

***MODELO ORIENTATIVO DE BASES PARA LA  
CONTRATACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO PARA  
LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN  
LOS AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES  
SUPRAMUNICIPALES DE CARACTER  
TERRITORIAL***

<b>Denominación del puesto:</b>	TÉCNICO O TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
<b>Tipo de contrato:</b>	FUNCIONARIO O FUNCIONARIA
<b>Cuerpo:</b>	A / B <b>(1)</b>
<b>Titulación:</b>	Diplomatura / Licenciatura
<b>Requisitos específicos: (2)</b>	Curso de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de al menos 150h. de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública) y/o experiencia laboral mínima de dos años como Técnica para la Igualdad de mujeres y hombres o realizando las funciones propias del puesto, acreditada, además de por certificado de vida laboral, por certificado emitido por la entidad contratante que recoja las funciones y la dedicación.
<b>Funciones: (3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar la planificación, seguimiento y evaluación de programas en materia de igualdad.</li> <li>• Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva.</li> <li>• Asesorar a Departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>• Elaborar propuestas para la creación y/o adecuación de programas, servicios específicos, programas y recursos tendentes a garantizar la igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>• Identificar las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.</li> <li>• Diseñar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres dirigidas tanto al personal adscrito al ayuntamiento o entidad supramunicipal de carácter territorial como a la propia ciudadanía.</li> <li>• Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones del ayuntamiento o entidad supramunicipal de carácter territorial.</li> <li>• Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul>

<p><b>Valoración de méritos</b></p>	<p><b>FORMACIÓN EN IGUALDAD (4)</b></p> <p>&gt; Las bases para la contratación de personas técnicas para la igualdad de mujeres y hombres podrían diferenciar y valorar de modo diferente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✘ La formación en igualdad realizada por organismos oficiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidades</li> <li>• Administración pública</li> </ul> </li> <li>✘ La formación impartida por entidades privadas</li> </ul> <p>&gt; Igualmente, sería conveniente valorar de diferente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✘ La formación con un número de horas significativo.</li> <li>✘ Las acciones formativas breves.</li> </ul> <hr/> <p><b>EXPERIENCIA EN IGUALDAD</b></p> <p>La experiencia laboral en el puesto podría ser valorada de modo diferente en función de que se haya desarrollado en la administración pública o en una entidad privada, estableciéndose para ello una baremación diferente que valore más la experiencia en el ámbito público (<i>tanto mediante la contratación directa, como en el caso de personas técnicas de igualdad en ayuntamientos contratadas por medio de empresas, mediante certificación del propio Ayuntamiento que recoja las funciones y la dedicación</i>).</p> <p>Además, podría ser valorada. Aunque en menor medida, la experiencia en otros puestos relacionados.</p>
<p><b>Temario:</b></p>	<p>Se proponen los siguientes bloques temáticos en torno a los cuales se podría estructurar el temario concreto: <b>(5)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistema sexo-género</li> <li>2. Análisis histórico y sociológico de la desigualdad</li> <li>3. Marco normativo para la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>4. Políticas públicas para la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>5. Planificación, ejecución y evaluación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>6. Personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres</li> <li>7. Lenguaje y comunicación</li> <li>8. Trabajo</li> <li>9. Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y profesional</li> <li>10. Cultura, deporte y ocio</li> <li>11. Medios de comunicación</li> <li>12. Educación</li> <li>13. Urbanismo</li> <li>14. Sostenibilidad</li> <li>15. Salud</li> <li>16. Participación social y política</li> <li>17. Inclusión social</li> <li>18. Diversidad</li> <li>19. Violencia contra las mujeres</li> <li>20. Cooperación</li> </ol>

<p>(1)</p>	<p>A la hora de ubicar el puesto en un cuerpo o en otro sería conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✘ La asignación al puesto de un nivel jerárquico que le posibilite la interlocución con personal responsable de las diferentes áreas del ayuntamiento para el impulso, seguimiento, coordinación y evaluación de iniciativas en relación con la igualdad de mujeres y hombres.</li><li>✘ La existencia o no de más de una persona trabajando como técnica para la igualdad de mujeres y hombres, ya que la ubicación del puesto en un cuerpo u otro podría relacionarse con los diferentes niveles de responsabilidad.</li></ul>
<p>(2)</p>	<p>Se considera necesario requisitos específicos para responder a las funciones del puesto, en la medida en que todavía no existe ninguna diplomatura o licenciatura específica para trabajar en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Así y a tenor de lo que plantea la “Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres” en su art. 17.3 el personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres debería tener formación específica y/o experiencia en dicho ámbito:</p> <p><i>“Asimismo, las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas”</i></p>
<p>(3)</p>	<p>Las funciones propuestas derivan de las funciones que la “Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres” asigna a las administraciones locales en materia de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.</li><li>• Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.</li><li>• Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.</li><li>• Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.</li><li>• Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.</li><li>• Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.</li><li>• Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.</li><li>• Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.</li><li>• Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.</li><li>• Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.</li><li>• Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.</li><li>• Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.</li></ul>
<p>(4)</p>	<p>Se considera conveniente dar mayor valor a la formación oficial que es la que está regulada y homologada.</p>
<p>(5)</p>	<p>Se adjunta un anexo con el desglose orientativo de temas concretos</p>

## ANEXO

### **Sistema sexo-género**

- ▶ Construcción del sistema sexo-género y su incidencia en la construcción de la identidad personal y la organización social.

### **Análisis sociológico de la desigualdad**

- ▶ Género y construcción social de la desigualdad.
- ▶ Historia: la exclusión de las mujeres.
- ▶ Teoría feminista.
- ▶ Situación de mujeres y hombres en la CAE.
- ▶ Diagnóstico de necesidades para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el municipio X.
- ▶ Género y usos del tiempo.
- ▶ Papel de los hombres en la construcción de la igualdad.

### **Marco normativo para la igualdad de mujeres y hombres**

- ▶ Estrategias para la igualdad de mujeres y hombres: La acción positiva y el mainstreaming de género.
- ▶ El principio de igualdad y el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo. Tipos de discriminación: directa e indirecta.
- ▶ La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ El principio de igualdad en los tratados internacionales de derechos humanos. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- ▶ El principio de igualdad en el derecho comunitario. Configuración del principio en los tratados, en el derecho derivado y en la jurisprudencia comunitaria. Evolución histórica y situación actual.
- ▶ Políticas públicas de Igualdad en la Unión Europea.
- ▶ Carta Europea para los derechos de igualdad en la vida local.
- ▶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Políticas públicas para la igualdad de mujeres y hombres**

- ▶ Modelos de políticas públicas de igualdad: políticas específicas y políticas sensibles al género. Evolución de los enfoques en la intervención pública.
- ▶ Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Fines y objetivos. Funciones y estructura. Actuaciones fundamentales.
- ▶ Decreto 5/2007, de 16 de enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- ▶ Políticas públicas para la igualdad de mujeres y hombres en la Unión Europea: estructuras, programas de acción comunitarios y los fondos europeos.

- ▶ El papel de las diferentes administraciones en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ El papel de los Ayuntamientos en la promoción de la igualdad de las mujeres.
- ▶ Red de municipios por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres: Berdinsarea.
- ▶ El Servicio Municipal para la Igualdad del Ayuntamiento X: fines y objetivos. Funciones.
- ▶ Género y presupuestos: concepto y experiencias.

### **Personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres**

- ▶ Técnico o técnica para la igualdad de mujeres y hombres: perfil profesional y funciones

### **Planificación, ejecución y evaluación de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres**

- ▶ Planes de Igualdad y Acción positiva en la CAE.
- ▶ IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- ▶ Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento X.
- ▶ Evaluación previa de impacto de género.
- ▶ Evaluación de los Planes de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.
- ▶ Diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los planes locales para la igualdad de mujeres y hombres.

### **Lenguaje y comunicación**

- ▶ La importancia del lenguaje en la construcción de la identidad personal y social.
- ▶ Uso sexista y androcéntrico del lenguaje: propuestas para un uso no sexista del lenguaje.
- ▶ Lenguaje y comunicación con la ciudadanía por parte de las administraciones locales.

### **Trabajo**

- ▶ La división sexual del trabajo. Análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en el trabajo reproductivo y productivo.
- ▶ El trabajo de cuidado de personas y su incidencia en las desigualdades de mujeres y hombres.
- ▶ Ley 39/2006 de 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- ▶ La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo: Evolución de las condiciones sociolaborales de las mujeres y situación actual en la Comunidad Autónoma Vasca.
- ▶ Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo.
- ▶ El papel de las organizaciones sindicales a favor de la igualdad de mujeres y hombres: la negociación colectiva como instrumento para la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Orden de 25 de enero de 1996, por la que se crea la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

## **Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, personal y profesional**

- ▶ Desigualdades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- ▶ Normativa vigente sobre la conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales.
- ▶ Concepto de corresponsabilidad y su relación con la conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral.
- ▶ Medidas de conciliación: servicios socio-comunitarios, reorganización de los tiempos, medidas en el ámbito laboral, social, fiscal, etc.
- ▶ Recursos y servicios para la conciliación en el municipio X.

## **Cultura, deporte y ocio**

- ▶ Desigualdades de mujeres y hombres en la participación cultural, deportiva y en las actividades de ocio.
- ▶ Integración de la perspectiva de género en las políticas de cultura, deporte y ocio.

## **Educación**

- ▶ Desigualdades de mujeres y hombres en el ámbito educativo.
- ▶ Modelos educativos: escuela segregada, escuela mixta, escuela coeducadora.
- ▶ Integración de la perspectiva de género en el ámbito educativo.
- ▶ Papel de la educación en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y en la prevención de la violencia contra las mujeres.

## **Urbanismo**

- ▶ Influencia del modelo urbanístico en el municipio en la igualdad de mujeres y hombres: servicios, transporte, seguridad, etc.
- ▶ Integración de la perspectiva de género en las políticas de urbanismo.

## **Sostenibilidad**

- ▶ Incorporación de la perspectiva de género en la Agenda 21 Local.

## **Salud**

- ▶ Desigualdades de mujeres y hombres en relación con la salud.
- ▶ Promoción de hábitos de vida saludable desde la perspectiva de género.
- ▶ Género y salud sexual. Incidencia del género en las relaciones afectivo-sexuales.

## **Participación social y política**

- ▶ Historia del movimiento feminista.
- ▶ Desigualdades de mujeres y hombres en relación con la participación socio-política.
- ▶ Estrategias para fomentar la participación y el empoderamiento de las mujeres.
- ▶ Los Consejos locales para la igualdad las mujeres: composición y funciones.

## **Medios de comunicación**

- ▶ Desigualdades de mujeres y hombres en los medios de comunicación.
- ▶ El sexismo en los medios de comunicación y en la publicidad.
- ▶ Integración de la perspectiva de género en los medios de comunicación locales.

## **Inclusión social**

- ▶ Aspectos diferenciales en relación a los procesos de exclusión y su incidencia en mujeres y hombres.
- ▶ Integración social de las mujeres con especiales dificultades.
- ▶ La feminización de la pobreza y sus causas.
- ▶ Recursos sociales para la inclusión social en el municipio X.

## **Violencia contra las mujeres**

- ▶ La violencia contra las mujeres: origen, concepto y tipología.
- ▶ Maltrato doméstico contra las mujeres: concepto, causas socio-culturales y tipos. El ciclo de la violencia. Consecuencias de la violencia doméstica.
- ▶ Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales. Protocolos locales de atención
- ▶ Recursos para la atención a mujeres maltratadas.
- ▶ Papel de los hombres en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

## **Cooperación**

- ▶ Desigualdades de mujeres y hombres en los proyectos de cooperación al desarrollo.
- ▶ Integración de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación.

## **Diversidad**

- ▶ Concepto y problemática de la discriminación múltiple.
- ▶ Análisis de la situación de las mujeres inmigrantes en el municipio X.