



## **TEMA DE GÉNERO PARA LAS OPOSICIONES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ GRUPOS C1 Y C2 (ANTES GRUPOS CY D)**

### **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.
- 1.4. 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.

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.

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.



## 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. La igualdad significa la ausencia de la discriminación, tolerancia, justicia, solidaridad para personas de diferente condición o circunstancia personal.

**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.

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

La adquisición de la **Identidad de Género** por parte de las personas, se inicia desde el nacimiento, y se lleva a cabo mediante un complejo proceso de aprendizaje y socialización.

La **Socialización**<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> En función de la época que nos encontremos existen diferentes agentes socializadores. Hoy día, además de la familia, escuela, iguales,...los Medios de Comunicación suponen un potente agente de socialización.



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 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.

#### **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”.

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.

### **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.

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 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)

---

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



## **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.

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.

---

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



## **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 **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.

Actualmente, 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 la conciliación un proceso imposible.

Es importante promocionar 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.

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.

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 que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o

---

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



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.

**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

### 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** hace referencia a la igualdad formal: *“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 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 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**<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> pero lo que no da lugar a dudas, es que es un tema de fondo dentro de la Declaración de derechos del estatuto situándola en un lugar prioritario de sus preocupaciones<sup>11</sup>.

El Gobierno Andaluz ha aprobado la **Ley de Igualdad de Género**<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.

---

<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 Francisco Balaguer Callejón en su obra "El Nuevo Estatuto de Andalucía". 2007.

<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

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”.

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.
LEY IGUALDAD (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
LEY IGUALDAD ANDALUCÍA (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(...)

### 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.

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.

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

Para ello será necesario incluir la variable sexo en todos los niveles de estudio que se planifiquen, 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.

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.

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 comenzaron a ponerse en marcha en los años 80. Estos Planes tienen una serie de características en común<sup>15</sup> de las que pueden destacarse : mayor compromiso por parte de instituciones públicas, conciencia de necesidad de cambios estructurales y promoción de valores de igualdad, concepto de transversalidad, participación equilibrada de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (económico, toma de decisiones,..), red de personas expertas en igualdad, compromiso de agentes sociales, corresponsabilidad y conciliación, atención a colectivos en riesgo de exclusión,..

---

15 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



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 genero 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.

El artículo 15 de la LOIEMH incluye la trasversalidad del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la siguiente forma: “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.**”



### **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.

Han sido el área de Presidencia y el área de Políticas de Igualdad en estrecha colaboración, 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.

El Plan Estratégico, tiene una serie de áreas de actuación prioritarias. Estas 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

## **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)**