplicar la experiencia en otros municipios.	Órgano para la Igualdad