



## **TEMA DE GÉNERO PARA LAS OPOSICIONES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ GRUPOS A1 Y A2 (ANTES GRUPOS A Y B)**

### **ÍNDICE**

#### **Introducción**

---

#### **Bloque 1 - CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA**

- 1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades?. Teoría Sexo-Género.
- 1.2. Igualdad de Oportunidades.
- 1.3. La construcción de la identidad de Género:
  - 1.3.1. Socialización, Género Social y Agentes Socializadores
  - 1.3.2. Capacidades, Valores Sociales, Estereotipos y Roles de Género.
- 1.4. Feminismo y Perspectiva de Género.
- 1.5. Uso Igualitario del lenguaje
  - 1.5.1. La ocultación de las mujeres en el lenguaje
  - 1.5.2. Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista

#### **Bloque 2 - DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES**

- 2.1. Conceptos y tipos de discriminación
- 2.2. Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico: división sexual del trabajo, uso del tiempo y conciliación
- 2.3. Violencia de Género

#### **Bloque 3 - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- 3.1. Principios de Igualdad
  - 3.1.1. Marco Normativo Europeo
  - 3.1.2. Legislación Nacional, Autonómica y Local
- 3.2. El Enfoque de Género.
- 3.3. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades.
  - 3.3.1. Acciones Positivas
  - 3.3.2. Planes de Igualdad de oportunidades
  - 3.3.3. Mainstreaming o Transversalidad
- 3.4. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Cádiz.
  - 3.4.1. Instrumentos para su desarrollo
  - 3.4.2. Líneas estratégicas de actuación



El 29 de Marzo de 2005, en sesión plenaria, con respaldo unánime de todas las fuerzas políticas de la corporación, se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2005-2007 de la Diputación Provincial de Cádiz.

El objetivo prioritario de este Plan Estratégico Provincial es trabajar hacia la eliminación de las barreras sociales, culturales y políticas que obstaculizan la igualdad real.

La inserción de un módulo específico de Género en el temario de oposiciones de la Diputación de Cádiz, supone una medida más, dentro de las que contempla el Plan Estratégico, para conseguir esta igualdad real, empezando por la sensibilización y formación en estos temas del personal de la propia Diputación.

Hoy nadie pone en duda, que hay conseguir la igualdad no sólo para mejorar las condiciones de las mujeres y erradicar la discriminación, SINO PARA MEJORAR EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD.

## **BLOQUE 1.-CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA :**

### **1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades?. Teoría Sexo-Género**

Partimos del hecho de que Mujeres y Hombres, somos sexualmente diferentes, pero esto es una cuestión biológica. Lo que no es biológico, es el proceso de construcción de valores y de roles que se van atribuyendo a la persona, por el simple hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Podemos decir, que el Género, es el resultado de esa construcción social por la que las personas pasan en todas las sociedades, es el conjunto de atributos simbólicos, de identidad y culturales que el sistema social asigna a cada uno de los sexos.

La teoría sexo-género distingue claramente entre los hechos biológicos que determinan el sexo (hombre/ mujer) y entre los hechos sociales que construyen el género (masculino/ femenino). Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses. Las pautas de género son impuestas a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en la mayor parte de las sociedades conocidas han sido asimétricas y limitadoras para ambos géneros.



Las pautas consideradas masculinas son mejor valoradas que la femeninas y conducen a una relación de poder ejercido por los hombres sobre las mujeres. La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy día aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo androcéntrico que sigue jerarquizando los valores concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino.

El Género ha sido y es, un principio de organización social. El sistema *Patriarcal*, ha establecido relaciones de subordinación y subsidiariedad, del género femenino respecto al masculino. Para entender y modificar, esta estereotipada realidad construida sobre la desigualdad, es necesario, utilizar la *Perspectiva de Género*.

## **1.2. Igualdad de oportunidades .**

Las diferencias biológicas que nos marca nuestro sexo desde el momento del nacimiento, no explican la desigualdad de trato, entre hombres y mujeres. Es a partir de ese proceso de construcción social de la identidad de género, donde se comienzan a construir las desigualdades.

El concepto de Igualdad en la actualidad, alude a una noción de justicia y equidad que nos permite reconocer los Estados de Derecho de las sociedades de nuestros días. Es un valor inseparable e irrenunciable de los sistemas políticos democráticos.

Existe la creencia ampliamente difundida de que cuando hablamos de igualdad nos referimos a situaciones en las que no hay diferencias, y nada más lejos de la realidad. La igualdad no significa hacer tabla rasa con la pluralidad de caracteres, circunstancias, seres y situaciones, ni es lo contrario a la diferencia. La igualdad significa la ausencia de la discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades o igualdad de trato es un concepto que implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a la vida socio-laboral , y no se debe ser objeto de discriminación por razón alguna. La igualdad de oportunidades tanto a nivel social como laboral, se ve limitada por el trato discriminatorio, que es un trato desfavorable por pertenecer a un grupo o colectivo concreto.



La L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nos viene a decir que el Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, la realidad demuestra que todavía queda un largo camino por recorrer. Es por ello, que aún continúan aplicándose políticas encaminadas a disminuir las desigualdades existentes.

### **1.3. La construcción de la identidad de Género.**

#### **1.3.1. Socialización, Género Social, Roles Sexuales/ Roles de Género.**

La adquisición de la Identidad de Género por parte de mujeres y hombres, se inicia desde el nacimiento, y se lleva a cabo mediante un complejo proceso de socialización diferencial en el que las personas aprenden, imitan e interiorizan modelos de comportamientos, pensamientos y sentimientos de pertenencia.

La Socialización es un proceso de aprendizaje, mediante el cual vamos interiorizando el conjunto de valores, creencias y aspectos culturales de la sociedad en la que las personas estamos inmersas. A lo largo de este proceso, vamos aprendiendo cuáles son y cuáles no son los modelos de conductas que están socialmente aceptados, así como las consecuencias que tendría la adopción o trasgresión de los mismos induciendo la adaptación por la *deseabilidad social*.

Parte imprescindible y fundamental de esta asunción de valores, es la referente a los roles sexuales. Llamamos Rol a la personalidad pública de cada persona, es decir, el papel más o menos predecible o deseable socialmente que asume con el objeto de amoldarse a la sociedad de la que forma parte. Por lo que la socialización de los roles sexuales sería el proceso a través del cual, a las personas se nos asignan unas determinadas tareas, por el sólo hecho de nacer mujeres o nacer hombres. A través de la socialización de los roles sexuales, vamos formando nuestra identidad de género, es decir, nos identificamos psicológicamente con lo “femenino” o lo “masculino”. Este proceso es independiente de



nuestro sexo biológico, pero esa identificación será el punto de partida para nuestras formas de ser, sentir y actuar.

Tradicionalmente, los roles femeninos, han sido los relacionados con todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza de hijas e hijos, cuidados, inscritos en el ámbito de lo doméstico fundamentalmente. Mientras que los roles masculinos, han estado tradicionalmente asociados a tareas que tienen que ver con lo productivo, el mantenimiento y sustento económico, y por tanto, circunscritos dentro del ámbito público donde se realizan actividades más relacionadas con el poder, más valoradas, reconocidas socialmente y remuneradas.

### **1.3.2. Capacidades, valores sociales, estereotipos y roles de género.**

Hay tres aspectos que influyen de manera decisiva en el proceso de socialización mediante el cual vamos conformando nuestra identidad: las capacidades, los valores sociales y los estereotipos de género.

Desde el punto de vista del desarrollo humano, las capacidades son potencialidades que toda persona tiene susceptibles de actualizar mediante la experiencia de vida y el aprendizaje. Se trata de una cuestión objetiva, individual e independiente de la variable sexo.

Por otra parte, los valores, son construcciones sociales que posibilitan el desarrollo de las capacidades. Desde esta óptica, a mujeres y hombres se les han transmitido valores distintos, y en consecuencia han desarrollado capacidades distintas mediante el desarrollo de roles de género también diferentes. Esto en un principio no parece ser causa de ningún problema pero si se profundiza, puede verse que la educación de género (ej: eso son cosas de niñas) influye en la jerarquía de valores que se establecen dándose menos valor a lo femenino. Esto produce desigualdades en los diferentes ámbitos de la vida (ej: gran parte de los trabajos feminizados son menos valorados social y económicamente).

Los estereotipos de género son creencias, ideas actitudes y valores emanadas del *modelo androcéntrico* y de la *cultura patriarcal* que enjuician la conducta de hombres y mujeres.



La idea preconcebida acerca del rol que mujeres y hombres tienen que desempeñar en esta sociedad son ideas generalizadas en la población.

Los estereotipos y prejuicios de género se transmiten de generación en generación mediante procesos de socialización. Fijan expectativas respecto a lo que se espera de las mujeres y de los hombres, son aprendidos, generalizadores, (ej: todos los españoles son toreros,...) irracionales, erróneos, simplificadores de la realidad, rígidos, presentan gran resistencia al cambio aunque pueden modificarse y varían en función del tiempo y espacios geográficos. Los estereotipos son compartidos por muchas personas, suelen ser recordados con facilidad y tienden a completar la información cuando esta es ambigua.

EJEMPLO DE INFLUENCIA	VALORES SOCIALES	ROLES SOCIALES	CAPACIDADES DESARROLLADAS
 (Mujeres)	Entrega y disposición para satisfacer necesidades desde lo privado-doméstico	Cuidadoras de personas y gestoras de los sentimientos	Desarrollo de la afectividad
 (Hombres)	Autoridad, dominación y poder para satisfacer necesidades desde lo público	Proveedores de bienes desde lo público	Desarrollo de la competitividad

#### 1.4. Feminismo y perspectiva de género

El Feminismo es un término que se identifica con el movimiento político y reivindicativo de las mujeres. En España, el Diccionario de la Real Academia, define el feminismo como: “Doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados



antes a los hombres” y como “Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres”.

“El Feminismo puede considerarse un proceso histórico donde las protagonistas son las mujeres y en el que se distinguen tres elementos: la toma de conciencia, el discurso teórico y el movimiento o grupo de presión. Estos tres elementos habrían coincidido hasta ahora en dos momentos, en el siglo XIX dando lugar al sufragismo y en el siglo XX al nuevo feminismo”

Según se deduce del estudio de la historia social y legislativa, los significados del movimiento feminista y las variables de la sociedad donde se da, se articulan en los cambios de las convenciones legislativas presionando sobre el ordenamiento jurídico para su reforma.

Así , el derecho al voto, o el derecho al cambio de régimen de la familia que favorecía al varón, el derecho a la educación, al empleo, a la participación en espacios vedados a las mujeres durante toda la historia, libre uso de anticonceptivos y al aborto, libertad sexual, ...son reivindicaciones feministas a través de movimientos que han estado ligados al logro de transformaciones en el ordenamiento jurídico para eliminar las discriminaciones legales de las que las mujeres eran objeto.

Una creencia ampliamente difundida, cuando hablamos de feminismo, es contraponer el término feminismo al machismo. El machismo es una actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres .Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones, la desigual distribución del ejercicio del poder que conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

El antónimo de machismo no es feminismo sino hembrismo. El hembrismo es el conjunto de actitudes y comportamientos que rebajan la dignidad del hombre marginándolo y despreciándolo frente a la mujer, por el mero hecho de ser hombre y careciendo de justificación alguna. Es una forma de sexismo (discriminación por razón de sexo) en la que se infravaloran las facultades de un individuo del sexo masculino basándose en argumentos débiles o no aplicables al tema en cuestión.



Actualmente se considera al feminismo tanto como una reivindicación de igualdad de trato y oportunidades como de autonomía e independencia<sup>1</sup> de las personas bajo la denominada perspectiva de género que tiene entre sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración de la historia, la sociedad, la cultura y la política donde exista una participación activa de las personas tomándose en cuenta sus necesidades y puntos de partida que son diferentes en función del género.

Incorporar la perspectiva de género, significa practicar una mirada explicativa sobre el tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre mujeres y hombres, sobre las funciones y los roles, sobre las causas y las manifestaciones de las desigualdades en función del sexo para eliminarlas.

### **1.5. Uso Igualitario del lenguaje**

El lenguaje registra una forma de representar el mundo, de acuerdo con la historia social de cada pueblo, y lo transmite de una generación a otra por medio de conceptos y reglas gramaticales.

El lenguaje tiene la función de ser un medio de comunicación que permite expresar lo que pensamos y sentimos. La forma de comunicarnos, asegura la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad. A la hora de ofrecer información sobre el mundo que nos rodea, cumplimos funciones de mantenimiento y perpetuación de los sistemas establecidos. El lenguaje es el vehículo cultural más importante para asegurar la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad a las siguientes generaciones. El Lenguaje, como reflejo de la sociedad que lo forma y como elemento determinante en la formación de nuestras identidades contribuye a nuestra percepción e interpretación del mundo. El Lenguaje no es sólo una cuestión de forma, sino de fondo; (Hablamos según pensamos / Pensamos según hablamos).

Por ello, depende de cómo usemos el lenguaje, este puede afianzar el sexismo lingüístico o no, entendiendo como tal el trato discriminatorio que, a través de la forma del mensaje, se da en cualquiera de los sexos, aunque el femenino frecuentemente es el que resulta más

---

<sup>1</sup> Para Nuria Varela el feminismo es independencia, es una linterna, su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos.



afectado mediante la imagen de las mujeres a través del vocabulario y la ocultación de las mujeres en el lenguaje.

### **1.5.1. La ocultación de las mujeres en el lenguaje.**

En el castellano el género masculino prima ante el femenino. Si se habla de un grupo mixto se utiliza el masculino. Si no se conoce el sexo, se utiliza el masculino. Son numerosas las ocasiones de la vida diaria en las que nos encontramos identificando a grupos de mujeres y hombres únicamente con el "colectivo" masculino. La utilización del masculino como genérico contribuye a la discriminación lingüística, puesto que puede generar confusión, mostrando al hombre como sujeto de los hechos que se narran. Por tanto, es conveniente evitarlo acudiendo a los distintos recursos que dispone nuestra lengua (e.: sustituir “el que se vaya ....” por “quien se vaya....”, “el hombre a lo largo de la historia por el ser humano, la humanidad.”, los alumnos por el alumnado, los participantes por las personas participantes, los ciudadanos por la ciudadanía, ...)

Por otra parte, existen arraigos sociales, culturales y laborales que hacen que el lenguaje designe exclusivamente a hombres en profesiones que han sido tradicionalmente realizadas exclusivamente por hombres como: arquitecto, abogado, juez, técnico, inventor, comisario, concejal, bedel, alcalde,...Actualmente, a través de planes, programas y proyectos de sensibilización y mediante la posibilidad de incorporación de las mujeres a cualquier tipo de trabajo, se está llegando a normalizar el uso del femenino de determinadas profesiones al igual que ocurre con las profesiones que estaban feminizadas originariamente por ser tradicionalmente desempeñadas por mujeres y que en la actualidad ya no son exclusivas de las mismas (azafata, matrona, enfermera, ...)

### **1.5.2. Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista.**

Las propuestas giran en torno a utilizar un lenguaje no sexista, así como la promoción de un lenguaje no discriminatorio que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de las mujeres en la sociedad. Estas recomendaciones deben tenerse presentes tanto en la comunicación verbal como en la escrita.

El uso no sexista del lenguaje administrativo es una prioridad dentro de la línea de recomendaciones de la Comunidad Europea<sup>2</sup> “Se incluirá, por ello, en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se está realizando, el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminación en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración”.

Los principales problemas con los que nos encontramos son:

- El uso del masculino con valor genérico.
- Los oficios, cargos y profesiones de responsabilidad masculinizados.
- La asimetría lingüística.

Para más información:

Guía y curso para el uso igualitario del lenguaje administrativo: [www.dipucadiz.es](http://www.dipucadiz.es)

## **BLOQUE 2 - DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES**

### **2.1 Conceptos y tipos de discriminación.**

Se entiende por discriminación todo trato desigual que no tiene una causa justa, objetiva y razonable que lo justifique y que origina un resultado negativo (efecto perjudicial) a un colectivo históricamente perjudicado. Se identifica fácilmente por los resultados adversos que produce en las personas que pertenecen a dicho colectivo.

A lo largo de la historia, se han producido diferentes tipos de discriminación sin que hoy en día hayan desaparecido definitivamente de nuestro contexto. Entre ellas pueden incluirse el *racismo y xenofobia, la homofobia* o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias, la discriminación a personas discapacitadas o que tienen alguna enfermedad, la diferenciación según el estrato social, la discriminación religiosa, a minorías étnicas, la discriminación a las mujeres,...etc.

---

<sup>2</sup> Recomendación aprobada por el Consejo Ministerial europeo el 21 de Febrero de 1990.



El Art. 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) define la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

La discriminación por razón de género es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo como colectivo social. Sus efectos son colectivos. Las personas integrantes de los grupos discriminados son sujetos discriminados no como tales personas, sino por pertenecer al grupo.

Respecto a los tipos de discriminación, hoy en día, podemos encontrar definiciones en la Ley de Igualdad<sup>3</sup> :

Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio, o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## **2.2 Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico: división sexual del trabajo, uso del tiempo y conciliación.**

Para comenzar a hablar de división sexual del trabajo, es necesario hacer una distinción entre los conceptos empleo y trabajo. Se entiende por Empleo, la actividad realizada por las personas para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración; y por

---

<sup>3</sup> Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Trabajo, la actividad realizada por las personas para la obtención de bienes o servicios independientemente de su mercantilización.

De esta definición se deduce que la desigualdad laboral respecto a mujeres y hombres se refiere a empleo cuando las tasas de paro indican tasas más altas para la población femenina, pues generalmente, las mujeres tienen trabajo y no demandan más trabajo sino más y mejor empleo.

Cuando hablamos de división sexual del trabajo, nos estamos refiriendo al reparto de tareas en función del sexo. El modelo androcéntrico ha establecido que la función de las mujeres es reproductiva y en consecuencia las tareas que les son propias se relacionan con el cuidado de la prole y de todas las personas de la unidad familiar.

Si nos remontamos al pasado, las culturas de trabajo y la familia estaban unidas y el tiempo familiar se confundían con el laboral, dado que ambos se producían en entornos muy próximos. En definitiva, no existían tiempo familiar y tiempo laboral.

No obstante, la revolución industrial supuso una ruptura de este sistema, ya que con el desplazamiento de la actividad laboral hacia las fábricas, empleo y familia se convirtieron en dos entidades separadas: el binomio trabajo productivo / trabajo reproductivo mencionados anteriormente.

Una de las causas que más ha contribuido a conformar la discriminación que las mujeres padecen en el mercado de trabajo es el reparto de los roles sociales. El mercado de trabajo se ha configurado tomando como referencia al trabajador – hombre con un nivel muy superior de disponibilidad de tiempo en el ámbito público con un trabajo productivo, consecuencia de asumir la trabajadora – mujer el rol reproductivo en el ámbito privado y con las tareas de cuidado a personas y de mantenimiento del hogar.

A partir de la interiorización por parte de los hombres y mujeres de la división de tareas y conductas en función del sexo, se construyen los roles de género que son en realidad los que operativizan en la práctica la discriminación de las mujeres.



La vieja y estricta división del trabajo está desapareciendo en las nuevas generaciones pero esto no significa que la división sexual del trabajo haya desaparecido pues existen un conjunto de contradicciones y obstáculos que hacen que se pueda llegar a vivir como un conflicto la consecución de una vida completa ya que las mujeres generalmente siguen encargándose de la mayor parte de las tareas domésticas y de los cuidados de las personas, con lo cual, acceden al trabajo remunerado como una prolongación del doméstico, además las tareas productivas, el espacio público y muchas de las profesiones masculinizadas suelen ser más valoradas (social y económicamente) frente a las profesiones feminizadas, el espacio privado y las tareas reproductivas.

De esta forma, las mujeres suelen tener roles acumulativos o doble jornada (empleo más trabajo doméstico o jornada productiva además de reproductiva) frente a los hombres que tienen roles secuenciales (por una parte el empleo tras el cual desconectan a través de su tiempo disponible). La histórica división sexual del trabajo ha originado que muchas mujeres aún trabajando las mismas horas que los hombres fuera del hogar, se sientan más responsables del ámbito privado y les falte tiempo para compatibilizar el empleo y el trabajo. Por esto se hace necesaria una labor de conciliación, de todas las facetas personales, con la adopción por parte del mundo laboral y productivo de medidas que permitan conciliar pero sobre todo, es imprescindible fomentar la corresponsabilidad para que mujeres y hombres repartan los roles de una forma equitativa.

La conciliación, que es la idea de armonizar las áreas de desarrollo personal, en su concreción práctica y cotidiana se enfrenta a una realidad distorsionada e incongruente, que hacen de ella un proceso imposible.

Es importante promover un uso más humano e igualitario del tiempo donde no existan servidumbres y todas las personas independientemente de su sexo puedan tener las mismas oportunidades, derechos y deberes en cuanto a empleo, trabajo y ocio.

Para poder hacer más compatibles las necesidades familiares y las del mercado de trabajo de las mujeres, es necesario romper con los modelos estáticos de división sexual del trabajo. La evolución de la organización familiar hacia estructuras más justas, más equitativas y más democráticas exige no solamente una participación más activa de las mujeres en las esferas públicas, sino también y simultáneamente, una mayor implicación de los hombres en la esfera privada del hogar doméstico. Pero para ello es también necesario



flexibilizar las demandas del mercado de trabajo, establecer programas de ayuda a las personas y a las familias, promover la creación de guarderías infantiles en los lugares de trabajo, desarrollar modalidades de trabajo flexibles y desarrollar procedimientos que garanticen el cumplimiento de las leyes laborales, específicamente en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere.

De todo ello se deduce que no es solamente un problema de tiempos y de posibilidades familiares y económicas. La conciliación incide en la conformación de la sociedad, en el reparto de tareas entre hombres y mujeres, en los estereotipos profundamente enquistados de que el cuidado de la familia corresponde a las mujeres y a las expectativas culturales que exigen que los hombres sean los proveedores principales y los libera de su implicación en otro tipo de responsabilidades. Por ello, se hace imprescindible la búsqueda de herramientas que permitan conciliar la vida familiar con la profesional.

### **2.3. Violencia de Género. La consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.**

En sus múltiples manifestaciones, la violencia siempre es una forma de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psicológica, sexual, económica, estructural, política, espiritual ...etc. En el ámbito de las relaciones interpersonales, la conducta violenta es sinónimo de abuso de poder, en tanto y en cuanto el poder es utilizado para ocasionar daño a otra persona. Es por eso que un vínculo caracterizado por el ejercicio de la violencia de una persona hacia otra, se denomina relación de abuso.

Como venimos viendo desde el primer apartado, la sociedad se ha ido construyendo sobre las bases de las culturas patriarcal y androcéntrica, dando esto como resultado, la subordinación, auxiliariadad y subsidiariedad del género femenino respecto al masculino. Este tipo de relaciones desiguales entre géneros, culturalmente aceptadas, han venido a explicar y justificar incluso algunas de las situaciones más extremas que un ser humano puede vivir, como puede ser la Violencia.

La violencia contra la mujer<sup>4</sup> es el crimen encubierto más numeroso del mundo. La violencia de género<sup>5</sup> es “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino

---

<sup>4</sup> 1<sup>er</sup> informe de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujeres celebrada en 1995 en Pekín.

que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada”

La violencia de género es considerada uno de los exponentes más extremos de las discriminaciones sociales en razón de género que existen; ya que persigue la anulación de la persona en el marco de estas relaciones desiguales entre los géneros, llegando en muchos de los casos a producir la muerte de la mujer, contribuyendo a lo que algunas autoras han acuñado con el nombre de “*femicidio*”<sup>6</sup>.

## **BLOQUE 3 - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **3.1 Principios de Igualdad**

#### **3.1.1. Marco Normativo Europeo**

La primera referencia europea al principio de igualdad entre mujeres y hombres, aparece en el **Tratado de Roma** de 1957 (tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su artículo 119 establecía como obligatorio para los Estados miembros el garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo.

Desde 1975, la legislación ha ido desarrollando el principio de igualdad de trato y el principio de no-discriminación a través de diferentes directivas, hasta llegar al planteamiento realizado en el **Tratado de la Unión Económica Europea** (Maastricht, 1992) en el que se dispone que cada estado pueda mantener o adoptar medidas que destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a compensar situaciones discriminatorias.

---

<sup>5</sup> Declaración de la ONU sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres -aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>6</sup> Utilizado pública y sistemáticamente por primera vez en 1992 por Hill Radford y Diana Russell. en el libro: *Femicide: The Politics of Woman Killing*.



En el **Tratado de Ámsterdam** (1997) la igualdad cobra una dimensión jurídica distinta, siendo considerada como una finalidad de la propia acción global de la Unión Europea y un elemento estructural de su política social y la de los estados miembros.

La **Constitución Europea** en su Título I, prevé la igualdad como uno de los valores que inspiran a la UE y como uno de sus objetivos, instando a desarrollar políticas concretas a favor de la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

### 3.1.2. Legislación Nacional, Autonómica y Local

El principio de Igualdad y no discriminación, se incorpora al ordenamiento jurídico español a través de la **Constitución Española de 1978**. Su promulgación supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, siendo uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico. En su artículo 14 establece 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”*. No obstante, siendo conscientes de que la igualdad legal no garantiza una igualdad real, en su artículo 9.2 se establece 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”*. En particular en el ámbito del empleo su Art.35 contempla el derecho a no ser discriminado. También obliga a los jueces y tribunales y en particular al Tribunal Constitucional a interpretar el significado y alcance de los derechos fundamentales

Cuadro Resumen:

	AÑO	HITO
<b>TRATADO DE ROMA</b>	1957	1ª Referencia Europea sobre Igualdad
<b>TRATADO UNIÓN ECONÓMICA EUROPEA</b>	1992	Cada Estado puede adoptar medidas para compensar medidas discriminatorias hacia la mujer
<b>TRATADO DE ÁMSTERDAM</b>	1997	Igualdad como elemento estructural de las Políticas Europeas
<b>CONSTITUCIÓN EUROPEA</b>	-	Igualdad Objetivo inspirador de la Política Europea



entre ellos el de igualdad y la prohibición de discriminación, de acuerdo con lo establecido en las normas y convenios internacionales sobre el mismo tema (Art.10.2) y en particular con arreglo al Derecho Comunitario.

En cuanto a legislación nacional, podemos destacar la **Ley Orgánica Contra la Violencia de Género**<sup>7</sup> cuyo principal objetivo es actuar contra la violencia en las relaciones afectivas fruto de la discriminación que sufre el colectivo de las mujeres, y nuestra reciente **Ley de Igualdad (LOEIAM)**<sup>8</sup> cuya mayor novedad radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad refiriéndose a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.

Estos principios de gran interés se han ido incorporando también en los diferentes **Estatutos de Autonomía**. Nuestro nuevo Estatuto<sup>9</sup>, incluye la igualdad de género de forma transversal en todo su articulado contemplando la prohibición de discriminación, la garantía de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, la igualdad de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el impacto de género, el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, etc.

La cantidad de referencias que incluye el Estatuto Andaluz a la igualdad de oportunidades, han llegado incluso a clasificarse,<sup>10</sup> a través de grupos de normas . Por ejemplo: 1. Normas que consagran principios para mujeres (10, 37.2..) 2. Normas que contienen derechos (14 prohibición discriminación, 15: igualdad de género, 16 protección integral contra la violencia de género) 3. Normas que asumen competencias como el art 73 y 4. Técnicas y mandatos a los poderes públicos: 21 planes de educación igualdad como valor, 105 leyes electorales, 107 presencia equilibrada, 114 sobre impacto de género, 137: presencia equilibrada en nombramientos de la JA)

---

<sup>7</sup> Ley Orgánica 1/2004 , de 28 de diciembre , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE nº 313 de 29 de diciembre de 2004.

<sup>8</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>9</sup> La Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía .

<sup>10</sup> Podemos encontrar la clasificación que hace Balaguer Callejón en su obra “El Nuevo Estatuto de Andalucía”. 2007.



Independientemente del tipo de referencias en el Estatuto, lo que no da lugar a dudas, es que es un tema de fondo dentro de la Declaración de derechos del mismo situándola en un lugar prioritario de sus preocupaciones<sup>11</sup>.

El Gobierno Andaluz ha aprobado la **Ley de Igualdad de Género (LPIGA)**<sup>12</sup> y la **Ley Andaluza contra la Violencia de Género**<sup>13</sup> que concretan muchos aspectos de la legislación nacional desarrollando la legislación en nuestro territorio.

En la **administración local** se contempla como uno de sus cometidos garantizar la igualdad de oportunidades, tal y como se define en la LRBRL<sup>14</sup> que en su artículo 28 establece: “Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias a otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente”.

Nuestro actual ordenamiento jurídico garantiza, por tanto, un marco normativo con capacidad legal de actuación para que los poderes públicos implementen medidas encaminadas a la obtención de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Cuadro Resumen		AÑO	HITO
CONSTITUCION ESPAÑOLA	1978		Reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres.
LEY INTEGRAL V.G.(1/2004)	2004		Actuar contra la violencia de género.
LOIEMH (3/2007)	2007		Políticas activas para hacer efectiva la igualdad.
E.A. ANDALUCÍA(2/2007)	2007		Incluye la igualdad de género en todo su articulado transversalmente
LPIGA (12/2007)	2007		Políticas activas para la igualdad de género en Andalucía
LEY VIOLENCIA ANDALUCÍA(13/2007)	2007		Agrupación legislativa y desarrollo legislativo en materia de violencia en Andalucía.
LRBRL (7/85)	1985		Municipios pueden realizar (...) actividades promoción mujeres(...)

<sup>11</sup> Miguel Revenga Sánchez. “La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía”. Los derechos sociales de los andaluces. Deberes y políticas públicas. IAAP. Consejería de Justicia y Administración Pública.2007

<sup>12</sup> Ley 12/2007 para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía.

<sup>13</sup> Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género

<sup>14</sup> Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.



### **3.2. El Enfoque de Género**

Las mujeres y los hombres viven situaciones sociales que son diferentes. Las diferencias tienen su origen en el papel social que tradicionalmente se ha asignado a mujeres y hombres. Esta construcción social sobre lo que son y deben hacer hombres y mujeres es lo que denominamos género.

Aplicar un enfoque de género sobre la intervención social pasa por tener un amplio conocimiento de esta asignación de roles en función del sexo de las personas y sobre las relaciones sociales que se establecen entre hombres y mujeres.

El enfoque de género debe permitirnos analizar diferentes cuestiones del desarrollo, la riqueza, el empleo, la salud, la cultura, etc., considerando cuál será el efecto sobre hombres y mujeres en función de los roles asignados.

Para ello será necesario incluir la variable sexo en todos los niveles de estudio que se planeen, así como introducir indicadores de recogida de datos y criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el género opera en prácticamente todas las situaciones sociales posibles de tal forma que en el estudio de otras diferencias estructurales como la edad, la raza, la discapacidad, la pertenencia étnica, etc., es necesario integrar el enfoque de género, ya que en el seno de estos grupos también se producen diferencias entre mujeres y hombres.

La consideración de la igualdad de oportunidades como uno de los parámetros para la planificación y el desarrollo de las políticas generales, va a mejorar el impacto de nuestras actuaciones y en definitiva la calidad de vida de las personas administradas.

### **3.3. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades**

En el marco del desarrollo de la Políticas Sociales aparecieron en la Europa de los años 80 las políticas específicas dirigidas a la mujer con el fin de procurar una igualdad de



oportunidades entre mujeres y hombres conocidas como **Políticas de igualdad de Oportunidades**.

El **objetivo** fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades es promover medidas y establecer prácticas tendentes a la superación de todo tipo de obstáculos que impidan alcanzar la igualdad real, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

### 3.3.1. Las acciones positivas.

Una **Acción Positiva** es una estrategia temporal, destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado y/o discriminado, alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Las Acciones Positivas están enmarcadas dentro de las Políticas Específicas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Acción Positiva ha de tener un carácter temporal y concreto, y su fin es solventar situaciones que impidan a un grupo social discriminado alcanzar una situación de igualdad real. En la actualidad se ha generalizado el término de acción positiva frente a otras denominaciones como discriminación Positiva o discriminación Inversa.

Para exponer dicho concepto vamos a tomar como referencia su desarrollo y fundamentación en el marco comunitario:

- " Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar compensar desventajas en sus carreras profesionales" (Artículo 141.4 del Tratado de la Unión Europea, según su nueva formulación, así como de los constitutivos y actos conexos del Tratado de Amsterdam).

Las **acciones positivas** se dirigen a eliminar los obstáculos sociales que persisten a pesar de los avances legislativos realizados. Cuando un colectivo parte de una situación de



desventaja, es necesario el desarrollo de determinadas acciones que garanticen su igualdad de oportunidades.

Mientras persistan diferencias apreciables en la participación social, laboral, política, etc., entre hombres y mujeres, las medidas específicas a favor de las mujeres continuarán siendo necesarias en diferentes ámbitos de actuación.

El **artículo 11 de la LOIEMH** se refiere a las Acciones positivas de la siguiente forma: “Los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas se aplicarán mientras subsistan dichas situaciones que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación al objetivo perseguido en cada caso”.

### **3.3.2. Planes de Igualdad de oportunidades.**

Para implementar las Políticas de Igualdad en la década de los 80, se comienzan a programar una serie de medidas o acciones positivas, que ya venían poniéndose en práctica desde la década de los 70, aunque ya se contemplaban en El Tratado de Roma , pero que se configuraron en el marco de planes sectoriales denominados **Planes de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**. La programación de estos planes sectoriales supuso un avance metodológico y operativo muy importante al permitir bajo unos objetivos comunes planificar medidas de acciones positivas dirigidas a favorecer a la mujer en determinadas situaciones y otras de carácter generales para conseguir la igualdad en todos los ámbitos de la vida de forma coordinada y complementaria en las diferentes áreas de actuación.

Existen una serie de **Planes Nacionales y Autonómicos de Igualdad de Oportunidades** con una vigencia determinada que se han ido poniendo en marcha desde los años 80. A nivel nacional actualmente se encuentra vigente el Plan Estratégico 2008-2011. Estos Planes tienen una serie de características en común<sup>15</sup>:

- La exigencia de mayor compromiso, por parte de las instituciones y organismos públicos en la aplicación de los Planes de Igualdad de Oportunidades.

---

<sup>15</sup> Estudio comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (autonómicos y nacional). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Andaluz de la Mujer.2004



- La necesidad de cambios sociales estructurales y de un cambio de mentalidad, respecto a las cuestiones de género.
- El énfasis en la promoción de los valores de la Igualdad.
- El concepto de transversalidad es empleado con frecuencia, destacando su eficacia en la aplicación y evaluación de políticas de Igualdad.
- La promoción de la Igualdad entre mujeres y hombre en la vida económica.
- La promoción de una participación más equilibrada de las mujeres en los ámbitos y procesos de toma de decisiones.
- La necesidad de comprometer a los agentes sociales a favor de la Igualdad.
- La eliminación de los estereotipos sexistas.
- Se incide en la creación de redes de expertos/as en cualquier disciplina, así como de asociaciones profesionales de mujeres.
- La importancia que cobra la conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, se habla de “corresponsabilidad” y de que los hombres tienen que asumir un mayor papel en el cuidado de los hijos e hijas y en las tareas domésticas.
- La especial atención que se demanda para aquellos colectivos de mujeres más desfavorecidos o en riesgo de exclusión social.
- Las medidas contra la violencia de género centran, cada vez, más la atención de los gobiernos autonómicos y esto se refleja en la importancia que adquieren en sus Planes de Igualdad.

Desde la década de los ochenta los ayuntamientos han puesto en marcha un gran número de actuaciones e iniciativas destinadas a eliminar las discriminaciones sociales por razón de sexo independiente mente de si existía un plan de igualdad municipal o no . Los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido por excelencia el instrumento para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad de oportunidades en la administración local y las concejalías de la mujer las principales impulsoras de los mismos, muchos son los ayuntamientos que los han incorporado en la planificación de sus políticas municipales.

En la actualidad se está haciendo patente la necesidad utilizar un enfoque más global e ir introduciendo planes integrales que contemplen la transversalidad o mainstreaming de género de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas del municipio, en todas las etapas y a todos los niveles, manteniendo con carácter dual acciones específicas y acciones generales dirigidas a toda la población.



### 3.3.3. El Mainstreaming o Transversalidad.

Las formas de actuación que se han desarrollado a lo largo de los últimos años para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han ido evolucionando. Se pasó de la programación e implementación de acciones positivas al establecimiento de planes de igualdad y, por último, a la aplicación de la estrategia de mainstreaming o transversalidad del género en la programación y puesta en marcha de las políticas públicas.

Podemos traducir el concepto de mainstreaming como la integración de las políticas específicas en las políticas generales. El objetivo es que, desde el mismo momento de la planificación política se tenga en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicando para ello la perspectiva de género en este momento de la planificación, pero también en la gestión y evaluación de todas las actuaciones públicas.

Es un concepto de reciente aparición en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades dentro del contexto europeo<sup>16</sup>. Viene a ampliar y sustituir una idea que ya se barajaba desde hacía algunos años y que no es otra que la necesidad de que las políticas de igualdad de oportunidades se desarrollen de una forma transversal en diferentes campos competenciales.

Para su aplicación es necesario:

1. Analizar si la aplicación de las políticas tiene un impacto diferente sobre la vida de los hombres y mujeres.
2. Replanificar las distintas líneas de actuación partiendo de las diferentes necesidades y situaciones de hombres y mujeres.

Estos dos ejes de actuación garantizarán el enfoque de género en la planificación y desarrollo de las políticas generales.

---

<sup>16</sup> El mainstreaming de género es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de las políticas, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la elaboración de las políticas (Consejo de Europa, 1998: 15)



Hoy en día en la Administración pública es un imperativo aplicar la transversalidad de género desde la **LOIEMH se artículo 15** es referido a la transversalidad del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: “Las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas de todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Por otra parte, la **LPIGA en su artículo 5** impone la aplicación de Transversalidad de género de la siguiente forma : “Todos los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de Igualdad de Género este presente en las disposiciones, normativas y en todos los ámbitos, para eliminar los efectos discriminatorios”.

### **3. 4. El plan estratégico provincial para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Cádiz.**

**Plan Estratégico Provincial 2005 – 2007** que esta Diputación se aprobó el 29 de marzo de 2005 en sesión plenaria, contando con un respaldo unánime de todas las fuerzas políticas de la corporación. El plan viene a concretar el firme compromiso que esta institución tiene, tanto a nivel político como administrativo, con la igualdad entre mujeres y hombres, por entender que la plena incorporación de las mujeres a los ámbitos social y económicos, aportando su capacidad productiva, de participación y de trabajo, es un potencial humano de generación de riqueza que esta provincia no puede desaprovechar.

Su principal **objetivo** es trabajar hacia la eliminación de las barreras sociales, culturales y políticas que obstaculizan la igualdad real en la provincia de Cádiz, propiciando un cambio estructural para modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres.

Ha sido el área de Presidencia, en estrecha colaboración y coordinación con la de Políticas de Igualdad, las responsables de poner en marcha las medidas previstas en este Plan Estratégico.

Este plan Estratégico la Diputación de Cádiz es el instrumento para la defensa del principio de igualdad de trato y el desarrollo de las políticas locales de igualdad de oportunidades en el ámbito de sus competencia tanto a nivel institucional como territorial.

#### **3.4.1. Instrumentos para su desarrollo:**

- **Observatorio para la Igualdad**, como instrumento de análisis y diagnóstico, que va a ir marcando las líneas de actuación y las propuestas de buenas prácticas.
- **Aula Provincial para la Igualdad**, compuesta por un Laboratorio para la Igualdad y de un Aula itinerante provincial para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la que recaerá toda la labor de transmisión y deconstrucción de conocimiento.
- **Comisión Transversal de Género**, compuesta por personal político y técnico, como instrumento de trabajo para la implementación y desarrollo de las medidas previstas en el plan.
- **Mesa Provincial para la Igualdad**, compuesta por personal político, técnico y agentes sociales, como órgano consultivo y masa crítica de su desarrollo.

#### **3.4.2. Líneas Estratégicas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

Las Líneas estratégicas de actuación que contempla el Plan son las siguientes:

1. Análisis de género
2. Sensibilización y formación en materia de género
3. Sociedad de la información y medios de comunicación social
4. Formación, empleo y creación, desarrollo y consolidación de empresas
5. Educación y cultura
6. Violencia de género
7. Deporte, ocio y tiempo libre
8. Conciliación de la vida familiar y profesional. Reparto responsable de tiempos y tareas

9. Cooperación al desarrollo, interculturalidad y solidaridad
10. Urbanismo y medio ambiente
11. Aspectos sociosanitarios
12. La nueva masculinidad
13. Mujeres en el ámbito rural
14. Juventud
15. Recursos humanos y Régimen interior

### **3.4.3 II Plan Estratégico.**

En el año 2008 se está elaborando el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades que al igual que el anterior Plan Estratégico, cuenta con una serie de líneas de actuación prioritarias. Estas líneas serán desarrolladas tanto desde el área de Igualdad como por el resto de áreas de la Diputación en el cumplimiento del Plan, respondiendo por una parte a la legislación vigente en materia de igualdad y por otra, continuando con las estrategias que comenzaron a desarrollarse en el I Plan Estratégico.

**Para más información:**

[www.dipucadiz.es](http://www.dipucadiz.es)