



Ayuntamiento de Jerez
Igualdad y Salud

TECNIC@S GRADO MEDIO

TEMA I:

**“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y
APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO”**

SALUDA DE LA DELEGADA DE IGUALDAD Y SALUD

Nuestro compromiso con las mujeres y hombres de Jerez va más allá de una mera declaración de intenciones. Los hechos confirman aquellos principios que sustentan nuestro proyecto político, empeñado en procurar el máximo desarrollo posible para las ciudadanas y ciudadanos de Jerez.

Nuestro avance y nuestro desarrollo no es posible sin la Igualdad real entre mujeres y hombres, y sin el necesario equilibrio que emana de la igualdad de oportunidades para unas y otros.

Podemos afirmar con orgullo que este ideal nos ha permitido ir consolidando proyectos e iniciativas que nos sitúan a la vanguardia de una nueva sociedad que asume el futuro con ilusión, no desde la utopía, sino desde la realidad de los hechos, desde el trabajo que día a día va procurando los cambios necesarios para transformar la realidad.

El conocimiento, la formación y la toma de conciencia de los factores que condicionan todavía la situación de mujeres y hombres respecto a sus propias expectativas de futuro, como individuos y como ciudadanos y ciudadanas, es el punto de partida de este trabajo que una vez más pone la Delegación de Igualdad y Salud en vuestras manos para facilitar este camino.

Ese es el sentido de esta iniciativa, seguir abriendo puertas para seguir construyendo entre todas y todos.

Deseamos que esta Unidad Didáctica os ayude a mejorar vuestra formación laboral, pero que además os anime a abrir nuevos horizontes en el ámbito personal y en el de vuestras relaciones con todas y todos los demás.

**Margarida Ledo Coelho
Delegada de Igualdad y Salud**

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Jerez, desde la Delegación de Igualdad y Salud ha venido demostrando de forma continua su implicación, sensibilización y compromiso con la lucha para conseguir la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Hemos sido pioneros en nuestra concepción y buen hacer en este sentido, y es nuestra voluntad continuar avanzando y proponiendo reivindicaciones y medidas que nos lleven a conseguir, por justicia social, la Igualdad.

Las directivas comunitarias así como las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitario sobre Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) obligan introducir la dimensión de la Igualdad de Oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito Comunitario y en los Estados miembros.

Es lo que, desde la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995) y el IV Plan de Acción Comunitario, se ha venido en denominar “principio de Mainstreaming”, que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles.

La formación y el asesoramiento sobre la aplicación de este principio de Transversalidad a las instituciones, así como a los/as responsables de la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas de la Administración constituyen un grupo de actuaciones necesarias si se quiere introducir la Perspectiva de Género en todos los ámbitos de la actuación administrativa.

Para ello, la sensibilización y la formación en este ámbito es fundamental, ya que tienen el doble objetivo de “toma de conciencia” y de transmisión de conocimientos. El objetivo de toma de conciencia consiste en mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen sobre nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y fomentan los mecanismos productores de desigualdad. A partir de esta concienciación, aparece la necesidad de formación, ya que las personas, especialmente, las involucradas en la Administración, tienen que aprender a desarrollar su trabajo desde la Perspectiva de Género.

Este Ayuntamiento, como hemos mencionado, a través de la Delegación de Igualdad y Salud, viene trabajando desde hace años, en políticas, Programas y Proyectos, que pretenden erradicar la discriminación y desigualdad en función del género. Es por ello que, en el Pleno del Ayuntamiento se aprobó introducir una Unidad Didáctica sobre Igualdad de

Oportunidades y aplicación transversal de la Perspectiva de Género en las pruebas de acceso de personal en el Ayuntamiento de Jerez.

OBJETIVO GENERAL

Adquirir conocimientos y desarrollar valores y actitudes entre los trabajadores y trabajadoras de la Administración Local, que favorezcan la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

INDICE

A.- La Teoría Sexo – Género.

- A.1. - Diferencia entre Sexo – Género
- A.2.- Roles y Estereotipos de Género
- A.3.- Concepto de Socialización
- A.4.- Agentes Socializadores: Familia; Escuela; Medios de Comunicación.
- A.5.-El Lenguaje: Recomendaciones para el uso del Lenguaje no sexista

B.- La División Sexual / Genérica del trabajo en el ámbito Doméstico

- B.1- El uso del tiempo y del espacio
- B.2- Distinción entre trabajo y empleo
- B.3- Significado de la doble jornada
- B.4-Nuevo reparto de tareas, tiempos y espacios: La Co – Responsabilidad

C.- El Género y el Mercado de Trabajo

- C.1- El Principio de Igualdad de Oportunidades
- C.2-Concepto de Discriminación; Discriminación Directa y Discriminación Indirecta
- C.3.-Concepto de Segregación Ocupacional: Segregación Horizontal y Segregación Vertical

D.- Mainstreaming de Género o Transversalidad

- D.1.- Concepto de Mainstreaming
- D.2.- Requisitos básicos para introducir el Mainstreaming en las políticas locales.

CONTENIDOS

A.- LA TEORÍA SEXO – GÉNERO

A.1. DIFERENCIA ENTRE SEXO Y GÉNERO

A lo largo de la Historia, se ha tratado de explicar y justificar el modo en que las mujeres y los hombres se relacionan en nuestra sociedad, aludiendo a las “diferencias naturales” que existen entre las unas y los otros.

No obstante, estas denominadas diferencias naturales no resultan ser tan naturales, sino que son el producto de la educación recibida y del comportamiento que la sociedad espera que las personas desarrollen en función del sexo con que han nacido. Es por ello que a veces nos llama la atención que en un determinado país, las mujeres y los hombres asuman determinadas funciones o roles mientras que en otros países, asuman los roles contrarios.

Según Margaret Mead, una misma cualidad es a veces asignada a un sexo y, a veces, al otro. Algunos pueblos consideran a las mujeres seres demasiado débiles para poder trabajar fuera de casa; otros, sin embargo consideran a las mujeres como las más adecuadas para arrastrar y soportar pesos de envergadura, porque sus cabezas son más fuertes que las de sus compañeros hombres.

El hecho de que las capacidades y aptitudes atribuidas a las mujeres y a los hombres varíen de una a otra sociedad, de una época a otra, implica que las diferencias no están establecidas por la biología sino que su determinación es social.

La Teoría Sexo – Género introduce la reflexión sobre estos dos términos para facilitar la distinción entre los hechos biológicos y los hechos sociales.

Al decir sexo nos referimos a las características biológicas que diferencian a las hembras de los machos en cualquier especie, incluida la humana. El sexo sólo determina la diferencia biológica entre mujer y varón.

A partir del sexo a las personas se nos atribuyen creencias, actitudes, conductas, valores, normas sociales...por el hecho de ser mujeres o varones y esto definirá gran parte de nuestra identidad.

A estas atribuciones sociales y culturales, que se asignan a uno u otro sexo, se las denomina género y varían en el tiempo, y de una cultura a otra.

El concepto Género designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, cuando utilizamos la expresión Género nos estamos refiriendo al conjunto de **aptitudes y conductas que una sociedad atribuye a cada sexo.**

Así, el Género es el conjunto de pautas que cada sociedad (según sus necesidades) construye e impone desde el nacimiento a cada uno de sus componentes. Estas pautas rigen de por vida el comportamiento, los deseos y las acciones de las personas, haciendo que tales comportamientos, deseos y acciones sean diferentes para los hombres y para las mujeres. Es decir, **es la cultura y no la biología lo que hace diferentes en la práctica social a hombres y mujeres.**

El conjunto de pautas que el Género impone a hombres y mujeres restringe generalmente su capacidad de elegir libremente, porque les empuja a actuar conforme a la deseabilidad social, y no en función de sus genuinos intereses. A cada Género le corresponden unas pautas determinadas y lo más grave es que la relación entre los dos géneros no es de igualdad, en la medida en que no se valoran igualmente las propias de uno y otro; lo propio del género masculino adquiere más valor, lo cual pone de manifiesto una relación de poder: la dominación del género masculino sobre el femenino.

Existe una jerarquía de valores que concede al género masculino cierta superioridad o supremacía sobre el femenino.

Es incierto que entre el conjunto de roles masculinos y el conjunto de roles femeninos exista una relación de complementariedad, muy al contrario, se da una relación de auxiliaridad del género femenino respecto al masculino. Prueba de ello es el carácter auxiliar del trabajo doméstico (realizado fundamentalmente por las mujeres) respecto al trabajo desarrollado fuera del hogar. El trabajo desarrollado en el hogar es, a todas luces, un trabajo auxiliar, aunque indispensable para que el trabajo fuera del hogar pueda desarrollarse. Es un trabajo supeditado a otro trabajo.

Esta dominación se extiende no sólo al mundo del trabajo, sino que alcanza a las relaciones sociales: la política, la cultura, la ciencia y, obviamente, las relaciones interpersonales. En esta relación de poder, las actitudes y comportamientos que históricamente han sido atribuidos al género masculino son los predominantes y los de mayor valor, mientras que los atribuidos al género femenino no sólo ocupan un lugar secundario, sino que además concede a sus protagonistas menor poder y libertad.

Estas relaciones de desigualdad entre los géneros constituye la base de una sociedad en la que el lugar, papel y posición de hombres y mujeres, en tanto que individuos, se encuentra determinado por elementos que nada tienen que ver con sus capacidades personales.

CUADRO RESÚMEN

SEXO	GÉNERO
<p style="text-align: center;">Biológico</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Transmisión Genética</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Básicamente no puede cambiarse</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Establece la diferencia entre</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>↓</p> <p>Machos</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>↓</p> <p>Hembras</p> </div> </div>	<p style="text-align: center;">Cultural</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Aprendido</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Puede cambiarse</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Establece la desigualdad entre</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>↓</p> <p>“lo masculino”</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>↓</p> <p>“lo femenino”</p> </div> </div>
<p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sólo las mujeres pueden dar a luz 	<p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres y hombres pueden desempeñar cargos de responsabilidad. - Mujeres y hombres se responsabilizan de las tareas de la casa.

A.2. ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o un grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio.

Los estereotipos en función del sexo han hecho que a las niñas se las haya educado sobre su dependencia hacia los demás (hacia el varón) y la sumisión, y a los niños se les haya exigido que controlen sus sentimientos, sobre todo en público, y que sean los que dirijan el mundo. Así, a las mujeres se las ha etiquetado de débiles, sensibles, sumisas, serviciales, comprensivas, protectoras, etc... ; y a los hombres se los ha etiquetado de fuertes, dominantes, autoritarios, competitivos, agresivos, etc. Lo que implica que social y personalmente se han tenido distintos niveles de exigencia y se han visto afectadas las expectativas y opciones vitales de comportamiento según el sexo y no en función de los propios deseos personales.

En todas las sociedades existe una idea mas o menos estereotipada de cómo son los hombres y cómo son las mujeres, es decir, de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Tales conjuntos se denominan **Estereotipos de Género**.

Los estereotipos de género aluden a ideas preconcebidas, a juicios previos. Tienen una importante carga emocional y reflejan la opinión de la sociedad sobre el conjunto de los hombres y el conjunto de las mujeres.

Los Estereotipos se caracterizan por:

- ✓ Ser cambiantes, varían con el transcurso del tiempo y de los espacios geográficos. (Ejemplo: “Los Hombres tienen más fuerza que las mujeres”. En muchos países de América del Sur las mujeres son las encargadas de las tareas más duras, tales como acarrear leña, construcción de las casas...
- ✓ No son innatos, sino aprendidos.
- ✓ Son generalizadores, privan a la persona de su carácter individual, ya que homogeniza a los integrantes de un grupo bajo un patrón. (No todas las mujeres alemanas son altas y rubias).
- ✓ Simplifican la realidad, la parcializan. No dan una visión de la realidad de un grupo social. (Los hombres son todos iguales/ las mujeres son todas iguales).
- ✓ Completan la información cuando esta es ambigua. (No conozco a ningún alemán o alemana pero se que todos y todas son altos y rubios).
- ✓ Se recuerda con más facilidad la información cuando esta es estereotipada.
- ✓ Son compartidos por mucha gente.

En general se da una imagen de los hombres mucho más positiva que de las mujeres. Las características que se atribuyen al “**ser masculino**” son las de fuerte, independientes, emprendedores...características que les confiere la construcción de un Yo como protagonistas de sus vidas. A las mujeres, según el estereotipo de “**lo femenino**” se les atribuyen características tales como la dependencia, la intuición, la sensibilidad...en conjunto características que ofrecen un Yo construido en función de las y los demás y en el que priman los aspectos afectivos sobre los intelectuales.

A pesar de que están sucediendo cambios importantes respecto a los nuevos roles y actitudes de hombres y de mujeres, los estereotipos perviven y siguen funcionando. Así pues, la fuerte implantación en nuestro sistema de estereotipos de género nos impide, en muchas ocasiones, diferenciar lo que es propio de la persona, cualquiera que sea su sexo, de lo que la sociedad le adjudica en función de lo que se espera de ella según sea hombre o mujer.

Los **Roles** son los papeles sociales que desempeñamos en nuestra vida cotidiana y que varían dependiendo de con quién estemos y en qué situación nos encontremos.

El concepto de **Roles de Género** recoge la forma en que la población se adscribe a determinados papeles sociales, como pertenecientes a uno u otro sexo. Los roles femeninos son los relacionados con todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza de hijas e hijos, cuidados; están inscritos en el ámbito de lo doméstico fundamentalmente, mientras que los roles masculinos están asociados a tareas que tienen que ver con lo productivo, el mantenimiento y sustento económico, dentro del ámbito público, principalmente.

Resulta evidente que mientras sigamos manteniendo esas expectativas y adjudicación estricta de roles que marcan el lugar que cada uno de nosotros y nosotras debe ocupar en la sociedad en función puramente del género y no de nuestras capacidades potenciales, hombres y mujeres estaremos condenados a no entendernos y no podremos alcanzar el objetivo de vivir en una sociedad que considere por igual a todos sus miembros, permitiendo la libertad de elección para un mayor desarrollo no sólo personal sino de toda la comunidad.

A.3. CONCEPTO DE SOCIALIZACIÓN

Desde que nacemos y a lo largo de nuestra trayectoria vital, vemos cómo son y qué hacen las mujeres y los hombres en nuestras familias, en nuestro vecindario, en la escuela, en los medios de comunicación....Estos modelos de conducta los vamos interiorizando, imitando, los incorporamos a nuestra vida, los hacemos nuestros y los reproducimos. No nos paramos a pensar si está bien o mal, si tiene sentido o no lo tiene puesto que lo concebimos como algo “natural”.

La Socialización es un proceso de aprendizaje en el que estamos inmersos e inmersas, aún antes de nacer, en las expectativas de nuestro padre, madre y familiares. Este proceso lo interiorizamos a lo largo de nuestra vida, en la que aprendemos cuáles son y cuáles no son los modelos de conductas que están socialmente aceptados, así como las consecuencias que tendrá la adopción o transgresión de los mismos.

La Socialización de roles sexuales es 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, pero esa identificación será el punto de partida para nuestras formas de ser, sentir y actuar.

A.4. AGENTES SOCIALIZADORES: FAMILIA; ESCUELA; MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las instituciones socializadoras (familia, escuela...) fuerzan a unos y a otras a interiorizar los roles que se les han asignado en función de su sexo, de tal forma que tales roles no sean considerados como imposiciones externas sino como características específicas de la personalidad diferenciada de hombres y mujeres.

Familia:

Desde la infancia observamos e imitamos los roles y estereotipos de nuestro ambiente familiar; de aquí provienen nuestras primeras referencias. Ya durante el embarazo se empiezan a hacer las diferencias por género: “si da pataditas va a ser futbolista, por tanto es niño”. Nada más nacer nos llenan la vida de rosa si somos niñas y de azul si somos niños. La madre es quien nos alimenta, nos cambia los pañales... es la figura principal dentro de casa. El padre mantiene la economía familiar y sus actividades principales están fuera de casa.

El conocimiento no es el resultado de transmitir a niñas y niños los conceptos. Según Piaget, la inteligencia es el resultado de la interacción de las personas con el medio. Gracias a esto la persona asimila la realidad exterior y constituye lo que Piaget denomina estructura del pensamiento. De ahí que niñas y niños aprenderán y reproducirán los roles y estereotipos que observan de sus progenitores.

Por lo tanto, establecer un debate sobre el modo de educación/socialización que recibimos las personas en la familia, es clave para el cambio orientado a alcanzar la igualdad, y es que la familia juega un papel estelar en la formación de actitudes y de los valores de las personas, es el primer ámbito de relación y socialización.

Escuela:

La escuela es, después de la familia, el primer espacio donde nos socializamos. Al igual que la familia, transmite valores y su influencia es importante. La escuela transmite valores a través de los contenidos que se imparten así como a través de otros aspectos tales como la composición del alumnado, las relaciones que se fomentan entre ellos, las actitudes del profesorado (maestros y maestras arrastran toda esa carga cultural de diferenciación entre sexos y roles, que reproducirán y transmitirán a su alumnado), etc.

Los Medios de Comunicación:

Los medios de comunicación constituyen uno de los soportes más importantes, en este momento, de la transmisión sexista de la cultura. Inciden directamente en el comportamiento, la moda y el consumo.

La publicidad es uno de los agentes sociales que transmiten mensajes, eminentemente sexistas. El descubrir los mensajes “subliminales” que estos agentes transmiten es un gran paso para el “darse cuenta” de la incidencia que tienen estos medios sobre la mentalidad de las personas, y cuáles son los valores que están legitimando.

A.5. EL LENGUAJE: RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

La primera función del Lenguaje es la de ser un medio de comunicación que permite expresar lo que pensamos y sentimos a otras personas. 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, es un canal receptor y transmisor de los valores imperantes. El Lenguaje no es sólo una cuestión de forma, sino de fondo; (*Hablamos según pensamos / Pensamos según hablamos*).

Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite son el reflejo del papel social atribuido a las mujeres durante generaciones. A pesar de que el papel social de éstas en la sociedad ha experimentado profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje continúa transmitiendo sobre ellas, refuerza su papel tradicional, dando una imagen de las mujeres relacionada con el sexo, en vez de con sus capacidades y aptitudes inherentes como ser humano. El lenguaje condiciona el aprendizaje y dificulta, desde el inconsciente de las personas, que se abra camino la idea de igualdad entre ellas.

Hay un tipo de cambio que se da en la realidad y en la sociedad: la conciencia cada vez más pujante de que la existencia de las mujeres debe ser nombrada en el reconocimiento y la valoración de su papel en la vida privada y en la vida pública. En nuestro idioma existen múltiples recursos para nombrar a hombres y mujeres. La lengua tiene la suficiente riqueza para que esto pueda hacerse adecuadamente.

Entre las desafortunadas particularidades sexistas de nuestra lengua, se encuentran por un lado, el **menosprecio** a la mujer y, por otro, la **ocultación** sistemática de ella a través del uso y abuso de voces masculinas en sentido genérico.

En cuanto al **menosprecio de la mujer en el lenguaje**, podemos comprobar que en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española podemos encontrar lo siguiente:

- Para hombres existen 67 expresiones, de las cuales 37 son laudatorias, 23 neutras y 7 denigrantes.
- Para mujer existen 12 expresiones, de las cuales 2 son laudatorias, 1 neutra y 9 denigrantes.

Las nueve expresiones denigrantes de la mujer significan siempre lo mismo: prostituta.

Podemos comprobar también la atribución de significados profundamente distintos a algunas palabras, según se encuentren expresadas en uno u otro género:

- **Fulano:** persona indeterminada o imaginaria.
- **Fulana:** ramera.

Curiosamente, nombres de animales en género femenino sirven a modo de insulto:

- gallina: cobarde
- rata: miserable
- víbora: mala/o

Otro aspecto que no debe pasar desapercibido es que el tratamiento general utilizado para dirigirse siempre a un hombre es “señor”, mientras que a las mujeres se las nombra en función de su estado civil, es decir, “señora” o “señorita”, en definitiva se las nombra por su relación con los hombres.

En cuanto a **la ocultación de la mujer en el lenguaje**, se observa en múltiples ocasiones y, muy especialmente, a través del uso del masculino genérico, que convierten a estas en invisibles, colaborando de forma poderosa a obstaculizar la presencia activa de las mujeres, sus aportaciones y protagonismo en la sociedad a lo largo de la historia.

No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se presenta a grupos mixtos. No duplicamos el lenguaje por decir usuarios y usuarias o ciudadanas y ciudadanos, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y éste no es el caso. Si tenemos en cuenta que hombres y mujeres tienen el mismo derecho a existir, el hecho de no nombrar esta diferencia, es no respetar uno de los derechos fundamentales: el de la existencia y la representación de esa existencia en el lenguaje.

PROPUESTAS PARA EL USO DEL LENGUAJE

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 la mujer 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 de nuestras prioridades y ello dentro de la línea de recomendaciones de la Comunidad Europea “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”.

✓ Sobre el masculino utilizado como genérico:

Una de las mayores expresiones de sexismo en el lenguaje se traduce en el uso genérico masculino como genérico referencial para representar tanto a mujeres como a hombres, provocando confusión y ambigüedad.

Las mujeres deben ser nombradas porque al utilizarse el genérico masculino se niega su presencia en el espacio simbólico y en el real.

Se propone la sustitución del masculino genérico por expresiones que incluyan los sustantivos en ambos géneros, o bien utilizar vocablos que incluyan a ambos géneros. Ejemplos:

No usaremos

La inteligencia del hombre”
 Los discapacitados
 Los ciudadanos

 Los vecinos
 Los jóvenes

Usaremos

La inteligencia humana
 Las personas con discapacidad
 La ciudadanía o los ciudadanos y ciudadanas
 El vecindario
 La juventud

También el uso de la barra es más efectivo para formularios, impresos, etc...por ejemplo: Ciudadanos/as.

✓ Sobre las carreras, profesiones, oficios y titulaciones

No usaremos

Ministro
 Las limpiadoras

Usaremos

Ministra
 El personal de limpieza

✓ Sobre el orden de las palabras

¿Qué inconvenientes plantea?

Cuando hay mención expresa de hombre y mujer, el masculino siempre precede al femenino.

Ejemplo: Nombre del padre.....Nombre de la madre

¿Cómo evitarlo?

Ejemplo: Nombre de la madre.....Nombre del padre

No existe motivo alguno para que de forma habitual sea preferible un orden u otro, de ahí que será necesario jugar con la alternancia.

No debemos olvidar que la lengua es algo vivo, que cambia porque se habla. La importancia de ser nombradas o reconocidas dentro del lenguaje es definitivo para hombres y mujeres hacia el cambio para la igualdad de oportunidades.

B.- LA DIVISIÓN SEXUAL / GENÉRICA DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

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, consecuencia de asumir la trabajadora – mujer el rol reproductivo y las tareas domésticas de la casa.

En la actualidad la relegación de las mujeres a la esfera, exclusivamente doméstica, comienza a percibirse de otra manera, puesto que la opción de acceder a un empleo está ahí. 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. Las mujeres siguen encargándose de las tareas domésticas y de los cuidados de las personas, con lo cual, acceden al trabajo remunerado como una prolongación del doméstico.

B.1. EL USO DEL TIEMPO Y DEL ESPACIO

El tiempo se ha convertido en un bien escaso, en un lujo al que no todas las personas tienen acceso. Este continuo ir corriendo si bien atañe a todas las personas, afecta de forma diferente a hombres y mujeres, y es que hay tiempos que se valoran más que otros, estando el tiempo personal, el de los cuidados a los y las demás, y el trabajo doméstico, subordinado y en función del tiempo del trabajo productivo.

A las mujeres les falta tiempo para compatibilizar el empleo (Jornada productiva) con el trabajo (jornada reproductiva, tareas domésticas y de cuidados a las y los demás).

Las mujeres invierten gran parte de su tiempo en un trabajo que no se reconoce como tal. Una cantidad considerable de mujeres dedican más de diez horas diarias al trabajo doméstico, superando la jornada laboral legalmente establecida para las personas asalariadas. Además, para las mujeres el trabajo doméstico y el trabajo retribuido no son actividades mutuamente excluyentes. Para los hombres, sin embargo, la ocupación o paro en las actividades remuneradas no modifica su nivel de dedicación al trabajo doméstico.

Esta doble “ocupación” de la mayoría de las mujeres supone un obstáculo en su desarrollo profesional, ya que se encuentran en condiciones desiguales frente a sus compañeros de trabajo. Así, la actividad remunerada de las mujeres, al igual que sus ingresos, se convierten en secundarias dentro del núcleo familiar.

Otro hecho importante en el que incide esta situación es en la falta de tiempo para realizar estudios no reglados con relación a su profesión, lo cual contribuye a situarlas en condiciones de desventaja frente a los hombres que disponen de más tiempo para estudiar. De esta forma las mujeres ocupadas ven obstaculizado su ascenso profesional ya que disponen de menos tiempo para prepararse y formarse profesionalmente. Las mujeres y los hombres tienen un acceso desigual al trabajo remunerado, a la toma de decisiones económicas y políticas...esta asimetría social es reflejo en gran medida de los patrones de relación domésticos.

La incorporación de la mujer al mercado laboral supone enfrentarse a la doble jornada, compatibilizando el cuidado y atención a la familia con el empleo. Las relaciones de género en cuanto al tiempo provocan un balance muy negativo para la mujer. Éstas gozan de menor tiempo de ocio, menor tiempo dedicado a su persona, destinan menos tiempo a su formación y cuentan con un mayor desgaste físico y psíquico por su escasa compensación personal. Poco tiempo o ninguno tienen para ellas mismas; si se lo conceden, tienen remordimiento de conciencia. Toda su vida está condicionada por un modelo que no tiene en cuenta el hecho de que son mujeres y que trabajan en casa y fuera de ella. El modelo de vida está pensado y hecho para quienes no asumen un rol reproductivo. ¿Cuántas mujeres no acceden a cargos de poder si no es a costa de descuidar a su familia?, ¿cuántos hombres piden bajas en el trabajo por motivos familiares?.

El problema no es tener más tiempo, porque siempre surgirían más asuntos por resolver y más trabajo. La cuestión está en **apoderarnos del tiempo**. Que las personas de nuestro entorno entienda que, para que nosotras disfrutemos de tiempo, es imprescindible que los y las demás aporten su tiempo, que los tiempos se compartan sin servidumbres. Hay que promover un uso más humano y más igualitario del tiempo. El trabajo de cuidar a la familia

debe convertirse en un derecho de todas las personas, hombres y mujeres, que no perjudica sino que enriquece a la sociedad.

Ante todo sólo podemos concluir que es necesaria una revisión del modelo social actual si queremos avanzar hacia una sociedad justa y democrática, en la que todas las personas, mujeres y hombres podamos desarrollar libremente nuestras capacidades y compartir de forma equilibrada responsabilidades y logros colectivos.

Por otra parte, esa división del trabajo a la que hemos hecho referencia, adjudica los espacios en función del sexo, correspondiendo a las mujeres desarrollar su actividad en el **ámbito privado – trabajo reproductivo** (Actividades relacionadas con la organización y atención de la familia) y a los hombres en el **ámbito público – trabajo productivo** (Actividades relacionadas con la vida económica, social, política). A las mujeres se les ha atribuido socialmente el trabajo no remunerado, mientras que ellos se concentran en el que permite obtener ingresos. Es fácil adivinar la importancia que tiene esa diferencia, ya que las consecuencias de carecer de ingresos propios en una sociedad donde las relaciones de intercambio se basan en el dinero, son evidentes.

B.2. DISTINCIÓN ENTRE TRABAJO Y EMPLEO

Habitualmente identificamos trabajo con empleo, debido a que el análisis que se hace de la realidad laboral sólo suele tener en cuenta como trabajo el realizado a cambio de una percepción monetaria, identificándolo con el empleo.

Sin embargo, analizar la realidad del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, conlleva incluir en el concepto de trabajo todas las actividades productoras de bienes y servicios aunque no estén retribuidas. Sólo así es posible visibilizar las labores dirigidas a la reproducción y mantenimiento de la especie, realizadas por miles de mujeres en el ámbito doméstico, por un lado, y las realizadas gratuitamente en numerosas actividades (agricultura, comercio...) como ayuda familiar.

EMPLEO: ACTIVIDAD REALIZADA POR LAS PERSONAS PARA LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN.

TRABAJO: ACTIVIDAD REALIZADA POR LAS PERSONAS PARA LA OBTENCIÓN DE BIENES O SERVICIOS INDEPENDIENTEMENTE DE SU MERCANTILIZACIÓN.

B.3. SIGNIFICADO DE LA DOBLE JORNADA

La doble jornada significa realizar varias jornadas de trabajo, que se tratan de llevar a cabo a lo largo del mismo día, responsabilizándose de todas las tareas y funciones de una jornada productiva y de una jornada reproductiva.

DOBLE JORNADA = JORNADA PRODUCTIVA + JORNADA REPRODUCTIVA

Es evidente que esta doble jornada la está asumiendo, fundamentalmente, las mujeres, y con ello, también están asumiendo encontrarse con problemas añadidos derivados de ello, por ejemplo, ¿cómo hacer si el hijo o la hija se pone enferma y hay que llevarla al centro de salud?, ¿Dónde dejar a la hija o al hijo si la guardería abre a las diez y ella entra a trabajar a las ocho?, ¿Cómo promocionar en su trabajo si su disponibilidad de tiempo es limitada debido a que asume la responsabilidad de las tareas de la casa ella sola?, etc...¿Y si se tiene trabajadora doméstica? Para empezar, esa trabajadora es una mujer que tiene doble jornada de trabajo; por otro lado, es la señora de la casa quien trata con la trabajadora, y además, todas las tareas, que no realiza la trabajadora doméstica, las realiza la señora de la casa. Se considera que, la trabajadora doméstica realiza las tareas que le corresponden a la “jefa de la casa”, es decir, es una ayuda para la mujer y no para el hombre.

La doble jornada que desempeñan las mujeres tiene consecuencias serias a nivel profesional, puesto que el tiempo no dedicado a otras tareas, supone tiempo de no adiestramiento y, por tanto, las mujeres tendrán más trabas y dificultades para acceder y especializarse en otras tareas que, curiosamente, no sólo tienen más prestigio social sino que, además, son mejor remuneradas.

Mujeres y hombres han de cambiar la estructura de pensamiento, comportamiento y de no discriminación por sexo en los trabajos y en los espacios en los que se sitúen en sus vidas.

B.4. NUEVO REPARTO DE TAREAS, TIEMPOS Y ESPACIOS: LA CO – RESPONSABILIDAD

En el marco de la división sexual del trabajo doméstico, la clave está en que las responsabilidades de la casa sean responsabilidades de todas las personas que habitan en la misma, es decir, de hombres y mujeres. Es necesario cambiar de actitud. A las mujeres “no les toca” asumir el espacio doméstico como suyo. Las mujeres tienen que delegar y los hombres tienen que asumir sus responsabilidades en ese espacio.

Y es que habiendo incidido en la diferencia clara entre lo que es trabajo y lo que es empleo, y el papel que juegan en la configuración de la actividad económica las esferas productiva y reproductiva, así como las consecuencias que ha tenido para hombres y mujeres la adscripción de un género a un ámbito y a otro, se deberá ver la necesidad de seguir avanzando en la modificación de esta situación para construir una realidad mixta en la que el ámbito reproductivo sea asumido por ambos géneros. Es fundamental poner de manifiesto las ventajas que para la unidad familiar o de convivencia tiene el reparto de las tareas y la asunción de responsabilidades de forma igualitaria, así como la utilidad que para los hombres tiene el ser capaces de asumir responsabilidades del ámbito doméstico, generadoras de habilidades demandadas por la sociedad actual y facilitadoras de la independencia y autonomía desde una visión integral de la persona.

Las mujeres han realizado un gran esfuerzo en los últimos años para integrarse en el mundo laboral, sin embargo apenas se ha modificado el reparto de las responsabilidades familiares que sigue recayendo de forma casi exclusiva sobre ellas. Sería necesario aplicar estrategias especialmente en el ámbito educativo para favorecer la implicación de los hombres en el ámbito familiar.

Este nuevo reparto equitativo de responsabilidades laborales y familiares favorecerá un nuevo modelo de vida integral que permita el desarrollo profesional sin renunciar al personal, en el que está incluida la familia.

Para ello será necesario replantearse la organización y redistribución del tiempo de trabajo remunerado, ya que en muchos casos no permite llevar a cabo otras actividades como las relativas a la reproducción personal y social.

C.- EL GÉNERO Y EL MERCADO DE TRABAJO

Conviene recordar que no es hasta principios de los años sesenta cuando se reconoce por Ley el derecho de las mujeres al trabajo y, que sólo a mediados de la década de los setenta, desaparece el permiso del marido para que la esposa pudiera ejercer su derecho al trabajo. Ahora bien, este acceso presenta notables desigualdades, pudiéndose constatar como el mercado de trabajo no es indiferente al sexo, produciéndose situaciones de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres aún cuando según el artículo 35 de la Constitución recoge que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Sin embargo, la situación laboral de las mujeres en general se caracteriza por:

- ✓ **La escasa diversificación ocupacional:** se eligen estudios y se busca empleo en un número muy escaso de ocupaciones.
- ✓ Se suelen desempeñar puestos de trabajo que son una prolongación de las tareas domésticas, se ocupan también categorías más bajas.
- ✓ **Tasas de actividad y de ocupación menores** que la de los hombres.
- ✓ **Mayor tasa de desempleo** que en el caso de los hombres.
- ✓ Realización de una **doble jornada** como consecuencia del no reparto de responsabilidades domésticas.
- ✓ **Discriminación salarial.**
- ✓ Durante la vida laboral las mujeres padecen los contratos más precarios, temporales y con salarios más bajos, con lo cual, la cotización es muy inferior a la de los hombres (en el año 2000 la pensión media de las mujeres suponía el 62% de la masculina).

Las mujeres constituyen una fuente esencial para la economía; esa fuente está subexplotada, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. La sociedad que hemos construido ha sido, históricamente, incapaz de rentabilizar plenamente la contribución de las mujeres al crecimiento económico y al progreso social. Dicha incapacidad se ha manifestado siempre en la escasa presencia de las mujeres en los sistemas de empleo y de toma de decisiones.

La flexibilización de las relaciones de género comporta la posibilidad de ampliar no sólo el campo de acción y elección de las mujeres, sino también el de los hombres, ya que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres pretende, justamente, **la construcción de una sociedad en la que las personas desarrollen su vida de acuerdo a sus propios intereses, y no en función de condicionamientos culturales y sociales.**

C.1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La realidad muestra que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad ante la ley, no es suficiente para acabar con las situaciones de discriminación por razón de sexo. Tradicionalmente se ha venido considerando el principio de igualdad de oportunidades como una cuestión relativa exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, a lo largo de los últimos años, esta orientación tradicional ha cambiado sensiblemente, pasando el principio de igualdad de oportunidades a ser considerado como un elemento vital de la construcción política, social y económica.

La Igualdad de Oportunidades significa una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

Lograr una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un proceso continuo que debe pensarse y definirse constantemente. Este proceso está relacionado con las siguientes consideraciones:

- ✓ **La Igualdad de Oportunidades es una cuestión de justicia social.** Es necesario erradicar las situaciones de violencia contra las mujeres, eliminar las barreras que dificultan su incorporación a la actividad laboral, y prestar especial atención a los grupos con más dificultades.
- ✓ **La Igualdad de Oportunidades contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades.** La falta de representación que supone la ausencia o infrarrepresentación de las mujeres, que son más de la mitad de la población, de los centros de decisión política y adopción de medidas, es un déficit democrático que una sociedad moderna no puede permitirse.
- ✓ **La Igualdad de Oportunidades debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto.** La aportación al desarrollo del potencial productivo de las mujeres, es un elemento del que no se puede prescindir en el actual panorama económico y social.

Este Principio significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social...), y actividades (educación, formación, empleo...), sobre bases de Igualdad de Oportunidades.

El Principio de Igualdad de Oportunidades engloba, a su vez, el principio de no discriminación, con el cual están comprometidos los Estados Europeos.

C.2. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN; DISCRIMINACIÓN DIRECTA Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Una definición de discriminación sería:

DISCRIMINACIÓN: TRATO DIFERENCIADO DADO A UNA PERSONA EN FUNCIÓN DE SU PERTENENCIA A UN GRUPO CONCRETO (raza, religión, ideología, sexo), AL MARGEN DE SUS CAPACIDADES PERSONALES.

Es decir, una característica fundamental de la discriminación es, según Teresa Pérez del Río – Catedrática de Derecho de la Facultad de Jerez – **“sus efectos colectivos”**. Según esta experta, **“los individuos integrantes de los grupos discriminados son sujetos de discriminación no como tales individuos, sino por pertenecer al grupo y el tratamiento peyorativo que reciben.**

El carácter colectivo de la discriminación revela la posibilidad de sufrir un trato desfavorable en cualquier momento, ya que como afirma la citada autora, es la pertenencia al grupo lo que determina el estatus social de sus integrantes, de modo que, “un individuo perteneciente al colectivo discriminado, es sujeto de discriminación aunque la misma no se traduzca en un momento determinado en hechos concretos que le afecten personalmente”.

Es por ello que, resultan superficiales e irreflexivo los comentarios emitidos por algunas personas que se empeñan en interpretar la realidad de las y los demás a partir de su exclusiva experiencia particular: “...no entiendo porqué hablan de discriminación. Yo soy mujer y nunca me he sentido discriminada”...

La discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo, se produce tanto en el acceso al empleo, como en la selección, la formación, o en las condiciones de trabajo. Un ejemplo habitual lo constituye las entrevistas de selección de personal, donde frecuentemente se pregunta a las mujeres sobre aspectos de su vida privada.

Dentro de lo que podría denominarse “prácticas discriminatorias”, existen dos tipos: las discriminaciones directas y las indirectas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: TRATO DESIGUAL EN BASE A UNO DE LOS MOTIVOS EXPRESAMENTE PROHIBIDOS POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

La discriminación directa es fácilmente detectable, tanto por quien la ejerce como por quien la padece. Se produce discriminación directa cuando un determinado puesto de trabajo se solicita a un hombre, o cuando se establecen diferencias salariales entre hombres y mujeres para un mismo tipo de trabajo.

Por su parte, la discriminación indirecta consiste en establecer condiciones formalmente neutras respecto al sexo, pero que resultan desfavorables para las mujeres y, además, carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: TRATO DESIGUAL ENCUBIERTO DE APLICACIÓN A UN GRUPO POR CAUSAS SUBJETIVAS E INJUSTIFICADAS.

Una discriminación indirecta sería establecer una condición o requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres. Por ejemplo: exigir una altura de 1,75 para cubrir un determinado puesto de ordenanza.

A diario se producen discriminaciones indirectas en la vida cotidiana. Estas discriminaciones son tan sutiles que, con frecuencia, pasan inadvertidas, tanto para quienes las padecen como para quienes las ejercen, por lo que su erradicación precisa de acciones de prevención.

La realidad ha demostrado que el hecho de recoger legislativamente el Principio de Igualdad ante la Ley no es suficiente para acabar con las situaciones de discriminación que han vivido y viven las mujeres. Esto es así porque cuando un colectivo ha sido discriminado históricamente, y esta situación de discriminación se ha amparado en normas legales, en la sociedad arraigan de forma profunda todo un conjunto de creencias, actitudes y comportamientos que tienden a mantener la situación y hacen que la modificación de las mismas sea un proceso lento que requiere un tratamiento específico.

La trayectoria profesional de las mujeres es similar a una carrera de obstáculos, cada obstáculo sería una barrera discriminatoria; en el ámbito de las organizaciones existen diferentes barreras o vías de discriminación, entre ellas: el acceso al empleo, los sistemas de promoción, la protección de la maternidad, el acoso sexual y la discriminación salarial.

Acceso al Empleo

La discriminación en el acceso, puede producirse en dos momentos:

- ✓ Previa a la selección: Se produce cuando la organización considera que las “características masculinas” se adecuan mejor al perfil del puesto. En la convocatoria del puesto puede aparecer expresado de forma explícita o implícita.

- ✓ Durante al proceso de selección: Una vez superada la preselección, las mujeres son objeto de una serie de preguntas en torno a su vida privada, que no suelen formularse a los candidatos. El interés por conocer el estado civil, maternidad, cuidado de hijos e hijas...denota que el entrevistador/a, desde una óptica en la que los cuidados de la familia son responsabilidad de las mujeres, valora las circunstancias de la candidata relacionadas con el puesto de trabajo. Las deducciones que se hacen de la información recibida están relacionadas con la disponibilidad, el absentismo, etc...En definitiva, se da peso a los prejuicios existentes acerca de las características de los grupos de hombres y mujeres.

Los Sistemas de Promoción

Los sistemas de promoción se corresponden con la cultura de las empresas, cultura que en general es masculina y que condiciona el funcionamiento de las mismas. Esta cultura no aprecia los perfiles que las mujeres aportan, lo que explica que entre la población femenina ocupada se produzca un mayor desajuste entre el grado de cualificación y el puesto de trabajo que ocupa.

Un factor importante para promocionarse es poder integrarse en procesos de formación, y existe una tendencia a invertir menos en la formación de las mujeres trabajadoras por la idea preconcebida de que las mujeres abandonan su carrera profesional antes.

Son necesarias medidas que garanticen la promoción y el ascenso para que las mujeres ocupen puestos superiores o realicen actividades en las que se encuentran infrarepresentadas.

La Protección de la maternidad

La incorporación de la mujer al empleo sigue creciendo pero las responsabilidades familiares que tradicionalmente se les han adjudicado a las mujeres, actúan como un lastre que dificulta el hecho de acceder o permanecer en un empleo. Y es la maternidad concretamente uno de los motivos que, aunque de forma encubierta, más frecuentemente es utilizada por el empresario para modificar las condiciones de trabajo, la no renovación de contratos y el despido de la trabajadora embarazada o con hijos/as. Aunque estas situaciones están reguladas en la legislación para respaldar a las trabajadoras, el hecho real es que muchas empresas no cumplen estas normas.

El Acoso Sexual en el Trabajo

Existen varias clases de acoso sexual: chantaje sexual y acoso ambiental.

El acoso sexual es una discriminación sexual porque es el sexo de la persona afectada el factor que determina quién es objeto de acoso y es un obstáculo para la adecuada integración de las mujeres en el mercado de trabajo.

El acoso sexual mina la dignidad de las personas afectadas y acarrea perjuicios laborales. Tiene también consecuencias negativas para la organización, ya que deteriora el clima de trabajo, puede influir en la eficacia económica de la misma ya que afecta a la productividad.

La Discriminación Salarial

Existe discriminación salarial cuando una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza y que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre y percibe menor retribución.

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son todavía una práctica en nuestras sociedades, pese a la existencia de una normativa comunitaria y nacional que establece el principio de igualdad de retribución para **trabajos de igual valor**.

En España el salario medio de las mujeres es el 71% del salario medio de los hombres. Esta diferencia es aún mayor cuando el análisis comparativo se realiza sobre los contratos a tiempo parcial.

Los salarios inferiores de las mujeres, son el resultado de una situación social de inferioridad de condiciones o lo que es lo mismo, la discriminación social de las mujeres repercute en el salario.

Se hace absolutamente necesario un cambio de actitudes y valores que vaya acompañado del reconocimiento de la eficacia social y económica de las mujeres, **este cambio mejorará también la capacidad de elección de los hombres y redundará en beneficio de toda la sociedad**.

TIPO DE DISCRIMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	RESULTADO
Directa	Explícita, patente	Desfavorable
Indirecta	Implícita, latente	Desfavorable

C.3. CONCEPTO DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y SEGREGACIÓN VERTICAL

En el mundo del trabajo la discriminación indirecta que afecta a las mujeres se manifiesta en diferentes momentos y causa una auténtica segregación. Esta segregación aboca a la mano de obra femenina a:

- ✓ Concentrarse en un reducido número de actividades.
- ✓ Tener menos y peores oportunidades de hacer carrera profesional.
- ✓ Percibir un salario un 20% menor que el de sus compañeros por la misma actividad.
- ✓ Sufrir mayor tasa de desempleo y de precariedad laboral.

El término **Segregación** hace referencia a la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor.

Podemos distinguir además entre Segregación Horizontal y Segregación vertical y el techo de cristal.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: CONCENTRACIÓN DE MUJERES EN DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD, DEPARTAMENTOS O GRUPOS OCUPACIONALES, Y DE LOS HOMBRES EN OTROS

De esta forma tiene lugar la feminización del sector servicios: textil, oficinas, ventas, servicio doméstico, de cuidados, que se caracterizan por tener un escaso reconocimiento y valoración. Y es que los hombres siguen siendo mayoría en todos los niveles técnicos y en sectores como la industria, el transporte o carreras técnicas o científicas.

Esta concentración constituye un espejo de las tareas tradicionales de producción asignadas a las mujeres por un lado (secretaria, enfermera...) y a los hombres por otro (electricista, albañil...).

SEGREGACIÓN VERTICAL: CONCENTRACIÓN DE LA MAYORÍA DE TRABAJADORAS EN LOS ESTAMENTOS INFERIORES DE LA MAYOR PARTE DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y, POR EL CONTRARIO, SITÚA A LOS HOMBRES EN LOS NIVELES SUPERIORES.

Los puestos de trabajo de categoría superior están ocupados por hombres (grupos favorecidos), mientras que los trabajos de menor categoría se asignan a las mujeres (miembros de grupos desfavorecidos). Y es que una de las características del empleo femenino es el problema de la promoción profesional hacia aquellos puestos de gerencia y de dirección.

El techo de cristal es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como su disponibilidad laboral ligada a las responsabilidades familiares y domésticas.

D. MAINSTREAMING DE GÉNERO O TRANSVERSALIDAD

A pesar de los numerosos cambios legales y avances logrados en los últimos años, es evidente que siguen existiendo situaciones de discriminación indirecta, más soterradas, que tiene que ver con principios sexistas y estereotipos culturales que obstaculizan la consecución de la igualdad. A partir de mediados de los años noventa, se hace cada vez más evidente que las políticas destinadas únicamente al colectivo de mujeres no son suficientes, y, que por sí solas, no consiguen modificar condiciones sociales estructurales en las que se apoya la desigualdad de género. Además, existe la evidencia, cada vez más concluyente, de que la desigualdad de género no es un problema sólo de las mujeres, sino de toda la sociedad. Por ello, las acciones a favor de la igualdad van modificando sus enfoques y haciéndose más ambiciosas. Nace así el principio de **“mainstreaming”**, llamado también **transversalidad o enfoque integrado de género**.

D.1 CONCEPTO DE MAINSTREAMING

El Mainstreaming surge en la Unión Europea, consciente de que el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es una de las prioridades para la construcción de la Europa del siglo XXI y en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995.

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.

El principio de mainstreaming consiste en integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. Es, por tanto, un avance en las estrategias que se estaban llevando a cabo hasta el momento, ya que el mainstreaming incorpora la igualdad de oportunidades en las políticas generales, teniendo en cuenta simultáneamente las prioridades y necesidades de mujeres y hombres en el diseño de esas políticas. Por ejemplo, ¿cómo es posible realizar planificaciones dirigidas a personas de la tercera edad ignorando que este colectivo se encuentra, hoy por hoy, compuesto mayoritariamente por mujeres?; ¿las políticas de inserción profesional o dirigidas a la eliminación del desempleo son realmente eficaces si ignoran que la tasa de desempleo de las mujeres es muy superior a la de los hombres?

¿PORQUÉ ES TAN IMPORTANTE EL MAINSTREAMING DE GÉNERO?

- Porque sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas. Teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de género, las políticas estarán mejor definidas en términos de las necesidades reales de las mujeres y de los hombres. Las vidas de todas las personas mejorarán de esta forma.
- Porque conduce a un mejor gobierno, ya que conducirá a una toma de decisiones políticas mejor informada.
- Porque involucra tanto a mujeres como a hombres y hace pleno uso de los recursos humanos.
- Porque hace visible la problemática de la igualdad de género en la cultura dominante de la sociedad.
- Porque tiene en cuenta la diversidad entre mujeres y hombres.

Veamos algún ejemplo de Mainstreaming en diferentes ámbitos:

Educación y Formación: La educación es uno de los pilares en donde se asienta una sociedad igualitaria. Así las políticas en materia de educación y formación deberían contemplar los siguientes objetivos: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades al profesorado. Fomentar y garantizar el acceso a todos los niveles del sistema educativo y formativo a las niñas y a las mujeres. Introducir la coeducación en los centros de enseñanza y eliminar prácticas discriminatorias en los materiales didácticos. Utilizar un lenguaje no sexista que nombre a las niñas y a las mujeres y las tenga en cuenta como modelos de referencia válidos. Fomentar la diversidad académica para las chicas, etc...

Tiempo de empleo y vida familiar: En los últimos decenios el mercado de trabajo ha experimentado cambios muy importantes. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es la tendencia más significativa, junto con el aumento de hogares en los que una mujer es la persona de referencia. Además, hay que añadir la responsabilidad del cuidado en exclusividad de sus hijas e hijos y de las personas dependientes de su familia sin un reconocimiento social hacia ese trabajo. Por ello, las medidas políticas han de fijar los siguientes objetivos: Revalorizar socialmente el trabajo doméstico y de cuidado. Flexibilizar el tiempo de trabajo para mujeres y hombres. Sensibilizar sobre el derecho de disfrute del permiso parental, tanto a hombres como a mujeres.

Transporte: Al estudiar un sector aparentemente neutro, como el de los transportes, un examen más atento pone de manifiesto diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en cuanto a las modalidades de utilización y acceso a los medios de transporte públicos y privados. Las mujeres tienen acceso a un coche particular con menos frecuencia que los hombres y utilizan más los transportes públicos. En consecuencia, les importa mucho más las mejoras relativas a la disponibilidad y el coste de los transportes públicos. Para ellas, es importante un diseño de la red de transporte que permita un acceso fácil a los servicios (centros de salud, colegios, etc...). El diseño de la red de transportes públicos debe tener en cuenta las trayectorias que realizan las mujeres y su adecuación a las necesidades reales de mujeres y hombres. Para ello, los estudios y encuestas sobre los usuarios y usuarias realizados por las personas responsables del transporte y otros organismos que se han realizado en algunos países europeos, pueden servir para identificar las necesidades de grupos particulares de mujeres y hombres, permitiendo mejorar los servicios de transporte público o crear nuevos servicios de transporte.

MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD: SIGNIFICA QUE LA IGUALDAD DE GÉNERO ES PARTE DE LAS POLÍTICAS COMUNES, E IMPLICA UNA DEFINICIÓN MÁS AMPLIA, COMPLETA Y DETALLADA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, VALORANDO LAS DIFERENCIAS Y LA DIVERSIDAD.

Esto supone que la labor igualitaria no sólo deben llevarla los organismos específicos a favor de las mujeres, como hasta ahora se ha venido haciendo, sino que debe extenderse a todas las instituciones con capacidad de decisión y de ejecución de medidas que afectan a toda la sociedad.

El enfoque mainstreaming no trata tanto de cambiar a las mujeres para que se adapten a esta sociedad (en la que predominan los valores, usos y costumbres masculinas) sino que actúa para que la sociedad cambie para que la realidad cambie de modo que pueda reflejar la vida de hombres y mujeres. Este quizás sea uno de los planteamientos más rico del enfoque integrado de género: **la necesidad de cambio de toda la sociedad para abordar el tema de Igualdad de Oportunidades de Género.**

D.2. REQUISITOS BÁSICOS PARA INTRODUCIR EL MAINSTREAMING EN LAS POLÍTICAS LOCALES

La Administración Local es, dentro del sistema administrativo en que está organizado el Estado Español, la que más cercana está a las necesidades de la ciudadanía, siendo el cauce inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Por ello, la Administración Local se presenta como un contexto idóneo en el que poner en práctica la estrategia del mainstreaming, por los siguientes motivos:

- Por el papel fundamental que representan los Ayuntamientos en el contexto económico nacional, siendo fuentes de empleo importantes y proveedores claves de servicios a la vez que impulsores del desarrollo económico.
- Por tener la responsabilidad de asegurar las necesidades básicas de la comunidad.
- Porque su iniciativa puede actuar como modelo para otras entidades tanto públicas como privadas.

El mainstreaming como estrategia política para promover la igualdad de oportunidades debe ser asumido por todas las áreas que componen el Ayuntamiento. No hay que olvidar que la aplicación del mainstreaming no es competencia exclusiva del área de la mujer de los Ayuntamientos, sino de todas las áreas que lo conforman.

La transversalidad de género no podría aplicarse sin una serie de requisitos:

- ✓ **Voluntad política.** El Estado debe definir igualdad de género como uno de sus objetivos principales.
- ✓ **Sensibilización sobre Género de las personas implicadas en la elaboración de políticas.**
- ✓ **Estadísticas:** Los datos sobre la situación actual de las mujeres y los hombres y sobre las relaciones actuales de género, son absolutamente necesarios para el mainstreaming. Las buenas estadísticas son aquellas cuyos datos son relevantes tanto para mujeres como para hombres. Es fundamental tener información con datos diferenciados por sexo, desde un punto de vista cuantitativo (detallar numéricamente cuántas mujeres y hombres se han beneficiado, por ejemplo, de una determinada ayuda para la creación de empresas, o han asistido a cursos de formación...) y desde un punto de vista cualitativo (la forma en que se benefician las mujeres y los hombres de determinadas políticas, actuaciones o partidas presupuestarias...).
- ✓ **Recursos materiales y humanos suficientes.**
- ✓ **Participación de las mujeres en la vida política y pública y en el proceso de toma de decisiones.** Tiene especial importancia el que las mujeres intervengan en los procesos de toma de decisiones, para asegurar que los diversos valores, intereses y experiencias de vida de las mujeres se tengan en cuenta cuando se toma decisiones.
- ✓ **Mecanismos de control y seguimiento.**



Ayuntamiento de Jerez

Delegación de Salud y Género

TECNIC@S GRADO MEDIO

TEMA II

“LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”

OBJETIVO GENERAL

Adquirir conocimientos sobre las Estrategias y Políticas que en los distintos ámbitos, ya sea Europeo, Nacional, Autonómico y Local, se han desarrollado y se están desarrollando con el objetivo de erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y conseguir la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

INDICE

A.- Concepto de Acción Positiva.

B.- Estrategia Marco Comunitaria Sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres 2001 – 2005

C.- Políticas de Igualdad de Oportunidades en el Marco de la Unión Europea.

D.- Iniciativa Comunitaria Equal.

E.- Políticas de Igualdad de Oportunidades a nivel Nacional, Andaluz y Local.

E.1.- Las Políticas de Igualdad de Oportunidades en España.

E.2.- Las Políticas de Igualdad de Oportunidades en Andalucía.

E.3.- Las Políticas de Igualdad de Oportunidades en Jerez.

CONTENIDOS

A.- CONCEPTO DE ACCIÓN POSITIVA

El reconocimiento de la desigualdad objetiva entre mujeres y hombres por parte de las instituciones de distintos ámbitos territoriales ha generado un marco normativo e institucional para paliar dicha situación que se viene desarrollando a lo largo de la última mitad del siglo xx.

Surge así las políticas de Igualdad de Oportunidades, medidas políticas puestas en marcha desde las instituciones públicas con el fin de paliar y resolver las situaciones de desigualdad social entre hombres y mujeres.

Dentro de este contexto hay que conocer la importancia de las **Acciones Positivas**, cuya definición, objetivos y justificación se plantea a continuación.

La expresión de “**Acción Positiva**” se encuentra en la actualidad muy difundida. Aunque mucha gente ha oído alguna vez hablar de acciones positivas, no todo el mundo comprende el significado de esta expresión, en ocasiones utilizada de forma incorrecta.

Pese a la tendencia de creer lo contrario, la ausencia de discriminación no comporta, necesariamente, la igualdad entre hombres y mujeres, ya que éstas continúan soportando el peso de siglos de desigualdad. Esto lo podemos comprobar en múltiples cuestiones, así, se observa una mayor concentración de las mujeres en un número limitado de actividades y de profesiones. Por otra parte, el número de mujeres en posiciones de mando o ejerciendo cargos de responsabilidad, es todavía muy reducido, quedando éstas, por regla general, en los niveles jerárquicos inferiores de las organizaciones en las que trabajan.

La razón de estas desigualdades es que la situación de partida de hombres y mujeres no es la misma. Las mujeres arrastran un lastre histórico y cultural que las sitúa en una posición de desventaja.

Obviamente, si se proporcionan las mismas oportunidades a quienes de antemano tienen situaciones desiguales, el resultado seguirá siendo oportunidades desiguales.

Es por ello que surgen las acciones positivas en los años setenta en el seno de las democracias más avanzadas y que son **medidas correctoras y temporales** cuya finalidad es **favorecer la igualdad de oportunidades** de las personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos.

Las mujeres no constituyen en sí mismas un colectivo, sino la mitad de la sociedad, es por ello que las acciones positivas que tienen por objeto favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres adquieren una dimensión muy importante para la vida en democracia. Garantizar la participación efectiva de las mujeres en todas las esferas de la vida constituye una obligación de los gobiernos, tal y como proclama nuestra Carta Magna en su artículo 9.2.

ACCIÓN POSITIVA: HA SIDO DEFINIDA POR EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL CONSEJO DE EUROPA COMO, “UNA ESTRATEGIA DESTINADA A ESTABLECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR MEDIO DE MEDIDAS QUE PERMITAN CONTRARRESTAR O CORREGIR AQUELLAS DISCRIMINACIONES QUE SON EL RESULTADO DE PRÁCTICAS O SISTEMAS SOCIALES”

La duración de estas medidas correctoras puede ser más o menos larga, en función del tiempo que lleve corregir las desigualdades. Ahora bien, no son sólo las mujeres las únicas destinatarias de las medidas de acción positiva que tienen como fin equiparar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La sociedad entera es la destinataria final de los resultados de tales acciones, ya que es ella en su conjunto la que precisa ser corregida y, la que por tanto, se beneficiará de la participación y contribución de más de la mitad de sus miembros.

Un ejemplo de acción positiva son las medidas relacionadas con el fomento de la presencia de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentra subrepresentada (por ejemplo: cursos de formación específicos para mujeres, orientación profesional en estos sectores, etc...). Estas medidas pueden concluir o no en la contratación, pero lo cierto es que son medidas que intentan garantizar la igualdad en el punto de partida.

Los Programas de Acción Positiva tienen un amplísimo ámbito de aplicación, y uno de estos ámbitos donde la desigualdad cobra mayor virulencia es el **laboral**.

El ámbito laboral ha sido y es el escenario más frecuente para la implantación de las acciones positivas, hecho fácilmente comprensible como consecuencia lógica de la situación de la mujer en el mismo. Al analizar el binomio mujeres – mercado laboral, podemos afirmar que la realidad muestra un desequilibrio en términos cuantitativos y cualitativos.

Objetivos de un Programa de Acción Positiva

A modo de ejemplo, los objetivos de un Programa de acción positiva en el ámbito laboral serían:

Eliminar → La segregación de las mujeres por la que éstas se ven obligadas a ocupar puestos de baja categoría, con salarios bajos y escaso prestigio social.

Favorecer → El aumento de la presencia de las mujeres en el mundo del empleo.

Activar → Las condiciones para el logro de una efectiva promoción profesional.

Los principales efectos de un Programa de Acción Positiva en el ámbito laboral son:

1. Efectos de tipo Económico – Social:

Eliminación de las formas actuales de discriminación.

Equilibrio de las fuerzas laborales masculinas y femeninas.

Alcance de una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

Reducción progresiva de la elevada tasa actual de paro femenino.

2. Efectos de tipo financiero:

Mejora del ambiente laboral.

Eficacia de la gestión y planificación de los recursos humanos.

A MODO DE RECORDATORIO:

- **La acción positiva es una herramienta de cambio social.**
- **Su objetivo es lograr la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.**
- **Para ello favorece temporalmente las condiciones de acceso de las mujeres a sus derechos en un ámbito o ámbitos concretos.**
- **La sociedad entera es la destinataria final de las acciones positivas, no sólo las mujeres.**

Finalmente, existe otro concepto ligado a la acción positiva, que es la **discriminación positiva**. Si la discriminación adversa es el trato desfavorable que algunas personas reciben en función de su ideología, sexo, raza, etc..., la discriminación positiva, por el contrario, es proporcionar un trato privilegiado a personas desfavorecidas o discriminadas. La discriminación positiva es una herramienta especialmente eficaz en la lucha contra las desigualdades.

Tal y como afirma Teresa Pérez del Río, “mientras que la acción positiva afecta generalmente a las condiciones de acceso a los derechos, en lo que podría denominarse “punto de partida”, la discriminación positiva suele actuar en el que denominaríamos “punto de llegada”. Es decir, se propone la consecución de un resultado concreto y además lo garantiza.

Un ejemplo de discriminación positiva podría ser, en una selección de personal, optar por la mujer, entre candidatos/as en igualdad de condiciones, para cubrir un puesto de trabajo en un sector tradicionalmente masculino (garantizando, así, el punto de llegada, los resultados).

Concepto	Ideología que subyace	Se aplica a	Eficacia	Vigencia	Resultado
Acción Positiva	Igualdad	Situaciones de desigualdad generalizada	A medio/largo plazo	Temporal	Avance
Discriminación Positiva	Igualdad	Situaciones concretas de desigualdad	A corto plazo	Temporal	Avance

B.- ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (2001 – 2005)

La Comisión para conformar una estrategia en materia de igualdad entre hombres y mujeres, para el periodo comprendido entre el 2001-2005, pretende establecer un Marco de Acción en el que todas las actividades comunitarias puedan contribuir a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

El compromiso de la UE con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres está incluido en el Tratado desde 1957. El Marco jurídico comunitario garantiza que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, ello y todo el acervo comunitario en materia de igualdad de trato debe ser respetado por todos los países que conforman la UE y todos aquellos que soliciten su adhesión a la UE. No cabe duda de que se han hecho progresos en la situación de la mujer en nuestros países, sin embargo, en la vida actual esta igualdad está mermada en la vida cotidiana al no gozar de los mismos derechos. La infrarrepresentación de las mujeres y la violencia contra ellas pone de relieve que continúa existiendo una discriminación estructural por razones de sexo.

La estrategia Marco que se plantea tiene un enfoque dual:

Por un lado, mediante la integración del objetivo de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones directas o indirectas en las mujeres o en los hombres. En el diseño y aplicación de todas las políticas hay que tener en cuenta preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres en la misma medida de los hombres. Este es el enfoque transversal adoptado por la Comisión en el año 1996.

Y por otro lado a través de la aplicación de medidas específicas (Acciones positivas) a favor de las mujeres.

LA ESTRATEGIA

El trabajo de la UE en pro de la igualdad adoptará la forma de una estrategia global que abarcará todas las políticas comunitarias destinadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, ya sea, ajustando sus políticas a una aplicación transversal de la perspectiva de género, o bien a través de la aplicación de medidas concretas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en la sociedad.

Este planteamiento integrado supone un cambio importante respecto de la anterior acción comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que este anterior se basaba fundamentalmente en actividades compartimentadas y programas financiados mediante diferentes partidas presupuestarias específicas. La estrategia marco de igualdad pretende coordinar las distintas iniciativas y programas dentro de un único capítulo en torno a criterios claros de determinación, seguimiento y evaluación comparativa, teniendo en cuenta el género y evaluación global.

El nuevo enfoque garantizará la complementariedad entre las diferentes acciones comunitarias y entre la estrategia marco y las actividades de los Estados miembros para evitar solapamientos y para extraer el máximo provecho de los resultados que se obtengan.

Una estrategia marco global garantizará también que los resultados puedan seguirse y difundirse mejor.

ESTABLECER OBJETIVOS.

La Comisión ha determinado cinco ámbitos interrelacionados de intervención para la Estrategia Marco, dentro de cada uno de ellos se perseguirán objetivos operativos que marcarán el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el periodo de tiempo de vigencia del mismo.

➤ **PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA VIDA ECONÓMICA.**

El Consejo Europeo de Lisboa, instó a la Comisión y a los Estados miembros a profundizar en todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, y estableció baremos cuantitativos de la mayor importancia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica, como hacer que el índice de empleo femenino pase de la media actual que se encuentra en un 51% a un 60% en el 2010. En consecuencia debe prestarse especial atención a la total integración de las mujeres en la nueva economía.

Este ámbito de intervención tiene tres objetivos concretos que pasamos a enumerar con una serie de acciones concretas cada uno de ellos.

- 1.- Reforzar la dimensión de la igualdad en la estrategia europea del empleo.
- 2.- Mejorar la utilización de los Fondos Estructurales para promover la igualdad.
- 3.- Concebir estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones sobre la mujer en la economía.

➤ **FOMENTAR UNA IGUAL PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN.**

La subrepresentación de las mujeres en todos los ámbitos de toma de decisión representa un déficit democrático fundamental y exige una acción a escala comunitaria.

Objetivos:

- 1.- Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas.
- 2.- Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la Comisión.

➤ **PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DERECHOS SOCIALES.**

Las acciones se dirigirán a mejorar la aplicación de la legislación comunitaria, particularmente en lo que se refiere a la protección social y en los ámbitos del permiso parental, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo.

Objetivos:

- 1.- Mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo...)

2.- Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades comunitarias que tienen una repercusión en la vida diaria de las mujeres y los hombres.

➤ **PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA VIDA CIVIL**

Este ámbito persigue el pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, tanto para mujeres como para hombres.

Objetivos:

- 1.- Proceder al seguimiento de la legislación y la jurisprudencia comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- 2.- Promover derechos específicos de la mujer como derechos humanos universales.
- 3.- Luchar contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

➤ **PROMOVER EL CAMBIO DE LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO**

Los medios de comunicación, los canales de información, la publicidad y el material educativo entre otros deben contribuir a cambiar estereotipos sexistas existentes en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres.

Objetivos:

- 1.- Concienciar sobre la cuestión de la igualdad.
- 2.- Superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias pertinentes y mediante las mismas.

Con el fin de desarrollar las acciones horizontales y de coordinación necesarias para llevar a cabo la estrategia marco se han elaborado Programas de Apoyo para los diferentes periodos de ejecución.

C.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

La función de la Comunidad Europea ha sido esencial para promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Para la puesta en marcha de las políticas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades entre los sexos, la Comunidad utiliza los **Programas de Acción Comunitaria**, de los que se hace una breve síntesis a continuación:

I PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA 1982 – 1985 (Aprobado por Resolución del Consejo).

Sus actuaciones giran en torno a dos líneas fundamentales:

- Se establecía las bases de una política global en materia de empleo para las mujeres sobre la base del fortalecimiento de los derechos individuales por medio de la extensión de la legislación comunitaria.
- Promocionar en la práctica la igualdad de oportunidades mediante el desarrollo de programas de acción positiva.

Además, la Comisión, consciente de la necesidad de implicar a cada país en la realización de las políticas de igualdad, creó, en 1982, el **Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, formado por representantes de los organismos nacionales encargados de los temas de mujeres en cada Estado y que se hacían responsables de la puesta en marcha del programa en cada uno de los países.

II PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1986 – 1990 (Coincide con la Celebración de la III Conferencia de las Mujeres en Nairobi).

Precisa de forma más rigurosa, las medidas específicas que permiten la evolución política y social, y propone la adopción de acciones positivas en nuevas áreas:

- Formación.
- Nuevas Tecnologías.
- Conciliación vida profesional – vida familiar.
- Desarrollo Local.

III PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA 1991 – 1995

El III Plan de Igualdad de Oportunidades nace en un contexto en el que las políticas de igualdad han dejado de considerarse como una política de carácter específico y sectorial, para ser parte integrante y dimensión plena de las políticas económicas y sociales, así como de las políticas estructurales de la Comunidad.

Por lo tanto, una novedad del tercer programa respecto a los anteriores, fue la integración del objetivo de igualdad de oportunidades en la formulación y aplicación de todas las políticas y programas de acción aprobados tanto a escala comunitaria como a escala nacional.

Pone especial atención en:

- El incremento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.
- La necesidad de compatibilizar la vida profesional con la vida familiar de mujeres y hombres.
- La posibilidad de mejorar la competitividad del mercado a partir de la incorporación del enorme potencial que las mujeres pueden aportar.

Finalmente, en relación a este tercer programa queda mencionar el nacimiento de la Iniciativa Comunitaria NOW (Nuevas Oportunidades para las Mujeres) cuya finalidad ha sido promover la igualdad de oportunidades en beneficio de las mujeres en el ámbito de la formación profesional y el empleo.

IV PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA 1996 – 2000

El Programa parte de la realidad actual, de una situación económica y social cambiante en Europa, donde aparecen nuevas formas de participación en el ámbito laboral, social y político. Una sociedad en la que está teniendo lugar un cambio estructural, una nueva forma de entender las relaciones y los papeles de las mujeres y los hombres en la sociedad.

Esta nueva realidad plantea nuevos e importantes desafíos y, para dar respuesta a ellos ha sido diseñado este Programa de Acción Comunitaria, con una serie de objetivos, acciones, de propuestas que tengan en cuenta la contribución específica de las mujeres, mediante su participación activa y responsable en los distintos ámbitos sociales.

Dicho Plan se estructura en torno a los siguientes objetivos:

- Promover la integración de la dimensión de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones (mainstreaming).
- Establecer la cooperación de la sociedad en un conjunto de actuaciones integradas que garanticen un cambio de actitudes en todos los procesos educativos, formativos y culturales, pilares para un tratamiento igualitario.
- Fomentar la Igualdad de Oportunidades en una economía cambiante a través de la supresión de la segregación existente en el mercado de trabajo, la promoción de las iniciativas empresariales de las mujeres y el fortalecimiento del cambio estructural a través de las actuaciones avaladas por los Fondos Estructurales de la Unión Europea.
- Conciliar la vida profesional y vida familiar.
- Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, por medio de la elaboración de estrategias que favorezcan dicho proceso.
- Garantizar la aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad, impulsando su conocimiento y difusión.

Para la consecución de estos objetivos, la Comisión se compromete a “identificar” las políticas idóneas, las Buenas Prácticas, promoviendo aquellos programas que innoven e impulsen la igualdad de oportunidades como “valor añadido” de sus objetivos.

V PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2001 – 2005

El V Programa de Acción Comunitaria es el que está vigente en la actualidad y, por lo tanto, se convierte en el referente obligado a nivel Europeo sobre las políticas de igualdad de oportunidades.

Sus objetivos son:

- **Promover** y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Mejorar** la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo así como la discriminación múltiple contra las mujeres, examinando la eficacia de las políticas y las prácticas mediante un análisis previo de las mismas, el seguimiento de su aplicación y la evaluación de su impacto.

- **Potenciar** la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

Con la finalidad de lograr estos objetivos, las acciones comunitarias son:

- **La Sensibilización**, principalmente resaltando la dimensión comunitaria de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y dando publicidad a los resultados del programa, en particular mediante publicaciones, campañas, etc...
- **El Análisis** de los factores y políticas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la recopilación de estadísticas, realización de estudios, evaluación del impacto en función del sexo, empleo de instrumentos y mecanismos, elaboración de indicadores y criterios de referencia y difusión real de los resultados; también se incluirá la supervisión de la aplicación y ejecución de la legislación comunitaria en materia de igualdad, mediante la evaluación de la legislación y la práctica con el fin de evaluar su impacto y eficacia.
- **La Cooperación Transnacional** entre los diversos agentes sociales, mediante la promoción de establecimiento de redes de trabajo y el intercambio de experiencias a escala comunitaria.

D.- INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

Las Iniciativas Comunitarias son Programas de política estructural que la Comisión Europea propone a los estados miembros y responden a problemas específicos de ámbito Europeo. Tiene como misión reforzar la cohesión europea a través de la promoción de un desarrollo económico y social más equilibrado. Favorecen, por lo tanto, la búsqueda de soluciones comunitarias a problemas que afectan a todo el continente.

La Iniciativa Comunitaria Equal forma parte de la estrategia de la Unión Europea que tiene por objeto la creación de más y mejores puestos de trabajo y garantizar que no se impida a nadie el acceso a éstos.

Objetivo:

Fomentar nuevas prácticas de lucha contra la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo.

Características:

- **Carácter Transnacional.**
- **Innovación como forma de proceder.** Se trata de utilizar esta Iniciativa como un laboratorio en el que experimentar nuevas formas de hacer.
- **La finalidad de Igualdad.** Implica la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el conjunto de políticas y acciones, así como la realización de acciones específicas a favor de las mujeres.
- **El Contenido** se corresponde con los cuatro pilares de la Estrategia Europea para el Empleo (EEE).
 - 1.- Capacidad de inserción profesional.
 - 2.- Espíritu de empresa.
 - 3.-Adaptabilidad: formación profesional continua; introducir tecnologías de la información...
 - 4.- Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.

Esta Iniciativa financia Proyectos que tienen previstas actuaciones dirigidas a la inserción laboral mediante la Orientación, la cualificación profesional, o las prácticas laborales. Así mismo, se pone en marcha servicios de asesoramiento a emprendedores/as para la creación de nuevas empresas, para la mejor adaptación de sus negocios. También, se pone en marcha programas que promueven la participación de la mujer en el mercado de trabajo y medidas de apoyo y atención especial a personas con dificultades para encontrar o mantener un empleo.

La Iniciativa Equal desarrolla sus actuaciones a través de 6 áreas temáticas con el objetivo que en cada una de ellas se diseñen y ensayen nuevas formas de abordar los problemas relacionados con los diferentes tipos de discriminación y desigualdad en relación con el mercado laboral.

Estas áreas temáticas son:

- ✓ **Inserción y reinserción:** Facilitar el acceso y reinserción al mercado de trabajo de las personas que experimentan dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos y todas.
- ✓ **Combatir el racismo y la xenofobia,** en relación al mercado de trabajo.

- ✓ **Creación de empresas:** Abrir el proceso de creación de empresas a todos y todas.
- ✓ **Conciliar la vida familiar y profesional.**
- ✓ **Reducir los desequilibrios de Género:** Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.
- ✓ **Adaptabilidad:** Apoyar la adaptabilidad de las empresas y de las personas trabajadoras.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no sólo constituye un pilar dentro de la Iniciativa Equal, sino que es un eje transversal a todos los demás Pilares.

Dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal, los Proyectos deberán desarrollarse a través de lo que se ha denominado “**Asociaciones de Desarrollo**” (AD). Pueden estar constituidas por un conjunto de organizaciones de carácter diverso (organismos públicos, organismos responsables de la igualdad entre mujeres y hombres, sindicatos, asociaciones patronales, centros de formación, ONG, Universidades...), de ámbito geográfico o sectorial. Los socios de las AD definirán y acordarán la estrategia que vaya a aplicarse y los medios para alcanzar los resultados deseados.

E.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A NIVEL NACIONAL, ANDALUZ Y LOCAL

E.1. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA

España ha adaptado su ordenamiento jurídico al principio de Igualdad o de no discriminación por razón de sexo, recogido en la Constitución de 1978 en los artículos 14 y 9.2. así como en los Estatutos de Autonomía de las diferentes Comunidades.

En el año 1983 se crea por Ley el primer organismo de Igualdad, el **Instituto de la Mujer**, de dependencia pública y de gestión autónoma cuya finalidad es “promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad real entre hombres y mujeres, propiciando la incorporación y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad”. El nacimiento de este organismo supuso el reconocimiento oficial de la necesidad de introducir medidas para acabar con la discriminación, y fue el comienzo en nuestro país de una política activa para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Instituto de la Mujer realiza y ejecuta Planes dirigidos a lograr la igualdad de oportunidades. En 1998 vio la luz el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades, y a partir de ese momento, las diferentes Comunidades Autónomas ponen en marcha sus propios Organismos de Igualdad, que a su vez aprueban y ejecutan Planes de Igualdad ajustados a la realidad de las mujeres de su propio territorio.

Los Planes de Igualdad Españoles se basan en las directivas propuestas por los Programas de Acción Comunitarios y hasta la actualidad se han puesto en marcha los siguientes:

I PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES 1988 – 1990

A través de este Plan se adoptan medidas jurídicas para adaptar la legislación a la Constitución.

Entre sus objetivos cabe destacar los siguientes:

- Conseguir el acceso de todas las mujeres a mayores niveles de información, formación y cultura.
- Crear las condiciones necesarias para fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades en el ámbito de lo público y de lo privado, entre los hombres y las mujeres.
- Mejorar la protección de la salud de toda la población femenina, y especialmente, de los grupos de mujeres expuestos a mayores riesgos.
- Diversificar las opciones escolares profesionales de las jóvenes y ampliar su participación en las actividades culturales.
- Reducir las tasas de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de sexo, así como la mejora de las condiciones de las mujeres ocupadas.

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES 1993 – 1995

La finalidad de este II Plan es la mejora de la imagen de la mujer en la sociedad y el fomento de su participación en la política, sociedad y puestos de dirección. Entre sus **objetivos** están:

- Aplicar y desarrollar la legislación igualitaria.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en el mundo laboral.
- Promover un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas.
- Incrementar la participación social y política de las mujeres.
- Propiciar el acceso de las mujeres a puestos de decisión.

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 1997 – 2000

Supuso la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que las mujeres se tornaran agentes copartícipes de la toma de decisiones, ya que, sin la participación de éstas, es imposible alcanzar objetivos de igualdad y desarrollo. De este modo, se pretendió promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas. Es lo que, desde la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres (Beijing, 1995) se ha venido en denominar “principio de Mainstreaming”.

Otorga gran importancia al empleo, ya que una gran parte de las medidas que lo componen están destinadas a conseguir la incorporación de la mujer en el mundo laboral.

Entre sus objetivos destacar:

- Promover la igualdad de acceso de las mujeres a todos los procesos educativos.
- Promover la investigación relacionada con los estudios de las mujeres y del género.
- Promover el pleno acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos.
- Promover la actividad empresarial de las mujeres.
- Promover medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2003 – 2006

En el convencimiento de que se ha conseguido mucho, pero que queda tanto, o más, por lograr, se aprueba este IV Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, con vigencia para el cuatrienio 2003 – 2006. Está basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitario sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001 – 2005), que tiene como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y de los Estados miembros. Persigue potenciar el mainstreaming de género, manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas. Así mismo, otro principio fundamental en el que se inspira este Plan, es el de la Cooperación, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG y la sociedad en general.

Las medidas específicas incluidas en el Plan se articulan en 8 áreas prioritarias:

- 1. Introducción de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas.** En esta área, se proponen actuaciones destinadas a intensificar la cooperación con las Administraciones Públicas e instituciones de carácter privado, con el fin de introducir el principio de mainstreaming, en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñen. Por ejemplo, algunas de las actuaciones serían: Mejorar las estadísticas oficiales, de manera que permitan analizar los datos desagregados por sexo; Realizar estudios para profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres; etc...
- 2. Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.** Se pretende trabajar la perspectiva de género en las políticas de empleo. Con las actuaciones comprendidas en esta área, se persigue fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la promoción de la mujer como empresaria y la eliminación de las barreras que dificultan las mismas condiciones laborales para mujeres y hombres. Algunas de las actuaciones son: Impartir cursos de formación para las mujeres en los nuevos sectores de empleo; Instituir un distintivo de calidad homologado, para las empresas que adopten una política empresarial a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; etc...
- 3. Participación en la toma de decisiones.** Se trata de impulsar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad, así como fomentar la promoción profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas. Algunas medidas: Realizar campañas de sensibilización para animar a las mujeres a participar en la vida política y concienciar a la sociedad, respecto de la utilidad y beneficios que ello comporta; Investigar sobre las causas que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión en los distintos ámbitos; etc...
- 4. Promoción de la calidad de vida de las mujeres.** Se engloban los objetivos relativos al ámbito de la salud, en su concepto integral, de la educación y de la cultura, trabajando sobre las carencias de la población femenina y contribuyendo a la igualdad en estos campos, con especial incidencia en la prevención y erradicación de la pobreza y la exclusión social de las mujeres. Algunas actuaciones: Estudiar la repercusión de los riesgos laborales en la salud de las mujeres; Incluir en los currículos de las enseñanzas escolares, objetivos para educar al alumnado en la tolerancia, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

- 5. Fomento de la igualdad en la vida civil.** Se incide en el campo legislativo y judicial, en relación con la igualdad, e incluye las políticas relativas a la lucha contra la violencia contra las mujeres, así como el fomento de la participación con las ONGs para desarrollar programas de igualdad de género. Algunas actuaciones: Bonificar, en las cuotas de Seguridad Social, a las empresas que contraten mujeres víctimas de malos tratos; Formar a las personas responsables de las ONG de mujeres, sobre la gestión de las entidades sin ánimo de lucro....
- 6. Transmisión de valores y actitudes igualitarias.** Se trata, en este caso, de insistir en el desarrollo de valores y prácticas que fundamenten la igualdad, así como en la eliminación de estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad. Algunas de las actuaciones: Fomentar que los medios de comunicación difundan los logros y avances de las mujeres; Realizar exposiciones itinerantes de mujeres, con el fin de presentar una imagen de las mismas lo más ajustada posible a la realidad actual.
- 7. Conciliación de la vida familiar y laboral,** donde se pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos. Para ello, se incluyen medidas legales que faciliten esta compatibilidad. Algunas de las medidas son: Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil, para la atención de menores de 0 a 3 años; Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.
- 8. Cooperación.** Se recogen los objetivos de fomentar la cooperación con las administraciones públicas e instituciones públicas y privadas, así como reforzar la participación española en organismos internacionales y de impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones, como la Agencia Española de Cooperación Internacional. Algunas medidas: Colaborar con las Comunidades Autónomas para perfeccionar la recogida de información en los ámbitos relativos a la igualdad de oportunidades; Establecer grupos de trabajo con las CC.AA para el intercambio de Buenas Prácticas...

E.2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ANDALUCÍA

El Estatuto de Autonomía de Andalucía recoge en su artículo 1.2 los principios de libertad, igualdad y justicia para todos los andaluces y andaluzas. Del mismo modo que el artículo 12.2. especifica que la Comunidad Autónoma propiciará la efectividad de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Andalucía.

Para lograrlo, se creó por Ley 10/1998, de 29 de Diciembre el Instituto Andaluz de la Mujer, que tiene entre sus objetivos impulsar y desarrollar los **“cambios que conduzcan hacia una sociedad plural donde cada persona, sea cual sea su sexo y estado civil, tenga la posibilidad de adquirir medios independientes de vida, y, hombres y mujeres se beneficien de iguales derechos, posibilidades y libertades”**. El Instituto Andaluz de la Mujer es, por tanto, el organismo encargado en nuestra Comunidad Autónoma de las Políticas de Igualdad.

Los Planes de Igualdad impulsados por el Instituto Andaluz de la Mujer son:

I PLAN ANDALUZ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1990 – 1992

Consiste en un conjunto de acciones positivas dirigidas a favorecer la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. El plan se configuró con 200 medidas distribuidas en 7 áreas de actuación:

1. **Área Jurídica.** El objetivo de esta área era lograr avances en la garantía jurídica del principio de igualdad, es decir, asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad. También se revisó el lenguaje administrativo.
2. **Área de educación, cultura e investigación.** El objetivo de esta área era poner en marcha dentro del sistema educativo, medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, fundamentalmente la coeducación y la diversificación de las opciones profesionales. Algunas medidas fueron programas de sensibilización y de formación del profesorado en materia de coeducación.
3. **Área de salud.** El objetivo era mejorar la atención a la salud de las mujeres, haciendo que el sistema sanitario contemple de forma adecuada sus necesidades específicas.
4. **Área de formación, empleo y relaciones laborales.** Se mejora la oferta específica de orientación y formación profesional para las mujeres y se potencian medidas que estimulen su incorporación

al mercado de trabajo, así como la vigilancia sobre las condiciones discriminatorias de trabajo.

5. **Área de atención social y reparto de responsabilidades.** Se crea servicios y programas específicos para las mujeres, sobre todo de información y asesoramiento, y se mejora la atención de las necesidades de las mujeres que viven situaciones especiales de riesgo (malos tratos, explotación sexual...).
6. **Área de sensibilización y comunicación social.** Se busca aumentar la sensibilización de los medios de comunicación y de la opinión pública ante las condiciones de discriminación.
7. **Área de participación.** Su objetivo es lograr una mayor participación de las mujeres en la vida social, y se potencia las asociaciones de mujeres.

Este Plan se prorrogó hasta 1994.

II PLAN ANDALUZ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. LAS MUJERES EN ANDALUCÍA: ESTRATEGIAS PARA AVANZAR 1995 – 1997

Este Plan se estructura en base a 4 ámbitos con objetivos específicos en cada uno de ellos. Los ámbitos de actuación son:

1. **Ámbito Democrático.** Algunos de los objetivos que se contemplan son: Ampliar los recursos de información a las mujeres para lograr un mejor y mayor ejercicio de sus derechos; Desarrollar actuaciones que refuercen el tejido asociativo de las mujeres; Sensibilizar a la sociedad del valor añadido que mujeres y hombres compartan igualitariamente espacios públicos y privados...
2. **Ámbito de la Educación y la Cultura.** Entre sus objetivos, destacar: Desarrollar la investigación y el conocimiento sobre la historia de las mujeres; Denunciar y eliminar los contenidos discriminatorios en los libros de texto; Promover la diversificación profesional...
3. **Ámbito del Bienestar Social.** Algunos de sus objetivos: Incrementar la información sobre planificación familiar a mujeres y hombres; Impulsar programas de ayuda dirigidos a familias monoparentales; fomentar programas de prevención y ayuda contra la violencia que soportan las mujeres...
4. **Ámbito Económico.** Incrementar el acceso de las mujeres a la formación ocupacional; Fomentar medidas de apoyo a la empleabilidad de las mujeres, tanto si es por cuenta ajena como por cuenta propia...

El desarrollo de estos programas se lleva a cabo con la cooperación de las diferentes instituciones y organismos autonómicos, así como con entidades de ámbito provincial y local.

PLAN DE ACCIÓN DEL GOBIERNO ANDALUZ CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES 2001 – 2004

Hasta la fecha, después del II Plan, no se ha aprobado ningún otro Plan Andaluz por la Igualdad. En la actualidad el Plan vigente es el de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres, aprobado por Consejo de Gobierno el 6 de noviembre de 2001, **con el objetivo** de eliminar de nuestra sociedad el déficit democrático que supone la propia existencia de la violencia de género.

En nuestra sociedad son muchas y muy diversas las formas y grados de violencia que se ejercen contra las mujeres y que suponen una clara vulneración de los derechos y principios consensuados por el Orden Jurídico Internacional.

La violencia contra las mujeres se encuentra fuertemente arraigada en determinados modelos de relación intersexual que están basados en la desigualdad, el sometimiento y la subordinación de la mujer y que, para lograrlas, utilizan la violencia como instrumento. Toda iniciativa tendente a eliminar este tipo de conductas será un paso adelante en el desarrollo y consecución de una sociedad más justa y democrática.

El Plan de Acción contra la violencia hacia las mujeres para el período 2001 – 2004 contempla 20 medidas, y se estructuran en torno a tres áreas de actuación: **Prevención y sensibilización; Atención a las víctimas y Coordinación Institucional.**

Las medidas de prevención y sensibilización van destinadas a la sociedad en su conjunto y especialmente al ámbito educativo y a los medios de comunicación, con la certeza de que es desde éstos ámbitos de actuación y difusión desde donde con mayores posibilidades y garantías podemos abordar la construcción de un imaginario colectivo, un comportamiento social y una dialéctica de los géneros que estén basados en la dignidad, la igualdad y el respeto mutuo.

Las medidas de Atención a las víctimas pretende dar respuesta a un abanico de cuestiones que abarcan desde la atención jurídica a las mujeres, al restablecimiento de los derechos cercenados en los actos de violencia, a la protección a las víctimas y especialmente a la reparación de los efectos que sobre las mismas hayan podido originar los malos tratos.

Este Plan contempla también la enorme importancia que tienen en la erradicación de la violencia de género las instituciones y organizaciones más

próximas a las mujeres: municipios, asociaciones y colectivos. Con el objetivo de sumar sus aportaciones, se ha previsto la creación de una Red de Municipios contra la violencia hacia las mujeres que además de coordinar los recursos ya existentes, impulsará nuevas acciones para la prevención y erradicación de esta forma de violencia.

Áreas de actuación y medidas que la componen:

- 1. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.** Algunas de las medidas que se contemplan en esta área son: Investigaciones que profundicen en las causas de la violencia de género y en sus consecuencias; Realización de campañas de información, sensibilización y concienciación sobre la violencia contra las mujeres...
- 2. ATENCIÓN A LAS MUJERES.** Destacar, entre otras, las siguientes medidas: Servicio especializado de 24 horas de asesoramiento jurídico e intervención inmediata en aquellos casos que lo precisen; Diagnóstico y valoración de los malos tratos psíquicos para su consideración en el ámbito judicial; Formación para la inserción laboral ha mujeres que han sufrido malos tratos...
- 3. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.** Formación específica para profesionales que atienden a las mujeres víctimas de violencia de género; Colaborar con las asociaciones de mujeres y otros colectivos de acciones que contribuyan a favorecer la igualdad, la prevención y erradicación de la violencia de género.

E.3. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN JEREZ

Desde el Ayuntamiento de Jerez se apuesta por una nueva forma de ver y analizar la realidad, reconociendo la diversidad de géneros y la existencia de mujeres y hombres como principio esencial en la construcción de una sociedad nueva, diversa y democrática, sustentada en el Principio de Igualdad.

Desde esta perspectiva, el Ayuntamiento de Jerez crea la Delegación de Igualdad y Salud, que promueve la construcción de un espacio común de convivencia, que hombres y mujeres deben enriquecer desde sus distintos ámbitos y desde el análisis de sus realidades individuales y sociales, incluyendo un programa específico de hombres por la igualdad.

El Plan Municipal de Género se sostiene en una estructura organizativa que contempla:

- ✓ **Departamento de Género**, integrado por el Departamento de la Mujer y el Programa Hombres por la Igualdad.
- ✓ **Departamento de Promoción de Igualdad y Salud.**
- ✓ **Departamento de Investigación, Diagnóstico y Acción.**
- ✓ **Departamento de Comunicación y Género.**
- ✓ **Departamento de Servicios Generales.**

LAS LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN SON:

- ✓ **Estrategias de Democracia Genérica en las Políticas Municipales**, a través de las cuales se plantean actuaciones dirigidas, entre otras, a la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles; reconciliación de la vida familiar y laboral; combatir y erradicar la violencia de género en cualquiera de los ámbitos de la actividad municipal, etc...
- ✓ **Autonomía, poder y solidaridad en el colectivo de mujeres**, donde se enmarca el Consejo Local de la Mujer; la Casa de las Mujeres y el Plan de trabajo con Asociaciones y colectivos de Mujeres.
- ✓ **Nueva construcción de la Masculinidad**, donde el programa específico de Hombres por la Igualdad realiza actuaciones de Atención y Asesoría; Teléfono de Orientación; Formación; y diversas actividades.
- ✓ **La Cultura y la Educación de la Igualdad y Salud.** (Ciclos de cine; certámenes; Programa de salud y mujer, etc...).
- ✓ **Las realidades sociales desde la mirada de Género.** Se realizan estudios de investigación en diversas materias (Salud y mujer; violencia entre iguales; menopausia...).
- ✓ **Comunicación y Género.** La visión de Género en los nuevos entornos de comunicación y en el proceso informativo. (publicaciones; programas radio y t.v, etc...).
- ✓ **Mercado Laboral y Género.** Desde el Departamento de Investigación, Diagnóstico y Acción se desarrollan, entre otros, proyectos encaminados a la integración de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Por otra parte, en el Programa Opem se realizan actividades de preformación, orientación, técnicas de búsqueda de empleo, etc...

- ✓ **Violencia de Género**, Casa de acogida y pisos tutelados; Convenio de colaboración con la Asociación de Mujeres contra la violencia; Actuaciones de emergencia, Prevención de la violencia de género, (Cursos de formación, seminarios, etc...).

A MODO DE RECORDATORIO: POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EUROPA, ESPAÑA, ANDALUCÍA Y JEREZ

EUROPA	ESPAÑA	ANDALUCIA	JEREZ
I PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA 1982 – 1985	I PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1988 – 1990	I PLAN ANDALUZ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1990 – 1992	PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO: “UN PASO MÁS ALLÁ”
II PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1986 - 1990	II PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1993 – 1995	II PLAN ANDALUZ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. LAS MUJERES EN ANDALUCIA: ESTRATEGIAS PARA AVANZAR 1995 – 1997	
III PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA 1991 – 1995	III PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 1997 – 2000	PLAN DEL GOBIERNO ANDALUZ CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES 2001 - 2004	
IV PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA 1996 – 2000	IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2003 - 2006		
V PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2001 - 2005			



Ayuntamiento de Jerez

Delegación de Salud y Género

**“GLOSARIO DE TÉRMINOS”
Y
“BIBLIOGRAFÍA”**

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA: Medida temporal con vocación compensatoria encaminada a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN: La discriminación contra las mujeres según la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre en 1979 y organizada por Naciones Unidas es: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Tratar de manera diferente a las personas en función del sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Establecer condiciones que, dentro de una supuesta imparcialidad o neutralidad, hace diferencias entre hombres y mujeres. Comprende todos los supuestos en los que se puede llegar a un resultado de desigualdad al aplicar criterios, medidas o normas que aparentemente son neutras, pero cuyos resultados son menos favorables para las mujeres sin justificación objetiva. En la actualidad es el cauce habitual para el mantenimiento de las desigualdades y resultan, a veces, difíciles de detectar.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: Una idea que se fija y se perpetúa con respecto a las características que presuponemos de uno u otro género.

GÉNERO: Designación de lo que se considera propio de las mujeres (femenino) o propio de los hombres (masculino) y se atribuye como prejuicio sociocultural a unas y a otros. No suele coincidir en el tiempo ni en las culturas, y varía continuamente pues se deriva de la ideología, las costumbres y las condiciones económicas de cada sociedad. Las características que conforman el género se aprenden y se pueden educar, pues son mandatos sociales y no se nace con ellas.

IGUALDAD DE GÉNERO: Relación equivalente en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que hombres y mujeres puedan participar en diferentes esferas, (económicas, políticas, participación social, toma de

decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD FORMAL: Igualdad de derecho, ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

IGUALDAD REAL: Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad formal, legal, no basta para cambiar las costumbres y estructura de la desigualdad.

MAINSTREAMING: El mainstreaming de género es la organización (reorganización) , la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

MEDIOS DE SOCIALIZACIÓN : Instituciones que transmiten los valores que hacen que la sociedad se reproduzca y se mantenga (familia, iglesia, escuela, medios de comunicación...)

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Enfoque de análisis de la realidad para interpretar las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres. Reconociendo las necesidades diferenciadas y la posición de desventaja de éstas a partir de la construcción del sistema sexo-género

ROLES DE GÉNERO: Manera en la que la cultura define los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres en relación a los hombres.

SEXISMO: Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado por le cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

SEXO: Conjunto de elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En la especie humana, diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y., por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura, e inmutables.

TRANSVERSALIDAD: Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas. Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres y recurrir a todas las políticas .

TRABAJO PRODUCTIVO: Actividad profesional remunerada. Se obtienen a través de él los ingresos necesarios para adquirir los bienes y servicios existentes en el mercado.

TRABAJO REPRODUCTIVO: Actividad profesional no remunerada. Se obtiene a través de él el mantenimiento y reposición de la fuerza y la mano de obra.

BIBLIOGRAFÍA

-Delegación de Igualdad y Salud: Ayuntamiento de Jerez: **Módulo de Igualdad de Oportunidades en el Mercado de Trabajo**. Jerez; 2003

-Delegación de Igualdad y Salud: Ayuntamiento de Jerez: **Manual sobre Perspectiva de Género e Igualdad de oportunidades**. Jerez; 2003

-Emakunde: **Guía Metodológica para integrar la Perspectiva de Género en Proyectos y Programas de Desarrollo**. Vitoria – Gastéis, 1998.

-Instituto Andaluz de la Mujer: **LIBRA: Formación de formadores/as. Formación en Igualdad**. Sevilla; Málaga, 1997.

-Seminario de Educación para la Paz. Asociación Pro Derechos Humanos: **Sistema Sexo – Género. Unidad Didáctica**. Los libros de la Catarata, 1996.

-Comisión Europea: **Hacia una Estrategia Comunitaria sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001 – 2005)**.

-Instituto Andaluz de la Mujer: **Mainstreaming o enfoque integrado de Género: Manual de aplicación en Proyectos de Empleo**. 2ª edición. Madrid: LIKADI, 2002.

-Instituto de la Mujer: **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003 – 2006)**.

Páginas web relacionadas con la materia donde se puede ampliar información.

<http://www.webjerez.com> (Delegación de Igualdad y Salud)

www.hombresigualdad.com

<http://www.didojerez.org>

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/glossary/glossary_es.pdf

Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (100 palabras para la Igualdad).

http://eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Unión Europea: Comisión sobre género e igualdad de Oportunidades

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/default.htm (instituto Andaluz de la Mujer)

www.likadi.com/5-likadi-materiales.cfm

www.mtas.es/mujer/principal.htm (instituto de la Mujer)

www.mujeresenred.net