



# Manual sobre Políticas para la Igualdad de Mujeres y Hombres



## Índice

1. Políticas de igualdad entre mujeres y hombres	
1.1 Introducción	2
1.2 Discriminación	2
1.3 Mecanismos indirectos de discriminación	3
1.4 Herramientas de las Políticas de Igualdad	4
1.5 Evolución de las Políticas de Igualdad	5
2. Transversalidad o enfoque de género en un Proyecto Equal <sup>1</sup>	
2.1 Transversalidad o enfoque de género	6
2.2 Situación de partida	7
2.3 Resultados previstos	7
2.4 Equipos de trabajo	7
2.5 Formación en igualdad de oportunidades	7
2.6 Sensibilización en igualdad de oportunidades	7
2.7 Participación de beneficiarias	8
2.8 Medidas de conciliación	8
2.9 Actuaciones específicas destinadas a superar desigualdades entre hombres y mujeres	8
2.10 Evaluación	9
3. Caso práctico	
2.1 Planteamiento caso práctico	10
2.2 Pautas para la solución del ejercicio práctico	11
4. Bibliografía utilizada	13

---

<sup>1</sup> Elaborado a partir de “Recomendaciones para aplicar el enfoque de género a un proyecto Equal”, del Dpto. de Impulso de Programas de Emakunde.



# 1. Políticas de igualdad entre mujeres y hombres

## 1.1 Introducción

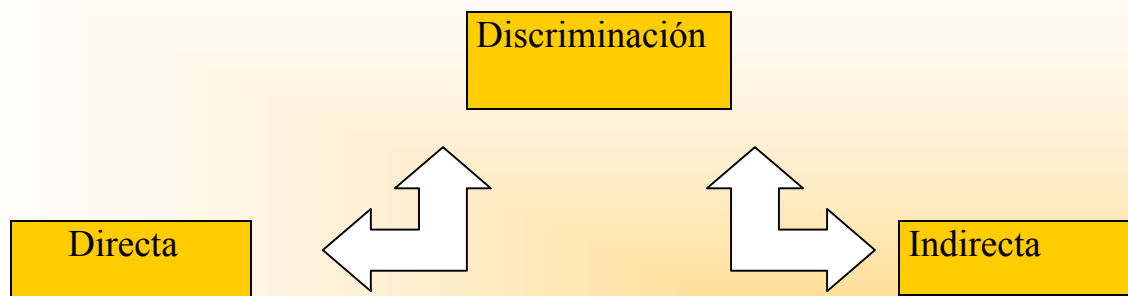
La desaparición de todos los factores discriminatorios en las constituciones de los países llamados democráticos (igualdad formal) no ha sido suficiente para eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad. La realidad nos ha enseñado que la situación de desventaja la que se encuentran las mujeres y los estereotipos arraigados en la sociedad no pueden eliminarse únicamente por la vía del derecho, es decir, anulando las discriminaciones por ley. Se ha conseguido la igualdad **formal** pero no la igualdad **real**.

Las **Políticas de Igualdad de Oportunidades** son políticas que sirven para corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación, pretenden contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización de género y garantizar un modelo social igualitario. Mediante estas políticas se pretende llegar a una igualdad de **resultados**. Existen diferentes ámbitos de actuación desde lo mundial hasta lo local, y en cada uno existen organismos dedicados a llevar adelante las políticas de igualdad de oportunidades.

Antes de ver las herramientas en que se apoyan las políticas de igualdad vamos a definir lo que se entiende por discriminación y distinguir las formas en que se manifiesta hacia las mujeres y otros colectivos sociales.

## 1.2 Discriminación

Hablamos de discriminación en todos aquellos casos en que una persona es tratada de forma diferente por su pertenencia a un grupo concreto o por tener un rasgo común diferenciador y no sobre la base de su aptitud o capacidad individual.





**Discriminación directa** consiste en tratar de forma desigual a una persona por la pertenencia a un grupo determinado, en este caso en función del sexo. Está expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico. Es la más fácil de detectar..

Por ejemplo, se produce cuando se reservan puestos de trabajo para uno de los sexos, cuando se establecen diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan un mismo tipo de trabajo o que siendo diferente tiene el mismo valor, despido a una trabajadora embarazada...

**Discriminación indirecta** es un tratamiento formalmente neutro que resulta desfavorable para un colectivo o sector social, y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada.

Es más difícil de detectar, ya que solo puede medirse por sus efectos.

Un ejemplo: utilizar la antigüedad como criterio para la puntuación o para la promoción es discriminatorio porque las mujeres se han incorporado más tarde al mundo laboral, muchas lo han abandonado durante el periodo de maternidad y crianza y se han incorporado después, las mujeres son contratadas más habitualmente de forma eventual.

### 1.3 Mecanismos indirectos de discriminación

Existen diversos mecanismos indirectos de discriminación, algunos resultan más visibles que otros:

- El lenguaje que invisibiliza a las mujeres.
- Requerimientos innecesarios para el desempeño del puesto que se apoyan en estereotipos: fuerza física, disponibilidad, movilidad, servicio militar, horarios, actitudes, estado civil, etc.
- Las pruebas profesionales que valoran los llamados “valores masculinos”, frente a los que se asocian con las mujeres o lo femenino.
- No comunicar directamente de los planes de formación continua a las mujeres y/o difundir las convocatorias en medios y secciones que no son los más habitualmente utilizados por las mujeres.
- Entrevistas subjetivas: predisposición a adjudicar intereses en función del criterio personal de la persona que entrevista.
- Establecer un requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres.
- Considerar profesiones o categorías profesionales más adecuadas para hombres que para mujeres o a la inversa.



- Atribución sistemática de categorías inferiores a las mujeres.
- Establecer un nivel retributivo inferior a una categoría profesional desempeñada por mujeres.

#### 1.4 Herramientas de las Políticas de Igualdad

Para poder hacer frente tanto a las discriminaciones directas como indirectas las políticas de igualdad de oportunidades disponen de dos herramientas básicas: la acción positiva y la discriminación indirecta. Ambas tienen carácter temporal y son medidas que favorecen a un colectivo discriminado, en este caso las mujeres para reequilibrar una situación de desventaja de la que estas parten.

<b>Acción Positiva</b>	<b>Discriminación Positiva</b>
<b>Intenta garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones. Incide en el punto de partida y en el recorrido. Disminuye barreras pero no garantiza resultados</b>	<b>Incide en el punto de llegada para garantizar unos resultados</b>

Ejemplos de Acción Positiva: organizar cursos de formación específicos para mujeres en un ámbito en el que están infrarrepresentadas, desarrollar programas que den ayudas a mujeres para crear sus propias empresas.

Ejemplos de Discriminación Positiva: en un proceso de selección en igualdad de condiciones entre un hombre y una mujer seleccionar a la mujer para compensar la falta de mujeres en ese ámbito de la empresa, el mayor paro femenino.

Así planteado podría parecer que la discriminación positiva hacia esa mujer concreta por pertenecer al colectivo mujeres es discriminatoria hacia ese hombre, sin embargo no hay que olvidar que ese individuo también pertenece a un grupo, el de los hombres, y que esa pertenencia le supone una serie de ventajas y privilegios, sólo que resultan más difícil de cuantificar porque son ventajas que sólo pueden estudiarse en términos estructurales, y no puntuales. Estas políticas, pues, no deben mirarse de forma individual sino como parte de una estrategia general para conseguir mayores cotas de igualdad.



## 1.5 Evolución de las políticas de igualdad:

Las formas de actuación en materia de igualdad de oportunidades han experimentado una importante evolución en los últimos 20 años:

- En un primer momento se produce la eliminación de toda discriminación en las leyes
- Más tarde se ve necesaria la aplicación y desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades, principalmente a través de las acciones positivas para mujeres
- Actualmente se está desarrollando la estrategia del mainstreaming o transversalidad de género o enfoque integrado de género

Las políticas específicas para mujeres (principalmente la acciones positivas), han permitido:

- mejorar su situación
- desvelar las raíces sobre las que se asienta la desigualdad entre los sexos
- sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho democrático de justicia social.

Sin embargo, estas políticas no son suficientes, han influido en la vida de las mujeres pero no han conseguido eliminar las barreras estructurales sobre las que se asienta la discriminación. La situación de muchas mujeres se ha modificado, pero los cambios que ellas han emprendido no se han visto reflejados ni asumidos globalmente por la sociedad. (por ejemplo, chicas que estudian formación profesional y empresarios que no las quieren contratar; las mujeres han salido al espacio público pero se han visto sobrecargadas de trabajo porque los hombres no se han corresponsabilizado en el espacio doméstico).

Las políticas específicas para mujeres no cuestionan necesariamente la relación de subordinación existente entre mujeres y hombres, no basta con aumentar la presencia de mujeres en todos los ámbitos para equilibrar el acceso y control de los recursos, sino que es necesario que también los hombres asuman las responsabilidades que les correspondan en todos los ámbitos.



## 2. Transversalidad o enfoque de género en un Proyecto Equal

### 2.1 Transversalidad o enfoque integrado de género

Es un concepto de reciente aparición en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades en el contexto europeo. Surgen en las Conferencias mundiales de Mujeres de las Naciones Unidas.

Concretamente, en el ámbito comunitario, el Tratado de Ámsterdam en el 97 declara que el objetivo de lograr la igualdad es una tarea transversal y necesaria en el desarrollo de todas las políticas y acciones de la Comunidad Europea.

La transversalidad de género o enfoque integrado de género es una estrategia integradora que incorpora la perspectiva de género en todas las políticas, y actuaciones a todos los niveles y en todas las etapas:

- La transversalidad debe aplicarse en cada una de las fases: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación en todas las áreas de intervención: transportes, economía, salud, empleo, etc.
- No se abandonan las políticas específicas para mujeres (A.P.) sino que se complementan con acciones que sensibilicen a toda la sociedad, y ayuden a conseguir un mayor equilibrio político, económico y social entre mujeres y hombres. (Muchas de las políticas actuales se dirigen a mujeres y hombres: recursos destinados a estudios sobre la masculinidad, cursos de intercambio de tareas domésticas, sensibilizar al empresariado para romper los estereotipos que hacen que no admitan mujeres para ciertos trabajos, dar ayudas económicas para que en una empresa hagan vestuarios para mujeres y no se plantee como un impedimento para la entrada de estas).
- La transversalidad de género parte de la idea de **las políticas no son neutras**, hay que conocer el impacto que tienen en mujeres y hombres para poder evaluar y reconducir las actuaciones que se realicen.
- Para aplicar la transversalidad de género es necesario un compromiso de todas las estructuras políticas y sus responsables.
- Es necesario destinar recursos económicos.
- Es necesaria la formación específica en igualdad de oportunidades.



## **2.2 Situación de partida**

Para aplicar una política determinada primero hemos de conocer la situación en la que nos encontramos, para ello debemos:

- Buscar información cuantitativa y cualitativa desagregada por sexo. Si utilizamos datos sobre la población en general quedará oculta la realidad diferenciada. Muchas de las informaciones cualitativas están basadas en valores y realidades de los varones, que debido al androcentrismo se tiende a considerar como neutras y universales
- Comparar e interrelacionar las informaciones para averiguar las desigualdades entre mujeres y hombres (brecha de género) en cada colectivo y en cada ámbito
- Interpretar la información para identificar las causas de las desigualdades.

## **2.3 Resultados previstos**

Establecer los resultados cuantitativos y cualitativos esperados de tal forma que reflejen una disminución de las desigualdades de partida entre los dos sexos. Para ello se fijarán los porcentajes en que se espera reducir las diferencias detectadas.

## **2.4 Equipos de trabajo**

Integrar personas expertas en igualdad de oportunidades al mismo nivel que el resto de especialistas que intervengan en el diseño, gestión, seguimiento y evaluación del proyecto.

En cuanto al equipo de toma de decisiones deberá darse una presencia equitativa de mujeres y hombres.

## **2.5 Formación en igualdad de oportunidades**

Incorporar actividades de formación para las personas que intervengan en todo el proceso.

## **2.6 Sensibilización en igualdad de oportunidades**

Desarrollar actividades de sensibilización para el empresariado, sindicatos, agentes sociales y sociedad en general.





## **2.7 Participación de beneficiarias**

Participación activa de mujeres pertenecientes al colectivo de beneficiarias desde el diseño del proyecto y a lo largo de todo el proceso.

## **2.8 Medidas de conciliación**

Contemplar desde la fase de diseño la puesta en marcha de medidas de conciliación de responsabilidades personales, familiares, profesionales y sociales (contratación de servicios puntuales para atender a personas dependientes mientras se realizan actividades del proyecto, compatibilizar horarios de actividades con servicios socio-comunitarios, etc.)

## **2.9 Actuaciones específicas destinadas a superar desigualdades entre hombres y mujeres**

Algunas de las actuaciones que pueden realizarse son:

- Realizar prospecciones en el mercado laboral para identificar oportunidades reales de empleo para mujeres.
- Detectar cuáles son los espacios habituales de las mujeres beneficiarias y medios de comunicación que utilizan mayormente para asegurar que llega la información del proyecto.
- Utilizar metodologías y herramientas específicas que hayan dado resultado en otras ocasiones y experimentar otras que se prevean exitosas.
- Poner en marcha nuevos modelos más flexibles de organización del trabajo que sean favorables a la igualdad.
- Favorecer las redes sociales de apoyo entre mujeres para el acceso, mantenimiento y mejora de sus condiciones laborales.
- Fomentar actividades complementarias de puesta a nivel de conocimientos y habilidades, además de actividades de refuerzo de la autoestima en los grupos de mujeres que se considere necesario.
- Incorporar estrategias que garanticen la financiación de los proyectos empresariales viables promovidos por mujeres.



## 2.10 Evaluación

La fase de evaluación es fundamental en cualquier actuación, por ello, el enfoque de género ha de estar presente.

- Diseñar indicadores que permitan la evaluación del impacto de género a lo largo del proceso para poder reconducir el proyecto en caso de ser necesario.
- Diseñar indicadores que permitan evaluar los resultados del proyecto y su efecto sobre hombres y mujeres.

### 3. Caso práctico

#### 3.1 Planteamiento caso práctico

Plan de formación y empleo para cubrir puestos de trabajo en el sector metalúrgico

Una importante empresa del sector metalúrgico está realizando los trámites necesarios para abrir una filial en una población de 50.000 habitantes cuyos datos de paro y actividad son los siguientes.

#### POBLACION DE 16 Y MAS AÑOS OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO

ACTIVIDAD	Varón	%	Mujer	%	Total	%
Agricultura	43	0,4%	13	0,3%	56	0,4%
Energía-agua	150	1,4%	17	0,4%	167	1,1%
Industria química	947	8,9%	82	1,9%	1.029	6,9%
Industria metales	2.243	<b>21,2%</b>	164	3,8%	2.407	16,1%
Otras industrias	1.324	12,5%	342	7,8%	1.666	11,1%
Construcción	1.252	11,8%	62	1,4%	1.314	8,8%
Comercio hotel	1.784	<b>16,8%</b>	1.442	<b>33,0%</b>	3.226	21,6%
Transporte comunicación	881	8,3%	118	2,7%	999	6,7%
Banca - seguros	602	5,7%	298	6,8%	900	6,0%
Otros servicios	1.365	12,9%	1.826	<b>41,8%</b>	3.191	21,3%
<b>TOTAL</b>	<b>10.591</b>	<b>100%</b>	<b>4.364</b>	<b>100%</b>	<b>14.955</b>	<b>100%</b>

#### CUADRO POBLACION PARADA SEGÚN EDAD Y SEXO

EDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL
De 16 a 24 años	59,6	40,4	100
De 25 a 34 años	52,3	47,7	100
De 35 a 44 años	76,5	23,5	100
De 45 a 54 años	44,7	55,3	100
De 55 a 64 años	100	0	100
<b>TOTAL</b>	<b>59,2</b>	<b>40,8</b>	<b>100</b>

El área de formación y empleo de este ayuntamiento se plantea realizar cursos de formación de cara a los puestos de trabajo que la instalación de esa empresa va a generar en el municipio.

Elaborar un proyecto **con enfoque de género** para un programa de formación y empleo que recoja los siguientes aspectos:

- Grupo objetivo
- Establecer formas de difusión y comunicación



- Acciones
- Evaluación
- Seguimiento

### 3.2 Pautas para la solución del ejercicio práctico

Para elaborar un proyecto de forma exhaustiva necesitaríamos más datos, aún así, partiendo de los que tenemos podemos hacer diferentes propuestas. Desde aquí se ofrecen algunas pautas a tener en cuenta:

- Con los datos de las tasas de paro observamos que el colectivo de mujeres de 35 a 44 años presenta el mayor porcentaje de paro (76,5 %), es además en ese grupo en el que la brecha de género se manifiesta con mayor rotundidad, ya que el porcentaje de hombres en paro en esa misma franja de edad es del 23,5 %.
- Las tasas de actividad nos indican que en el sector metalúrgico las mujeres están infrarrepresentadas, un 3,8 % frente al 21,2 % de presencia masculina (en términos absolutos 164 frente a 2.243).
- Atendiendo a los dos puntos anteriores, el objetivo del área de formación y empleo será combatir el desempleo en aquel grupo que tiene mayores problemas para la inserción laboral y combatir la segregación horizontal, fomentando la inserción de mujeres en el sector del metal.  
Como administración pública no podemos elegir el grupo que plantee menos dificultades para ser contratado por parte de la empresa. Por lo tanto, el colectivo prioritario será el de paradas de 35 a 44 años para lo que fijaremos la cuota de mujeres de esa franja de edad que participarán en el curso de formación .
- Antes de comenzar el plan de formación habría que hacer una prospección para asegurarnos de que la empresa que va a abrir la filial en nuestro municipio está dispuesta a contratar a mujeres. No podemos crear falsas expectativas. Para conseguir esa contratación se puede trabajar en dos niveles:
  - Sensibilizar al empresariado.
  - Informar al empresariado sobre los beneficios, para la propia empresa, de adoptar una política no discriminatoria: imagen exterior, relaciones internas, aprovechamiento de talentos y capacidades de mujeres y hombres.
  - Incentivar la contratación con medidas al alcance de un ayuntamiento (permisos, aportación de suelo municipal, exención de impuestos,...)
- La captación es una fase muy importante, por eso, los medios de difusión que utilicemos han de ser los adecuados para lograr el fin que nos hemos propuesto. Hay que hacer un esfuerzo especial para atraer a las mujeres, que debido a los



- estereotipos de género y a la educación recibida no se acercarán tan fácilmente a un curso relacionado con el sector del metal:
  - Hacer un uso no sexista del lenguaje.
  - Refuerzo de las imágenes femeninas, romper los modelos estereotipados que asocian determinadas tareas a un sexo y crear otros nuevos modelos.
  - Además de los medios habituales realizar la difusión a través publicaciones cercanas a las mujeres, programas de radio, anuncios en los lugares que frecuentan. Previamente, detectar cuáles son los medios que más utilizan.
  - Las asociaciones de mujeres son un importante medio de difusión, si en nuestro ayuntamiento existe un área de igualdad, la comunicación puede establecerse a través de este área.
  
- Junto a la formación específica para desempeñar el puesto de trabajo tener en cuenta la posibilidad de capacitar para habilidades complementarias en caso de percibirse necesario.
  
- Facilitar el acceso al plan de formación a mujeres con personas dependientes a su cargo mediante la realización de los cursos en horarios coincidentes con los servicios sociocomunitarios.
  
- Diseñar indicadores diferenciados por sexo que nos permitan evaluar los resultados del plan de formación.
  
- Una vez finalizado el curso de formación realizar un seguimiento para ver el porcentaje de mujeres que la empresa contrata y la calidad del empleo (tipo de contrato, tipo de jornada,...).
  
- Contemplar la posibilidad de ofrecer medidas de apoyo a las mujeres contratadas en caso de considerarse necesario.



#### 4. Bibliografía utilizada

Alvarez, Paloma. 2001. *Generando Igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas*. Vitoria-Gasteiz. Ed. Diputación Foral de Alava y Ayuntamiento de Gasteiz.

Likadi. 2001. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*. Madrid. Ed. Likadi Formación y Empleo S.L.