

TEMA “POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES”

ÍNDICE

1. CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA.....	2
1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades? Teoría sexo-género	2
1.2. Feminismo y perspectiva de género.....	3
2. DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES.....	5
2.1. Conceptos y tipos de discriminación.....	5
2.2. Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico: división sexual del trabajo, uso del tiempo, conciliación y corresponsabilidad.....	6
2.3. Violencia de género: la consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.....	7
3. MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES..	9
3.1. Marco normativo internacional	9
3.2. Marco normativo europeo.....	9
3.3. Marco normativo estatal.....	10
3.4. Marco normativo autonómico.....	11
3.5. Marco normativo local.....	13
4. APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	14
4.1. Transversalidad de género.....	14
4.2. Acciones positivas.....	15
4.3. Planes estratégicos y planes de igualdad.....	16
4.4. Evaluación de impacto de género y adecuación de las estadísticas y estudios.....	18
4.5. Lenguaje no sexista.....	18
ANEXO. III Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en la Provincia de Cádiz 2023-2028.....	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

1. CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA

1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades? Teoría sexo-género

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

La teoría sexo-género distingue entre los hechos biológicos que determinan el sexo (ADN de hombre y ADN de mujer), que no cambian con el paso del tiempo, y los hechos sociales, que pueden modificarse y construyen el género (masculino y femenino). Por tanto, **el género es un concepto que sirve para identificar las diferencias culturales**, que existen entre las mujeres y los hombres de una determinada sociedad en un tiempo concreto.

De hecho, cada sociedad va socializando a sus generaciones, transmitiéndoles un modelo de relaciones entre mujeres y hombres que les impone pautas de comportamiento y pensamiento diferentes a ellas y ellos desde el nacimiento. En la mayor parte de las sociedades conocidas dichas relaciones han sido asimétricas y limitadoras para ambos sexos, pero sobre todo para el femenino. Así, históricamente se ha ido consolidando, casi de manera universal, un sistema social patriarcal en el que las mujeres han quedado subordinadas a los hombres y se han valorado mucho menos sus aportaciones a la sociedad que las de los hombres. Por ejemplo, los trabajos masculinizados (mayoría de hombres) suelen ser mejor valorados, reconocidos y remunerados que los feminizados.

En definitiva, desde que nacemos vamos interiorizando determinadas formas de ser, pensar, sentir y actuar condicionadas por el hecho de nacer mujeres u hombres; así, se configura la **identidad de género** de cada persona.

Además, se consolida una **división sexual de funciones** que atribuye **roles diferentes** a mujeres y hombres. A ellas se le imponen los denominados **roles de reproducción** (crianza de hijas e hijos, cuidados de todos los miembros de la familia y tareas del hogar), y a ellos los **roles de producción** (trabajo remunerado para mantener la familia y autoridad); los

roles de reproducción se asocian al ámbito de lo doméstico o de lo privado, mientras que los roles de producción han estado tradicionalmente asociados al ámbito público. Esta división sexual de funciones ha determinado a lo largo de la historia, por un lado, que las tareas desempeñadas por los hombres hayan gozado de más valor y prestigio que las ejercidas por las mujeres; y, por otro lado, que el poder público haya estado vinculado a los hombres, que han dominado las principales instituciones en las que se toman las decisiones que establecen cómo se organiza una sociedad concreta.

1.2. Feminismo y perspectiva de género

El feminismo es un término que se identifica con el movimiento político y reivindicativo de las mujeres. El Diccionario de la Real Academia Española lo define como: “1. Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre. 2. Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo”.

La siguiente definición resume lo esencial de este concepto:

“El feminismo puede considerarse un **proceso histórico** donde **las protagonistas son las mujeres** y en el que se distinguen tres elementos: la **toma de conciencia**, el **discurso teórico** y el **movimiento o grupo de presión**. Estos tres elementos habrían coincidido hasta ahora en dos momentos, en el siglo XIX dando lugar al sufragismo y en el siglo XX al nuevo feminismo”¹.

Inicialmente, las reivindicaciones feministas se centraron en los derechos políticos, siendo el derecho al voto de las mujeres el que acaparó más atención, ya que su disfrute les permitiría participar en la toma de decisiones. La reivindicación del derecho a la educación de las niñas fue casi parejo al anterior, ya que las primeras feministas valoraban enormemente las potencialidades derivadas de la educación para el futuro de las mujeres. Las siguientes reivindicaciones feministas se centraron en derechos sociales relacionados con la familia (divorcio, patria potestad,...), la sexualidad (anticonceptivos, aborto, libertad sexual,...) y diversos ámbitos en los que, en definitiva, se pretendía eliminar las discriminaciones legales de las que las mujeres eran objeto.

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

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

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

En la evolución histórica del feminismo siempre ha estado presente la aspiración de lograr que las mujeres puedan gozar de autonomía e independencia² para tomar sus propias decisiones. Precisamente, en este punto, puede decirse que la denominada **perspectiva de género** puede contribuir al logro de esa aspiración feminista, ya que tiene entre sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración de la sociedad en la que exista una participación activa de las personas, teniendo en cuenta sus necesidades y puntos de partida, que son diferentes en función del género. Así, incorporar la perspectiva de género significa practicar una mirada explicativa sobre el tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre mujeres y hombres, sobre sus funciones y roles, sobre las causas y las manifestaciones de las desigualdades existentes por sexo; esta nueva mirada permite explicar la realidad teniendo en cuenta la importancia del concepto de género en las relaciones entre ambos sexos, visibilizar las desigualdades que perduran y proponer las medidas que puedan eliminarlas.

² Para Nuria Varela el feminismo es independencia, es una linterna, su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos. Varela, Nuria. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona, Ediciones B. pp. 13-21.

2. DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

2.1. Conceptos y tipos de discriminación

Se entiende por discriminación todo trato desigual que no tiene una causa justa, objetiva y razonable que lo justifique y que puede originar efectos perjudiciales a la persona o colectividad afectada. A lo largo de la historia, se han producido diferentes tipos de discriminación por motivos raciales, religiosos, políticos, sexuales, etc.

Refiriéndose a la discriminación entre mujeres y hombres, el art. 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres distingue entre **discriminación directa e indirecta**, aportando la siguiente definición de esta tipología:

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

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

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6).

2.2 Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico: división sexual del trabajo, usos del tiempo, conciliación y corresponsabilidad

Los ámbitos laboral y doméstico tal vez sean los que mejor ejemplifican las relaciones desiguales que han existido históricamente entre mujeres y hombres, y que en muchas ocasiones han originado discriminaciones importantes, sobre todo para la población femenina.

La división sexual de funciones a la que hemos hecho referencia en el punto 1.2 es la que explica que los hombres hayan trabajado más fuera del hogar que las mujeres, ya que asumían la función de mantener económicamente a las familias. Sin embargo, no se puede obviar que siempre ha habido muchas mujeres que han trabajado fuera de sus hogares, sobre todo las que pertenecían a las clases sociales más desfavorecidas.

En el momento en el que las mujeres se incorporan **masivamente** al mercado de trabajo remunerado (después de la Segunda Guerra Mundial), se evidencian de manera más acusada las relaciones desiguales que persisten en los hogares familiares, fundamentalmente en el reparto de tareas domésticas y de cuidado. Ellas se ven sometidas a largas jornadas de trabajo, dentro y fuera de sus hogares, y ellos apenas se implican en lo doméstico y los cuidados; esto ha dado lugar a que se hable de la doble e incluso tripe jornada laboral de las mujeres y a plantear el derecho a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, para hacer más compatibles las necesidades familiares y las del mercado de trabajo de las mujeres, es necesario romper con los modelos estáticos de división sexual del trabajo. La evolución de la organización familiar hacia estructuras más justas, más equitativas y más democráticas exige no solo una participación más activa de las mujeres en las esferas públicas, sino también y simultáneamente una mayor implicación de los hombres en la esfera privada del hogar doméstico. Para ello, las políticas de igualdad en materia de conciliación contribuyen a ayudar a las familias, pero hasta el momento no resuelven todas sus necesidades. Parece prioritario avanzar en este tipo de políticas y también sería fundamental el cambio de mentalidad que permita valorar las tareas domésticas y de cuidado, e incluso dar un paso más hacia la denominada **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.

Finalmente, hay que recordar que en el ámbito laboral a las mujeres les afecta más el desempleo, tienen más contratos de jornada reducida y temporales que los hombres, les pagan menos por hacer el mismo trabajo, ellas son en mayor medida víctimas de diferentes tipos de acoso y, en general, padecen más discriminaciones laborales que los hombres. Es cierto que en las sociedades democráticas las leyes han ido permitiendo corregir ciertas desigualdades y discriminaciones, pero no han desaparecido, incluso en las sociedades más avanzadas persisten. De ahí la importancia de denunciarlas para seguir trabajando por su desaparición.

2.3. Violencia de género: la consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres

Según **la ONU**, la violencia contra las mujeres³ es el crimen encubierto más numeroso del mundo y define la violencia de género como:

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada”⁴.

En nuestro país, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, en su exposición de motivos reconoce lo siguiente:

“La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

La **Ley andaluza 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género**, en el artículo 3, define los tipos en los que pueden encuadrarse los actos de violencia de género:

³Primer informe de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujeres, celebrada en 1995 en Pekín.

⁴Declaración de la ONU sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

“a) Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia psicológica, que incluye conducta verbales o no verbales, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

c) Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

d) Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.”

En definitiva, la violencia de género es considerada uno de los exponentes más extremos de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres, ya que persigue la anulación total de la voluntad de las mujeres, llegando en muchos de los casos al asesinato, contribuyendo a lo que algunas autoras han acuñado con el nombre de “**femicidio**”⁵.

⁵ Utilizado pública y sistemáticamente por primera vez en 1992 por Hill Radford y Diana Russell en el libro: *Femicide: The Politics of Woman Killing*.

3. MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el plano internacional, comunitario, estatal, autonómico y local contamos con un marco legal que está permitiendo el desarrollo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En general, la normativa vigente en la materia impone un claro mandato a los Poderes Públicos para erradicar las desigualdades y discriminaciones persistentes por razón de sexo.

3.1. Marco normativo internacional

Las primeras regulaciones arrancan a mediados del siglo XX, a partir de la Carta de las Naciones Unidas (1945) y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la **ONU** ha ido adoptando acuerdos que instan u obligan a los Estados miembros a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, siendo los más importantes los siguientes:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer, aprobada en 1952.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada en 1993.
- Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado en 1999.
- Declaración de Pekín y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Pekín, 1995), y sus posteriores evaluaciones en las sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebradas en Nueva York en el 2000, 2005, 2010, 2015 y 2020.
- Declaración del Milenio del año 2000.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015, cuyo objetivo 5 es “Lograr la igualdad de género y empoderar a mujeres y niñas”.

3.2. Marco normativo europeo

La **Unión Europea** también ha generado un importante acervo comunitario en materia de igualdad entre mujeres y hombres desde su origen:

- Tratado de Roma (1957), en el que ya se estableció el principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres para un mismo trabajo (art. 119).

- Tratado de la Unión Económica Europea (Maastricht, 1992), en el que se dispone que cada Estado puede mantener o adoptar medidas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a compensar situaciones discriminatorias.
- Tratado de Ámsterdam (1997): la igualdad cobra una dimensión jurídica distinta, siendo considerada como una finalidad de la propia acción global de la Unión Europea y un elemento estructural de su política social y la de los Estados miembros.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Parte del siguiente compromiso: “El Consejo de la Unión Europea reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad”. Además, este órgano insta a que los Estados miembros adopten medidas para: suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral, promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres. También merece destacarse que en este Pacto, “el Consejo reafirma su compromiso de reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE”.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul. Se aprobó en el 2011 y España lo ratificó en el 2014. La importancia de este convenio radica en reconocer que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y obliga a los Estados miembros a modificaciones en sus leyes sobre la materia.
- Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea.

3.3. Marco normativo estatal

De la **normativa estatal**, además de tener omnipresente los artículos 14 y 9.2 de la Carta Magna, por su trascendencia, cabe destacar las normas siguientes:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Pacto de Estado contra la violencia de género, aprobado por los Plenos del Congreso de los Diputados y del Senado en septiembre de 2017.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.
- Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley Orgánica 2/2022, de 21 de marzo, de mejora de la protección de las personas huérfanas víctimas de la violencia de género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

3.4. marco normativo autonómico

En cuanto a la **normativa autonómica andaluza** en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, hay que mencionar las siguientes normas:

- **Estatuto de Autonomía para Andalucía:** en sus artículos 15 y 16 aborda la igualdad de género y la protección contra la violencia de género, respectivamente, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el derecho de las mujeres a la protección integral contra la violencia de género.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** El objetivo de la misma es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.** Su objeto es: “actuar contra la violencia que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas (...) Asimismo, será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias” (art. 1.)
- **Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.** Esta ley modifica la anterior, introduciendo novedades importantes, siendo la principal la ampliación del concepto de violencia de género. “En este sentido, la norma andaluza resultada más ambiciosa que la estatal por cuanto que, además de a los menores, incluye a otros colectivos como son las personas mayores, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela, guardia o custodia de la mujer víctima de violencia de género, que convivan en el entorno violento, así como a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados como forma de violencia vicaria” (Exposición de motivos).
- **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** “Los cambios y novedades que se introducen responden al espíritu de profundizar en las acciones y en las capacidades de los poderes públicos e incrementar el papel de

la sociedad, en el convencimiento de que las mejoras en la política de igualdad redundarán en un mayor desarrollo social y económico en nuestra Comunidad Autónoma” (Exposición de motivos).

3.5. Marco normativo local

Finalmente, en el ámbito de las administraciones locales, además de las normas mencionadas, deben considerarse las siguientes:

- **Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.** Las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género se consideran competencia propia de los municipios (art. 25.2.o)).
- **Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.** En su artículo 12 se estipula la asistencia técnica de la provincia al municipio para integrar “la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales”.

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

4. APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

4.1. Transversalidad de género

La transversalidad de género implica que, desde el mismo momento de la planificación política, se tenga en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicando para ello la perspectiva de género en este momento inicial, pero también en la gestión y evaluación de todas las actuaciones públicas.

En España, las Administraciones públicas están obligadas por imperativo legal a integrar dicha transversalidad de género. Así, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en el artículo 15 establece:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas de todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** se refiere, específicamente, a la transversalidad de género en el artículo 5:

“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”.

4.2. Acciones positivas

En general, las acciones positivas son medidas temporales destinadas a remover obstáculos, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales que impiden a un grupo social determinado, que históricamente haya sido discriminado, alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

En la actualidad se ha generalizado el término de acción positiva frente a otras denominaciones como discriminación positiva o discriminación inversa. Su origen hay que situarlo en el marco comunitario:

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere a las acciones positivas de la siguiente forma:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso" (art. 11).

4.3. Planes estratégicos y planes de igualdad

En general, los planes son instrumentos de planificación de actuaciones que permiten a entidades públicas y privadas organizar su trabajo, teniendo en cuenta los recursos disponibles y los objetivos que se persigan. En materia de políticas de igualdad entre

mujeres y hombres, en las Administraciones Públicas hay que diferenciar dos tipos de planes:

1. **Planes estratégicos de igualdad de oportunidades**, también denominados **planes estratégicos para la igualdad de mujeres y hombres**. Su objetivo es diseñar medidas que permitan avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, eliminar las discriminaciones persistentes por razón de sexo en una sociedad concreta. Normalmente, se trate de planes que tienen una duración media de cuatro años. A nivel estatal y autonómico, las respectivas leyes de igualdad hacen referencia a este tipo de planes:

“El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 17 Ley Orgánica 3/2007).

“El Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres se aprobará cada cuatro años a partir del año siguiente al de entrada en vigor de la presente Ley por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, e incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 7 Ley andaluza 12/2007).

Las administraciones locales de municipios de más de 50.000 habitantes y las diputaciones provinciales han seguido el modelo de las leyes mencionadas y han ido aprobando sus respectivos planes estratégicos. Hasta la fecha, la Diputación de Cádiz ha aprobado ya tres planes de este tipo: el primero abarcó los años 2005 a 2007, el segundo fue de 2014-2017 y el tercero es el que se ha aprobado en febrero de 2023⁶.

⁶ Al final de este documento se puede consultar un anexo en el que se resumen los objetivos y ejes de actuación del plan vigente y su texto íntegro se puede consultar en: <https://www.dipucadiz.es/export/sites/default/igualdad/.galerias-ficheros/Programas/PlanEstrategico/Plan-estrategico-para-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-en-la-provincia-de-Cadiz-2023-2028.pdf>

El resto de administraciones locales, desde la década de los ochenta del siglo pasado, han puesto en marcha un gran número de actuaciones e iniciativas destinadas a eliminar las discriminaciones sociales por razón de sexo, independientemente de si existía un plan municipal o no.

2. Planes de igualdad. Su objetivo es establecer medidas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de una entidad determinada, y eliminar la discriminación por razón de sexo que pueda existir en la plantilla. La Ley Orgánica 3/2007 introduce como novedad importante la obligación de elaborar este tipo de planes para determinadas empresas (art. 45) y también para la Administración General del Estado (art. 64). Sin embargo, para el resto de administraciones públicas, dicha obligación quedó establecida originariamente en la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (derogada), y en la actualidad se recoge en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, cuya disposición adicional séptima reproducimos a continuación:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

La Diputación de Cádiz aprobó en 2008 el plan de igualdad para su plantilla y un protocolo para la prevención y sanción de la violencia por razón de género en el trabajo⁷.

⁷Estos documentos se pueden consultar en:

<https://www.dipucadiz.es/export/sites/default/igualdad/.galerias-ficheros/Legislacion/Plan-de-igualdad-de-oportunidades-y-protocolo-para-la-prevencion-y-sancion-de-la-violencia-por-razon-de-genero-de-la-Diputacion-Provincial-de-Cadiz.pdf>

4.4. Evaluación de impacto de género y adecuación de las estadísticas y estudios

La evaluación de impacto de género permite detectar si determinadas políticas públicas pueden tener un impacto diferencial para hombres y mujeres, causando consecuencias negativas a un sexo u otro o contribuyendo a mantener desigualdades. El marco normativo que tenemos en España obliga a los poderes públicos a incorporar un informe de impacto de género en “los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros” (art. 19 de Ley Orgánica 3/2007).

Muy relacionada con la evaluación de impacto de género, hay que destacar también que las administraciones públicas en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo deberán incluir sistemáticamente la variable sexo.

4.5. Lenguaje no sexista

También este aspecto es abordado por la normativa en materia de igualdad. Tanto la ley estatal como la autonómica andaluza lo elevan a criterio general de actuación de los poderes públicos, por lo que obligatoriamente deben procurar:

“La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas” (art. 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007).

“La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentalmente en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada” (art. 4.10 de la Ley andaluza 12/2007).

Se trata, por tanto de evitar el **sexismo lingüístico**, que se genera cuando el lenguaje que utilizamos produce un trato discriminatorio a hombres o mujeres. Históricamente, todo lo relacionado con las mujeres ha sido más objeto de sexismo lingüístico, recurriendo a diferentes recursos tales como: el uso abusivo del masculino genérico, las resistencias a feminizar profesiones y las asimetrías lingüísticas.

Las administraciones públicas han ido generando manuales de recomendaciones o guías para que sus plantillas se formen en lenguaje no sexista y las apliquen en sus trabajos. La Diputación de Cádiz publicó su “Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo” en el año 2005⁸.

⁸ Puede consultarse en:

http://www.dipucadiz.es/export/sites/default/galeria_de_ficheros/igualdad/recursos/Gua_para_un_uso_igualitario_del_lenguaje_administrativo.pdf

ANEXO. III Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en la provincia de Cádiz 2023-2028

El Pleno Ordinario del 15 de febrero de 2023 de la Diputación Provincial de Cádiz aprobó por unanimidad el III Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en la provincia de Cádiz 2023-2028.

Su **finalidad** es doble: persigue avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres en la provincia de Cádiz y aspira a eliminar las discriminaciones persistentes por razón de sexo.

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

1. **Consolidar el poder de las mujeres** de la provincia de Cádiz, especialmente de las que residen en municipios de población inferior a 20.000 habitantes.
2. **Prevenir la violencia de género** que sufren las mujeres y las niñas por el hecho de ser mujeres en la provincia de Cádiz, especialmente las que residen en municipios de población inferior a 20.000 habitantes.
3. **Valorar la riqueza que las mujeres aportan en sus municipios**, especialmente las que residen en los de poblaciones inferiores a 20.000 habitantes.

Para lograr dichos objetivos, el Plan contempla **cuatro ejes de actuación**:

1. Gobernanza provincial guiada por la igualdad.
2. Vidas sin violencias contra las mujeres.
3. Igualdad en la sociedad civil.
4. Economías locales feministas.

Para cada uno de estos ejes se han establecido sus objetivos y los **programas** previstos para lograrlos. Se trata de un plan “realista”, ya que sus actuaciones son factibles de ser ejecutadas en el plazo previsto y además están adaptadas a los medios disponibles.

BIBLIOGRAFÍA

- AMORÓS, C. Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid, Cátedra, 1997.
- ASTELARRA, J. Igualdad de oportunidades y cambios en las relaciones de género en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de Administraciones Públicas y Consejería de Justicia, 2003.
- BARBERÁ, E. Psicología del género. Barcelona, Ariel, 1998.
- BEAUVOIR, S. El segundo sexo. Buenos Aires, Siglo XXI, 1987.
- CAMPS, V. El siglo de las mujeres. Madrid, Cátedra, 2000.
- CARRO, S. Tras las huellas del segundo sexo en el pensamiento feminista contemporáneo. Oviedo, KRK, 2003.
- CASTRO, C. Introducción al Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming de Género: Guía Básica. Likadi, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía. Sevilla, 2003.
- FERNÁNDEZ, J. Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y el género. Madrid, Pirámide, 1998.
- GARCÍA DE LEÓN, M^a A. Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas. Madrid, Cátedra, 2002.
- GIL RUIZ, J.M. El paradigma de la igualdad y el binomio subjetividad-ciudadanía. La igualdad de oportunidades y la igualdad de género: una relación a debate. Dykinson, Colección Oñati: Derecho y Sociedad, 2005.
- GÓMEZ, R. y MORAL, F.D. La igualdad de género como factor de calidad, LIKADI. Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía. Sevilla, 2006.
- HYDE, E, J. Half the Human Experience. The Psychology of Women. Lexington, Massachussets, Health and Company (traducido al castellano, Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana, Madrid, Morata), 1991.
- KELLER, E. F. Reflexiones sobre género y ciencia. Valencia, Alfons el Magnànim, 1991.
- MURARO, L. Femenino y masculino: una Nueva conciencia para el encuentro de las diferencias. Madrid, Trotta, 2004.
- OSBORNE, R. La construcción sexual de la realidad. Madrid, Cátedra, 1993.
- PULEO, A. Filosofía, Género y Pensamiento Crítico. Publicaciones de la Universidad de Valladolid, 2000.
- RICH, A. Nacemos de mujer: la maternidad como experiencia e institución. Madrid, Cátedra, 1996.
- RIVERA, M. Nombrar el mundo en femenino. Barcelona, Icaria, 2003.
- RUBIO, A. De la Igualdad formal al Mainstreaming, en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de Administraciones Públicas y Consejería de Justicia, 2003.
- VALCÁRCEL, A. y ROMERO, R. Pensadoras del Siglo XX. Instituto Andaluz de la Mujer, Hypatia, 2001.
- YOUNG, I. M. La justicia y la política de la diferencia. Madrid, Cátedra, 2000.

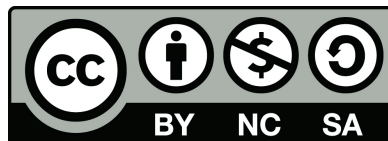
Para más información:

www.dipucadiz.es/igualdad

igualdad@dipucadiz.es

Actualización realizada en abril de 2023

© Diputación de Cádiz. Área de Igualdad



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