

TEMA DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA LAS OPOSICIONES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN	2
Plan Estratégico 20014-2017 de la Excma. Diputación de Cádiz	2
1. CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA.	4
1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades? Teoría Sexo-Género	4
1.2. Feminismo y perspectiva de género.....	7
1.3. Capacidades, valores sociales, estereotipos y roles de género.....	6
1.4. Uso igualitario del lenguaje	9
1.4.1 La ocultación de las mujeres en el lenguaje.....	10
1.4.2 Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista.....	10
2 - DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES	11
2.1 Conceptos y tipos de discriminación.....	11
2.2 Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico: división sexual del trabajo, uso del tiempo y conciliación.	12
2.3. Violencia de Género. La consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.	15
3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	18
3.1 Principio de igualdad y marco normativo	18
3.1.1. Marco Normativo Europeo	18
3.1.2. Legislación Nacional, Autonómica y Local	20
3.2. Ventajas de la aplicación de políticas de igualdad.....	25
3.3. El Enfoque de Género	26
3.4. Procedimientos para el desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.	27
3.4.1. Las acciones positivas.	28
3.4.2. Planes de Igualdad de oportunidades.	29
3.4.3. El Mainstreaming o Transversalidad.	31
3.4.4 Estrategias para la aplicación de Políticas de igualdad.....	32
BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

Plan Estratégico 20014-2017 de la Diputación Provincial de Cádiz

El Pleno Ordinario de julio de 2014 de la Diputación Provincial de Cádiz ratificó el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2014-2017, diseñado por personal técnico de la institución, cuya finalidad es doble: 1. persigue avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres de la provincia de Cádiz; 2. aspira a eliminar las discriminaciones persistentes por razón de sexo.

Los objetivos del Plan que resumen el trabajo que se ha de llevar a cabo son dos:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Diputación Provincial de Cádiz y en los municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes.
2. Prevenir de la violencia de género y cualquier manifestación de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres en la provincia de Cádiz.

Para lograr dichos objetivos, el Plan contempla cinco líneas prioritarias de actuación: la integración de la igualdad en las políticas públicas de la institución, la asistencia a los municipios con población inferior a 20.000 habitantes, la prevención de la violencia de género, la sensibilización y formación, y la participación y promoción sociolaboral de las mujeres.

Cada una de estas líneas estratégicas cuenta con diez acciones concretas, lo que supone la ejecución de un total de cincuenta. Se trata de un plan “realista”, ya que sus acciones son factibles de ser ejecutadas en el plazo previsto y además están adaptadas a la situación actual y a los medios disponibles.

Entre estas cincuenta acciones, merecen destacarse la aprobación de una ordenanza para el uso de imágenes y lenguaje administrativo no sexista, la revisión del Plan de Igualdad interno y del Protocolo para la Prevención y Sanción de la Violencia por Razón de Género, la creación de los Consejos Locales de Igualdad y el Consejo Provincial de Igualdad, la realización de investigaciones locales sobre la situación de las mujeres, programas formativos, campañas mediáticas o acciones destinadas a niñas y mujeres de especial vulnerabilidad, entre otras.

Particularmente, la quinta línea de actuación hace referencia a la integración laboral y económica de las mujeres y persigue combatir el paro femenino, a través de acciones de formación, convenios para apoyar y visibilizar a las emprendedoras y empresarias, acciones de empoderamiento y actuaciones para el fomento de la corresponsabilidad, para que las obligaciones familiares no sigan siendo un freno al desarrollo laboral y profesional de las mujeres.

El Plan se basa en la transversalidad, ya que abarca a todas las Áreas de la Diputación. Con la aprobación de este Plan, la Diputación cuenta con unas directrices concretas para todas sus Áreas en materia de igualdad.

En la elaboración de este Plan se ha contado con las Delegaciones de Igualdad de los ayuntamientos menores de 20.000 habitantes, sus concejales y personal técnico, y se han incorporado demandas recibidas en cursos de formación y acciones de sensibilización del Servicio de Igualdad.

Finalmente, el Plan será objeto de un seguimiento anual y de una evaluación intermedia y final que permitirán valorar sus resultados.

La Diputación Provincial de Cádiz cuenta también con un Plan Interno de Igualdad y un Protocolo para la prevención y sanción por razón de violencia de género en el trabajo.

1. CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA

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

Mujeres y hombres son diferentes biológicamente, sin embargo, estas diferencias orgánicas no justifican el extendido trato desigual entre los sexos que es producto de la construcción social de valores y roles, denominada socialización de género, que se construye en base a los símbolos e identidad sociocultural que se asigna a cada sexo.

La teoría sexo-género distingue entre los hechos biológicos que determinan el sexo (ADN de hombre y ADN de mujer) que no cambian, son permanentes o constantes, histórica y culturalmente, y entre los hechos sociales que pueden modificarse y construyen el género (masculino y femenino).

Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses imponiendo pautas de género 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. Por ejemplo, los trabajos masculinizados suelen ser mejor valorados, reconocidos y remunerados que los feminizados.

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 *viriarcal* 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. Socialización, género social, roles sexuales y 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 quedando de esta manera las mujeres relegadas al ámbito de lo privado. 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. 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 y que son 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 (ejemplo: 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 (ejemplo: 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, (ejemplo: 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 ésta 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

1.2. 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 movimiento feminista en España, como afirmó Montserrat Roig “llegó tarde y mal”. Llegó casi con dos siglos de retraso y lo hizo a través de voces individuales que fueron rápidamente silenciadas. Tendremos que esperar a la II República, a la Constitución de 1931 para que se establezca la igualdad jurídica, sin distinción de sexo y se reconozcan los derechos y libertades de las españolas, siendo el principal derecho reconocido, el voto. Por primera vez en la historia española se reconoce la categoría de ciudadanas a las mujeres; sin embargo, debido a su brevedad, la igualdad conseguida no trascendió, no empapó los cimientos de la sociedad, no existió un cambio de mentalidades.

Con la llegada de la democracia, la Constitución de 1978 declara la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. Más adelante se promulgará la ley del divorcio, se despenalizará el aborto en determinados supuestos, se establecerán organismos públicos que tendrán

como objetivo promover la igualdad de las mujeres, se desarrollarán las políticas de igualdad, etc.

“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”¹.

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.

¹ Rando Amparo, Bella. “*Ordenes y desordenes en el feminismo zaragozano. Una retrospectiva*”. DUODA Revista d’Estudis Feminista número 17 de 1999. p 94.

Actualmente se considera al feminismo tanto como una reivindicación de igualdad de trato y oportunidades como de autonomía e independencia² 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.

1.4. 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 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 y pensamos según hablamos.

Por ello, depende de cómo usemos el lenguaje, éste 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.

² 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. *Varela, Nuria. **Feminismo para Principiantes***. Ediciones B, 2008. pp 13-21

1.4.1 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 (ejemplo: sustituir "el que se vaya" por "quien se vaya....", "el hombre a lo largo de la historia" por "el ser humano" o "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,...).

1.4.2 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.

Actualmente las administraciones deben hacer un uso igualitario del lenguaje por ley (contemplado³ en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante, LOIEMH).

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 del lenguaje no sexista](#)

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 con discapacidad o que tienen alguna enfermedad, la diferenciación según el estrato social, la discriminación religiosa, a minorías étnicas, la discriminación a las mujeres, etc.

³ Artículo 14.11 de la LOIEMH. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

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 grupo 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 LOIEMH:

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

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

De estas definiciones se deduce que la desigualdad laboral respecto a mujeres y hombres se refiere al empleo dónde las tasa más altas de paro se corresponden a la población femenina, y es generalmente, que las mujeres tienen trabajo y no demandan más, 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 la maternidad 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 y 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 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). Esto es lo que hace que a muchas mujeres 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 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.

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.

La conciliación es necesaria pero por sí sola no promueve un reparto de tiempos y de trabajos equitativo en el ámbito doméstico-familiar basado en la corresponsabilidad. Por ello, son necesarias políticas que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

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 la cultura patriarcal y androcéntrica, dando esto como resultado, la subordinación 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 mujer⁴ es el crimen encubierto más numeroso del mundo. La violencia de género⁵ 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 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”.

Según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en el artículo 3 se considera violencia de género: la violencia física, violencia psicológica, violencia económica y la violencia sexual y abusos sexuales.

Entendiendo como tales:

- Violencia física. Incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

- Violencia psicológica. Incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los

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

⁵ 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.

ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

- Violencia económica. Incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.
- Violencia sexual y abusos sexuales. Incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

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**"⁶.

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

3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3.1 Principio de igualdad y marco normativo

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.

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.

Por otra parte, el artículo 8 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** establece que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

EL Consejo de Europa reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, **con el Pacto por la Igualdad 2011-2020**, se reafirma y apoya la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» con el compromiso

de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular entre ellos. Entre los objetivos del Pacto por la Igualdad 2011-2020 se encuentran el impulso al empleo y la creación de empresas por mujeres y la eliminación de las desigualdades en este ámbito, incluida la brecha salarial, que en España hace que las mujeres perciban un 22,8% de salario medio menos que los españoles, según indican estudios oficiales.

También, mejorar la calidad de los empleos y las políticas de conciliación de la vida privada y profesional, promover la igualdad de hombres y mujeres en los puestos de decisión y en materia de política exterior con vistas a contribuir a la emancipación de la mujer. Por otra parte, se pretende reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas.

Según las estimaciones, el 20-25% de las mujeres que viven en la UE han sido víctimas de violencia física al menos una vez en su vida y casi medio millón de mujeres han sufrido mutilaciones genitales. Tomando en consideración estas cifras, el nuevo Pacto incluye como novedad la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres, para lo que exige que los Estados miembros adopten estrategias nacionales contra la violencia de género y refuercen la prevención y protección de las víctimas.

Destacar por último el Instituto Europeo de la Igualdad de Género que se constituyó en el año 2006 para ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, a luchar contra la discriminación por razón de sexo y a sensibilizar a la ciudadanía.

Cuadro Resumen:

	AÑO	HITO
TRATADO DE ROMA	1957	1ª Referencia Europea sobre Igualdad
TRATADO UNIÓN ECONÓMICA EUROPEA	1992	Cada Estado puede adoptar medidas para compensar medidas discriminatorias hacia la mujer
TRATADO DE ÁMSTERDAM	1997	Igualdad como elemento estructural de las Políticas Europeas
TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE	2010	Objetivo eliminar desigualdades y promover igualdad en todas las acciones de la UE
NUEVO PACTO POR LA IGUALDAD	2011-2020	Mejorar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas.

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 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**⁷ cuyo principal objetivo es actuar contra la violencia en las relaciones afectivas fruto de la discriminación que sufre el colectivo de las mujeres, y la **LOIEMH**⁸, 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.

En relación a los aspectos generales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, para la Protección Integral Contra la Violencia de Género, señalar que pretende atender a las

⁷ 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.

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

recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, para que presente una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona, por tanto, una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas, penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la Ley.

La Ley contempla también la protección de menores que se encuentran dentro del entorno familiar, ya que se convierten en víctimas directas e indirectas de esta violencia. La ley garantiza su protección no sólo para la tutela de los derechos de los niños y niñas menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto a la mujer.

En cuanto a la Ley de Igualdad 3/2007, debemos conocer los siguientes puntos:

* Esta Ley tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

* Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

* Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

* La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y la cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

* Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.

* Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

* Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

* Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

* Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

* Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

* Las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

* Instrumentos básicos serán, en ese sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación.

* Los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Estos principios de gran interés se han incorporado también en los diferentes **Estatutos de Autonomía**. Nuestro nuevo Estatuto⁹ 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,¹⁰ a través de grupos de normas. Por ejemplo, encontramos normas que consagran principios para mujeres como los artículos 10, 37.2, etc., así como normas que contienen derechos o prohíben la discriminación tales como los artículos 14, 15 y 16, o normas que asumen competencias como el artículo 73 y 4. También incluye técnicas y mandatos a los Poderes Públicos entre los que se encuentran los artículos 21, 105, 107, 114 y 137.

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 preocupaciones¹¹.

El Gobierno Andaluz aprobó la **Ley de Igualdad de Género (LPIGA)**¹² y la **Ley Andaluza contra la Violencia de Género**¹³ que recogen y concretan muchos de los aspectos de la legislación nacional desarrollando la legislación en nuestro territorio.

La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.

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

¹⁰ Podemos encontrar la clasificación que hace Balaguer Callejón en su obra "El Nuevo Estatuto de Andalucía". 2007.

¹¹ 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

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

¹³ Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

En la **administración local** podemos destacar la **Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía**. En su artículo 12 se estipula la asistencia técnica de la provincia al municipio para integrar la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.

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
LAULA (Ley 5/2010 de Autonomía Local de Andalucía)		Recoge las competencias para las Diputaciones para integrar la igualdad de género en los municipios

3.2. Ventajas de la aplicación de políticas de igualdad

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

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 de oportunidades entre mujeres y hombres.

De esta forma, 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.

Por otra parte, 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 Ley Orgánica 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.

Además, reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, obligando de esta forma a todas las personas físicas y jurídicas que se

encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

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.

Además de lo mencionado, si bien es importante definir la igualdad aludiendo a la legislación y a la justicia, también lo es refiriéndonos a la eficacia ya que la igualdad contribuye al desarrollo de la sociedad y como ha afirmado el Banco Mundial innumerables veces: “En los países donde mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos hay más progreso económico, menos pobreza y menos corrupción”.

Finalmente, se destacan algunos de los motivos y ventajas de aplicar las políticas de igualdad por parte de los poderes públicos que consideramos fundamentales:

- Se responde a la Ley.
- Se crece en justicia social y se posibilita la auténtica democracia.
- Se ofrecen servicios de mayor calidad.
- Favorece el desarrollo de los pueblos.
- Mejora la eficiencia económica.

3.3. El Enfoque de Género

Aplicar un enfoque de género sobre las políticas y 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.

3.4. Procedimientos para el desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades

En el marco del desarrollo las Políticas Sociales aparecieron en la Europa de los años 80, con las políticas específicas que iban dirigidas a la mujer con el fin de procurar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde entonces, estas son 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.

En un principio, sólo se aplicaban políticas específicas y posteriormente como se ha visto en el apartado de legislación, se introdujo la transversalidad de género. Hoy día se desarrollan políticas duales que agrupan los dos métodos anteriores a través de diferentes instrumentos tales como: aplicación directa, aprobación de ordenanzas de igualdad, realización de planes operativos, planes estratégicos de igualdad, etc.,...

3.4.1. 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 Ámsterdam).

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”.

3.4.2. 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.

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 independientemente 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.

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 2014-2016**. Este Plan se articula en siete ejes que incluyen:

- Empleo y lucha contra la brecha salarial
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Erradicación de la violencia contra la mujer.
- Participación política, económica y social.
- Educación
- Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- Eje transversal en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno.

Por otra parte, el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013**, se constituye como instrumento fundamental, para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía. El punto de partida es el análisis de la situación diferencial que, por razón de género, ocupan las mujeres y hombres en la sociedad. El Plan Estratégico se ha elaborado con una filosofía política que se concreta en seis principios rectores:

- **Igualdad real y efectiva y no discriminación.**
- **Responsabilidad.**
- **Visión de proceso.**
- **Repercusiones en la ciudadanía.**
- **Instrumentalidad.**
- **Innovación.**

3.4.3. 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 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 europeo¹⁴. 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.

¹⁴ 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. Su artículo 15** se refiere 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 esté presente en las disposiciones, normativas y en todos los ámbitos, para eliminar los efectos discriminatorios”.

3.4.4 Estrategias para la aplicación de Políticas de igualdad

Los métodos anteriormente mencionados, requieren una estrategia para su aplicación, que podría resumirse de la siguiente forma:

- a. Análisis de la situación actual de mujeres y hombres. Detección de diferencias en las oportunidades, roles, estereotipos de género, etc. Para ello se realizan numerosos estudios desde diferentes organismos públicos, ONG, etc... Si no se pueden hacer estudios concretos, se pueden buscar fuentes secundarias ya publicadas.
- b. Visualizar y sensibilizar sobre estas diferencias encontradas. Destapar la ceguera a las desigualdades de género que culturalmente se ha ido impregnando en la vida y en los trabajos de las personas.
- c. Informar y formar sobre la necesidad y las ventajas del mismo y de la aplicación de las políticas de igualdad. Se han tratado estas ventajas en un apartado anterior, conocerlas y difundirlas, ayuda a que quienes han de realizar transformaciones en los centros de trabajo se motiven y se impliquen más.
- d. Dotar de instrumentos concretos para la incorporación de políticas de igualdad: enseñar a detectar las desigualdades de género así como formar para analizar qué tipo de políticas se están llevando, los pasos para la incorporación de la transversalidad como el análisis de la pertinencia de género, detección de políticas

ciegas o neutras, desagregación de datos por sexo, estadísticas de género, impacto de género en las políticas actuales, las prácticas para la incorporación de medidas con impacto positivo de género, para la introducción de acciones positivas, etc.,..

Para todo ello, es importante:

1. Contar con voluntad sobre todo política, directiva, aunque también técnica.
2. Formar y motivar al personal de la administración en igualdad, en teoría de género y en conceptos y herramientas (impacto de género, pertinencia al género, indicadores de género, uso igualitario del lenguaje, prevención de violencia de género, etc.) para la aplicación de políticas de igualdad para que incorporen la transversalidad, desmontando estereotipos que invisibilizan políticas ciegas, neutras o incluso perjudiciales para la consecución de la igualdad de género.
3. Crear instrumentos de compromiso como los Planes de igualdad, valorar el impacto de género, establecer indicadores de género, sistemas de seguimiento y evaluaciones con objetivos específicos, realistas, medibles y temporalizables.

BIBLIOGRAFÍA:

- ✚ ASTELARRA, J. Igualdad de oportunidades y cambios en las relaciones de género en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de Administraciones Públicas y Consejería de Justicia, 2003.
- ✚ BARBERÁ, E. Psicología del género. Barcelona, Ariel, 1998.
- ✚ FERNÁNDEZ, J. Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y el género. Madrid, Pirámide, 1998.
- ✚ GIL RUIZ, J.M. Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Instituto Andaluz de la Mujer, 1996.
- ✚ GIL RUIZ, J.M. El paradigma de la igualdad y el binomio subjetividad-ciudadanía. La igualdad de oportunidades y la igualdad de género: una relación a debate. Dykinson, Colección Oñati: Derecho y Sociedad, 2005.
- ✚ HYDE, E, J. Half the Human Experience. The Psychology of Women. Lexington, Massachussets, Health and Company (traducido al castellano, Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana, Madrid, Morata), 1991.
- ✚ KELLER, E. F. Reflexiones sobre género y ciencia. Valencia, Alfons el Magnànim, 1991.
- ✚ GARCÍA DE LEÓN, M^a A. Herederas y heridas. Sobre las elites profesionales femeninas. Madrid, Cátedra, 2002.
- ✚ AMORÓS, C. Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid, Cátedra, 1997.
- ✚ BEAUVOIR, S. El segundo sexo. Buenos Aires, Siglo XXI, 1987.
- ✚ BRAIDOTTI, R. Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada. Barcelona, Gedisa, 2004.
- ✚ CAMPS, V. El Siglo de las Mujeres. Madrid, Cátedra, 2000.
- ✚ CARRO, S. Tras las huellas de El segundo sexo en el pensamiento feminista contemporáneo. Oviedo, KRK, 2003.
- ✚ GODAYOL, P. Spazi di frontiera. Genere e traduzione. Bari, Palomar, 2002.
- ✚ HARAWAY, D. Femminismo e tecnoscienza. Milán: Interzone, 2000.
- ✚ CASTRO GARCÍA, C. Introducción al Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming de Género: Guía Básica. Likadi, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía. Sevilla, 2003.
- ✚ GÓMEZ TORRALBA, R.y MORAL FUENTES, F.D. La igualdad de género como factor de calidad, LIKADI. Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía. Sevilla, 2006.
- ✚ MURARO, L. Femenino y masculino: una Nueva conciencia para el encuentro de las diferencias. Madrid, Trotta, 2004.
- ✚ OSBORNE, R. La construcción sexual de la realidad. Madrid, Cátedra, 1993.

- ✚ PULEO, A. Filosofía, Género y Pensamiento Crítico. Publicaciones de la Universidad de Valladolid, 2000.
- ✚ RICH, A. Nacemos de mujer: la maternidad como experiencia e institución. Madrid, Cátedra, 1996.
- ✚ RIVERA GARRETAS, M. Nombrar el mundo en femenino. Barcelona, Icaria, 2003.
- ✚ RUBIO, A. De la Igualdad formal al Mainstreaming, en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de Administraciones Públicas y Consejería de Justicia, 2003.
- ✚ VALCÁRCEL, A. y ROMERO, R. Pensadoras del Siglo XX. Instituto Andaluz de la Mujer, Hypatia, 2001.
- ✚ YOUNG, I. M. La justicia y la política de la diferencia. Madrid, Cátedra, 2000.

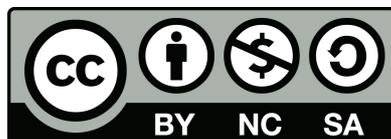
Para más información:

www.dipucadiz.es

igualdad@dipucadiz.es

Actualización realizada en enero de 2015

© Diputación de Cádiz. Área de Desarrollo y Bienestar Social. Servicio de Igualdad



Licencia Reconocimiento Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported (CC BY-NC-SA 3.0) de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre y cuando no se haga un uso comercial y se citen los autores de la obra y titulares de los derechos. Se puede alterar o transformar la obra, o generar una obra derivada, citando autoría, siempre que se distribuya la obra generada bajo una licencia idéntica a ésta. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>