

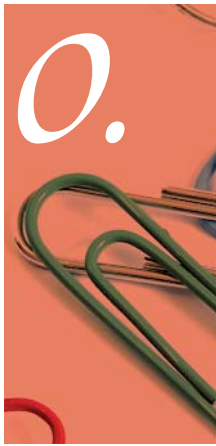


# *Manual Curso*

*Aplicación de la  
I.O. y la  
Perspectiva de  
Género en las  
Organizaciones*



*Índice*



## *Índice*

1. **Introducción.**
2. **Construyendo la igualdad.**
3. **Analizando la realidad.**
4. **Un paso para la igualdad.**
5. **Métodos para conseguir la I.O.**
6. **La elaboración del plan de acción positiva.**





*Introducción*



## *Introducción*

**... puedes leerlo y pasarlo, no está contraindicado...**

El material que aquí se presenta fue contemplado por parte de la Asociación EQ-MIND como un compendio de conocimientos y experiencias para ser utilizados por los alumnos y alumnas participantes en el Curso "Aplicación de la Igualdad de Oportunidades y la Perspectiva de Género en las organizaciones", con la intención de formar a quienes en sus respectivos ámbitos de trabajo quisieran desempeñar la función de enlace de igualdad.

Los/as integrantes de esta Asociación nos sentimos halagados por el reconocimiento que desde la A.D. Veredas del Júcar se ha tenido hacia nuestro trabajo y porque dicha entidad haya apostado por el principio de igualdad de oportunidades como uno de sus ejes vertebradores.

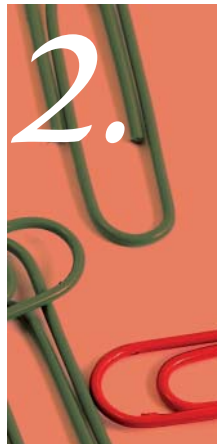
De igual forma, nos complace que los objetivos iniciales de EQ-MIND poco a poco se vayan cumpliendo. La Asociación surgió del compromiso de un grupo de personas que provenían de diferentes ámbitos laborales, pero que se sentían motivadas por trabajar para la igualdad. Ahora, tres años después, no sólo hemos reforzado nuestras convicciones sino que estamos haciendo partícipes de las mismas a mucha más gente, como los/as enlaces de igualdad que han asistido a este curso y a la colectividad con la que trabajamos en otros proyectos e iniciativas. Por tanto, la edición de este manual actúa como un verdadero amplificador, haciendo que nuestra labor sensibilizadora llegue a un número mayor de personas. Es más, esperamos que sus páginas sean marcadas, subrayadas y ¿por qué no?, modificadas. Ello, sin duda, será el mejor ejemplo de que ha sido útil para las empresas, organizaciones y para la sociedad en general, y que no ha quedado arrinconado en algún mueble de la oficina.

*"A nuestros pequeños y pequeñas y en especial para el/la que viene, para que dentro de unos años puedan decir que sus padres y madres participaban en una asociación que ya dejó de tener razón de ser".*

Asociación EQ-MIND







*Construyendo  
la igualdad*



## *Construyendo la igualdad*

*Construyendo la igualdad. Una aproximación teórica al concepto de igualdad de oportunidades.*

### OBJETIVOS

-  Conocer la teoría sexo-género que fundamenta el concepto de Igualdad de Oportunidades.
-  Basar los principios que fundamentan el género como teoría social.
-  Contextualizar la práctica y la teoría de género inscribiéndola en la realidad objeto de intervención.
-  Conocer los conceptos clave para trabajar la teoría de género.

### CONTENIDOS DE LA PRIMERA SESIÓN.

1. EL CONCEPTO DE GÉNERO. LA TEORÍA SEXO-GÉNERO. ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS.
2. LA APLICACIÓN DEL CONCEPTO DE GÉNERO AL ANÁLISIS DE LA REALIDAD.
3. EL ENFOQUE DE GÉNERO.

## 1. LA TEORÍA SEXO- GÉNERO.

Al decir sexo nos referimos a las características biológicas que diferencian a las hembras de los machos, tanto en la raza humana como en los animales, en cualquier especie. El sexo sólo determina la diferencia biológica entre hombre y mujer (los aparatos reproductores, las diferentes formas corporales, etc)

A lo largo de la historia y a partir de las diferencias sexuales a las personas se nos han ido atribuyendo creencias, actitudes, conductas, valores, normas sociales,... por el sólo hecho de ser hombre o ser mujer y esto va a definir gran parte de nuestra identidad.

A estas atribuciones sociales y culturales, que se asignan a uno y otro sexo se les 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 se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y de ser hombre. En este sentido a hombres y a mujeres se nos asignan papeles diferentes, espacios diferentes, características e identidades diferentes para cada persona. Así, se ha creído que los distintos roles de mujeres y hombres han venido dados por los genes, por nuestras diferentes características físico-biológicas.

Según esta idea, por ejemplo, las mujeres somos dulces, tenemos instinto maternal y toda una serie de características que nos vienen dadas por la naturaleza y que no poseen los hombres y que nos configuran para los cuidados.

La realidad es que a parte de parir y amamantar (qué sólo podemos hacerlo las mujeres), hombres y mujeres podemos hacer cualquier tarea que nos propongamos.



## *Construyendo la igualdad*

Además de designar diferentes papeles y valores a hombres y a mujeres, las sociedades durante el transcurso de la historia, han ido construyendo la preeminencia de un sexo (hombre) sobre otro (mujer) y en esto se han justificado todas las desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Los valores que determinan los géneros son distintos para hombres y mujeres y en la sociedad actual, no se valoran de la misma manera, considerando los que se atribuyen a los varones superiores.

Así, se establecen unas relaciones de poder y que se transmiten de generación en generación perpetuando de esta manera lo que se ha denominado la dominación patriarcal.

Este sistema sexo-género ha determinado una posición diferenciada de hombres y mujeres en la sociedad y unas relaciones desiguales, generando una situación de discriminación de mujeres y hombres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos públicos y privados (hombres, esfera productiva; mujeres, esfera reproductiva)

El género es el resultado de un proceso a través del cual se organizan la vida y las relaciones sociales de las personas, de las familias, del conjunto de la sociedad, se moldean sus expectativas y experiencias, hace diferente la vida de las mujeres y de los hombres.

### 1.A. ROLES, ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

La imagen que tenemos de los hombres y las mujeres influye de forma definitiva en nuestras expectativas hacia unos y hacia otras, en nuestros juicios, en nuestros comportamientos, etc. En este apartado vamos a manejar los conceptos de roles, estereotipos y prejuicios que nos van a ayudar a entender estas imágenes y a poder trabajar sobre ellas.

**ESTEREOTIPOS:** Son juicios de valor y creencias, relacionados con la atribución de distintas capacidades y actitudes a mujeres y a hombres sin que existan criterios objetivos que lo demuestren.

Los estereotipos reflejan una visión simple de la realidad y un conjunto de valores sociales imperantes que actúan, muchas veces, de forma inconsciente e inciden claramente en el quehacer de la vida cotidiana.

Son compartidos por mucha gente y son el reflejo de unos valores que intenta transmitir la sociedad. En la medida que los valores de una sociedad cambian, los estereotipos también lo hacen, no son eternos. No tenemos los mismos estereotipos que hace diez años.

Los estereotipos en general:

- ☞ Son cambiantes (varían en función del tiempo y de los espacios geográficos)
- ☞ Los aprendemos, no nacemos con ellos.
- ☞ Generalizan a toda la sociedad, no ven la individualidad de las personas.
- ☞ Simplifican la realidad, la parcializan. Nos ofrecen una visión parcial, no la diversidad de la sociedad.
- ☞ Cuando no tenemos información total, la completan.
- ☞ Se recuerdan con mucha facilidad.
- ☞ Son compartidos por mucha gente.

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Son rasgos, imágenes y creencias que hacen que se atribuyan características a los hombres y a las mujeres que hacen que sean grupos, sexual y genéticamente diferentes.

- ☞ La imagen de los hombres suele ser más positiva que la de las mujeres.
- ☞ Los estereotipos socialmente más valorados son

## *Construyendo la igualdad*

atribuidos a hombres incluso cuando son negativos aparecen como buenos o necesarios (p.ej. la competitividad)

- Ejemplos de estereotipos de mujer: cariñosa, pasiva, débil, sensible, frágil, etc.
- Ejemplos de estereotipos de hombres: rudo, activo, emprendedor, fuerte, racional, frío, calculador, etc.
- Las características que se atribuyen al varón son las de fuertes, independientes, objetivos, decididos, es decir, son protagonistas de sus vidas.
- Mientras que lo femenino denota dependencia, intuición, sensibilidad, afectividad, un ser construido en función de los/as demás, remarcando el deseo de agradar (el ser para otros/as)
- No son inocentes.
- Según lo que se espera de uno y otro sexo, así se forjan las personalidades y se forjan unos roles determinados y diferenciados. Siendo el rol masculino el principal y el femenino secundario.
- A partir de los estereotipos se forjan los roles de género que conllevan a discriminaciones entre mujeres y hombres.

**PREJUICIOS DE GÉNERO:** Son juicios previos no comprobados acerca de una persona o de un grupo en función de su sexo.

**ROLES DE GÉNERO:** Los roles son los papeles o las funciones que se atribuye diferencialmente a hombres y mujeres y que se manifiestan en determinados comportamientos y conductas



socialmente esperados y aplicados artificialmente.

## 1.B. MEDIOS DE SOCIALIZACIÓN.

En nuestro crecimiento personal nos vamos socializando, es decir, vamos integrándonos en la sociedad. Nosotros y nosotras vamos alimentando a la sociedad y la sociedad nos alimenta, transmitiéndonos unos valores además de los estereotipos, prejuicios y roles de los que hemos hablado antes. Esta transmisión se hace a través de diferentes canales que se denominan medios de socialización como la familia, los medios de comunicación, la escuela, el lenguaje, etc. Los valores que transmiten potencian nuestras actitudes discriminatorias y alimentan las desigualdades entre mujeres y hombres. A veces son muy visibles, otras permanecen ocultas y son difíciles de detectar.

Ahora vamos a ver algunos de los más importantes medios de socialización y los valores que transmiten éstos:

**LA FAMILIA**  
**ESCUELA**  
**LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**  
**EL LENGUAJE**

## 1.C. EL MODELO SOCIAL ANDROCÉNTRICO.

A lo largo de la historia nos hemos estado rigiendo por el modelo social androcéntrico, como su propio nombre indica es un modelo social que coloca en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización al Hombre, varón, y que se estructura en torno a un modelo de relación patriarcal y jerarquizado que ha originado un trato desigual y una discriminación social de las mujeres.

## *Construyendo la igualdad*

Una relación patriarcal a través de la cual los varones se conceden y transmiten poder y autoridad para decidir, representar, valorar, asignar funciones e interpretar la realidad desde su mundo de valores.

En consecuencia constituye un entorno de vida en el que la economía, la cultura, la política y la relación social se organizan sobre la base de actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como propios de los varones. Por lo tanto, la cultura masculina se convierte en símbolo de lo universal y representa lo que socialmente se considera importante, lo que tiene valor y da estatus social. Por el contrario, las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos, se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles.

### **2. ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE DE GÉNERO**


#### **2.A. ¿QUE ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?**

##### **2.A.1. El acceso y control de los recursos**

Analizar el acceso y el control sobre los recursos y los beneficios es una herramienta clave para analizar las relaciones entre los géneros, posibilitando medir el poder entre hombres y mujeres.

Las personas para realizar sus actividades necesitan disponer de recursos y de éstos se derivan beneficios, pues bien, la posición subordinada de las mujeres puede limitar su acceso y control sobre estos.

Cuando hablamos de recursos nos referimos a los elementos que necesitamos para resolver una necesidad, conseguir algo, llevar a cabo una empresa.



Cuando hablamos de beneficios nos referimos a las ganancias que se obtienen....

Porque una cosa es tener acceso los recursos... y otra es tener el control sobre ellos. Y tener poder para decidir sobre su uso...

La igualdad de oportunidades no es otra cosa que tener las mismas oportunidades a la hora de tener acceso a los recursos y en consecuencia a sus beneficios.

## **2.A.II. Condición y posición**

Distinguir entre condición de vida de las mujeres y su posición en la sociedad es otro elemento clave para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

La condición se refiere a la situación inmediata de las mujeres, al tipo de trabajo que realizan, las necesidades que percibe para ella.

Condicion = circunstancias materiales e inmediatas.

Ejemplo: desempleo de las mujeres.

Posición se refiere al nivel social y económico de las mujeres en relación a los hombres. La posición se puede medir en las disparidades salariales, en las oportunidades de empleo, en la participación a niveles ejecutivos y legislativos, en la vulnerabilidad a la violencia.

Posición: la manera en que el género determina el poder, el estatus y el control sobre las decisiones, los recursos y los beneficios. Ejemplo: desempleo de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.

Algunos indicadores de mejora en la posición de las mujeres:

## *Construyendo la igualdad*

- Aceptación de que las mujeres participen activamente en la toma de decisiones.
- Mayor independencia personal y económica y autoconfianza de las mujeres.
- Mayor participación de las mujeres.
- Creación de nuevas organizaciones de mujeres, con más visibilidad y efectividad.
- Más mujeres en programas educativos y formativos tradicionalmente masculinos.
- Avances en el status legal de las mujeres.
- Disminución de la violencia contra las mujeres.
- Reducción de la discriminación y de los prejuicios contra las mujeres
- Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

### **2.A.III. Necesidades prácticas e intereses estratégicos**


Las necesidades prácticas están ligadas a la condición de vida de las mujeres. Estas necesidades son identificadas y asociadas a las actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de sus circunstancias materiales e inmediatas (ejemplo: falta de empleo)

Objetivo: mejorar la situación actual a corto plazo.

Las necesidades prácticas satisfacen actividades y problemas prácticos y cotidianos.

Ejemplo: contratación masiva de mujeres sin entrar a cuestionar para qué se las contrata, en qué categoría, que tipo de contrato, jornada...

Los intereses estratégicos están ligados a la posición de desventaja de las mujeres en la sociedad. Se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan la manera en que el género determina el poder, status, control (ejemplo: la discriminación salarial, segregación horizontal, techo de cristal...)



El objetivo es el cambio social y el "empoderamiento " de las mujeres.

Adoptar un enfoque de género no significa abandonar las necesidades prácticas. Su satisfacción es un requisito previo para el "empoderamiento" de las mujeres y es que se deben identificar, negociar y apodarar las necesidades prácticas de hombres y mujeres, de tal manera que se aborden, al mismo tiempo, los intereses estratégicos de las mujeres.

## 2.B ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género es un enfoque de análisis de la realidad para interpretar las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres.

La perspectiva de género es otra mirada que contempla un mundo no hecho solo a medida de los hombres sino un mundo donde las mujeres se hacen visibles y se contemplan sus derechos, sus realidades, sus aspiraciones y sus capacidades, teniendo en cuenta su historia y el papel que la socialización juega en la creación de su identidad, como factor explicativo de su posición actual.

La perspectiva de género es reconocer las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y la posición de desventaja de estas a partir de la construcción del sistema sexo-género.

La perspectiva de género es una opción política para el cambio de este sistema vigente, su objetivo es modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres.

Esta perspectiva o enfoque, es una manera de abordar la realidad, significa trabajar hacia una mayor igualdad de oportunidades, de resultados y un empoderamiento de las mujeres,



## *Construyendo la igualdad*

definiendo un modelo de desarrollo equitativo desde el punto de vista de género.

Implica un modelo de desarrollo humano cuyos éxitos se miden en términos de bienestar, equidad, igualdad y calidad de vida tanto para los hombres como para las mujeres.

Con la perspectiva de género se persigue:


- Modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en todos los campos.
- Abordar también a los aspectos referidos a la condición de las mujeres que tienen que ver con sus circunstancias materiales inmediatas en las que vive, ingresos, salud, vivienda... con el fin de mejorar las condiciones de vida cotidiana.

### **3. DEL ENFOQUE MUJER AL ENFOQUE DE GÉNERO.**

En los años 70 se comienza ver la posición clave de las mujeres en el desarrollo y se reconoce que éstas han sido invisibilizadas.

Surge el enfoque mujer cuyo objetivo es integrar a las mujeres de manera funcional y para ello se pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo que su subordinación es producto de su exclusión en el mercado de trabajo.

Este enfoque considera a las mujeres de una manera aislada, busca soluciones parciales y señala las necesidades de las mujeres a través de intervenciones específicas o en proyectos con un componente de mujer.



Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando los roles de género sin cuestionar la división sexual del trabajo.

A finales de los 70 se comienza a cuestionar lo adecuado de centrarse sólo en las mujeres y se comienza a incorporar en el debate la importancia de las relaciones de poder, de las relaciones de género, para entender la subordinación de las mujeres.

Esto derivó a una transición hacia el enfoque de género, una perspectiva de género que define herramientas y metodologías para su aplicación.

### 3.A ¿QUE PRETENDE?

Pretende articular una estrategia global que garantice que hombres y mujeres tienen el mismo trato, consideración y oportunidades. La aplicación del enfoque integrado de género delimita diversos campos de acción:

- Actúa sobre las políticas generales y sobre todos los públicos.
- También sigue actuando con acciones y políticas específicas dirigidas a mujeres, que proporcionen respuestas ajustadas a sus necesidades y particularidades, favoreciendo con ello la eliminación de los desequilibrios existentes.

Podría concretarse en: armonizar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres consiguiendo que estas políticas reduzcan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

## *Construyendo la igualdad*

### 3.B. ¿QUÉ REQUIERE?

- Voluntad política y compromiso para introducir los cambios. No solo voluntad técnica.
- Recursos.
- Formación técnica
- Informaciones y datos.
- Métodos, técnicas y herramientas para integrar la dimensión de género.

### 4. ¿COMO INTEGRAMOS LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La gran parte de los técnicos y técnicas que os dedicais a esta tarea sabéis que se ha de articular un proceso que, al menos trata de:

- ☞ Conocer lo que hay y donde está.
- ☞ Prever a donde se quiere llegar.
- ☞ Planificar lo que se quiere hacer para intervenir en esa situación.
- ☞ Valorar lo que se ha conseguido según lo previsto.

### **INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO SIGNIFICA TENER UN ENFOQUE:**

**SISTEMÁTICO:** significa tener en cuenta todos los factores y sus interrelaciones de forma ordenada, valorar la coherencia interna y externa que sostienen el proceso. Es decir, la viabilidad del proceso.

**PARTICIPATIVO:** significa implicar en todas las fases de la elaboración del proyecto, a todos los agentes sociales, entidades y personas que pudieran verse afectados por el mismo.

**PARITARIO:** significa que haya una presencia equitativa de

las mujeres y los hombres en los equipos de toma de decisiones.

Tres tipos de operaciones que se han de llevar a cabo:

1. Información. Tenemos que buscar la información real sobre la que justificar las actuaciones que después vamos a plantear.
2. Planificación: Después establecemos acciones positivas que garanticen la eliminación de aquellas situaciones de desigualdad detectadas
3. Evaluación: También debemos de construir una herramienta de evaluación permanente.

#### 4.A. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA REALIDAD.

##### 4.A.I. Recoger la información

Primero debe obtenerse la información y seguidamente debe pasar al tratamiento y al análisis de la información obtenida.

La finalidad es obtener un diagnóstico sobre la realidad o problemática de las mujeres y de los hombres en la que se quiere incidir.

##### **Tareas:**

- 1) Identificar los datos e informaciones necesarias sobre el territorio/población/organización. Desagregados siempre por sexo y reflejar tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos.
- 2) Buscar e identificar fuentes secundarias para obtener más información.
- 3) Comprobar que se tiene la información relevante que permite conocer la situación y posición de hombres y mujeres en relación con lo que pretendemos desarrollar.

## *Construyendo la igualdad*

Tener cuidado de no ocultar la realidad diferencial bajo unos datos sobre la población en general que normalmente están masculinizados.

### **Herramientas:**

Tener en cuenta los diferentes papeles y roles de hombres y mujeres. Conlleva reconocer, analizar e interpretar las ventajas y limitaciones que suponen los roles de género en la zona o ámbito de actuación. Puede suponer revelar las posibles resistencias que se pudieran generar para la participación de hombres y mujeres.

- ☞ Tener en cuenta la carga suplementaria de trabajo de las mujeres.
- ☞ Usos de los espacios y de los tiempos.
- ☞ Acceso y control de los recursos.

Identificar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres.

Identificar los valores, normas, hábitos y comportamientos sociales imperantes. Aquí se pone de manifiesto:

- ☞ El grado mayor o menor de tolerancia social frente a la desigualdad de las mujeres
- ☞ El grado mayor o menor de aceptación de las innovaciones y los cambios que los proyectos introducen

El aprovechamiento de las nuevas oportunidades que las transformaciones sociales pudieran aportar. La identificación de los valores sociales permite también decidir la conveniencia de acciones previas de concienciación y sensibilización que garanticen la participación y los resultados que se pretenden.

Identificar y analizar a los agentes implicados en el proceso.

#### 4.A.II. Tratar la información

##### **Tareas:**

- 1) Analizar los datos de tal manera que se identifique la situación y posición de mujeres y hombres, poniendo de manifiesto las particularidades de cada género.
- 2) Comparar los datos y establecer indicadores para averiguar las diferencias de situación y posición y distinguir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres
- 3) Interpretar la información atendiendo a los factores causales que han generado esos desequilibrios y que, aún, los mantienen.  
(Deben proporcionar un conocimiento de la realidad que refleje claramente las desigualdades, por razón de género, en cuanto a la participación de ambos en las esferas productiva, reproductiva y social)

##### **Herramientas:**

Análisis de género: es un elemento imprescindible para introducir la igualdad de oportunidades en las políticas y proyectos. Hace visibles las consecuencias de la socialización diferencial en las diferentes interpretaciones que hombres y mujeres poseen de la realidad, de sus necesidades e intereses, de sus vivencias y experiencias; así como de su modo de participar y comprometerse con el mundo de los cuidados y de lo social. Esto suele traducirse también en prioridades y objetivos profesionales y personales diferenciados para hombres y mujeres.

Nuestro concepto de género consiste en considerar como

## *Construyendo la igualdad*

punto de partida que el mundo se compone de dos realidades (la del hombre y de la mujer) construidas y derivadas de una socialización sexista cuyas consecuencias (diferentes expectativas, trabajos, aprendizajes, derechos, deberes, responsabilidades, ingresos, acceso y control de los recursos) han ido configurando dos mundos de valores, dos modos de sentir, de vivir, y de interpretar el mundo.


La utilización del concepto de género permite entender la situación y la posición de los hombres y las mujeres, respecto a la problemática que se quiere abordar, para hacer visibles los desequilibrios existentes, las particularidades y las diferencias en el ámbito, especialidad, sector en la que se va a intervenir.

### **El análisis de género pregunta:**

- ¿Quién hace que?
- ¿Quién tiene acceso a qué?
- ¿Quién tiene control sobre qué?
- ¿Qué diferencias existen y porqué?
- ¿Cuáles son los factores claves que influyen sobre estos arreglos de género?

**Los criterios** que se eligen para analizar las dimensiones de género constituyen otra herramienta para el diagnóstico. Estos criterios han de contemplar:

- ☞ La diferenciación, para hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres respecto de la cuestión que se trate.
- ☞ La particularidad. En este caso se buscarán aquellas cualidades, valores, actitudes, comportamientos... que se muestran como específicos de mujeres y de hombres, aquello que solo les es común a ellas o a ellos.

- 
- ❧ La interacción o análisis de cómo se han dado y se dan las relaciones entre hombres y mujeres en ese aspecto.
  - ❧ Las dinámicas de cambio. Se trata de ver valores y tendencias que se están generando como consecuencia de los cambios sociales, de los cambios en los roles y de los nuevos papeles que van adoptando mujeres y hombres.

El resultado de este diagnóstico proporcionará una imagen precisa de lo que ocurre, de la situación o problemática a tratar, permitiendo:

- ❧ Describir, interpretar, relacionar y comparar la situación y posición de hombres y mujeres, para identificar las desigualdades, las discriminaciones existentes y el potencial que suponen unos y otras para el desarrollo del territorio.
- ❧ Analizar cada género respecto a sí mismo, para comprobar y comparar, en su caso, los avances y detectar las necesidades específicas de cada uno.
- ❧ Situar en el centro de las políticas y programas las necesidades e intereses de los beneficiarios y beneficiarias como objetivo básico de las intervenciones.

#### 4.B. PLANIFICACIÓN - FORMULACIÓN

La finalidad es tomar decisiones sobre la intervención a implementar y planificar las acciones que transformarán, en el sentido deseado, la realidad detectada en el diagnóstico. Desde el Enfoque Integrado de Género esto significa garantizar la integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los objetivos, el diseño y la formulación de las acciones.




## *Construyendo la igualdad*

### **Tareas:**

- ❖ Decidir las prioridades de intervención y formular los objetivos generales a conseguir o lo que es lo mismo.
- ❖ Establecer claramente los resultados u objetivos específicos a alcanzar, Desde el Enfoque Integrado de Género significa definir con claridad lo que se quiere alcanzar en términos de igualdad y las modificaciones que eso supondrá en la situación y posición de las mujeres y los hombres.
- ❖ Delimitar y formular las acciones necesarias para el logro de los objetivos.
- ❖ Elegir los recursos necesarios para la ejecución del proyecto: infraestructura, equipamiento, personal, tiempo, presupuesto..
- ❖ Estructurar y planificar el sistema de evaluación del proyecto. Como en cualquier sistema de evaluación, se deberá concretar la óptica desde la que se evalúa, el qué, el cómo, quiénes... evalúan. Desde el Enfoque Integrado de Género, es esencial disponer de indicadores de género de contexto, realización, resultados e impacto que favorezcan durante el desarrollo del mismo la mejora de las acciones previstas, para introducir, modificar o adaptar recursos.

### **Herramientas:**

Las herramientas básicas para planificar desde el Enfoque Integrado de Género son las distintas modalidades de Acciones Positivas. (LAS VEREMOS EN LA TERCERA SESIÓN)



Es evidente que si se desean reducir desequilibrios de partida y conseguir impactos positivos han de formularse claramente los objetivos de igualdad que se quieren conseguir y planificar una diversidad de acciones: acciones dirigidas exclusivamente a mujeres, acciones para hombres y mujeres, acciones dirigidas a los hombres, acciones complementarias o previas a las troncales del proyecto, acciones de sensibilización, etc., que garanticen el logro de los objetivos de igualdad propuestos.

#### 4.C. EVALUACIÓN - REFORMULACIÓN

La finalidad de la evaluación previa es mejorar la calidad del proyecto y asegurarse de su viabilidad y coherencia interna. Desde el Enfoque Integrado de Género significa que el proyecto no tiene calidad, ni es viable ni coherente si no contempla tanto en sus contenidos como en sus resultados e impactos la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres en razón de género, debiéndose por lo tanto introducir los ajustes necesarios para que lo sea.

##### **Tareas:**

Se trata de realizar el **análisis y revisión** de la planificación, así como la **comprobación** de los resultados e impactos que se van a obtener.

Para ello se ha de tener en cuenta:

- 🌀 El análisis de resultados obtenidos en proyectos anteriores.
- 🌀 Identificación del grado de coherencia interna del proyecto.

## *Construyendo la igualdad*

### **Herramientas:**

Las herramientas para hacer la evaluación son el **análisis de la relevancia** de la información disponible, la **pertinencia** de la planificación realizada, la viabilidad del conjunto del proyecto, realizada en términos de género y la evaluación del **impacto de género**

Para comprobar la **relevancia** o se comprobará si los indicadores permiten visualizar la situación y posición diferencial de hombres y mujeres, esto es, si se han desagregado los datos estadísticos por sexo.

Así mismo, ha de valorarse si se han obtenido las informaciones cualitativas y complementarias necesarias para describir la realidad de hombres y mujeres en relación con las dimensiones de género.

También se comprobará si la interpretación de los datos y de las informaciones que configuran el diagnóstico se ha realizado desde la perspectiva de género.

Las cuestiones podrían ser: ¿Las necesidades que se describen se sostienen sobre un diagnóstico apropiado y coherente de la realidad para mostrar la situación diferencial de mujeres y hombres en el territorio?, ¿se han explicitado los desequilibrios que se pretenden reducir?




El análisis de la **pertinencia** de la planificación verificará si la formulación de objetivos da respuesta a los desequilibrios identificados. La cuestión que se podría plantear sería: ¿Los objetivos permiten superar las desigualdades de género identificadas?, ¿se han incluido objetivos de igualdad?

Así mismo la pertinencia de las acciones se valorará relacionando la correspondencia entre éstas y los objetivos y comprobando qué acciones se han planificado para compensar las desigualdades que se quieren corregir con los objetivos propuestos.

# Construyendo la igualdad

Las cuestiones que se podrían plantear serían: ¿las propuestas que se realizan permiten alcanzar los objetivos de igualdad propuestos?, ¿se han planificado acciones positivas y de igualdad?, ¿se responde exclusivamente a necesidades prácticas? o ¿se mantiene un equilibrio entre éstas y los intereses estratégicos?

Para analizar la **viabilidad** se tendrá en cuenta la relación que existe entre los recursos y medios asignados al proyecto y los objetivos establecidos.

-  Viabilidad técnica,
-  Viabilidad organizativa,
-  Viabilidad económica

A través de la **evaluación del impacto de género** se comprobará que los objetivos propuestos en la planificación no perpetúan la situación ni la posición de las mujeres, ni aumentan los desequilibrios de género, a la vez que se concreta y visualiza en qué y cuánto se va a reducir la diferencia existente de partida entre hombres y mujeres. Se podrían plantear cuestiones como: ¿los impactos previstos modifican la realidad, disminuyendo las desigualdades de género iniciales?, ¿son demostrables los cambios que se pretenden en la realidad de mujeres y hombres?, ¿se han reducido los factores de discriminación delimitados en el diagnóstico?, ¿se ha eliminado alguna desigualdad identificada en el punto de salida?, dicho de otro modo ¿en qué y cuanto ayuda a conseguir o garantizar mayores cotas de igualdad entre hombres y mujeres el proyecto o intervención que se va a poner en marcha?

## 5. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

VV.AA. **Mainstreaming o enfoque integrado de empleo en proyectos de empleo.** Ed.Likadi Formación y empleo S.L. 2002

VV.AA. **Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades.** Proyecto DIDO Jerez. I.C Equal. 2002-2004

VV.AA **La perspectiva de género en proyectos Equal de Inserción.** Ed. UAFSE. I.C. Equal. 2004

VV.AA. **Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos.** Ed. Asociación mujeres jóvenes.

VV.AA. **Avanzando en la teoría de género. Guía metodológica para trabajar con grupos.** Ed. Asociación mujeres jóvenes.

*Analizando  
la realidad*

3.

## *Analizando la realidad*

### *Analizando la realidad:*

### *La segmentación del mercado de trabajo y la participación de las mujeres en el mundo rural*

#### OBJETIVOS

- ❦ Conocer la situación de la mujer dentro del espacio público y privado.
- ❦ Analizar la realidad de las mujeres en el mundo laboral desde la perspectiva de género.
- ❦ Reflexionar sobre como se configura la división del trabajo de las mujeres en nuestros días, sus limitaciones y sus potencialidades.

#### CONTENIDOS

- El mercado de trabajo desde la perspectiva de género.
1. Empleo-situación de las mujeres en el ámbito laboral.
  2. División sexual del trabajo.
  3. Usos de los tiempos.
  4. Conciliación de la vida familiar y profesional.
  5. Segregación horizontal y vertical.
  6. Discriminación salarial.

## INTRODUCCIÓN

Las propuestas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han dejado de estar limitadas a la puesta en marcha de actuaciones específicas dirigidas a mejorar las oportunidades y la posición social de las mujeres, para convertirse en un factor importante para la evaluación de la eficacia de las políticas de desarrollo social y económico.

El crecimiento y estabilidad democrática y económica de nuestra sociedad no pueden permitirse el fenómeno de la discriminación social de las mujeres, sin asumir el riesgo de disminuir peligrosamente la eficacia y los beneficios que se derivan de ellos.

No podemos olvidar que estamos hablando de un desequilibrio social, de una discriminación que afecta, al menos, al 50% de la población y que opera de forma general, sumándose a otros factores tales como la edad, la educación, la situación socioeconómica, la raza, etc.

Desde el punto de vista del crecimiento político y democrático, resulta insostenible que más de la mitad de la población continúe encontrando importantes obstáculos sociales para el ejercicio efectivo de sus derechos. La construcción del concepto de ciudadanía en el marco del desarrollo de sistemas democráticos más fuertes, necesita el fortalecimiento de los derechos de las personas, especialmente del ejercicio real de los derechos de las mujeres que arrastran, aún hoy, las consecuencias de la falta de reconocimiento de sus derechos políticos, civiles y sociales de épocas anteriores.

Por otra parte, desde el punto de vista del desarrollo económico, la falta de equilibrio que existe entre mujeres y hombres en sus relaciones con el ámbito productivo, está provocando un despilfarro de recursos y una merma importante en la eficacia de los esfuerzos de las políticas públicas en este sentido al desaprovecharse en su totalidad las aportaciones que las mujeres pueden hacer a este desarrollo.



## *Analizando la realidad*


Sin embargo, incluso habiendo reconocido la necesidad de equilibrar la posición de hombres y mujeres, muchas políticas generales han demostrado cierta incapacidad para erradicar la situación de discriminación que afecta a las mujeres, incluso, cuando se desarrollan en contextos razonablemente favorables. En estos casos, la eficacia de las intervenciones y los efectos positivos que podrían producir, pierden fuerza y capacidad de mejora desde un punto de vista general, debido a la peor situación con que se atienden las necesidades de las mujeres.

**¿Es verdad que las políticas generales pueden llegar a producir este efecto?**

Probablemente no de forma consciente y planificada pero un mal planteamiento e identificación de las necesidades y problemas entre mujeres y hombres, puede producir efectos, sin duda, no deseados.

En España, en los primeros años del siglo XXI se ha producido una mejoría considerable respecto de las cifras de desempleo de años anteriores. Sin embargo un análisis más pormenorizado de estos datos muestra cómo la situación de mejoría ha afectado básicamente a los hombres, mientras que las mujeres no sólo no han conseguido avanzar al mismo ritmo, sino que se puede hablar de un sensible empeoramiento de algunos indicadores.

Las mujeres desempleadas, por primera vez, han superado en números absolutos al número de desempleados en muchos territorios, y esto a pesar de mantenerse una diferencia cercana a los 20 puntos porcentuales entre la población activa femenina y masculina. En algunas de las Comunidades Autónomas se han registrado situaciones muy cercanas al pleno empleo para los hombres, pero de más de 14 puntos en la tasa de desempleo de las mujeres.



Se ha definido un nuevo perfil de la persona desempleada y el paro afecta de forma mayoritaria a un colectivo que, de acuerdo con el planteamiento básico de las políticas generales no deberían tener estas dificultades de acceso a empleo: Son mujeres jóvenes, con titulación superior, con competencias muy valoradas en el mercado laboral y sin responsabilidades familiares.

Muchos dispositivos locales de apoyo a la creación de empleo, a la vista de este cambio en su colectivo beneficiario, han comenzado a analizar sus actuaciones y los resultados que obtienen respecto del impacto y se han dado cuenta de que a pesar de que la participación de mujeres y hombres en sus servicios de apoyo a la orientación o la formación no están demasiado desequilibradas, los resultados en materia de inserción efectiva son considerablemente inferiores para las mujeres que para los hombres.

Algunos de los interrogantes que plantea este nuevo escenario son los siguientes:

¿Cuáles son las causas de estas diferencias? ¿Operan las relaciones de género de alguna manera en esta situación? Si es así, ¿se abordan los problemas derivados de esas relaciones de género desde las políticas generales de empleo o desde los dispositivos de apoyo a la inserción laboral? ¿Puede ser que se esté ignorando en la intervención sobre el empleo, una parte de los problemas de inserción a los que se enfrenta la mayoría de la población desempleada, es decir, las mujeres?

## **EL MERCADO DE TRABAJO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

### **Principales problemas de las mujeres:**

Según un análisis jerarquizado de los mismos, podemos apuntar cinco de esos problemas, pero que curiosamente están relacionados con el empleo:

## Analizando la realidad

- ⌘ Paro.
- ⌘ Precariedad laboral.
- ⌘ Violencia doméstica.
- ⌘ Obstáculos para acceder a puestos de mando.
- ⌘ Conciliación de vida personal y laboral.

### 1. EMPLEO -SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Las estadísticas arrojan unas cifras evidentes: el porcentaje o tasas de inactividad y desempleo es muchísimo mayor en el caso de las mujeres que de los hombres.

Los datos desagregados por sexos de la Comunidad de Castilla-La Mancha, aunque referidos al año 2001, nos muestran esta situación de desequilibrio así como otros datos relevantes como quienes son los que cobran las pensiones públicas, quienes realizan los trabajos del hogar, el grado de ocupación, etc.

	Hombres	Mujeres	Total
Estudiantes	180.727	188.544	369.271
Ocupados/as	437.255	210.084	647.339
Parados/as buscando 1er empleo	8.814	11.042	19.856
Parados/as que han trabajado antes	33.956	35.186	69.142
Pensionistas por invalidez	18.386	10.120	28.506
Pensionistas por viudedad	1.888	69.824	71.712
Pensionistas por jubilación	161.561	40.157	201.718
Realizando tareas del hogar	3.358	284.989	288.347
Otra situación	29.605	35.020	64.625

Podríamos considerar que esas cifras de hace cinco años habrían quedado obsoletas, pero no es así. Si tomamos los datos de marzo de 2006 (mes anterior al comienzo del curso de enlaces),

podemos ver como el desempleo en Castilla-La Mancha asciende a 97.741 personas, pero ¡jojo al dato! -como diría un conocido periodista deportivo-: "el desempleo masculino descendió con respecto al mes anterior: 1159 y el femenino 223". En consecuencia, los avances y progresos que se van consiguiendo no tienen lugar en el ritmo deseado.

Pero revisemos más datos de la situación de las mujeres en el empleo:

- ❖ Porcentajes de contratación:
  - Contratos a tiempo parcial 78,1% Mujeres
  - Contratos a jornada completa 34,6% Mujeres
  - Asalariadas 41,8% Mujeres
- ❖ Para todos los grupos de edad, la tasa de actividad es mayor para los hombres, especialmente de 25 a 54 años,
- ❖ En diez años, la tasa de actividad ha crecido para ambos sexos, pero en los hombres ha sido en el tramo juvenil (hasta 24 años) y en las mujeres ha sido en la edad adulta (de 25 a más de 55 años).
- ❖ En todos los grupos de edad el desempleo femenino supera con creces al masculino.

## 2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Cómo se percibe el empleo (hombres):

- ❖ Empleo como obligación.
- ❖ Concentración en actividades derivadas de su papel social preeminente.
- ❖ Dedicación exclusiva al desarrollo profesional.
- ❖ Disponibilidad de tiempo.
- ❖ El empresariado los percibe como capaces.

## *Analizando la realidad*

Cómo se percibe el empleo (mujeres):

- ☞ Empleo como opción.
- ☞ Concentración en actividades consideradas "femeninas".
- ☞ Doble jornada.
- ☞ Menor disponibilidad para empleo.
- ☞ El empresariado las considera menos capaces.

### 2. A. Trabajo y empleo (el matiz si que importa):

La división sexual del trabajo asigna roles diferentes a hombres y mujeres:

- Los hombres dominan o se mueven en el ámbito público donde se desarrolla el trabajo productivo con una determinada valoración económica, con un reconocimiento de derechos, seguridad social, jubilación, etc. Obviamente, la faceta laboral o el empleo tiene mucho que ver con este espacio público.
- Por el contrario, las mujeres tradicionalmente se han movido en el ámbito reproductivo donde predomina el ocultismo, la escasa valoración o reconocimiento y sin ningún tipo de derechos, a pesar de que están realizando un verdadero trabajo.
- Fruto de este desequilibrio de conceptos es la frase acuñada por el colectivo feminista de los años 70: ¡no queremos más trabajo, ya tenemos mucho!

### 3. EL USO DE LOS TIEMPOS

En los últimos años se ha podido comprobar como las mujeres han accedido al empleo, al ámbito público, circunstancia positiva que no se ha visto correspondida con la asunción por parte de los hombres de facetas correspondientes al ámbito privado. Este

extremo tiene que ver con los diferentes usos del tiempo de unas y otros. Es decir, las mujeres han asumido las tareas productivas sin haberse descargado de las reproductivas que tenían "adjudicadas", y ello les coloca de cara al empleo en una situación de desventaja. De hecho, se llega a hablar del término "superwoman".

#### 4. CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

La dificultad de conciliar ambos ámbitos de la vida viene derivada entre otras cosas por el uso del tiempo al que hemos hecho referencia, así como a la pervivencia de estereotipos y roles sexistas propios de la sociedad patriarcal.

Conciliar significa armonizar, hacer compatibles diferentes intereses o actividades de manera que permitan una coexistencia exenta de fricciones, estrés o inconvenientes.

¿Cómo influye en el empleo?

- ⊗ Aumentan un 23% en cuatro años las excedencias solicitadas por mujeres para cuidar sus hijos/as
- ⊗ Sólo un hombre por cada 65 mujeres pide permiso de paternidad, equivalen al 1,5% de los permisos concedidos
- ⊗ Sólo un 17% de empresas españolas aplican políticas de conciliación
- ⊗ Un 42,6 % de mujeres abandonaron el mercado de trabajo por el nacimiento de un hijo o hija mientras por el mismo motivo sólo lo hicieron el 2,3 % de los hombres

¿Qué consecuencias se producen?

- ⊗ Conflictos vividos por las personas que tratan de compatibilizar su vida familiar y laboral

## *Analizando la realidad*

- ❦ Dificultades para el ejercicio de los derechos de conciliación recogidos en la legislación
- ❦ Escasez de oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo
- ❦ Elevada incidencia de los abandonos femeninos de la ocupación motivados por razones familiares

### 5. SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

La **segregación horizontal** tiende a agrupar a la mujer en el sector servicios, en un reducido número de ramas de actividad no valoradas socialmente.

Las **segregación vertical** supone que los puestos o niveles jerárquicos superiores de toda organización o empresa son generalmente ocupados por los hombres y la representación de las mujeres en los mismos es escasa o nula.

Esa relación de barrera invisible pero real, que impide acceder a las mujeres a puestos de máxima responsabilidad, poder y remuneración también es conocida con el nombre de "TECHO DE CRISTAL".

Ejemplos:

- ❦ Solo el 26% de los empresarios, el 28% de los diputados y el 34% de los profesores universitarios son mujeres.
- ❦ En España existen 900.000 autónomas y empresarias que trabajan de media de lunes a viernes 10,30 horas diarias.
- ❦ En España sólo hay un 0,4% de mujeres en los consejos de administración y un 3,5% alta representación (CES, Cámara Comercio).



## *Analizando la realidad*

Frente a los dos tipos de segregación se alza un nuevo concepto: **DIVERSIFICACIÓN OCUPACIONAL**, a través del cual se pretende la incorporación de la mujer a sectores en donde se encuentra infrarrepresentada o el acceso a puestos de mayor reconocimiento, por lo que es necesario contar con dispositivos que garanticen la capacidad de elección de las mujeres sobre su futuro profesional en condiciones de igualdad.

### DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La discriminación a la hora de percibir las retribuciones entre hombres y mujeres en la realización de los mismos trabajos constituye otro de los caballos de batalla. Estas discriminaciones suelen ser de tipo indirecto y operan cambiando la denominación de los puestos de trabajo con salarios diferentes aunque realicen iguales o similares funciones.

En este sentido, está contrastado que las mujeres españolas cobran hasta un 25% menos que los hombres. Pero lo más sangrante es que la situación no tiene visos de cambio ya que el 23% de los chicos de 14 a 18 años cree justificado que las mujeres cobren menos.



## CONCLUSIÓN FINAL: EL MERCADO DE TRABAJO NO ES NEUTRAL

- ❖ El diseño del mundo laboral y empresarial se ha estructurado desde el patriarcado, desde los valores masculinos.
- ❖ El actual modelo económico-empresarial se sustenta en la invisibilidad de un sector que trabaja gratis.
- ❖ Este trabajo Invisible (no se cuenta) sustenta el modelo visible de "Bienestar Social" (el que se ve, el que aparenta, el que se paga y está efectivamente reconocido (SS) y futuro (pensiones) **IMPORTANCIA DEL TRABAJO INVISIBLE**



*Un paso para  
la igualdad*



## *Un paso para la igualdad*

*Un paso para la igualdad. Políticas públicas:  
ordenamiento jurídico, europeo, español y  
castellanomanchego*

### **OBJETIVOS:**

- ❁ Analizar las bases institucionales que sustentan la igualdad formal.
- ❁ Conocer la legislación clave existente, normativas y resoluciones tanto internacionales como europeas y nacionales en las que se fundamenta el principio de igualdad y que constituyen las bases legales para la puesta en práctica de las medidas de acción positiva.
- ❁ Reflexionar y reconocer la importancia de las medidas de acción positiva para la igualdad de género.

### **CONTENIDOS:**

1. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. CONCEPTO Y TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.
  - Acciones positivas.
  - Gender mainstreaming o transversalidad de género.
2. EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: ÁMBITO INTERNACIONAL, COMUNITARIO, NACIONAL Y AUTONÓMICO
  - Aproximación a las normativas más recientes.
3. PLAN DE ACCIÓN POSITIVA
4. CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

## INTRODUCCIÓN

El reparto de roles entre mujeres y hombres nos lleva a que hoy en nuestra sociedad las mujeres cuenten con desiguales oportunidades para participar en las distintas esferas sociales.

La garantía legal no basta para un cambio profundo en la organización de la sociedad sino que es necesaria una intervención pública integral dirigida a eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad "real y efectiva" entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Los estereotipos sexuales permanecen hoy en la sociedad y se perpetúan por medio de los agentes de socialización (familia, escuela, medios de comunicación, etc.); los trabajos considerados tradicionalmente femeninos están peor pagados; estar en "empleos propios de hombres" supone dificultades añadidas; las tareas domésticas y de cuidado de personas se siguen adjudicando a las mujeres y porque las mujeres disponen de menos tiempo para el ocio, la formación, el desarrollo profesional, las relaciones y la participación política, hoy se hacen imprescindibles las estrategias para la igualdad.

### 1. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**¿Qué son?** Medidas públicas puestas en marcha para promover la participación equilibrada y equitativa de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

Las políticas institucionalizadas para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres han ido evolucionando desde sus inicios, materializándose en diferentes formas de actuación o estrategias:

## *Un paso para la igualdad*

1ª Eliminación de las discriminaciones legislativas.

2ª Políticas de igualdad de oportunidades:

- Acciones positivas o políticas específicas.
- Transversalidad de género o Gender Mainstreaming.

Antes de entrar a analizar cada una de estas actuaciones conviene tener claros algunos conceptos claros:

**DISCRIMINACIÓN:** tratamiento perjudicial o de resultado perjudicial que recae en una persona por su pertenencia a una determinado grupo social o colectivo y no sobre la base de una valoración de su capacidad individual.


- Efectos colectivos aunque se manifieste individualmente: "no se discrimina a una determinada mujer, sino que se le discrimina por ser mujer".
- Una acción es discriminatoria en cuanto a sus efectos (resultado perjudicial) independientemente de la intencionalidad de la acción.

Las discriminaciones pueden ser directas o indirectas:

**Discriminación directa:** tratamiento perjudicial a una persona en función de su sexo no justificado objetivamente.

**Discriminación directa abierta:** acciones u omisiones que explícitamente otorgan un trato perjudicial, no justificado objetivamente, a las personas en función de su sexo, limitando el ejercicio de sus derechos. Ej. La Ley Sállica o una Ley que atribuye distinta pena para el adúltero y para la adúltera.

Estas intervenciones están prácticamente superadas en la mayor parte de legislaciones europeas.



**Discriminación directa encubierta:** se producen como efecto de la prohibición de discriminación. Existen este tipo de discriminaciones cuando se da a una persona un tratamiento perjudicial en función de su sexo no justificado objetivamente, pero al que se pretende dar una apariencia de objetividad, tratando de encubrir que la causa real del tratamiento perjudicial están en la pertenencia de la persona a un determinado sexo. Ej: despido durante el periodo de prueba a una trabajadora embarazada<sup>1</sup>.

**Discriminación indirecta:** tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva un impacto perjudicial sobre miembros de un determinado sexo, sin que al mismo tiempo produzca un resultado necesariamente beneficioso para el otro sexo, cuando este tratamiento es producto de las prácticas o usos sociales. Ej: exigir una determinada altura para un puesto de trabajo cuando ello carece de justificación objetiva. Beneficiar a las personas que trabajan a jornada completa.

Estas son las más frecuentes y las más difíciles detectar.

## A.- ELIMINACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES LEGISLATIVAS.

El primer paso dado para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tiene que ver con la igualdad formal, es decir, con la eliminación de todas las discriminaciones legales existentes. A nivel de normativa constitucional vendría recogido en los artículos 14 y 9 de nuestra Carta Magna.

Esta primera actuación ha seguido diferentes ritmos en unos

<sup>1</sup>(Sentencia Tribunal Constitucional 198/96).

## *Un paso para la igualdad*


países y en otros, y no ha sido algo automático, sino un proceso continuo de lucha por una verdadera equiparación de derechos. Los comienzos y la actuaciones del movimiento feminista lo que pretendían en un principio, era precisamente esta equiparación formal, igualdad de trato e igualdad de derechos. Baste reseñar que ha sido una larga lucha que comenzó en el siglo XVIII, y que se desarrolló especialmente en el siglo XX, inicialmente con la fuerza de los movimientos sufragistas y posteriormente en los años 70 con una nueva oleada de feminismo. A modo de ejemplo, citar que en la España anterior a la actual Constitución, la mujer tenía que obtener el permiso del marido para determinados negocios jurídicos.

### **B.- LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

La Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres es un concepto que surge al comprobarse que por sí sola la igualdad legislada por ley no provoca la desaparición de las desigualdades ya que la situación de partida de las mujeres es de desigualdad y desventaja con respecto a los hombres.

En este sentido, la Igualdad de Oportunidades se refiere a generar un contexto social en el que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para progresar en la vida social, privada, cultural, económica y política, sin que los roles y estereotipos de género conlleven obstáculos o cargas añadidas para ninguno de los dos sexos, lográndose así una igualdad en los resultados.

Este 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.



Surgen así estas medidas políticas con el fin de paliar y resolver las situaciones de desigualdad social entre hombres y mujeres que persisten a pesar de lo que diga la normativa en vigor.

## 2.A. ACCIONES POSITIVAS O POLÍTICAS ESPECÍFICAS:

"Estrategias destinadas a establecer la Igualdad de Oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales"<sup>2</sup>.

### Características:

**COLECTIVAS:** sus destinatarias son el conjunto de las mujeres, no casos concretos.

**DINÁMICAS Y FLEXIBLES:** no son medidas fijas e inmutables, sino que deben ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evolucione el colectivo al que se dirige.

**TEMPORALES:** dejan de tener sentido una vez corregidas las discriminaciones contra las que se plantearon.

**SISTEMÁTICAS:** según unos objetivos previamente planificados, con un desarrollo también planificado, y una evaluación posterior.

El objetivo general de todas las acciones positivas es eliminar o contrarrestar los obstáculos existentes. Así por ejemplo, en materia de empleo, siguiendo el Tratado de Ámsterdam de 1997 los objetivos de las acciones positivas se reducirían a tres ámbitos:

<sup>2</sup>Comité para la Igualdad del Consejo de Europa.



## *Un paso para la igualdad*

**ELIMINAR** discriminaciones directas e indirectas.

**COMPENSAR** efectos de discriminaciones anteriores.

**FOMENTAR** dinámicas igualitarias.

### 2.A.I. Acción positiva y discriminación positiva:

Acción positiva: su finalidad es compensar obstáculos con los que se encuentran las mujeres para el pleno ejercicio de sus derechos.

Las medidas de discriminación positiva son una variante de las acciones positivas especialmente incisivas o drásticas.

Estas últimas persiguen la Igualdad de Oportunidades actuando sobre el punto de llegada. Buscar directamente un resultado concreto.

Ejemplo: obligar a las empresas a que tengan el mismo número de ejecutivos que de ejecutivas, o en las sociedades el mismo número de administradores que de administradoras.

La acción positiva persigue la Igualdad de Oportunidades actuando sobre el punto de partida o el proceso, eliminando los obstáculos en busca del resultado pretendido.

Ejemplo: realizar cursos de formación en gestión empresarial para facilitar que las mujeres obtengan los conocimientos y capacidades que les permitan dirigir o gestionar una empresa.

### 2.A.II. Planes o programas de acción positiva.

Conjunto articulado, funcional, ejecutable, planificable y evaluable destinado a conseguir la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en un determinado ámbito<sup>3</sup>. Se trata en definitiva de estrategias de actuación amplias, a diferencia de las acciones

positivas que se consideran más concretas y puntuales.

## 2.B. "GENDER MAINSTREAMING" O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO"

Como concepto aparece por primera vez tras la III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres (Nairobi, 1985), aunque habrá que esperar a la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres celebrada en Pekín en 1995 para que sea recogida explícitamente en su Plataforma de Acción como estrategia política para alcanzar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta nueva estrategia, que se concibe como la evolución lógica de las políticas específicas de Igualdad de Oportunidades supone la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Es decir, se pretende extraer el tema de la igualdad de género de su aislamiento como fundamento de las políticas específicas e involucrar a nuev@s agentes sociales en la construcción de una sociedad más justa y equilibrada. De este modo, se pretende acelerar y fortalecer el proceso de transformación de las relaciones de género para lograr la eficacia del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El mainstreaming de género es un proceso político y técnico que ha sido definido por el Grupo de Especialistas en mainstreaming del Consejo de Europa como "la organización (la 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".

<sup>3</sup> Materiales formativos de apoyo al programa NOW ÓPTIMA.

## *Un paso para la igualdad*

Este principio de transversalidad es asumido por la Unión Europea a través del Tratado de Ámsterdam (1997) de tal forma que impone a los países comunitarios un doble enfoque de las políticas, incorporando en todas ellas la dimensión de igualdad. Se trata de tener en cuenta el impacto sobre los hombres y mujeres de las políticas y acciones comunitarias tanto en la preparación, aplicación y control de las mismas.

La relación entre políticas específicas de igualdad de oportunidades y el mainstreaming está basada en su COMPLEMENTARIEDAD. Son dos estrategias distintas para alcanzar la misma meta y sus diferencias más significativas son:

	POLÍTICAS ESPECÍFICAS	TRANSVERSALIDAD
PUNTO DE PARTIDA	Un problema específico resultante de una situación de desigualdad.	Una política ya existente.
ACTORES	Desarrollo de una política específica para ese problema mediante la maquinaria específica existente para trabajar por la igualdad.	Reorganización del proceso político logrando que los actores ordinarios tengan en cuenta la perspectiva de género (para lograr la igualdad como objetivo).



	POLÍTICAS ESPECÍFICAS	TRANSVERSALIDAD
<b>TIPO DE POLÍTICA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A corto/medio Plazo</li><li>- Se limita a áreas políticas específicas no afecta al proceso político como un todo.</li><li>- Suponen avances concretos.</li><li>- En ocasiones no son lo suficientemente visibles produciendo un efecto de gueto en las políticas de igualdad.</li><li>- Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A largo plazo (busca cambio estructural)</li><li>- Afecta al proceso político en su conjunto.</li><li>- Permite una mayor incidencia de la igualdad de oportunidades en las políticas generales.</li><li>- Se constituye como eje vertebrador de una nueva forma de hacer política.</li><li>- Se trata de una estrategia a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva.</li><li>- Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se aplique.</li></ul>







La transversalidad puede tener una serie de áreas críticas de interés (economía, poder, toma de decisiones, derechos humanos, medio ambiente, política familiar, etc.) pero cualquier política afecta a la vida de los ciudadanos y ciudadanas (transporte, urbanismo, política social, etc.) por lo que tiene influencia en la igualdad de género. En consecuencia, la mayor parte de las áreas de la política comunitaria tendrán relevancia para la transversalidad, ya que todas ellas producen directa o indirectamente, un impacto sobre los hombres y mujeres.

## *Un paso para la igualdad*

Empleo + género  
Transporte + género  
Educación + género  
Deporte + género  
Urbanismo + género  
Derecho + género  
Salud + género  
Medio ambiente + género  
Economía + género  
Cultura + género  
Presupuestos + género

La transversalidad de género parte de la idea de que las políticas no son neutras. Si partimos de la puesta en evidencia de una situación de desigualdad, tiene que haber, por tanto, una intervención intencionada a favor del colectivo o grupo desfavorecido.

Elementos necesarios:

-  Un compromiso político.
-  Recogida de datos desagregados.
-  Capacitación técnica en género e igualdad de oportunidades.
-  Recursos financieros y humanos.
-  Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.
-  Cohabitación con las políticas específicas de igualdad de género.

Fases de intervención:

- 1.- Fase de **PLANIFICACIÓN POLÍTICA.**
- 2.- Fase de **DECISIÓN POLÍTICA.**
- 3.- Fase de **DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS.**
- 4.- Fase de **EVALUACIÓN.**

Algunas de las ventajas que ofrece la incorporación de la estrategia de mainstreaming en la forma de trabajar de las diferentes instituciones podríamos resumirlas en que;

- ☞ Sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas.
- ☞ Conduce a un mejor gobierno.
- ☞ Involucra tanto a mujeres como a hombres y hace pleno uso de los recursos humanos.
- ☞ Hace visible la problemática de la igualdad de género en la cultura dominante de la sociedad.
- ☞ Tiene en cuenta la diversidad entre mujeres y hombres.

## 2. EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: ÁMBITO INTERNACIONAL, COMUNITARIO, NACIONAL Y

### ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU)

- 1945.- Clausura de la 1ª Asamblea General de Naciones Unidas.
- 1948.- Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 2.
- 1975.- Año Internacional de la Mujer.
  - I Conferencia Mundial sobre la Mujer (México DF).

## *Un paso para la igualdad*

- 1976.- Creación del UNIFEM y del INSTRAW.
- 1979.- Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.
- 1980.- II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague)
- 1985.- III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi)
- 1992.- Cumbre la Tierra (Río de Janeiro).
- 1993.- Cumbre de los Derechos Humanos de Viena.
- 1995.-IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing/Peking).
- 2000.- Beijing+5 (Sesión especial de la Asamblea General N.York).

### Estructuras específicas creadas:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946).
- INSTRAW: Instituto Internacional para la investigación, capacitación y promoción de mujeres (1976).
- UNIFEM: Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (1976).
- División para el adelanto de la Mujer (1988).




### UNIÓN EUROPEA (U.E.)

- 1957.- Tratado de Roma: Artículo 19.
- 1972.- Cumbre de París: Programa de acción social.
- 1982-85.- I Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 1986-90.- II Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 1991-95.- III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- 1992.- Tratado de Maastricht. Párrafo 3ª del Artículo 119  
1996-2000.- IV Programa de Acción Comunitario para la  
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y  
Hombres.  
1999.- Tratado de Ámsterdam. Art. 2, 3, 13, 137, y 141.  
2001-05.- V Programa de Acción Comunitario para la  
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y  
Hombres.

### **Estructuras específicas:**

En la Comisión Europea:

-  Unidad de Igualdad de Oportunidades (1976).
-  Comité Consultivo de Igualdad de Oportunidades.
-  Grupos de comisarios/as para la Igualdad de Oportunidades y sección de mujer y desarrollo.

En el Parlamento Europeo:

-  Comisión de derechos de las mujeres.

## **ESPAÑA**

- 1978.- Constitución Española. Art. 14 y 9.2.  
1983.- Creación del Instituto de la Mujer.  
1988-1990.- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre  
Mujeres y Hombres (ámbito nacional).  
1993-1995.- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre  
Mujeres y Hombres (ámbito nacional).  
1997-2000.- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre  
Mujeres y Hombres (ámbito nacional).  
2003-06.- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre  
Mujeres y Hombres (ámbito nacional).



## *Un paso para la igualdad*

2005.- Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### **COMUNIDAD AUTÓN. DE CASTILLA-LA MANCHA**

1990-1994.- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha.

1995-1998.- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha: las mujeres de Castilla-La Mancha hacia el siglo XXI.

1999-2003.- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha: un compromiso de futuro.


2004-2008.- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha.

### **2.A. APROXIMACIÓN A LAS NORMATIVAS MÁS RECIENTES**

#### **V PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

En fecha 10 de enero de 2001 se publica en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, la decisión del consejo de 20 de diciembre de 2000 por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2001-2005.

EL Quinto Programa viene a profundizar en el concepto de mainstreaming de género y en una nueva estrategia que abarca todas las acciones de la Comisión Europea. Establece estructuras de



actividades horizontales y de coordinación necesarias para garantizar la coherencia y desarrollar sinergias. Propone áreas de actuación dual: políticas de integración de la Igualdad de manera transversal y acciones específicas dirigidas a mujeres. (Guía de Aplicación de la Perspectiva de Género en los proyectos de inserción).

### **Los objetivos del programa son:**

- ❧ Promover y difundir los valores en los que se basa la Igualdad de Oportunidades.  
Mejorar la comprensión de la 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.

### **Para lograr estos objetivos se plantea las siguientes acciones comunitarias:**

- ❧ 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 y actos varios.
- ❧ El análisis de los factores y políticas relacionados con la


## *Un paso para la igualdad*

- ✚ 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 del establecimiento de redes de trabajo y el intercambio de experiencias a escala comunitaria.

### **Ámbitos de intervención y objetivos operativos:**

- ✚ Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica:
  - Reforzar la dimensión de la igualdad en la estrategia europea de empleo.
  - Mejorar la utilización de los Fondos Estructurales para promover la igualdad.
  - Concebir estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones sobre la mujer en la economía (política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social).
- ✚ Fomentar una igual participación y representación:
  - Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas.
  - Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones socioeconómicas.

- Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la Comisión.

 Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres:

- Mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada).
- 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 (como la política de transporte, la salud pública, las relaciones exteriores, incluidas, las políticas de derechos humanos, y el programa comunitario de lucha contra la discriminación basado en el artículo 13 del Tratado).

 Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida civil:

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

## *Un paso para la igualdad*

### LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL.

Las Iniciativas Comunitarias son instrumentos de la política estructural de la Unión Europea propuestos por la Comisión con el fin de apoyar actuaciones de interés específico para el conjunto de los estados miembros.

La Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos EQUAL, financiada por el Fondo Social Europeo, se define como "la cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo".

La iniciativa comunitaria financia proyectos que tienen previstas actuaciones dirigidas a la inserción laboral mediante la orientación, la cualificación profesional o las prácticas laborales. Asimismo se ponen en marcha servicios de asesoramiento a emprendedores/as, para la creación de nuevas empresas, y a empresarios/as, para la mejor adaptación de sus negocios y actividades a las demandas del mercado. También se ponen 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 una serie de ejes y áreas temáticas con el objetivo de 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.

Estos ejes y áreas temáticas son:

**EJE I.- Mejorar la capacidad de inserción profesional:**



### **Área temática I:**

Facilitar el acceso y la reinserción al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado que debe estar abierto a todos y todas.

### **Área temática II:**

Combatir el racismo y la xenofobia en relación al mercado de trabajo.

### **EJE II.- Fomentar el espíritu de empresa:**

Abrir el proceso de creación a todos y todas, proporcionando los instrumentos necesarios para la creación de empresas y para la identificación y explotación de nuevas posibilidades para la creación de empleo en zonas urbanas y rurales.

### **EJE III.- Adaptabilidad:**

Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los/as trabajadores/as a los cambios económicos estructurales y al uso de las tecnologías de la información y otras nuevas tecnologías.

### **EJE IV.- Igualdad De oportunidades para mujeres y hombres:**

#### **Área temática I:**

Conciliar la vida familiar y profesional, así como reintegrar a las mujeres y hombres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.

#### **Área temática II:**

Reducir los desequilibrios entre hombres y

## *Un paso para la igualdad*

mujeres y apoyar la disminución de la segregación en el trabajo.

La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los principios básicos de EQUAL. Su aplicación se lleva a cabo siguiendo la estrategia dual de la Comisión: a través de medidas específicas contempladas en el Eje IV de la iniciativa y a través de la aplicación transversal en todas las actuaciones de los proyectos EQUAL de todos los ejes. A destacar en este sentido, que en la segunda convocatoria de I.C.

EQUAL en España para el periodo 2004-2007, se consideraba la igualdad de oportunidades como uno de los principios fundamentales que debía contemplar cualquier proyecto con independencia del área temática a la que concurriera. Es más, dentro de dicho principio se consideraban otros tres criterios más concretos<sup>4</sup>:

- Enfoque transversal de género en todas las acciones del proyecto.
- Medidas que se proponen contra la segregación y para facilitar la conciliación.
- Inclusión de agentes de igualdad en las agrupaciones de desarrollo.

### **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 2 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

Es la primera vez que se aborda el tema de igualdad de forma específica y amplia con una disposición de rango de ley.

Esta nueva normativa aparece en la vida política durante la vigencia del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres de ámbito nacional (2003-2006), en el que se establecen las líneas de actuación del Instituto de la Mujer para este periodo:

<sup>4</sup> Presentación Equal: [www.mtas/uafse](http://www.mtas/uafse).

1. Área de introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.
2. Área de igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.
3. Área de participación en la toma de decisiones.
4. Área de promoción de la calidad de vida de las mujeres.
5. Área de fomento de la igualdad en la vida civil.
6. Área de transmisión de valores y actitudes igualitarias.
7. Área de conciliación de la vida laboral y familiar.
8. Área de Cooperación.

Cómo puede apreciarse, a nivel nacional, se reproducen los ámbitos de intervención que antes veíamos a nivel europeo y, curiosamente, después se volverán a repetir, en cierta forma, cuando revisemos la normativa autonómica.

### **Estructura y contenido:**

#### **Título preliminar**

**Título primero:** Principio de Igualdad y tutela contra la discriminación:

- Se vuelve a insistir en los tratamientos no discriminatorios con especial énfasis en materia de empleo.
- Se pone de manifiesto conceptos básicos como discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, actos jurídicos discriminatorios y acción positiva.

**Título segundo:** Políticas públicas para la igualdad.

#### **Capítulo I.- Principios generales:**

Transversalidad, aplicación de la igualdad de oportunidades como principio de



## *Un paso para la igualdad*

interpretación de las normas, nombramientos de poderes públicos, informes de impacto de género en los proyectos de disposiciones de carácter general, estadísticas públicas desagregadas.

### **Capítulo II.-** Acción administrativa para la igualdad.:

Introducción en el sistema educativo y en las titulaciones superiores, intervención en diferentes ámbitos: salud, sociedad de la información, vivienda, desarrollo rural.

### **Título tercero: Igualdad y medios de comunicación:**

Los medios públicos de comunicación deberán contemplar este principio y realizar actuaciones que lo favorezcan, con especial cuidado hacia el lenguaje. También se deberá respetar en los medios privados aunque aquí la capacidad de la intervención de la Administración es limitada.

### **Título cuarto:** El derecho al trabajo en la igualdad de oportunidades.

#### **Capítulo I.-** Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral:

Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

#### **Capítulo II.-** Igualdad y conciliación.

**Capítulo III.-** Planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad (tratamiento aparte).

**Capítulo IV.-** Distintivo empresarial en materia de igualdad.

**Título quinto:** El principio de igualdad en el empleo público.

**Capítulo I.-** Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

**Capítulo II.-** El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

Órganos directivos, órganos de selección de personal, designación de representantes de la Administración General del Estado.

**Capítulo III.-** Medidas de Igualdad en el Empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

Informe de impacto de género en las pruebas de acceso, permisos, conciliación y provisión de puestos de trabajo, licencia durante el riesgo de embarazo y lactancia, vacaciones, acciones positivas en acciones de formación, formación para la igualdad.

**Capítulo IV.-** Fuerzas Armadas

**Capítulo V.-** Fuerzas y cuerpos de seguridad de l Estado.

**Título sexto:** Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.  
Protección de situación de embarazo.

**Título séptimo:** La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

**Título octavo:** Disposiciones organizativas:

## *Un paso para la igualdad*

Comisión interministerial, Unidades de igualdad en todos los ministerios, Consejo de participación de las mujeres.

### **Disposiciones adicionales:**

Se entiende por representación equilibrada aquella en la que proporción de hombres y mujeres no sea superior re el 60% o inferior al 40 %.

### **Planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.**


Las empresas deberán adoptar medidas para evitar la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, si bien estas medidas se acordarán en el marco de la negociación colectiva.

Las empresas de más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, así como aquellas en las que lo establezca su convenio colectivo. También deberán actuar en este sentido las empresas sobre las que haya recaído sanciones accesorias y la autoridad laboral las sustituya por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad o programa de acción positiva.

En el resto de empresas esta medida será de carácter voluntario, previa consulta de los representantes de los trabajadores.

La ley define el plan de igualdad como: "conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a liminar la discriminación por razón de sexo."

Entre otras materias los planes de igualdad podrán contemplar las siguientes: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral con la



personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se dedica un artículo al acoso sexual en el trabajo y al papel que deben realizar en este campo los representantes de los trabajadores.

Finaliza este apartado con una mención de apoyo del gobierno a las pequeñas y medianas empresas que voluntariamente decidan implantar planes de igualdad.

#### **IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE CASTILLA-LA MANCHA.**

Los diferentes planes de igualdad que se suceden en los diferentes ámbitos autonómicos recogen prácticamente, y con cierta similitud, los objetivos y planteamientos de los Planes de Igualdad a nivel nacional.

La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha inició este tipo de actuaciones o Políticas de Igualdad de Oportunidades en el año 1990. Actualmente, nos encontramos con el cuarto plan con vigencia hasta 2008.

En su introducción o planteamiento preliminar podemos leer: "las intervenciones aquí propuestas se formulan desde una visión decidida de afrontar la política de género desde el concepto de justicia distributiva, nunca desde una posición de favor. Se plantean desde la necesidad urgente de cambiar determinados significados en cuanto a los roles de géneros y sus comportamientos, incidiendo - para modificarlos- en los factores que generan la desigualdad".

El plan se estructura en los siguientes bloques temáticos, con total correspondencia, con la clasificación de materias ya vistas en el ámbito europeo o nacional, y con los siguientes objetivos:

## *Un paso para la igualdad*

### **LA IGUALDAD SE TRABAJA: (ámbito laboral)**


- ❧ Desarrollar políticas activas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres y promoviendo el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres.
- ❧ Reforzar la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral para combatir la discriminación entre mujeres y hombres.
- ❧ Actuar contra situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres rurales.
- ❧ Desarrollar programas de conciliación de la vida laboral y familiar, en términos de igualdad y corresponsabilidad.

### **LA IGUALDAD SE EDUCA: (ámbito educativo)**

- ❧ Desarrollar modelos educativos que favorezcan la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ❧ Introducir la perspectiva de género en todos los procesos educativos y formativos.
- ❧ Impulsar una orientación académica y profesional no diferenciada por el género.

### **LA IGUALDAD DETIENE LA VIOLENCIA**

- ❧ Desarrollar intervenciones de carácter preventivo en todos los ámbitos, especialmente en el escolar, que contribuya a que desaparezca la violencia de género.

- 
- ❧ Profundizar en el desarrollo de las medidas de la Ley 5/2001 de Castilla-La Mancha.
  - ❧ Consolidar un protocolo sistemático de actuación coordinada ante la violencia de género que implique a todos los ámbitos institucionales, profesionales y sociales.

## LA IGUALDAD SE EXTIENDE

- ❧ Vertebrar toda la acción política de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en torno a la perspectiva de género.
- ❧ Convertir la transversalidad en el pilar de la acción del Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
- ❧ Influir para que distintas instituciones y organizaciones tomando como ejemplo la acción del Gobierno, tengan la transversalidad como eje de su actividad.

## LA IGUALDAD TOMA EL PODER

- ❧ Incentivar la paridad real en todos los ámbitos de la sociedad.
- ❧ Fomentar la presencia de la mujer en posiciones relevantes de la toma de decisiones.
- ❧ Proporcionar los recursos para la consolidación de una realidad igualitaria.

## *Un paso para la igualdad*

### LA IGUALDAD TOMA LA PALABRA


- ❧ Desarrollar una estrategia de comunicación que enfatice el tono positivo en la reivindicación de los derechos de las mujeres.
- ❧ Incorporar de manera activa a los hombres en el discurso reivindicativo de la igualdad de oportunidades. Influir en la sociedad de Castilla-La Mancha para que la Igualdad sea considerada como derecho irrenunciable.

### LA IGUALDAD ES CALIDAD DE VIDA

- ❧ Garantizar, desde la igualdad, las condiciones de dignidad en aquellos factores específicos que inciden de manera especial en la calidad de vida de las personas (salud, cultura, deporte, ocio y tiempo libre...).
- ❧ Incorporar a las mujeres de una manera activa al desarrollo sostenible.
- ❧ Establecer las bases para la planificación urbanística desde las nuevas formas de organización social y familiar.
- ❧ Plantear la solidaridad entre los pueblos como acción igualitaria.

### LA IGUALDAD TIENE MÉTODO

- ❧ Fortalecer los ámbitos de gestión e intervención pública.
- ❧ Consolidar las capacidades humanas y técnicas necesarias para garantizar el desarrollo del conocimiento y del compromiso en la igualdad.



El reparto de roles entre mujeres y hombres nos lleva a que hoy en nuestra sociedad las mujeres cuenten con desiguales oportunidades para participar en las distintas esferas sociales.

La garantía legal no basta para un cambio profundo en la organización de la sociedad sino que es necesaria una intervención pública integral dirigida a eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad "real y efectiva" entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Los estereotipos sexuales permanecen hoy en la sociedad y se perpetúan por medio de los agentes de socialización (familia, escuela, medios de comunicación, etc.); los trabajos considerados tradicionalmente femeninos están peor pagados; estar en "empleos propios de hombres" supone dificultades añadidas; las tareas domésticas y de cuidado de personas se siguen adjudicando a las mujeres y porque las mujeres disponen de menos tiempo para el ocio, la formación, el desarrollo profesional, las relaciones y la participación política, hoy se hacen imprescindibles las estrategias para la igualdad.

#### 4. CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los Convenios Colectivos son fuente de derechos y obligaciones, son normas peculiares amparadas por la Constitución pero que sólo se dan en el ámbito laboral y no en otras ramas del derecho. Según la regulación fijada en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios o acuerdos a los que lleguen los representantes de los trabajadores y de las empresas tendrán fuerza de ley y carácter vinculante para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación. No obstante, el contenido de la negociación colectiva ha presentado, a lo largo del tiempo, un proceso de descualificación



## Un paso para la igualdad

merced al cual, elementos que podrían haber supuesto un avance en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres han sido dados de lado en pro de otros considerados "más objetivos".

Relacionando Convenios colectivos con Igualdad de Oportunidades nos podemos encontrar:

- ☞ Convenios que se limitan a transcribir la legislación vigente, con lo que no supone un auténtico avance en materia de igualdad de oportunidades, sino la evitación de una discriminación.
- ☞ En muchas ocasiones, perviven en los convenios cláusulas discriminatorias, que la inercia e la negociación colectiva, fijada en jornada y salarios, tiende a reproducir.
- ☞ Muchos convenios al no ser analizados desde una perspectiva de género, reproducen discriminaciones encubiertas que no son analizadas con profundidad.

CONVENIO COLECTIVO	
Materias que sólo se desarrollan a través de convenio	
Sistemas de clasificación profesional	Art. 22 ET
Promoción y formación profesional	Art. 23 ET
Ascensos	Art. 24 ET
Antigüedad	Art. 25 ET
Estructura salarial	Art. 26 ET
Duración y distribución de jornada	Art. 34 ET
Vacaciones	Art. 38 ET
Materias que pueden mejorarse a través de convenio	
Permisos y licencias	Art. 37 ET
Periodo de lactancia	Art. 37 ET
Guarda legal	Art. 37 ET
Excedencia por guarda de hijos/as	Art. 46 ET
Suspensión con reserva de puesto	Art. 48 ET

En cualquier caso, dentro de la fase de diagnóstico a la que antes se ha hecho referencia, siempre deberá aparecer una análisis o estudio del Convenio Colectivo que sea de aplicación a la entidad desde la perspectiva de género, es decir, concretando como las diferentes disposiciones de un mismo convenio afectan a las mujeres y a los hombres de la empresa.

Los temas objeto de análisis podrían agruparse entorno a los siguientes apartados:

- ☞ Ingreso al trabajo:
  - o Selección de personal.
  - o Modalidades de contratación.
  - o Utilización de empresas de trabajo temporal.
  
- ☞ Salario:
  - o Retribuciones.
  - o Clasificación profesional.
  - o Valoración de puestos.
  - o Organización del trabajo.
  - o Determinación de complementos y beneficios sociales.
  
- ☞ Condiciones de trabajo:
  - o Jornada.
  - o Promoción.
  - o Movilidad funcional y/o geográfica.
  - o Salud laboral.
  - o Formación Profesional.
  
- ☞ Participación sindical:
  - o Existencia de comisiones antidiscriminación.
  - o Garantías y derechos sindicales.
  
- ☞ Cláusulas generales antidiscriminatorias  
Maternidad:

## *Un paso para la igualdad*

- o Condiciones de trabajo durante el embarazo.
- o Lactancia.
- o Suspensión de contrato.

- ☞ Responsabilidades familiares:
  - o Permisos.
  - o Reducción de jornada.
  - o Excedencias.

- ☞ Acoso sexual

### 5. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

VV.AA. **Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades.** Proyecto DIDO Jerez. I.C Equal. 2002-2004

VV.AA. **La perspectiva de género en proyectos Equal de Inserción.** Ed. UAFSE. I.C. Equal. 2004

VV.AA. **Negociación-Acción.** Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

VV.AA. **Manual para el estudio de convenios colectivos desde la perspectiva e género.** Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

VV.AA. PIC EQUAL **Añil. Mediación para la igualdad.**

[www.jccm.es/imclm](http://www.jccm.es/imclm)

[www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)

*Métodos para  
conseguir la I.O.*

5.

## *Métodos para conseguir la I.O.*

*Métodos para conseguir la igualdad de oportunidades. Aplicando la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo y empleo y en los proyectos equal.*

### APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO Y EMPLEO Y EN PROYECTOS EQUAL.

#### OBJETIVOS

- ☞ Conocer como se aplica el enfoque o perspectiva de género en los proyectos y programas, desde el análisis hasta la actuación y los principios teóricos sobre los cuales se sustenta.
- ☞ Reflexionar en torno al impacto de género de las políticas, programas y proyectos que van dirigidos de manera indistinta a hombres y mujeres.
- ☞ Ensayar la aplicación del enfoque transversal en un programa.
- ☞ Conocer como se trabaja el principio transversal de género dentro de los proyectos Equal

#### CONTENIDOS

1. RAZONES QUE JUSTIFICAN LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE EMPLEO.
3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DEL PROYECTO.

## 1. RAZONES QUE JUSTIFICAN LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ❖ Por responsabilidad social: todas las personas deberían poder alcanzar un trabajo digno que haga posible su desarrollo integral. Por tanto, resulta pertinente:
  - Contemplar íntegramente a las personas sin distinción de sexo.
  - Hacer que las personas sean los primeros agentes y promotores de los proyectos.
  - Conseguir una mayor rentabilidad y eficacia en la gestión de Recursos Humanos.
  
- ❖ Por las situaciones de desigualdad vigentes en el mercado laboral, (sesión anterior).
  
- ❖ Por las directrices de la Unión Europea, (Programas de Igualdad de Oportunidades antes reseñados).
  
- ❖ Para los proyectos EQUAL, por ser un principio clave de esta Iniciativa Comunitaria.

## 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE EMPLEO

La perspectiva de género en estos proyectos constituye una herramienta que aplicada al entorno laboral permite conocer los obstáculos que impiden una participación equilibrada de mujeres y hombres, mostrando los orígenes y consecuencias de las desigualdades y discriminaciones sobre las que se debe intervenir.

Implantación complementaria de acciones positivas y de mainstreaming de género, **en todas las fases del proyecto.**

**PRINCIPALES OBSTÁCULOS** a la hora de poner en marcha los proyectos.

## *Métodos para conseguir la I.O.*

- ❖ Insuficiente sensibilidad sobre asuntos de género en los niveles decisorios.
- ❖ Carencia de Recursos Humanos y presupuestarios.
- ❖ Falta de personal experto en asuntos de género.
- ❖ Ausencia de indicadores específicos para medir los resultados.
- ❖ La perspectiva de género aparece a veces como una referencia obligada sin desarrollo posterior.
- ❖ Falta de análisis e información adecuada que permita establecer un diagnóstico en base al género.
- ❖ Personas o entidades que participan en el proyecto manifiestan posturas de clara falta de sensibilidad o formación sobre la Igualdad de Oportunidades.

### ERRORES COMUNES

- ❖ No se introduce la perspectiva de género en un proyecto de inserción laboral por el mero hecho de actuar con mujeres o para mujeres.
- ❖ Considerar que las intervenciones en pro de las mujeres perjudican a los hombres.
- ❖ Entender a las mujeres como colectivo y tratarlo homogéneamente, pasando por alto sus especificidades como persona.
- ❖ Considerar que la participación de las mujeres en el proyecto está cumplida por el hecho de incorporar alguna asociación o entidad que las represente.
- ❖ Incorporar a estas entidades representativas pero no en la verdadera toma de decisiones.
- ❖ Establecer medidas en una sola fase de los procesos de inserción

### 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DEL PROYECTO

#### 3.A. Diagnóstico, diseño y planificación

La perspectiva de género en esta fase nos debe permitir conocer:

- Los obstáculos de las mujeres para el acceso y control de recursos
- Las causas que sustentan las desigualdades
- Las necesidades diferenciadas de ambos géneros

#### BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE LA POBLACIÓN, TERRITORIO O SECTOR.

- Clave: información desagregada por sexos.
- Escasez de información y dificultades de acceso.
- Es importante recoger información cualitativa y cuantitativa de la población sobre la que queremos trabajar, del sector empresarial, del tejido asociativo, de carácter socioeconómico y, por supuesto, sobre las políticas y recursos puestos en prácticas desde la perspectiva de género.

#### DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- Finalidad: identificar necesidades y potencialidades.
- Análisis exhaustivo de la información recabada.

#### FORMULACIÓN DEL PROYECTO

- Debe quedar plasmada la intención de favorecer al colectivo desfavorecido, no basta con planificar objetivos neutros que no discriminen a las mujeres sino que es necesario un paso más, en aras a disminuir la desventaja del punto de partida.



## *Métodos para conseguir la I.O.*

- ☞ Debemos dar respuesta a la 10 preguntas de la Planificación (Ander-EGG): por qué, para qué, a quién, cómo, qué, cuando, dónde, quién, con qué, cuánto.

### 3.B. Establecimiento de la agrupación de desarrollo

#### BÚSQUEDA DE ENTIDADES SOCIAS

- ☞ Todos los miembros de la A.D. deben velar por la Igualdad de Oportunidades aunque se apoyen a nivel técnico en otras personas más especializadas. Todas las entidades han de comprometerse y no asignar la tarea a una sola entidad.
- ☞ Resulta aconsejable la incorporación de entidades con experiencia en perspectiva de género, que hayan trabajado con el colectivo de mujeres, o que se sientan comprometidos por la Igualdad de Oportunidades.

#### FORMALIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNO

- ☞ Representación equilibrada, compromiso y ejemplo.

### 3.C. Ejecución del proyecto

#### SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

- ☞ Presencia de personas expertas en género en la selección y uso como criterio de los conocimientos en igualdad de oportunidades.
- ☞ Implicación de todo el equipo, no de una persona a la que se asigne exclusivamente esta tarea.

<sup>6</sup>Sólo para los proyectos EQUAL, aunque podría utilizarse para otros programas en los que intervengan varias entidades u organizaciones.

## SERVICIOS DE INSERCIÓN LABORAL

- ☞ Captación de personas destinatarias:
  - En el caso de las mujeres a veces no llegan a conocer los proyectos, es necesario conocer los ámbitos en que se mueven y establecer mecanismos de captación diferentes a los habituales.
  
- ☞ Servicios de orientación y asesoramiento:
  - Se debe buscar un tipo de servicio que no reproduzca discriminaciones ni prejuicios por razón de sexo, de forma que se superen las barreras internas y externas con servicios complementarios.
  
- ☞ Formación de personas destinatarias:
  - Valoración de la formación en género y consideración de la misma en las planificaciones que se lleven a cabo.
  
- ☞ Servicios de intermediación laboral:
  - Tratar de romper con el androcentrismo y discriminaciones existentes en el ámbito empresarial.
  - Apertura de nuevos perfiles profesionales.
  
- ☞ Inserción por cuenta propia:
  - Formación en habilidades directivas, en gestión empresarial, con apoyos económicos, trabajando la motivación, etc.
  
- ☞ Servicios de seguimiento y acompañamiento
  
- ☞ Actividades y servicios complementarios:

## *Métodos para conseguir la I.O.*

- Principalmente relacionados con la conciliación de vida laboral y familiar.

### **ACCIONES DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

- Concienciar a empresas, personas trabajadores y población en general sobre los objetivos que persigue la Igualdad de Oportunidades.
- Transferencia de buenas prácticas

### **COMPLEMENTARIEDAD DE SERVICIOS**


### **TRANSNACIONALIDAD<sup>7</sup>**

#### 3.D. Evaluación

La evaluación debe ser sistemática y periódica y debe entenderse desde una dimensión integral y transversal presente en todas las fases del proyecto.

Se trata de comprobar si la perspectiva de género se ha integrado en todas las fases del proyecto y qué efectos o consecuencias ha producido, para ello resultará indispensable establecer indicadores de género.

### **EVALUACIÓN DEL DISEÑO**

-  Evaluar si la metodología utilizada ha permitido integrar esta perspectiva de manera transversal a toda la búsqueda de información, y si el análisis de los datos recogidos ha permitido definir correcta y de forma diferenciada por sexos el marco contextual del proyecto.

<sup>7</sup>Para los proyectos de la Iniciativa Comunitaria Equal

## EVALUACIÓN DEL PROCESO

- ☞ Comprobar que por una parte se desarrollan las actuaciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ☞ Por otra, que el proyecto se desarrolla desde una óptica de mainstreaming de género.
- ☞ Identificar las posibles deficiencias del proyecto con respecto para incorporar mejoras.
- ☞ Identificar posibles experiencias exitosas que hay que consolidar.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROYECTO

- ☞ Comprobar si se han cumplido los objetivos en relación con la Igualdad de Oportunidades.
- ☞ Aquí se precisará de más tiempo ya que lo que se pretende es la transformación de valores, actitudes, estereotipos, estructuras, etc. Se trata de valorar si el proyecto ha producido cambios en la sociedad con respecto a las relaciones de género y efectos en las personas.

### 3.E. Transferencia de resultados<sup>8</sup>

Desde el principio es necesario diseñar estrategias que permitan la permeabilidad de las buenas prácticas detectadas a los ámbitos políticos.

<sup>8</sup> Otro de los principios de la I.C. Equal.

## *Métodos para conseguir la I.O.*

### 4. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

VV.AA. *La perspectiva de género en proyectos Equal de Inserción*. Ed. UAFSE. I.C. Equal. 2004

VV.AA. PIC EQUAL *Añil. Mediación para la igualdad*.

[www.jccm.es/imclm](http://www.jccm.es/imclm)

[www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)

*La elaboración  
del plan de  
acción positiva.*

6.

## La elaboración del plan de acción positiva.

### ¿QUÉ ES UN PLAN DE ACCIÓN POSITIVA?

SON ACTUACIONES MÁS COMPLEJAS CUYA FINALIDAD ES CONSEGUIR A MEDIO Y LARGO PLAZO LA IGUALDAD REAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN UN MARCO ESPECÍFICO.

Un plan de acción positiva consta de varias fases a tener en cuenta en su implementación.

FASES	ACCIONES
FASE 1: CAPTAR A LAS ORGANIZACIONES	- DETERMINAR LA ESTRATEGIA. - ACERCAMIENTO.
FASE 2: COMPROMISO DE LA ORGANIZACION	- DECISIÓN. - COMUNICACIÓN. - CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.
FASE 3: DIAGNÓSTICO	- PLANIFICACIÓN. - RECOGIDA DE INFORMACIÓN. - ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS. - ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN POSITIVA
FASE 4: PROGRAMACIÓN	- PLANIFICACIÓN DEL MISMO (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de seguimiento y evaluación, ...).
FASE 5: IMPLANTACIÓN	- EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES PREVISTAS. - COMUNICACIÓN. - SEGUIMIENTO Y CONTROL.
FASE 6: EVALUACIÓN	- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS. - PROPUESTAS DE MEJORA.



## FASE 1: CAPTAR LAS ORGANIZACIONES

Involucrar a las empresas para que desarrollen Planes de Acción Positiva, requiere una reflexión previa sobre qué estrategia de acercamiento utilizar en función del tipo de organización que se trate, ya que el mensaje y el proceso deberán ir acorde a su realidad.

Es importante tener presente que cada organización requiere de una estrategia de comunicación diferente, con lo que el mensaje y las fases de presentación y de información del programa deberán ser estudiadas de manera diferente en cada una. No es lo mismo acercarse a una empresa, cuyos objetivos están ligados al beneficio económico, que a un sindicato o a una escuela de formación técnica. En este momento, es relevante identificar adecuadamente quién realiza esta fase de acercamiento y sensibilización con las organizaciones y con quién se inicia este proceso dentro de cada una de ellas.

## FASE 2: ADOPTAR UN COMPROMISO

Dado que la realización del Plan es voluntaria, es necesario que la dirección de la entidad adopte el compromiso, por escrito, de facilitar los recursos necesarios para elaborar y poner en marcha el Plan de Igualdad.

Es importante comunicar este compromiso al resto de personas de la organización a fin de iniciar un proceso de mayor implicación en el desarrollo del mismo.

Paralelamente, conviene la creación de un equipo de trabajo como grupo impulsor, que cuente con personas influyentes y con capacidad de decisión dentro de la empresa. Este equipo puede estar constituido por personas que representen a cada una de las áreas de



## *La elaboración del plan de acción positiva.*

la organización y al comité de empresa. Es preferible que el equipo sea mixto y, si puede ser, que cuente con una asesoría externa especialista en cuestiones de género.

Igualmente, conviene iniciar un proceso de formación en materia de género dirigido a las personas componentes de este equipo.

### FASE 3: ELABORAR UN DIAGNÓSTICO

La presentación de las propuestas que recoge el Plan de Acción Positiva ha de surgir necesariamente de un Diagnóstico o Análisis de la situación de hombres y mujeres en la organización, tanto en lo que se refiere en el seno de la propia empresa, como por ejemplo plantilla, promociones, salarios, etc, como en lo que se refiere a los productos, servicios o imagen corporativa que ofrece hacia el exterior.

El diagnóstico es:

- ☞ **Instrumental:** no es un fin en si mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- ☞ **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- ☞ **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico, deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- ☞ **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

## ¿PARA QUÉ SIRVE EL DIAGNÓSTICO?

- ❖ Para identificar los principales problemas a resolver y establecer ámbitos prioritarios de actuación. El diagnóstico constituye un documento a partir del cual será posible identificar los problemas a resolver, definir los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo y decidir las acciones a emprender.
- ❖ Para demostrar la necesidad de realizar acciones positivas en la organización. Una de las reacciones ante la implantación de políticas de igualdad de oportunidades es negar la existencia de discriminaciones en la organización. La realización de un diagnóstico puede servir precisamente para descubrir la existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban y justificar la necesidad de tomar medidas para eliminarlas.
- ❖ Para proporcionar un punto de referencia a partir del cual establecer futuras comparaciones, analizar la evolución de la Igualdad de Oportunidades en la empresa y evaluar la efectividad de las acciones que se lleven a cabo.
- ❖ Para detectar necesidades de formación y de desarrollo profesional de la plantilla.
- ❖ Para conocer las potencialidades de la plantilla y descubrir talentos infrautilizados.
- ❖ Para implicar al personal desde el inicio del programa y en el desarrollo del Plan. Es importante que el diagnóstico genere un proceso de discusión que englobe al máximo número de personas posibles. En este sentido, es preciso tener presente que el tema de igualdad

## *La elaboración del plan de acción positiva.*

de oportunidades afecta tanto a las mujeres como a los hombres y que es fundamental la implicación de todo el personal para que el plan de acción positiva tenga éxito.

- ✚ Para optimizar los recursos humanos de la organización, puesto que está dirigido a potenciar y fomentar las capacidades de una parte importante de la plantilla: las mujeres.

### LA METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO SE PUEDE DIVIDIR EN TRES FASES:

- ✚ **1ª Fase:** planificación del trabajo y comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.
- ✚ **2ª Fase:** recogida de información cuantitativa y cualitativa sobre la plantilla y sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa
- ✚ **3ª Fase:** análisis de la información obtenida y elaboración de propuestas para optimizar la gestión de los Recursos Humanos a través de la implementación de Planes de Acción Positiva y de difusión de los resultados.

### POSIBLES ÍTEMS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

Las posibles áreas a considerar o la información a recabar en un diagnóstico de estas características serían las siguientes (siempre contando con datos de mujeres y hombres):

- 1. Características de la empresa y estructura organizativa:**

- Sector de actividad, productos y servicios que ofrece.
- Misión, visión y valores de la organización.
- Cultura organizacional.
- Nivel de excelencia en la gestión, de implantación de certificaciones de calidad...
- Imagen corporativa (lenguaje, mensajes visuales...)
- Departamentos o procesos de la empresa (todos los niveles incluyendo la Dirección).
- Organigrama.
- Funciones de cada sección.
- Funciones de cada puesto de la sección.

## **2. Características del personal**

- Proporción de hombres y mujeres en cada función, en cada sección.
- Persona que ocupa cada puesto de trabajo
- Edad, antigüedad...
- Nivel de formación (titulación académica, otras formaciones complementarias, experiencia y período en el que se ha adquirido esta formación)
- Situación familiar (hijos/as, edad, personas dependientes a cargo).
- Tipo de contrato (estabilidad y dedicación).

## **3. Acceso a la empresa**

- Condiciones del acceso:
  - Proceso de selección (desde la valoración de los puestos de trabajo hasta el período de prueba).
  - Consultoría contratada.
  - Características de los contratos.

## **4. Desarrollo de la carrera profesional**

- Itinerario profesional de cada persona.
- Desarrollo de la carrera según funciones, edad, antigüedad...

## *La elaboración del plan de acción positiva.*

### **5. Formación y reciclaje**

- Gestión de la formación (detección de necesidades, selección de cursos...).
- Secciones y Funciones a las que se dirigen los procesos de formación y reciclaje.
- Condiciones de acceso.
- Condiciones de asistencia (horarios, lugar, etc.).
- Características de las personas participantes.
- Resultados.
- Participación en cursos fuera de la empresa.

### **6. Condiciones de trabajo en la empresa**

- Secciones que por sus características suponen condiciones de trabajo de cierto riesgo o estresantes.
- Exigencia de determinada imagen física, utilización de "ropa de trabajo", material específico.
- Proporción de hombres y mujeres que se someten a estas condiciones.
- Vestuarios, servicios, etc.: número y lugar donde se ubican, características y utilización.
- Otras dependencias (consulta médica, sala de café-descanso, etc.): características y utilización.
- Transmisión de mensajes en el interior de la empresa: procedentes de la propia empresa, procedentes del exterior y de carácter personal.

### **7. Remuneraciones (fijas y variables: horas extras, pluses...)**

### **8. Abandono de la empresa**

- Características del contrato de la persona que abandona la empresa (nivel económico, estabilidad).

- Función que realizaba (sección, puesto).
- Itinerario profesional realizado.
- Razones para el abandono.
- Abandono según edad.
- Abandono según antigüedad.

## INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

Para la recogida de **información cuantitativa** se utilizan cuestionarios con preguntas cerradas. Estos pueden repartirse entre el responsable de personal (para el cual se diseñará uno en especial que recoja la información general de la entidad) y luego se diseñará otro general para la plantilla.

Es también de gran utilidad para recabar información el análisis de documentos de trabajo tales como convenios colectivos, normas de régimen interno, y otra documentación interesante.

Para la recogida de **información cualitativa**, se planifica la realización de entrevistas en profundidad con "personas clave" de la empresa, grupos de discusión (mixtos, grupos de trabajadoras, grupos por niveles de mando, etc) y cuestionarios de opinión para la plantilla.

Un ejemplo de preguntas a realizar en una entrevista cualitativa o en profundidad a la Dirección de una organización, dentro de un proceso de diagnóstico de Igualdad de Oportunidades, serían las siguientes (**Fuente: Metodología ÓPTIMA de diagnóstico de plantillas desde la perspectiva de género**).

- ☞ En su opinión, ¿hay razones para que mujeres y varones no accedan de igual forma a esta empresa?
- ☞ Esta situación ¿ha sido siempre así? ¿O se están produciendo cambios últimamente?

## La elaboración del plan de acción positiva.

- ⌘ ¿Considera que el procedimiento de reclutamiento y selección es objetivo y es igual para mujeres y hombres?  
¿Por qué?
- ⌘ ¿Qué cambios se han producido en los últimos años en la empresa en relación con el tipo de actividades o productos que oferta? (SI SE HAN PRODUCIDO CAMBIOS PREGUNTAR) ¿Cree que estos cambios han influido para contratar a más hombres/mujeres de las edades...? ¿Por qué?
- ⌘ ¿Podría decirme si se contratan a más mujeres actualmente que en el pasado?¿Tienen en cuenta la edad?  
¿Por qué?
- ⌘ ¿Se tienen en cuenta las responsabilidades familiares de las trabajadoras y trabajadores para contratarles?  
¿Influyen estas responsabilidades a la hora de rendir en el trabajo?
- ⌘ ¿En qué se basa para recomendar que un trabajador o trabajadora aumente de categoría....¿podría decirme qué se exige a nivel de experiencia, conocimientos actitudes (capacidad de comunicación...)?
- ⌘ En cuanto a las diferencias de hombres y mujeres ¿considera que las mujeres están más preparadas, tienen más conocimientos para cubrir estos puestos que los hombres? ¿Por qué?
- ⌘ ¿Cuáles son las causas por las que se asigna mayor responsabilidad al trabajo de los hombres que de las mujeres?
- ⌘ ¿Las características propias del trabajo que está realizando son las que hacen que los contratos de las mujeres sean eventuales?
- ⌘ ¿Por qué no se contrata a hombres para hacer esos contratos temporales en vez de a mujeres?
- ⌘ ¿Cómo son las condiciones salariales y laborales de ese tipo de contratos temporales?

- ⊗ ¿Tienen distinto interés las mujeres y los hombres en asistir a los cursos?
- ⊗ ¿La actitud hacia la promoción laboral entre hombres y mujeres puede influir?¿en qué sentido?
- ⊗ ¿Piensa que las mujeres tienen más problemas de tiempo porque tienen que atender a sus responsabilidades familiares?
- ⊗ Las actividades de la empresa, ¿son más adecuadas a las características de los hombres o de las mujeres?
- ⊗ En su opinión, cuando se interrumpe la relación laboral (fin de contrato), ¿la tendencia actual es que se produzca por igual en mujeres y varones?
- ⊗ ¿Existe flexibilidad horaria para facilitar a trabajadores y trabajadoras compatibilizar las tareas laborales y familiares?
- ⊗ ¿En qué puestos o categorías es más fácil obtener retribuciones variables?
- ⊗ En su opinión, cuáles son las razones por las que existen más o menos mujeres en...(CITAR LOS DEPARTAMENTOS PERTINENTES).

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa.

#### FASE 4: REALIZAR LA PROGRAMACIÓN

Las propuestas que se elaboren en función del diagnóstico de la organización habrá que operativizarlas para que puedan ser ejecutadas y evaluadas.

Las preguntas clave a las cuales debe responder el Plan de



## *La elaboración del plan de acción positiva.*

Acción Positiva, son:

- ¿CUÁNTO TIEMPO? Planificación
- ¿PARA QUÉ? Objetivos
- ¿CÓMO? Acciones
- ¿PARA QUIÉN? Personas destinatarias
- ¿CON QUÉ? Recursos
- ¿CUÁNDO? Calendario
- ¿CÓMO LO VOY A EVALUAR? Criterios de evaluación

Lo primero es establecer unos objetivos a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso. Sin olvidarse de fijar, a su vez, unos objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los objetivos generales.

Posteriormente, hay que decidir qué acciones concretas se van a llevar a cabo. Es importante asegurar la coherencia entre objetivos y acciones, así pues al planificar las acciones hay que tener en cuenta:

- Qué objetivo satisface.
- A quién van dirigidas.
- Quién es responsable de su aplicación.
- Qué métodos se van a utilizar.
- Qué recursos se necesitan.
- Cómo se medirá su cumplimiento.

Algunos ejemplos de acciones e intervenciones serían las siguientes: (Fuente: Metodología ÓPTIMA de diagnóstico de plantillas desde la perspectiva de género).

- 1) Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes
- 2) Cuidar la política de marketing, a fin de potenciar



estrategias igualitarias de publicidad y venta que tenga la empresa.

3) Facilitar que mujeres y hombres realicen diferentes ocupaciones y tareas en la organización independientemente de su sexo.

4) Adoptar medidas que garanticen la participación de las trabajadoras en los procesos de formación continua (información adecuada, horarios, etc.).

5) Analizar y adecuar los procesos de selección y promoción de personal fomentando, en su caso, elementos que faciliten y aceleren la incorporación de mujeres en puestos subrepresentados o el desarrollo de su carrera profesional.

6) Analizar la introducción de nuevas formas de organización laboral en la negociación colectiva que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores (horarios flexibles, jornadas parciales, relevos, jornadas complementarias, etc.).

7) Sensibilizar al personal trabajador y en especial a los cuadros directivos en materia de Igualdad de Oportunidades.

8) Establecer una red de colaboración mutua entre las empresas y organizaciones comprometidas con la Igualdad de Oportunidades.

Para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos es recomendable realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo.

También, será necesario llevar a cabo una evaluación en la que se valoren los resultados obtenidos por el Plan una vez éste haya finalizado.

## *La elaboración del plan de acción positiva.*

Es recomendable que se especifiquen a priori: las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan, el tiempo y los recursos que se dedicarán al seguimiento y evaluación, el tipo de evaluación realizar, los instrumentos y métodos, los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.

Por último, se deberán establecer las fases a seguir y las personas implicadas en cada una de ellas, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.

### ALGUNAS RECOMENDACIONES DE CARÁCTER PRÁCTICO EN ESTA FASE:

- ❖ Proponer objetivos que permitan responder a las necesidades detectadas durante la fase de Diagnóstico
- ❖ Plantear objetivos que se adecuen a la situación, estructura y características de la empresa.
- ❖ No tener miedo de los objetivos ambiciosos, pero, al mismo tiempo, prever objetivos concretos y sistemáticos que produzcan objetivos concretos y constatables.
- ❖ Proyectar acciones que permitan alcanzar los objetivos propuestos.
- ❖ Establecer un orden de tal forma que se prioricen aquellas acciones cuya realización previa posibilite afrontar las siguientes.
- ❖ Asegurar que los recursos son suficientes para conseguir los objetivos y realizar las acciones planificadas.
- ❖ Evaluar en función de los objetivos que se han previsto.
- ❖ Asegurar que existe acuerdo en torno al Plan de Acción, tanto por parte de la dirección como de todo el personal.

## FASE 5: IMPLANTAR EL PLAN

La puesta en marcha de un Plan de Acción Positiva supone la realización y ejecución de las acciones previstas en los plazos que se han determinado para ello.

La comunicación del diagnóstico y del Plan es un aspecto que se debe incluir como parte del proceso de ejecución del propio Plan ya que es una parte fundamental de la estrategia que determinará en gran medida el éxito y la calidad del mismo. Esta comunicación se realizará antes de su puesta en marcha, durante la ejecución del mismo y al finalizar. El objetivo de la misma será conseguir la mayor implicación posible de toda la organización en el proyecto.

El Plan y las actividades que surjan tendrán diferentes públicos y, dado que cada público funciona con una lógica propia, habrá que adaptar el mensaje.

Por otra parte, será preciso velar por el buen desarrollo del Plan, para lo cual habrá que hacer un seguimiento. Este se realizará a través de la recogida de las opiniones del personal sobre el desarrollo del mismo; la identificación de los posibles problemas que puedan surgir o la recogida de información sobre sus efectos...

En definitiva es importante tener un continuo flujo de información que permita ir adaptando el Plan a las necesidades emergentes.

## FASE 6: EVALUAR LOS RESULTADOS

La evaluación debe referirse tanto a los resultados como a los procesos y se planteará con una doble finalidad: controlar el grado de cumplimiento de lo planificado y detectar posibilidades de mejora.

## *La elaboración del plan de acción positiva.*

Habrá que evaluar una serie de indicadores que hagan referencia desde la planificación de las acciones, hasta el impacto que han supuesto en la organización. Es importante que estos indicadores se establezcan con anterioridad a la ejecución del Plan.

En cuanto al momento de la evaluación, es recomendable evaluar durante el desarrollo del Plan y después de su puesta en marcha.

Por otra parte, será de interés utilizar técnicas de evaluación cualitativas y cuantitativas, pero siempre una vez que estén bien definidos los objetivos y lo que se pretende evaluar.

Es importante señalar que en el desarrollo de planes de acción positiva la evaluación debe servir, sobre todo, para reforzar el trabajo bien hecho y motivar a la mejora de la implantación de este Programa.



# *La elaboración del plan de acción positiva.*

## BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Likadi. **Mainstreaming o enfoque integrado de empleo en proyectos de empleo.** Ed.Likadi Formación y empleo S.L. 2002

VV.AA. **Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades.** Proyecto DIDO Jerez. I.C Equal. 2002-2004

VV.AA **La perspectiva de género en proyectos Equal de Inserción.** Ed. UAFSE. I.C. Equal. 2004

VV.AA. **Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos.** Ed. Asociación mujeres jóvenes.

VV.AA. **Avanzando en la teoría de género. Guía metodológica para trabajar con grupos.** Ed. Asociación mujeres jóvenes.

VV.AA. **Programa Óptima.** Instituto de la Mujer. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

VV.AA. **Negociación - Acción. Materiales formativos de apoyo al programa Óptima.** Ed.Instituto de la Mujer. CC.OO secretaria confederal de la mujer.

VV.AA. **Manual sobre políticas de igualdad entre hombres y mujeres.** Ed. Emakunde.

VV.AA. **Metodologías y herramientas del programa Óptima.** Ed. Murgibe S.L. Emakunde y F.S.E.

Likadi. **Manual de orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las empresas. Nuevas situaciones... Nuevas respuestas.** (Programa Óptima). Instituto de la mujer. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

