MANIACS

NORMATIVA AUTONÓMICA DE CANTABRIA

PLAN DE IGUALDAD TE OFRECE TODA LA INFORMACIÓN SOBRE NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y AUTONÓMICA EN NINGÚN CASO SE HA ALTERADO LA INFORMACIÓN SOLO SE OFRECE LA MISMA PARA SU DIFUSIÓN Y PODER AYUDAR A REDUCIR LA BRECHA EXISTENTE ENTRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.

ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA

2007-2015

Santander, Mayo 2007

ÍNDICE

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL 5

1. MARCOS DE REFERENCIA DE LA ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA 9

1.1. MARCO CONCEPTUAL 11
1.2. MARCO NORMATIVO 13
1.3. MARCO POLÍTICO-INSTITUCIONAL 15

2. EL MODELO DE MAINSTREAMING DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA 19

3. CONTEXTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA 25

3.1. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD CÁNTABRA 27
3.2. LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA 30

4. ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2007-2015) 33

PRESENTACIÓN

La **persistencia de desigualdades de género** es aún una realidad en nuestra región. Su eliminación -requisito para construir sociedades más justas, democráticas y prósperas- requiere **intervenciones correctoras y compensatorias desde todas y cada una de las áreas influidas por las políticas públicas.**

El Gobierno de Cantabria así lo ha entendido, asumiendo el compromiso con la igualdad de género en el pacto de gobierno que abrió la legislatura 2003-2007 y reforzándolo **en diferentes momentos desde entonces.**

Así, desde la Vicepresidencia del Gobierno he tenido oportunidad de poner en marcha políticas de igualdad de género activas y transversales en el marco de una doble estrategia basada en la complementariedad entre la estrategia de **empoderamiento de las mujeres** y la de **mainstreaming de género.** Esta estrategia dual, recomendada desde la **IV Conferencia Mundial de las Mujeres** celebrada en Beijing en 1995 y asumida y adoptada por la Unión Europea a través de diferentes resoluciones y directrices, se muestra como una de las más eficaces para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al convertir la igualdad de género en **asunto de gobierno y en eje transversal de todas las políticas**, hemos iniciado un camino sin retorno en el proceso de modernización y mejora de la calidad de la Administración Autonómica.

Por ello, aprovecho estas líneas para presentar la **Estrategia de mainstreaming de género del Gobierno de Cantabria 2007-2015**, aprobada en la reunión del Consejo de Gobierno del 10 de mayo 2007, como instrumento imprescindible para seguir avanzando en el proceso de cambio y transformación hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con la aprobación de esta Estrategia, Cantabria se pone en línea con las iniciativas que están siendo desarrolladas a partir de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la cual viene a estimular un cambio social de primera magnitud, situándose

entre el grupo de regiones pioneras en el desarrollo de un proceso transformador de la sociedad, al convertir a las personas en el eje vertebrador de sus políticas.

La experiencia alcanzada en estos años de gobierno en los que hemos puesto en marcha distintas iniciativas de gran calado en la defensa de los derechos de ciudadanía, nos ha permitido diseñar una **Estrategia realista y, a la vez, ambiciosa** con la que buscamos garantizar que la Administración y las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria respondan a los imperativos que requiere una sociedad democrática e igualitaria, a través de la institucionalización del objetivo de la igualdad de género y la perspectiva de género en los procesos organizativos y de gestión de las políticas públicas.

La Estrategia ha sido diseñada para **un marco temporal que abarca del 2007 al 2015**, al entender el *mainstreaming* de género como un **proceso largo que requiere del medio y largo plazo** para la obtención de resultados y transformaciones duraderas.

La complejidad del proceso requiere fijar y asegurar las funciones de **orientación, coordinación, asesoramiento técnico y seguimiento, que corresponderán a la Dirección General de la Mujer,** en tanto órgano competente en materia de igualdad de género en la región, y en particular, **a la Unidad de Igualdad de Género,** presentada ya en el año 2004.

Sin embargo, **es el Ejecutivo cántabro en su totalidad quien se compromete y responsabiliza de la implementación de esta Estrategia. Para ello asume la tarea de involucrar a todos los agentes relevantes para el logro de la igualdad real en la región,** esto es, tanto a los agentes tradicionales de las políticas públicas –personal técnico y político– como a otros nuevos procedentes del mundo académico o la sociedad civil.

Las responsabilidades de los distintos agentes implicados en esta Estrategia serán fijadas en los **distintos planes operativos** que habrán de desarrollarla, así como en **la futura ley autonómica de igualdad entre mujeres y hombres.**

La aprobación de esta Estrategia ha sido posible gracias al impulso y liderazgo compartido de los niveles de máxima responsabilidad política y del órgano competente en materia de igualdad de género. **El éxito en su aplicación dependerá igualmente de la consolidación de ese compromiso político de alto nivel que permita continuar los esfuerzos mediante la dotación de cuantos recursos, humanos, económicos o de otro tipo, requirieran el desarrollo de las líneas estratégicas aprobadas.**

El modelo de sociedades democráticas y de desarrollo social sostenible representa el interés general de cualquier Administración pública y no puede alcanzarse si previamente no se eliminan las desigualdades entre mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto exclusivo de mujeres, sino de toda la sociedad y una cuestión de buen gobierno, de eficacia. El Ejecutivo cántabro entiende que debe superar el ámbito de actuación de los organismos de igualdad y convertirse en eje transversal de todas las políticas públicas.

Y en este camino, es necesaria la participación de la mayor cantidad posible de agentes sociales, porque la consecución de la igualdad de género es una tarea que debe ser responsabilidad de todos y todas.

Dolores Gorostiaga Saiz
Vicepresidenta de Gobierno de Cantabria
Consejera de Empleo y Bienestar social

1 MARCOS DE REFERENCIA DE LA ESTRATEGIA DE *MAINSTREAMING* DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA

Desde el comienzo de la actual legislatura el Ejecutivo cántabro ha manifestado su firme compromiso con la igualdad de género como valor central para el desarrollo de la sociedad cántabra, cuyo logro es responsabilidad de todos y todas, especialmente del propio Ejecutivo.

Es así como el cometido del Gobierno de Cantabria para reducir los desequilibrios de género y alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres quedó recogido en el **Plan de Gobernanza para Cantabria 2004-2007**, documento estratégico que reafirma el compromiso del Gobierno con los derechos fundamentales y libertades democráticas de la ciudadanía.

El marco estratégico de actuación del Ejecutivo cántabro para el logro de la igualdad de género se fundamenta en los siguientes marcos de referencia que definen su concepción de la igualdad de género, la base normativa en la que se apoya y la apuesta político-institucional que lo define y sustenta.

1.1. Marco conceptual.

El logro de la igualdad real entre mujeres y hombres requiere la comprensión y el reconocimiento de la importancia y centralidad del **sistema de género** en nuestra sociedad. El sistema de género se refiere al conjunto de procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad en una cultura determinada de manera que mujeres y hombres se comporten, deseen, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que les asigna tareas, áreas y espacios sociales diferenciados a partir de su sexo.

La principal división de tareas entre mujeres y hombres se deriva de la **división sexual del trabajo**, que consiste en la asignación y asunción diferenciada de los trabajos (productivo/reproductivo/comunitario) en función del sexo de las personas. Este hecho repercute en un reparto desigual de las cargas y responsabilidades entre hombres y mujeres, lo que influye en su acceso, participación y posición en las distintas esferas y espacios de la sociedad, en la distribución y uso que hacen del tiempo y en su desarrollo personal, autonomía económica y bienestar.

Las diferencias que conlleva y perpetúa el sistema de género se alimentan de la jerarquía que se establece en el mismo respecto a la mayor valoración de lo masculino y la concentración del poder en los hombres, convirtiendo lo masculino en referente universal. Así, la

desvalorización de lo femenino y la subordinación y discriminación de las mujeres se sitúan en la base de la **desigualdad de género** presente aún en nuestra sociedad. Este sistema desigual de poder se ve legitimado, institucionalizado y perpetuado a través de un complejo sistema de control que cuenta, entre otros, medios con el uso de la **violencia.**

El sistema de diferenciación y jerarquización a partir del género alcanza a todas las personas (construcción de las identidades individuales y colectivas) y a las relaciones que se establecen entre ellas, así como a todos los ámbitos, espacios, estructuras e instituciones de la sociedad. De este modo, la desigualdad de género se convierte en un **problema estructural y multidimensional** que condiciona las posibilidades de desarrollo de las personas y de las sociedades.

La desigualdad de género no es la única desigualdad presente en la sociedad, en la medida en que ni las mujeres ni los hombres constituyen bloques homogéneos, insertándose las relaciones de género en una realidad que presenta diversos sistemas de diferenciación y jerarquización como los construidos, entre otros, a partir de la edad, el nivel socioeconómico, la etnia, la religión o la orientación sexual, dando lugar a **discriminaciones y desigualdades múltiples**.

Considerando la desigualdad de género como un problema estructural y multidimensional, el objetivo de la **igualdad de género** debe dotarse de un amplio significado que vaya más allá de la igualdad formal y tenga como fin último el logro de la igualdad real de género.

La igualdad de género considera y valora del mismo modo las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres, buscando equilibrar el peso social atribuido a lo femenino y lo masculino en nuestra sociedad moderna. Ello supone el derecho de todos los seres humanos a poder ser diferentes sin que ello signifique un tratamiento desigual en los ámbitos social, político, cultural y económico.

Entender la igualdad de género de este modo requiere una transformación de las actuales relaciones de género y de las estructuras e instituciones que perpetúan la desigualdad de género en nuestra sociedad, en busca de un modelo cultural libre de discriminaciones y desigualdades de todo tipo. Para ello, el motor de cambio debe instalarse tanto en la propia sociedad y en cada una de las personas que la componen como en los poderes públicos, de modo que la igualdad de género se constituya en valor y principio central en la construcción de sociedades más justas e inclusivas y en un objetivo a lograr por todas las políticas públicas.

1.2. Marco normativo[1].

Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos y normas legales a diferentes niveles. En el ámbito internacional es necesario destacar la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948, que recoge en su artículo 2.1 el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo**.**

Del mismo modo, la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, condena la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y compromete a todos los Estados parte a seguir una política encaminada a su eliminación.

Posteriormente, en la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres**, Beijing 1995, se renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y se invitó a los gobiernos y a los demás agentes a *"integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones".*

La igualdad entre mujeres y hombres es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea y objetivo de todas sus políticas y acciones y de las de sus Estados miembros. El **Tratado de Amsterdam**, que entró en vigor en 1999, señala que en todas las actividades que lleve a cabo para alcanzar su cometido "*la Comunidad* (Europea) *se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad*".

La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, proclamada en 2000, ratifica en su artículo 21.1 la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular y entre otras, la ejercida por razón de sexo, e incluye en su artículo 23 la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

1 Se ha considerado el término de "marco normativo " en un sentido amplio, considerando tanto la normativa (leyes, decretos, etc.) como todos aquellos planes, programas o documentos diversos que sirvan de referencia para la consideración de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en las organizaciones y políticas públicas.

Estatal

La **Constitución Española** de 1978 propugna en su artículo 1.1 la igualdad como valor superior de su ordenamiento jurídico, concretándose en el artículo 14 del texto que *"los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".* Por otra parte, el artículo 9.2 señala que *"corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

Atendiendo al artículo 9.2. de la Constitución Española y a la doctrina de la debida diligencia, por la que los poderes públicos tienen obligación de poner en marcha todos los mecanismos a su alcance para acabar con la violencia, se aprueba la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** El artículo 1 de la Ley recoge que la violencia de género es "*manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres"*.

La **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, vigente desde el 24 de marzo del 2007, establece principios de actuación para los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo. En su articulado determina que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres impregnará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos; y señala que las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

Autonómico

La **Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía para Cantabria** atribuye a esta Comunidad Autónoma, en su artículo 24.22, la competencia exclusiva en materia de política de promoción de la igualdad de la mujer.

En materia de violencia de género la Comunidad Autónoma de Cantabria, dentro de su ámbito territorial y competencias, aprueba la **Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas.** El artículo

2 de la Ley recoge que la violencia de género se entiende como "*toda conducta activa u omisiva de violencia o agresión, basada en la pertenencia de la víctima al sexo femenino, así como la amenaza de tales actos, la coacción o privación ilegítima de libertad y la intimidación, que tenga como resultado posible o real un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si ocurre en público como en la vida familiar o privada*".

Este marco normativo en materia de igualdad de género refleja la progresiva consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector de las actuaciones de los poderes públicos en los niveles internacional, estatal y autonómico.

1.3. Marco político-institucional.

Desde que la Comunidad Autónoma de Cantabria asumiera con el **Decreto 59/1985, de 5 de julio,** las competencias transferidas por la Administración del Estado en materia de **protección a la mujer**, el Ejecutivo cántabro ha venido trabajando por el logro de la igualdad real de género. Así lo indican los tres **Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** aprobados hasta la fecha y la **creación de la Dirección General de la Mujer (Decreto 46/97, de 29 de mayo**), organismo responsable de ejercer las competencias que tiene atribuidas la Comunidad Autónoma en materia de protección a la mujer y, en especial, la potenciación de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la región.

A lo largo de estos años, los esfuerzos para el logro de la igualdad de género en Cantabria se han traducido fundamentalmente en dos modelos de políticas diseñadas e implementadas principalmente por el organismo con competencias en la materia: por un lado, **políticas específicas** que han incidido en cambios legislativos y en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y la concienciación sobre sus derechos con el objeto de asegurarles iguales oportunidades en su acceso y desempeño en el ámbito público (especialmente en el mercado laboral, la participación política y la educación); y por otro, medidas de **acción positiva** dirigidas a las mujeres con el fin de corregir las desventajas de partida que éstas sufren por su posición en el sistema de género y que impiden que la igualdad de oportunidades se traduzca en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Aunque el Ejecutivo cántabro reconoce la necesidad y pertinencia de continuar desarrollando este tipo de políticas para el logro de la igualdad de género en la región, también es consciente de sus limitaciones para acabar por si solas con un problema social complejo,

estructural y multidimensional. Así, **al entender la desigualdad de género como un problema persistente que afecta a todas las áreas de actividad y relaciones humanas, tanto en el ámbito privado como público, el Gobierno de Cantabria ha considerado necesario dar un paso más en su compromiso y hacer de la igualdad de género un asunto de gobierno y un eje central de todas sus políticas, para ser abordado desde todos los niveles y ámbitos de actuación.**

De este modo, en la línea de trabajo de la Unión Europea, ha decidido poner en marcha una **estrategia dual** basada en la combinación de la implementación de políticas específicas para el logro de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas (*mainstreaming* de género) del Gobierno de Cantabria.

El ***mainstreaming* de género o integración de la perspectiva de género en las políticas públicas** sitúa la igualdad de género en el centro de las decisiones más importantes, es decir, a niveles estructurales y superiores de las áreas políticas cruciales. Partiendo de una voluntad política de cambio y un compromiso firme con el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres, el *mainstreaming* de género busca y promueve aportaciones e intervenciones desde todos los ámbitos y niveles de actuación de la Administración Autonómica.

Se trata de apostar por políticas que no sólo eliminen obstáculos sino que propicien la evolución y mejora de las propias estructuras y organizaciones a fin de convertirlas en instrumentos al servicio de la igualdad de género, que hagan posible un cambio duradero en la sociedad y favorezcan nuevas relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

La transformación perseguida, tanto en los niveles de decisión como de actuación, no se produce de manera automática; al contrario, planteada como proceso, requiere de una instancia que la impulse y apoye hasta su consolidación como práctica habitual y sostenida de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Por ello, la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria se dota en el año 2004 de la denominada **Unidad de Igualdad de Género**, soporte técnico puesto en marcha para promover, asesorar y coordinar la aplicación del *mainstreaming* de género en la Administración Autonómica.

Con el fin de reforzar y explicitar su compromiso con la igualdad de género, el Ejecutivo cántabro firma el 4 de noviembre de 2004 la **Declaración de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Gobierno de Cantabria**. En ella, y a pro-

puesta de la Vicepresidenta y Consejera de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos, el Consejo de Gobierno acordó:

- Su participación activa en el proyecto de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres que representa la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
- Que las distintas Consejerías y Direcciones Generales a su cargo, se responsabilizarán en el ámbito de sus respectivas competencias, de la adopción de medidas que exija el proyecto de la Unidad de Igualdad de Género.
- Que el presente acuerdo se fundamenta en los criterios de cooperación y colaboración que serán garantizados con la creación de una Comisión para la Igualdad de Género de la que formarán parte todas las áreas del Gobierno.

Tras algo más de dos años de experiencia, aprendizaje y análisis de la realidad social, económica e institucional de la región, el Gobierno de Cantabria adopta y presenta este documento estratégico que permitirá, de una forma estructurada, continuar dando los pasos necesarios y adecuados en el desarrollo y aplicación del *mainstreaming* de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2 EL MODELO DE *MAINSTREAMING* DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA

La pretendida neutralidad de género de las políticas públicas esconde la asunción del modelo masculino como referente universal de las mismas. Las instituciones públicas, al igual que las políticas, trabajan desde perspectivas *a priori* que incluyen una conceptualización del sujeto, y por extensión de lo que es y lo que implica el género, así como una conceptualización de la sociedad y lo que conlleva el desarrollo social.

Frente a este sesgo que invisibiliza a la mitad de la población, a sus necesidades, intereses y experiencias, se hace evidente la importancia de, por una parte, **incorporar como agentes de las políticas tanto a los hombres como a las mujeres** con sus respectivas necesidades e intereses diferenciados; y, por otra parte, asumir que tanto unas como otros se ven afectados de modo diferente, y a menudo desigual, por las intervenciones públicas.

En este sentido, el *mainstreaming* de género considera insuficiente este referente masculino universal que refleja una realidad parcial, y resalta la necesidad de **adoptar la perspectiva de género tanto en las instituciones gestoras de las políticas públicas como en las políticas mismas.**

Aunque no existe consenso alrededor de una propuesta teórica que defina y delimite el alcance del concepto de *mainstreaming* de género ni se dispone de una "receta" o modelo único y transferible para su implementación, el *mainstreaming* de género se presenta como un proceso estratégico y permanente de mejora de la práctica cotidiana de las instituciones públicas, para avanzar hacia la redefinición de las relaciones de género existentes y para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

Desde el **Gobierno de Cantabria se entiende que el *mainstreaming* de género es un proceso** que conlleva la **mejora de las políticas públicas** a través de la **incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles, áreas y fases de la gestión de las mismas**. En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género permite visibilizar y evaluar los reflejos e impactos que las políticas públicas tienen en la vida de mujeres y hombres y sobre las relaciones de género.

Por otra parte, se entiende que el *mainstreaming* de género **requiere de la creación y/o mejora de las estructuras, los procedimientos, las prácticas y las conductas** involucradas en la gestión de las políticas públicas en la Administración Autonómica, reconociendo su papel clave en el desarrollo de la sociedad cántabra. Como el resto de organizaciones, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se organiza en base a un orden de género presupuesto que se refleja en sus estructuras, en sus prácticas y en sus agentes.

Por ello, los esfuerzos hacia el logro de la igualdad de género en Cantabria, para ser efectivos deben **incidir sobre la propia Administración de forma integral**, considerando aspectos técnicos, políticos, organizacionales e individuales de la misma. En cada realidad y contexto político, económico y social se presentan unas características específicas con unas necesidades y posibilidades de trabajo concretas; por ello, el desarrollo del *mainstreaming* de género requiere adaptarse a cada contexto organizacional y social determinado.

Todo ello supone un aporte de **calidad y modernización a la gestión pública**, en tanto al contemplar cómo las relaciones de género operan en la propia organización y en la sociedad se facilita una gestión que favorezca la eliminación de las desigualdades de género. Evidentemente, este proceso de mejora requiere de la elaboración de **metodologías y herramientas** específicas y adecuadas que serán utilizadas en el quehacer cotidiano de las políticas públicas.

El modelo de *mainstreaming* de género propuesto y adoptado por el Gobierno de Cantabria, a través del presente documento estratégico, supone entender el desarrollo y aplicación del *mainstreaming* de género en la Administración de la Comunidad Autónoma como un **proceso de gran envergadura y complejidad**, cuyos resultados requieren del **largo plazo** y cuya implementación debe aliarse con una **flexibilidad** que permita la **adaptación a las condiciones y posibilidades** que presente el contexto político, económico y social de la Comunidad Autónoma en cada momento.

El impulso de un proceso de tales características requiere del **liderazgo compartido** de los niveles de máxima responsabilidad política y del órgano con competencia en materia de igualdad de género. A este último corresponde la **orientación, coordinación, asesoramiento técnico y seguimiento** del proceso, especialmente, al soporte técnico generado *ad hoc* para el desarrollo y aplicación del *mainstreaming* de género (la Unidad de Igualdad de Género), en tanto se consolida como la instancia que ha acumulando conocimientos y habilidades sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura y prácticas institucionales.

Esta orientación, coordinación, asesoramiento técnico y seguimiento del proceso resultan imprescindibles para que los cambios sociales que se generen en todos los ámbitos sean coherentes, consistentes y duraderos. La implementación de una estrategia dual basada en el *mainstreaming* de género y las políticas específicas para el logro de la igualdad de género en la sociedad cántabra **requiere de coherencia y coordinación**, para evitar la duplicidad de esfuerzos y recursos que ponga en peligro la eficacia y eficiencia del proceso y de sus resultados.

En este proceso integrador y de mejora es igualmente importante y necesario contar con la participación y cooperación de diferentes **agentes relevantes** así como generar o reforzar los **canales de consulta**, **intercambio y colaboración**, tanto dentro de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria como entre ésta y otros agentes sociales e instituciones. En este sentido, el *mainstreaming d*e género precisa del **compromiso, la colaboración, la cooperación y la responsabilidad compartida** del nivel político, tanto en su brazo ejecutivo como legislativo; del personal técnico de la Administración, que será quien deba incorporarlo en su práctica cotidiana; de la Academia y de la sociedad civil, especialmente del movimiento organizado de mujeres, entre otros.

En tanto todos estos agentes e instituciones se presentan como corresponsables del proceso de *mainstreaming* de género*,* se hace necesario que **adquieran y desarrollen capacidades en materia de igualdad de género e integración de la perspectiva de género en las políticas públicas**.

La consecución de la mejora de las políticas públicas para el logro de la igualdad de género se verá imposibilitada si no se tiene en cuenta la **voz de las mujeres y se las incorpora al proceso**. Es importante resaltar el papel central de las organizaciones de mujeres en este proceso por su conocimiento profundo de las necesidades e intereses concretos de las mujeres y de las desigualdades de género que derivan de su posición de desventaja en el sistema de género. El conocimiento y saber de las mujeres, como parte representativa de la sociedad, deben ser incorporados en la gestión de las políticas públicas.

Desde este nuevo planteamiento que asume el logro de la igualdad de género como un reto de todos y todas, se atribuye a **mujeres y hombres un rol protagónico de autoría y agencia en el proceso** y se evita su consideración como meras personas beneficiarias de las políticas públicas. Así, el proceso de *mainstreaming* de género y las instancias implicadas en el mismo adquieren un carácter democratizador en el que los agentes involucrados asumen nuevos roles y responsabilidades en la consecución del logro de la igualdad de género en la sociedad.

Por último, el Gobierno de Cantabria entiende que la correcta aplicación de la Estrategia de *mainstreaming* de género contribuirá, adicionalmente a la modernización y democratización de los procesos políticos ya mencionadas, a:

- La construcción en Cantabria de una sociedad más justa, equilibrada y democrática donde mujeres y hombres tengan una presencia, participación y valoración equilibrada en todos los espacios y esferas de la vida.

- La inclusión de Cantabria dentro del grupo de regiones pioneras en el desarrollo y aplicación de un proceso transformador de la sociedad, en el que las personas se convierten en el eje vertebrador de las políticas públicas.
- Una mayor eficiencia y eficacia de las políticas públicas y sus impactos en tanto su diseño, implementación y evaluación tienen en cuenta la realidad social sobre la que inciden. Esta contribución supone una mejora en la calidad y condiciones de vida de todas las personas y un desarrollo económico y social sostenible de la región.

Entre todas estas contribuciones existen una serie de vínculos que permiten la retroalimentación y el fortalecimiento de los mismos, produciéndose un **efecto multiplicador** en los resultados.

El carácter complejo del proceso de *mainstreaming* de género y la implicación de tal diversidad de agentes en el mismo requieren, desde el primer momento, de **la sistematización de la experiencia y de la elaboración de información y documentación** que recojan y reflejen las características y la evolución del proceso. Estas herramientas son útiles tanto para el propio proceso como para el **intercambio,** siempre enriquecedor, **de buenas prácticas y la difusión de los conocimientos** generados en este proceso pionero.

El proceso requiere también de un **seguimiento y una evaluación continuos** que permitan adaptarlo a la realidad política, económica y social e institucional del momento, superando dificultades y amenazas y aprovechando las fortalezas y nuevas oportunidades, con el objeto de asegurar los resultados esperados.

Con el objeto de fijar objetivos, actividades, responsabilidades, marcos temporales y recursos concretos para el desarrollo de la Estrategia de *mainstreaming* de género del Gobierno de Cantabria, se establecerán **planes de acción** plurianuales diseñados, ejecutados y evaluados de forma participativa.

3 CONTEXTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE *MAINSTREAMING* DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA

El contexto territorial condiciona la forma e intensidad con la que se manifiesta socialmente la desigualdad de género, así como los mecanismos y prácticas culturales que operan en su construcción. El proceso de desarrollo e implementación de una estrategia de *mainstreaming* de género debe sustentarse en el conocimiento y aproximación a la realidad socioeconómica concreta, visibilizando dónde y cómo se materializa la desigualdad de género en cada contexto.

Al mismo tiempo es preciso conocer la situación y la realidad respecto a la consideración del principio de la igualdad de género de la organización que va a implementar dicha estrategia, detectando en qué medida sus prácticas y políticas perpetúan o alteran el sistema de género y las oportunidades y debilidades que posibilitan o limitan una efectiva integración de la perspectiva de género en sus prácticas y políticas para el logro de la igualdad de género.

3.1. La desigualdad de género en la sociedad cántabra.

Cantabria, ubicada en el grupo de sociedades desarrolladas, se caracteriza por la coexistencia de un medio rural diverso que domina el interior geográfico de la región y que se encuentra en un proceso paulatino de envejecimiento y masculinización; y un sector urbano-intermedio más dinámico económica y demográficamente en la franja costera, donde se ubica la mayor parte de la población (sólo en los municipios de Torrelavega y Santander se localiza el 45% del total de la población de Cantabria). Esta situación es reflejo de los movimientos migratorios selectivos hacia las áreas urbanas que afectaron y continúan afectando a la región como parte de los procesos de industrialización y terciarización de la economía de las últimas décadas.

La exigua y ralentizada evolución demográfica experimentada en la región en las últimas décadas es consecuencia del descenso de las tasas de natalidad y fecundidad; del incremento generalizado de la esperanza de vida, unido a un ligero aumento de la tasa de mortalidad de la población más envejecida; y del escaso aporte de población a través de los flujos migratorios procedentes de otros territorios, principalmente de otras comunidades autónomas y en menor medida del extranjero.

Estos procesos tienen su reflejo en una **mayor presencia de mujeres en la composición de la población cántabra** (105 mujeres por cada 100 hombres) y en un proceso de **feminización del envejecimiento**. Así, las mujeres, aunque tienen mayor esperanza de vida tam-

bién tienen mayores probabilidades de sufrir enfermedades crónicas no mortales, trastornos agudos y deterioro funcional y discapacidad, asociados a la edad. Al mismo tiempo, y como reflejo del rol de cuidadoras asignado socialmente a las mujeres, éstas ven aumentar su carga global de trabajo en detrimento de su calidad de vida.

El **desigual reparto de trabajos, responsabilidades, oportunidades y tiempos** entre hombres y mujeres se manifiesta en una desequilibrada carga global de trabajo diario, especialmente en la franja de edad entre 25 y 45 años. Así, los hombres en Cantabria dedican una media diaria de noventa minutos más que las mujeres al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinan dos horas y media más al día que los hombres al trabajo reproductivo y de cuidados. Este reparto desigual del tiempo dificulta la participación de las mujeres en la esfera pública y en el mercado laboral (del total de personas en Cantabria que estando empleadas querrían destinar más tiempo al desarrollo de un trabajo productivo y no pueden hacerlo por tener responsabilidades familiares, el 88,5% son mujeres), condicionando sus oportunidades de desarrollo y autonomía personal así como el tiempo disponible para el ocio, el deporte, las relaciones sociales y el descanso (el 75% de las personas que destinan menos de ocho horas diarias a dormir son mujeres).

A pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en los últimos años, las **tasas de actividad y empleo femeninas** aún no igualan a las masculinas y el desempleo femenino continúa superando al masculino en todas las franjas de edad. Las tasas de empleo femenino más altas y similares a las masculinas se concentran entre los 25 y 34 años, sobre todo a medida que el nivel de estudios aumenta. Será a partir de los 35 años –coincidiendo con la edad media de maternidad (32 años)– cuando las tasas de empleo femenino desciendan. Asimismo, las mujeres protagonizan los índices de desempleo de larga duración más elevados (el 82% de las personas que están en esta situación son mujeres) y concentran la mayor parte de la contratación temporal y a jornada parcial (el 85% de las personas empleadas a jornada parcial son mujeres y por cada 10 hombres contratados temporalmente y a tiempo parcial hay 46 mujeres).

Por otro lado, las mujeres que se incorporan al mercado laboral se enfrentan a una doble segregación. Por un lado, una **segregación horizontal** que se refleja en el hecho de que frente a una presencia masculina mayor en todos los sectores de actividad, el 70% de las mujeres asalariadas se localiza en actividades del sector terciario (hostelería, comercio, actividades sanitarias y servicios personales, educación, administración pública y actividades empresariales de tipo cualificado). Y por otro, **una segregación vertical** reflejada en la escasa presencia de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas (sólo 14 mujeres cada 100 hombres ocupan estos puestos, tanto en las administraciones públicas como en las empresas de más de 10 asalariados/as en Cantabria).

Como consecuencia de la distinta posición de hombres y mujeres en el mercado laboral y la persistencia de patrones y estereotipos de género profundamente arraigados, continua existiendo una **brecha salarial** del 33% entre el salario de los hombres y el de las mujeres (que representa el 67% del de los hombres), que no se reduce a pesar del incremento de la cualificación de las mujeres.

Además, las mujeres representan el 64% de la población económicamente inactiva, lo que incide en la reducción de sus ingresos, aumentando su **dependencia y vulnerabilidad ante situaciones de pobreza y exclusión social.**

En Cantabria en las últimas décadas se ha producido, al igual que en el resto sociedades desarrolladas, como consecuencia de la generalización de la educación como derecho, un incremento de los índices de **escolarización femenina en niveles de educación no obligatoria,** tanto en estudios universitarios (107 mujeres cada 100 hombres) como en bachillerato (123 mujeres) o FP Superior (122 mujeres) y en educación de personas adultas (81 mujeres cada 10 hombres). Sin embargo, como consecuencia de la socialización diferencial de género las mujeres a lo largo de su carrera formativa continúan ubicándose en estudios de tipo no técnico. Lo que tiene importantes consecuencias en su inserción laboral ya que, en comparación con los estudios que realizan mayoritariamente los hombres, los estudios feminizados están menos valorados, son menos competitivos y están peor remunerados. Esto se refleja, por ejemplo, en la participación de las mujeres en estudios de tipo técnico y Ciencias Experimentales en la Universidad de Cantabria, en los que únicamente representan el 33.7% del total de matrícula; y en su participación en la economía del conocimiento, donde sólo representan un tercio del personal ocupado en I+D, siendo baja su presencia en el sector privado y en la disciplina de Ingeniería y Tecnología (27% y 25% del personal en I+D respectivamente).

La socialización y el reparto del tiempo diferenciado para hombres y mujeres junto con los estereotipos y redes informales de poder masculinizadas tienen como consecuencia una **desigual participación política y social y un acceso desigual a los puestos de toma de decisiones**. Sólo el 29% de las personas que declaran tener un interés alto en la política, menos del 26% de las que participan en sindicatos y el 34% de las que lo hacen en partidos políticos son mujeres. Además, las asociaciones de mujeres y organizaciones feministas tienen un bajo peso en el tejido asociativo de la región, representando sólo el 5,5% de las asociaciones de Cantabria. Paralelamente, la representación de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad de entidades gubernamentales y de la sociedad civil presenta desequilibrios: sólo el 30% de los puestos de representación de las consejerías del Gobierno de Cantabria están ocupados por mujeres y solamente el 8% de las alcaldías de Cantabria.

La persistencia de desigualdades de género en la sociedad se manifiesta a través de situaciones discriminatorias. El 69% de los ciudadanos y ciudadanas de Cantabria que declaran sufrir algún tipo de discriminación son mujeres, y de ellas el 40% considera que es por razón de su sexo. Uno de los extremos de la discriminación de género tiene su manifestación en forma de **violencia de género** en el ámbito de las relaciones afectivas; situación que padece un estimado 8,3% de las mujeres cántabras, aunque sólo un 2,7% de ellas se reconoce viviendo en dicha situación.

Todos estos datos evidencian que, al igual que en el resto de las sociedades, en Cantabria persisten situaciones de discriminación y desigualdad de género que, mediatizadas por la especificidad que introduce el contexto específico de la región, constituyen un serio déficit democrático, un ejercicio insuficiente de los derechos de la ciudadanía de las mujeres y un obstáculo para el desarrollo social sostenible, justo e igualitario.

3.2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Para el desarrollo de una estrategia de *mainstreaming* de género, y con el fin de adaptarla al contexto específico, es necesario cumplir con ciertos requisitos previos, entre los que se encuentra el conocimiento de la organización donde será aplicada, a través de la realización de un diagnóstico institucional con el objeto de conocer sus puntos fuertes y debilidades en relación a la consideración del principio de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Los resultados del **Diagnóstico Institucional sobre la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el periodo 2002-2005** apuntan a que la igualdad de género ha pasado a ocupar un lugar importante en la agenda política en Cantabria y a la existencia de una conciencia creciente sobre su importancia y centralidad en la organización social. Sin embargo, buena parte del personal técnico de las distintas áreas y niveles de la Administración continúa percibiendo la igualdad de género como algo ajeno e irrelevante y no como un proyecto colectivo en el que hay que tomar parte y del que responsabilizarse.
A través de este Diagnóstico se detectaron ciertas debilidades en la **percepción, conocimiento y aplicación del concepto de igualdad de género** por parte de los órganos de la Administración Autonómica, como son la dificultad de poner de en práctica acciones que fomenten la igualdad de género, especialmente en áreas de menor contenido social. Aunque

el principio de igualdad de género no es del todo desconocido por el personal de la Administración, los conocimientos en la materia responden más a percepciones personales que a aspectos técnicos, persistiendo una escasa conciencia, en la mayor parte de las entidades, sobre la responsabilidad y necesidad de desarrollar medidas que favorezcan el logro de la igualdad de género en la sociedad cántabra. Igualmente, se observa un déficit acentuado respecto a la cualificación en materia de igualdad de género del personal con responsabilidades políticas y técnicas, y la percepción de que la integración de la perspectiva de género supone un aumento en su carga de trabajo.

A la hora de integrar la perspectiva de género en los **procedimientos que se siguen para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas**, es necesario destacar el impulso favorecedor que han supuesto tanto la normativa europea destinada a favorecer la situación de las mujeres y/o la igualdad de género, como las iniciativas subvencionadas con fondos europeos, que reconocen la obligatoriedad de incluir de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos. Sin embargo, el uso de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas se da de forma limitada.

A nivel del personal, la normativa pública que garantiza la igualdad de género en el acceso a puestos laborales de la Administración y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mayoritariamente disfrutadas por mujeres, han facilitado y facilitan la incorporación y permanencia de las mujeres entre el personal público. En la estructura de personal, la **mayor incorporación de mujeres a puestos técnicos** de la Administración que requieren de estudios superiores empieza a romper desequilibrios de género tradicionales en ámbitos y niveles en los que estaban infrarepresentadas. Sin embargo, persisten acentuados desequilibrios de género en los puestos de mayor responsabilidad, con una **toma de decisiones masculinizada** –en 43 de los 53 órganos diagnosticados el cargo de máxima responsabilidad estaba ocupado por un hombre-, y una mayor **concentración de mujeres en sectores** cuya temática está tradicionalmente asociada con las mujeres –sanidad, educación, servicios sociales- y de hombres en áreas tradicionalmente asociadas a perfiles masculinos –puestos forestales, protección civil, depuradoras-.

El Diagnostico también señala la **presencia y promoción dentro de la Administración de órganos y estructuras que trabajan específicamente por la igualdad de género**, como la Dirección General de la Mujer, organismo competente en políticas de igualdad de género a nivel autonómico, y la Unidad de Igualdad de Género, soporte técnico asesor para el *mainstreaming* de género. Igualmente, destaca la futura creación por decreto de la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, con representación de todos los ór-

ganos de la Administración en la misma. Asimismo, otros servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria prestan atención a las necesidades específicas de las mujeres, como por ejemplo la Unidad de Igualdad de Oportunidades del EMCAN- Servicio Cántabro de Empleo, entre otras.

Una de las conclusiones fundamentales del Diagnóstico es que se dispone de **reducidos recursos económicos y humanos** destinados al logro de la igualdad de género. En este sentido, a pesar del incremento considerable en todas las consejerías de medios destinados a la igualdad de género y de las muestras de compromiso del Gobierno de Cantabria con la igualdad de género, como son la normativa autonómica adoptada en la materia o el desarrollo de acciones formativas para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, los recursos asignados siguen resultando escasos y sigue existiendo una falta de consolidación de iniciativas y estructuras necesarias para facilitar el desarrollo de políticas públicas que integren la perspectiva de género dentro de la Administración, lo que limita su potencial.

El *mainstreaming* de género constituye sin duda un proceso lento y no exento de dificultades en el que las oportunidades y compromisos identificados en el Diagnóstico permitirán seguir avanzando. Conviene en este momento detectar y corregir errores conceptuales y de ejecución práctica en la integración de la perspectiva de género en el quehacer y las políticas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria con el objeto de asegurar un desarrollo y una implementación adecuada de la Estrategia de *mainstreaming* de género del Gobierno de Cantabria.

4 ESTRATEGIA DE *MAINSTREAMING* DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2007-2015)

Objetivo general.

Garantizar que la Administración y las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria responden a los imperativos que requiere una sociedad democrática e igualitaria, a través de la institucionalización del objetivo de la igualdad de género y la perspectiva de género en los procesos organizativos y de gestión de las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1:

Impulsar y consolidar una **cultura y práctica organizacionales** en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria acordes con el objetivo de igualdad de género.

Objetivo específico 2:

Contribuir a la mejora de las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria a través de **la integración de la perspectiva de género y la participación de todos los agentes relevantes,** para el logro de la igualdad de género en la región, en las distintas áreas y niveles del proceso de gestión de las políticas públicas.

Objetivo específico 3:

Reforzar la **complementariedad** entre las actuaciones enmarcadas en el proceso de *mainstreaming* de género y las políticas específicas de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Líneas estratégicas de trabajo.

Línea estratégica 1.

Consolidación del compromiso político explícito con la igualdad de género y la Estrategia de mainstreaming de género.

La consideración y priorización de los objetivos de la igualdad de género en la agenda política garantizará el desarrollo de normativa y la integración de la perspectiva de género en las políticas e instituciones públicas con el fin de que éstas trabajen de forma efectiva hacia el logro de la igualdad de género.

Línea estratégica 2.

Desarrollo de capacidades para la igualdad de género.

La preparación para los retos inherentes a la implementación de la Estrategia de *mainstreaming* de género requiere la adquisición de nuevas actitudes, conocimientos, habilidades y prácticas por parte de todos los agentes involucrados en el logro de la igualdad de género en Cantabria.

Línea estratégica 3.

Estructuras, procedimientos y prácticas organizativas para la igualdad de género.

La creación y/o mejora de estructuras, procedimientos y prácticas organizativas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria permitirá afianzar un contexto institucional consecuente con el objetivo de igualdad de género que asegure la cooperación y coordinación de agentes y actuaciones así como el intercambio de información y la difusión de los conocimientos generados en el marco del desarrollo de la Estrategia de *mainstreaming* de género.

Línea estratégica 4.

Técnicas y herramientas para la integración de la perspectiva de género.

El diseño, adaptación y aplicación de técnicas y herramientas de análisis para el conocimiento de la realidad regional y organizacional, así como de aquellas que facilitan el desarrollo de capacidades y la participación de los agentes implicados en la Estrategia del *mainstreaming* de género, persigue la consideración de criterios

de igualdad de género en la toma de decisiones. Del mismo modo, pretende facilitar la integración de la perspectiva de género en la gestión de las políticas públicas y de sus respectivos presupuestos, y la promoción de una cultura de igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Línea estratégica 5.

Generación y gestión de información y conocimiento.

La generación y disponibilidad de información sobre las relaciones de género, la posición y condición diferenciadas de hombres y mujeres así como sobre los recursos disponibles y el impacto que las políticas públicas tienen sobre las personas y el sistema de género, facilitan la toma de decisiones en las diferentes áreas, niveles y fases de gestión de las políticas públicas.

Línea estratégica 6.

Participación amplia de agentes relevantes para el logro de la igualdad de género.

El fomento de la participación de agentes relevantes para el logro de la igualdad de género permite democratizar el proceso de gestión de las políticas públicas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Como parte sustancial de la propuesta de *mainstreaming* de género en Cantabria, los procesos participativos que se desarrollen deben asegurar la presencia de las mujeres y de sus diferentes intereses, valores y experiencias, así como facilitar su participación activa y permanente.

Línea estratégica 7.

Complementariedad de las estrategias para la igualdad de género.

La correlación y desarrollo coherente de las actuaciones requeridas para la implementación de la Estrategia de *mainstreaming* de género con las políticas específicas de igualdad de género de la Comunidad Autónoma de Cantabria, responde a criterios de calidad, eficacia y eficiencia en el uso de los recursos disponibles para el logro de la igualdad de género en la región.

Línea estratégica 8.

Disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación del mainstreaming de género.

La asignación de los recursos, humanos, financieros y de otro tipo, necesarios garantizará la elaboración y adaptación de las técnicas y herramientas adecuadas para la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, el establecimiento de mecanismos de cooperación y poder contar con el *expertise* necesario para el desarrollo de las capacidades de los agentes implicados en el *mainstreaming* de género en y desde la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, repercutiendo en la calidad de los resultados de este proceso.

Línea estratégica 9.

Sistematización, seguimiento y evaluación de la Estrategia de mainstreaming de género.

El diseño y aplicación de sistemas de sistematización, seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los recursos utilizados a lo largo del proceso de *mainstreaming* de género en la Administración de la Comunidad Autónoma favorecerá la medición de los resultados e impacto de la Estrategia sobre las relaciones de género en Cantabria, permitiendo la adaptación de las actuaciones ante factores externos y la mejora continua de la misma.

Responsables y agentes.

La Estrategia de *mainstreaming* de género del Gobierno de Cantabria es un proceso abierto y complejo que **sitúa a las personas en el centro de las decisiones políticas** y que requiere de la colaboración y el consenso de diversos agentes institucionales y sociales para su implementación. El logro de la igualdad de género precisa de la **corresponsabilidad de toda la sociedad cántabra** –sector público, sector privado y sociedad civil–, y requiere de las contribuciones y aportes individuales de hombres y mujeres tanto en el ámbito privado como en el público.

El Ejecutivo cántabro explicita, a través de la adopción de la presente Estrategia su apuesta por el *mainstreaming* de género como la estrategia, además de las políticas específicas de igualdad de género, más adecuada para el logro de la igualdad de género en Cantabria. Así, el Ejecutivo se responsabiliza de la implementación de la Estrategia y se compromete a invo-

lucrar tanto a los agentes tradicionales de las políticas públicas, personal técnico y político de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, como a nuevos agentes relevantes para el logro de la igualdad de género en la región, desde la visión de una ciudadanía activa que supera su papel de simple beneficiaria de las políticas públicas emanadas desde la Administración para pasar a ser agente de su propio desarrollo.

Las responsabilidades de los distintos agentes implicados en la implementación de la Estrategia de *mainstreaming* de género quedarán fijadas en los distintos **planes operativos** que la desarrollen, así como en la futura ley autonómica de igualdad entre mujeres y hombres. El cometido de su impulso requiere del liderazgo compartido de los niveles de máxima responsabilidad política y del órgano competente en materia de igualdad de género del Gobierno de Cantabria, que jugará un papel destacado en el asesoramiento técnico y la coordinación y el seguimiento de las actuaciones comprendidas en el proceso.

Periodo de vigencia.

La Estrategia de *mainstreaming* de género del Gobierno de Cantabria se adopta para el periodo **2007-2015**, contemplando un seguimiento continuado de la misma y una evaluación intermedia, con el objeto de ajustar sus propuestas de actuación si así se requiere

Recursos.

La Estrategia de *mainstreaming* de género del Gobierno de Cantabria 2007-2015 requiere de la dotación de tantos **recursos económicos, humanos y de otro tipo** precisen las actuaciones diseñadas para cada una de las líneas estratégicas de trabajo definidas, que quedarán recogidas en los distintos planes operativos que desarrollen la Estrategia.

MANIACS

NORMATIVA AUTONÓMICA EN IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD