



**ITINERARIO DE FORMACIÓN EN
MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**
**PROGRAMA FORMATIVO DE
COMPETENCIAS BÁSICAS**

UNIDAD 4

**EL EMPODERAMIENTO
Y LA PARTICIPACIÓN
SOCIOPOLÍTICA DE
LAS MUJERES.
ACCIÓN POSITIVA**

(c) Instituto Andaluz de la Mujer.

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.

Itinerario de formación en materia de igualdad de género.

Unidad 4. Empoderamiento y participación sociopolítica de las mujeres.

Acciones positivas.

Elaboración, diseño y maquetación : Abbsolute Comunicación S.L.

Año 2021.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. APROXIMACIÓN HISTÓRICA	6
2. PRINCIPIOS CLAVES	9
3. DEMOCRACIA PARITARIA	13
4. ACCIÓN POSITIVA	18
5. NORMATIVA	22
6. ACCIÓN POSITIVA COMO ESTRATEGIA POLÍTICA	29
7. APROXIMACIÓN A LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA EN ANDALUCÍA	31
8. BIBLIOGRAFÍA	43



INTRODUCCIÓN



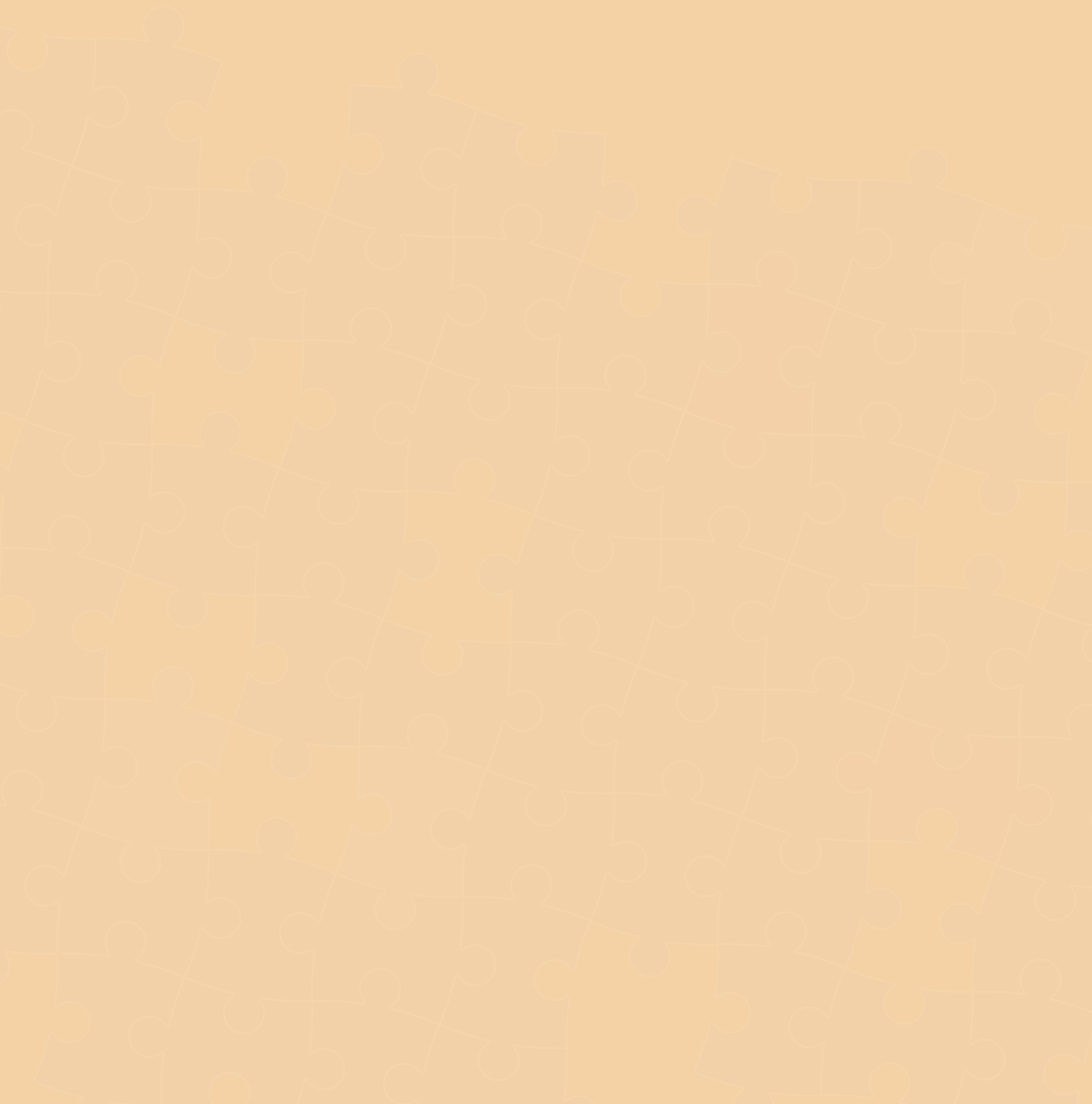
Es innegable que las políticas de igualdad de género han tomado protagonismo en la agenda política y en la actuación de las diversas Administraciones públicas en las últimas décadas. Este protagonismo no ha sido exclusivo solo en aquellos ámbitos concernientes exclusivamente a la igualdad; las políticas de igualdad, sus acciones y medidas han ido permeabilizando a otras áreas y ámbitos.

En esta unidad abordaremos principios claves para conocer y entender en qué consisten las políticas públicas de acción positiva, su fundamentación conceptual y normativa.

Esta unidad presenta la siguiente estructura:

- Introducción y justificación.
- Capítulo uno: aproximación histórica al origen de las políticas de acción positiva y los conceptos y hechos que desde el punto vista genealógico lo sustentan.
- Capítulo dos: repaso de los principios claves para entender el marco en el que se desarrolla la participación sociopolítica de las mujeres y se desarrollan las políticas de acción positiva.
- Capítulo tres: se aborda la democracia paritaria como mecanismo fundamental para el ejercicio de la participación desde la igualdad.
- Capítulo cuatro: se aborda el concepto acción positiva.
- Capítulo cinco: se realiza una aproximación a los textos normativos que sustentan las bases legales de la participación en igualdad y de las acciones positivas.
- Capítulo seis: se aborda las acciones positivas como una estrategia política.
- Capítulo siete: se recogen las normativas y actuaciones llevadas a cabo en Andalucía relativas a hacer realidad la participación igualitaria y las medidas de acción positiva puestas en marcha.

1. APROXIMACIÓN HISTÓRICA



Se aborda en este capítulo la acción positiva desde un punto de histórico.

El objetivo es conocer el origen del concepto de esta estrategia política, la realidad a partir de la que surge y el desarrollo de las que fueron las primeras políticas de igualdad. Lo haremos a través de hitos históricos pero también del desarrollo conceptual que lo sustenta desde la base.

LA IGUALDAD DE TRATO COMO PUNTO DE PARTIDA

Los textos académicos sitúan el origen de la acción positiva en la traducción del término *Affirmative Action*, que aparece por primera vez en un texto legislativo estadounidense relativo al ámbito laboral, la *National Labor Relations Act* (Ley Nacional de Relaciones Laborales) de 1935. Hacía referencia a la obligación del empresario, que había discriminado a los empleados que pertenecían a sindicatos, de colocar a las víctimas individualizadas de tales actos discriminatorios en el puesto que ocuparían si la discriminación no se hubiese producido¹.

En 1961 vuelve a aparecer la expresión *Affirmative Action* en la *Executive Order* número 10925 del presidente John F. Kennedy. Sin embargo en esta ocasión lo hace en materia de derechos civiles, al dictaminar que tanto el acceso a los puestos de trabajo como el desempeño del trabajo debía realizarse «sin importar su raza, credo, color o nacionalidad origen».

El presidente norteamericano Lyndon Johnson aprobó en 1964 la primera Ley de Derechos Civiles, la Orden Ejecutiva 11246, instrumento normativo que incluía por primera vez la discriminación positiva *The Take Affirmative Action*. Fue el 4 de junio de 1965 en un discurso dirigido a los estudiantes de la Universidad de Howard cuando el presidente dio a conocer la doctrina *Affirmative Action*. Esta doctrina planteaba, ya que la abolición legal de la segregación racial no bastaba para establecer la igualdad real de oportunidades, organizar la sociedad para que ningún individuo fuese discriminado por cuestiones raciales, sexuales o de apariencia. Se instaura para ello, el principio de preferencia racial como condición favorable para ingresar en el ejército, la universidad, la policía u obtener un empleo público.

En 1967, se enmienda la Orden Ejecutiva 11246 y se incluye la discriminación por razón de sexo. Comienza, así, a fraguarse la acción positiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

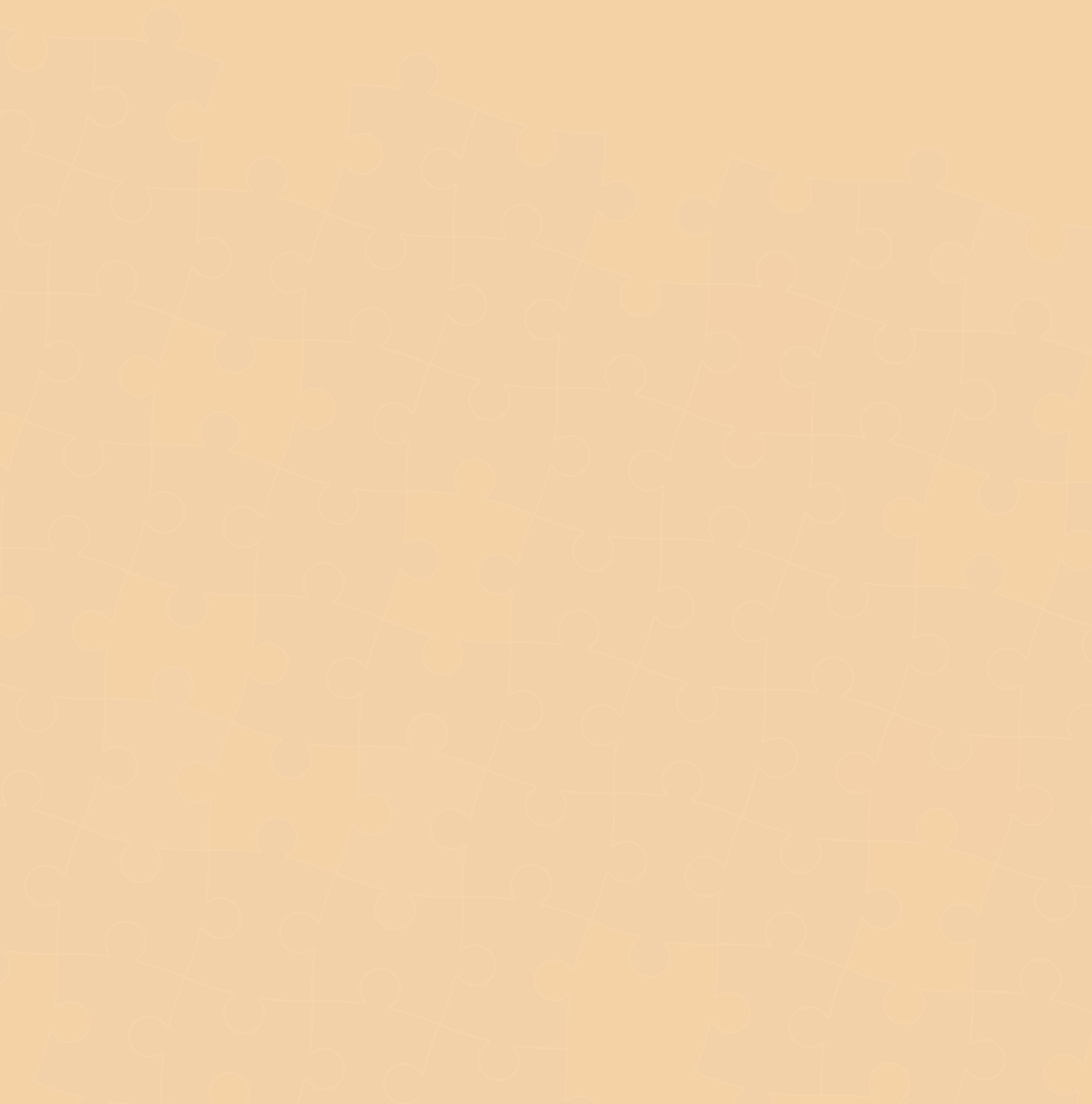
Con ello nacía, también, el moderno **Derecho Antidiscriminatorio** fundamentado en su carácter grupal. No se trata de hacer justicia ante situaciones de individuos que pertenecen a un mismo grupo (raza, religión, sexo, edad) frente a quienes pertenecen a otro, sino de establecer un marco de actuación o medidas políticas que garanticen la igualdad real (igualdad de resultados frente a igualdad de oportunidades), tal como se refería Lyndon Johnson en su discurso: “La equity frente a la equality”.

1 Martín Vida, M. Ángeles: “Evolución del principio de igualdad en Estados Unidos. Nacimiento y desarrollo de las medidas de acción afirmativa en el derecho estadounidense”. *Revista Española de Derecho Constitucional*. Año 23. Nº 68. Mayo-Agosto 2003.

Las políticas de acción positiva tienen, por tanto, su origen en los años 60 en Estados Unidos debido a la presión de los diversos movimientos sociales que promovían la participación de las personas afroamericanas en los diversos aspectos de la sociedad (trabajo, política, etc.). Fue en los años 80 cuando estas medidas fueron trasladadas a Europa y aplicadas, esencialmente, para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, pues ya no era suficiente el reconocimiento de la igualdad en las constituciones y en las leyes para su consecución en la práctica.



2. PRINCIPIOS CLAVES



En este capítulo se tratarán algunos principios claves para entender las políticas de acción positiva dirigidas a propiciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos: social, político, económico o cultural.

Se abordarán principios como el derecho, la ciudadanía o la participación. Se trata de la igualdad de trato como concepto fundamental y punto de partida para la puesta en marcha de políticas y acciones dirigidas a enfrentar la desigualdad y como estas se construyen a partir del derecho antidiscriminatorio como principio fundamental y la discriminación positiva como estrategia de actuación.

DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO

El concepto discriminación utilizado en el ámbito jurídico moderno hace alusión a la diferencia de trato individual, es decir, a una vulneración de lo que entendemos por igualdad formal. Como hemos señalado en el punto anterior de esta unidad, a mediados del s. XX, son distintos grupos sociales y culturales los que hacen uso del término para visibilizar el carácter intergrupalo de la discriminación y el hecho de que se da en el seno de estructuras de dominio-subordinación (Barrère, M. y Gay, S. 2006).

Las vindicaciones articuladas desde el derecho antidiscriminatorio pretendían modificar las estructuras sociales, culturales y, sobre todo, políticas de dominio con el objetivo de producir una profunda transformación del orden establecido que diera como resultado un trato equitativo para toda la sociedad. La idea de discriminación incorpora necesariamente, por tanto, el problema de las relaciones de poder entre grupos. El filósofo del derecho y la política Norberto Bobbio (1997) señala que para darse discriminación son necesarios tres factores:

- Un sistema de diferencias entre grupos.
- Una jerarquización de los grupos que componen el sistema.
- Estructuras y discursos que apoyen y mantengan como legítimas esas relaciones jerárquicas y de dominio de un grupo sobre otro.

La discriminación de las mujeres como grupo social comenzó a ser tratada en el derecho comunitario en términos de igualdad de trato en el ámbito laboral. A partir de ahí, la discriminación de las mujeres, entendida como directas e indirectas, se manifiesta en

“ Antes de ser cónyuges, compañeras, esposas, madres y trabajadoras, las mujeres somos ciudadanas de pleno derecho ”

(Carta Mundial de las Mujeres para la Humanidad, 10 de diciembre de 2004 en Kigali, Ruanda).

exclusiva en la esfera pública, en aspectos socialmente valorados y en la concepción de la ciudadanía en cuanto a derecho de participación en aspectos y esferas de implicación y repercusión común. Queda inalterado, “protegido”, en el ámbito de actuación del derecho antidiscriminatorio la división público/privado, la adscripción cultural de las mujeres a lo privado y con ello, la exclusión de la dependencia en el desarrollo del concepto ciudadanía. (Rodríguez, B. 2010)².

CIUDADANÍA

La ciudadanía se expresa desde la participación de lo público en cuanto a conceptualización, no solo de un espacio físico compartido sino también de las relaciones y acciones, individuales o conjuntas, con repercusión en los ámbitos de participación colectiva. Lo público está regulado por derechos y deberes. Es una construcción conjunta que mediante el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales se materializa en lo público.

En la política, como ciencia que trata del gobierno y la organización de las sociedades humanas, especialmente de los estados, es donde se desarrolla la capacidad de ciudadanía y por tanto de participación. Con esta participación vienen la capacidad de representación y el poder de decisión en lo público.

En numerosos estudios, se aborda el concepto “ciudadanía” desde dos prismas:

- El sujeto, individual y universalizado. Las teorías feministas entienden que este sujeto, en base al que se ha desarrollado el concepto de ciudadanía, se ha construido desde y ante la dependencia jurídica y política de las mujeres frente a quien se erige como sujeto ciudadano. (Lister, 2003, p. 70). En este proceso se ha consolidado la experiencia masculina como parámetro de la humanidad.
- Las estructuras. El modelo de ciudadano-trabajador tuvo su germen en el de hombre/cabeza de familia. A ellos ha estado supeditada la relación de las mujeres con la ciudadanía y los derechos. La mujer ha ejercido una ciudadanía supeditada a su condición sexual y en función de un rol sumiso.

Como hemos visto en la Unidad 2. “Genealogía del feminismo institucional”, históricamente las mujeres han estado apartadas de esa participación y no fue hasta que **Olympia de Gouges** con su *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*, que se puso “encima de la mesa” como reivindicación política vinculada a los derechos fundamentales de las mujeres como seres humanos de pleno derecho.

Desde entonces, las mujeres han clamado y trabajado desde el movimiento feminista por alcanzar esa igualdad en la participación pública cuyo logro fundamental fue el derecho al voto.

² En la cita anterior puede verse como la CEDAW incluye más ámbitos que el laboral y el político al que se limitan el derecho antidiscriminatorio de la Unión y el Estado español, que en la LO 3/2007 de igualdad efectiva de hombres y mujeres transcribe prácticamente las definiciones de la directiva 54/2006. Sin embargo, cuestiones fundamentales como la violencia contra las mujeres en el ámbito de la pareja o de las relaciones familiares no se incluyen como discriminación; ni se entiende que los hombres estén discriminados en el acceso al ámbito privado del cuidado y la dependencia.

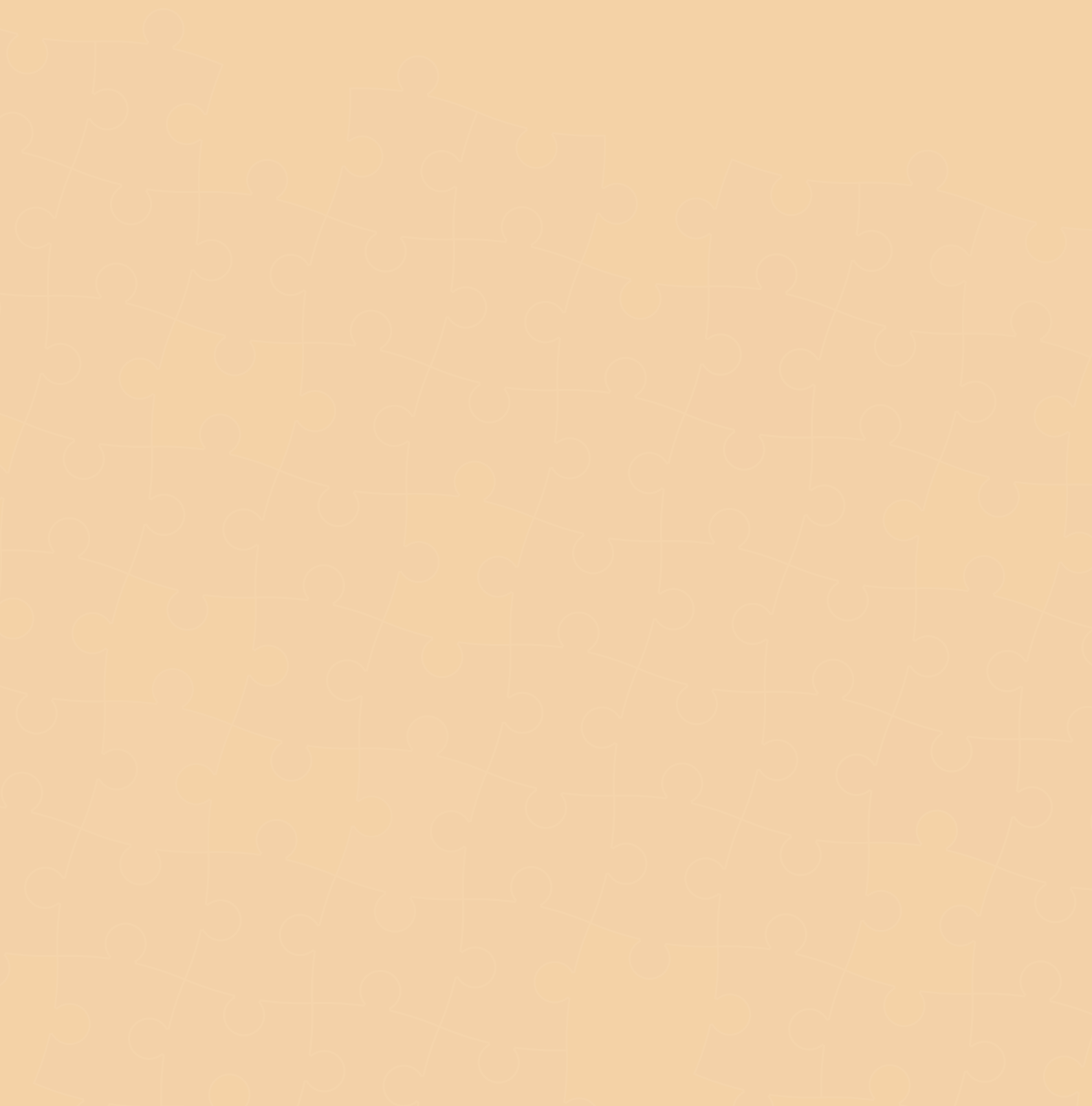
DERECHO A LA PARTICIPACIÓN

Facilitar, promover y hacer efectiva la participación política de las mujeres ha sido una de las líneas estratégicas transversales de Naciones Unidas, la Unión Europea y el Consejo de Europa. Desde ellas se han elaborado normativas y recomendaciones para impulsar que los Estados miembros adopten medidas que corrijan el déficit representativo que viven las mujeres.

El sistema democrático reproduce la desigualdad entre mujeres y hombres de las estructuras sociales y políticas de las que surge, con una carencia de representación de las primeras. La demandada solución a esta situación tiene sus bases en el sentido de justicia al amparo de la no discriminación entre personas, pero también en argumentos a favor de la presencia de las mujeres en la vida política y en los órganos dirigentes enumerados por las asociaciones de mujeres europeas:

1. Fortalecer la democracia desde la participación de todas las personas en cada uno de los procesos de decisión. Las mujeres representan la mitad de la población y, como tal, tienen derecho a una representación proporcionada que garantice un funcionamiento óptimo y justo para todas y todos.
2. Aplicar el principio de igualdad de oportunidades como derecho humano universal, en base al cual mujeres y hombres tienen derecho a participar en la vida pública y privada.
3. Utilizar todo el potencial de la sociedad en su conjunto, contando para ello con las mujeres como más de la mitad de la población. Sus capacidades y talentos deben ser tenidos en cuenta como activo imprescindible para el desarrollo presente y la construcción del futuro.
4. Enriquecer la cultura política con las necesidades, intereses, inquietudes y perspectivas de las mujeres. La discriminación histórica de los sexos ha creado una escala de valores que afecta también a determinados ámbitos de la vida privada y pública, tratados como menores por estar asociados al ámbito privado y/o de las mujeres. Igualmente, los modos y formas de "hacer política" han venido dados por los modos y formas de estructuras basadas en escalas de poder o dominación sustentadas por estereotipos masculinos. Las mujeres aportan, no solo a la política sino a todos los ámbitos, una visión más social, con formas más cercanas al entendimiento y al consensuar posturas que a la imposición de las mismas.

3. DEMOCRACIA PARITARIA



Partimos de la definición dada por Julia Merino Sevilla³: «La idea de democracia paritaria, parte del reconocimiento del hecho de que las mujeres constituyen el 50% de la sociedad, la mitad de las inteligencias y capacidades potenciales de la humanidad y, por ello, su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad. Por el contrario, una participación equilibrada puede generar ideas, valores y comportamientos, por lo que se reclama un reparto equilibrado del poder».

El término se consolida en la primera Cumbre Europea “Mujeres en el poder”, celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992. De ella surge la *Declaración de Atenas*, en cuyo texto se indica:

- La igualdad formal y real entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano.
- Las mujeres representan más de la mitad de la población, por lo que la democracia exige la paridad en la representación y en la administración de las naciones.
- Las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y las capacidades potenciales de la humanidad y su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad.
- Una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes, que vayan en la dirección de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.
- Dado que la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión impide asumir plenamente los intereses y las necesidades del conjunto de la sociedad, proclamaba la necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres, reivindicando la igualdad de participación de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones públicas y políticas y la necesidad de realizar modificaciones profundas en la estructura de los procesos de decisión, con el fin de asegurar dicha igualdad.

El trabajo del movimiento asociativo de mujeres a nivel internacional, vinculado a los mecanismos institucionales que durante el mismo surgen, hacen posible que la democracia paritaria quede reflejada de la siguiente manera en diferentes textos normativos y declaraciones:

3 Merino Sevilla, J.: *Democracia paritaria y Constitución*.

Naciones Unidas

- Convenio sobre los derechos políticos de la mujer, NU 20.12.1952, art. 2: «Las mujeres deberán ser elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional en condiciones de igualdad con los hombres.» (Ratificado por España en 1973).
- Pacto internacional de los derechos civiles y políticos, NU 19.12.1966, art. 25: «Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores; c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país». (Ratificado por España en 1977).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, NU 18.12.1979 (CEDAW), art. 7: «Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas». (Ratificado por España en 1983).

Unión Europea

- Resolución del Parlamento Europeo nº 169 de 1988, en la que se pide a los partidos políticos «que establezcan sus listas de candidatos según un sistema de cuotas claramente definido y controlable, de modo que en un plazo breve de tiempo se alcance una igualdad numérica de hombres y mujeres en todos los órganos de representación política».
- Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión, que se dirige a los Estados miembros a fin de que adopten «una estrategia integrada de conjunto destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas, y/o reglamentarias y/o incentivación».
- La Conferencia organizada en París en 1999. Las mujeres y los hombres en los puestos de poder (17 de abril de 1999), que era una prolongación de las conferencias europeas de Atenas y Roma, incidió, fundamentalmente, en el conjunto de cuestiones, problemas y soluciones tendentes a lograr el equilibrio entre las mujeres y los hombres en la toma de decisión, reconociendo la necesidad de intensificar los esfuerzos. Tres años después de la adopción de la recomendación del Consejo, este mismo, en el mes de octubre de 1999, estableció nueve indicadores que permiten medir el progreso de la

participación de las mujeres en las estructuras dirigentes. Los indicadores muestran que la participación está lejos de ser suficiente, tanto en los Estados miembros como en la Unión Europea, mostrando que la recomendación (84/635/CEE) no había logrado el efecto deseado. Los indicadores fueron:

Indicadores:

1. Porcentaje de mujeres en las cámaras monocamerales, parlamentos nacionales/federales de los Estados miembros y Parlamento Europeo, de acuerdo con el cual cinco Estados han obtenido el 30% de masa crítica.
2. Ídem en los parlamentos regionales de los Estados miembros que cuentan este tipo de Asambleas regionales.
3. Ídem en las Asambleas locales de los Estados miembros.
4. Políticas tendentes a promover una participación equilibrada en las elecciones políticas (de carácter estratégico).
5. Ídem en los gobiernos nacionales/federales y mujeres miembros de la Comisión Europea.
6. Número de mujeres y de hombres que ocupen puestos de ministros/secretarios de Estado en diferentes carteras en los gobiernos nacionales/federales de los Estados miembros.
7. Ídem en las esferas más elevadas de la función pública.
8. Reparto de mujeres altas funcionarias en los diferentes campos de acción.
9. Ídem entre los miembros de los Tribunales Supremos de los Estados miembros, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal de primera instancia.

Consejo de Europa

El Consejo de Europa, en la IV Conferencia ministerial europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres, celebrada en Estambul el 13/14 de noviembre de 1997, emitió una declaración sobre la igualdad entre mujeres y hombres como criterio fundamental de la democracia, que tomaba como punto de partida los textos adoptados en las anteriores conferencias ministeriales europeas sobre la igualdad entre mujeres y hombres: Estrasburgo 1986, Viena 1989 y Roma 1993, así como los resultados de la Conferencia Igualdad y democracia: ¿Utopía o desafío? en Estrasburgo, en febrero de 1995. Esta declaración finalizaba con una recomendación al Comité de Ministros para promover la práctica integrada de la igualdad en todos los órganos y actividades del Consejo de Europa y a todos los órganos competentes en materia presupuestaria y en programas de acción para que asegurasen en sus actividades la presencia de la práctica integrada de la igualdad. También se recomendaban, igualmente, asegurar que la igualdad entre mujeres y hombres formase parte del control ejercido sobre los Estados miembros en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones democráticas.

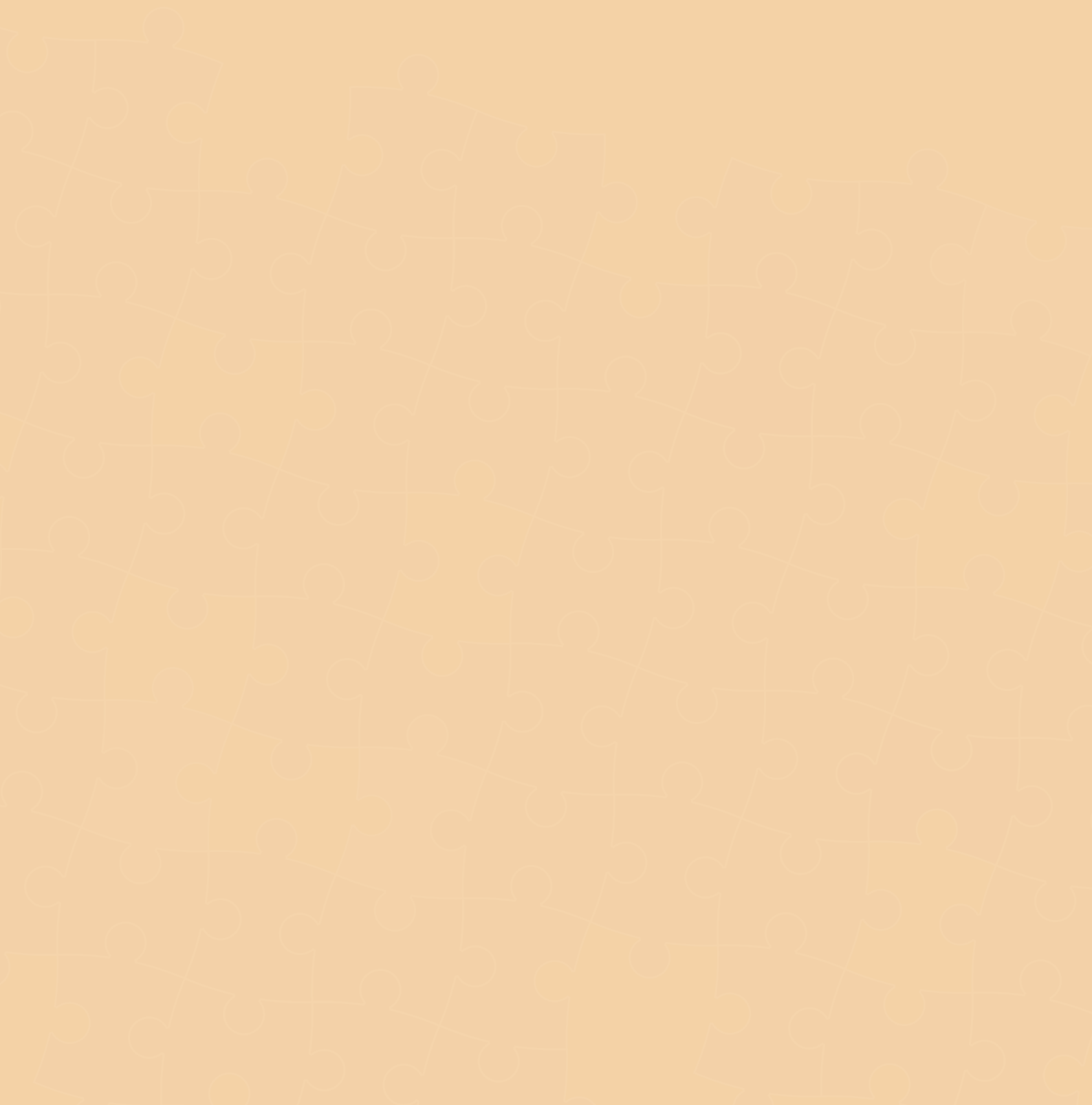
Unión Interparlamentaria

La Unión Interparlamentaria, en su Conferencia de Nueva Delhi, celebrada entre el 14 y el 18 de febrero de 1997, bajo el título “Hacia la colaboración entre hombres y mujeres en política”, examinó una serie de medidas tendentes a reforzar la presencia de las mujeres en los parlamentos, fijando sus propuestas en torno al establecimiento de cuotas, por una parte, y a la introducción de incentivos económicos, por otra. En todos los documentos se insistía, de alguna manera, en el papel de los diferentes actores políticos, recomendando desde la política de cuotas para hombres y mujeres hasta la modificación, en caso necesario, de las leyes electorales. También se sugerían cambios en la organización interna de los partidos políticos y la utilización de las subvenciones públicas para promocionar la presencia de mujeres, entre muchas otras medidas y recomendaciones. A pesar de que “la acción positiva” es un instrumento pensado desde el Estado, que es el encargado de garantizar los derechos de las personas ciudadanas, este instrumento debería ser considerado en todas las organizaciones, gubernamentales y no gubernamentales, con incidencia en los ámbitos social, laboral, educativo y político, pues las desigualdades existen en todos las esferas de nuestras sociedades y solo pueden ser cambiadas si actuamos en todos los ámbitos.

Tanto los textos como las medidas que se proponen, a la vez que expresan el interés y respaldo de los organismos que los emiten, muestran, por otra parte, el fracaso en la consecución de la igualdad del mandato constitucional: «Todos los hombres son iguales ante la ley». En efecto, si se hace necesario prohibir la discriminación es porque el mandato positivo no ha sido suficiente en sí mismo o en su desarrollo para alcanzarla, o lo que es lo mismo, pone en evidencia la imprescindible actuación positiva de los poderes públicos –como bien se reconoce en los textos transcritos– para realizar uno de los principios básicos de la democracia como es la igualdad.

Como expuso el Consejo Europeo, en su recomendación de 13 de diciembre de 1984, las principales críticas que pueden hacerse a la regulación de la igualdad individual formal son que «las normas jurídicas existentes acerca de la igualdad de trato, que tienen como objetivo el reconocimiento de determinados derechos del individuo, son insuficientes para eliminar cualquier forma de desigualdad de hecho si los gobiernos, actores sociales y organismos afectados no emprenden paralelamente acciones para compensar los efectos perjudiciales para la mujer que se derivan de determinadas actitudes, comportamientos o estructuras de la sociedad», por lo que recomienda un doble enfoque de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, combinando el respeto del derecho garantizado a las personas y la dimensión colectiva de género de las medidas de acción positiva.

4. ACCIÓN POSITIVA



¿QUÉ SON LAS ACCIONES POSITIVAS?

Las “acciones positivas” son las medidas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, que adopta la Administración para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad.

Estas medidas tienen carácter temporal y se utilizan en tanto existan las situaciones de desigualdad y tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue.

Así, las acciones positivas responden al principio de igualdad que obliga a los poderes públicos a tratar igual a las y los iguales, pero, también, a tratar desigual a quienes son desiguales de forma que se obtengan los mismos derechos.

Para aproximar las posiciones sociales hasta un mismo nivel, hemos de incorporar una excepción al tratamiento igualitario, lo que quiere decir que, con el objeto de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario primero compensar las desigualdades.



Saber más...

ACCIONES POSITIVAS Y ACCIONES PROTECTORAS

Es necesario diferenciar las acciones positivas de las acciones protectoras que tradicionalmente se han aplicado para proteger a las mujeres.

Acciones protectoras son aquellas que conceden ventajas al sexo femenino por considerarlo inferior o más débil. Se hace la excepción de las medidas de protección a la maternidad y el embarazo. Es importante señalar que las acciones protectoras son medidas paternalistas que se han aplicado en las sociedades patriarcales y que tienden a consolidar el rol de las mujeres como el sexo débil al que hay que proteger. El Tribunal Constitucional (TC) se ha declarado en contra de dichas medidas por considerarlas incompatibles con la igualdad de trato.

El mismo Tribunal acepta las medidas de acción positiva a favor de las mujeres diferenciándolas, claramente, de las acciones protectoras, declarando legítima su aplicación para compensar las desigualdades existentes. «La acción positiva se legitima no en función de la persona beneficiaría, sino en función de su pertenencia a un colectivo discriminado, en este caso las mujeres».

Así pues, la puesta en marcha de acciones positivas, para eliminar las desigualdades que de hecho sufren las mujeres, están fundamentadas legalmente y especialmente aquellas relacionadas con el mercado laboral. No es necesario insistir aquí en la situación de desventaja de la que parten las mujeres cuando se incorporan al mercado laboral, cuando desean desarrollar una carrera profesional o en lo que se refiere al salario.

El concepto de acción positiva va ligado al de igualdad.

Briñón García, Ángeles:

Definiendo conceptos: Acción positiva.

<https://brizas.wordpress.com/2010/05/17/definiendo-conceptos-accion-positiva/>

CARACTERÍSTICAS DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:

- Son **igualitarias**. Intentan erradicar la discriminación de las mujeres sin atentar contra la situación del colectivo dominante, salvo en lo que se refiere a los privilegios adquiridos a costa de la discriminación de las mujeres. Este concepto es muy importante, porque la aparición de las acciones positivas provoca controversia.

Por ejemplo, cuando se proponen las cuotas en los consejos de dirección o en las listas políticas, hay personas que se “sienten discriminadas” por el hecho de no pertenecer a la cuota. Debemos comprender que para conseguir la igualdad es necesario reconocer la desigualdad de partida.

- **Visibilizan situaciones de desigualdad**, actúan sobre ella y contribuyen a eliminar los obstáculos relacionados con los roles y estereotipos de género que impiden el acceso, permanencia y ascenso a determinados empleos o esferas de poder.
- Son **temporales**. Son compensatorias y temporales. Existen en la medida que existe la discriminación y terminan cuando desaparece.

Por ejemplo, las cuotas, es una medida que se ha adoptado porque existen causas no explícitas que impiden a las mujeres acceder a los puestos de responsabilidad. En el momento en que la situación sea paritaria -no más del setenta por ciento de personas de un sexo y no menos del cuarenta- las cuotas no serán necesarias.

- Son **directas y específicas**. Son programas y acciones muy concretas que se dirigen al grupo que está discriminado.

Por ejemplo, los cursos de formación profesional de perfil técnico. Las mujeres raramente participan en los cursos de fontanería, electricidad, mecánica... Realizar un curso específico para mujeres sería una acción positiva que tendría como objetivo fomentar su participación en áreas que tradicionalmente han sido consideradas como masculinas.

- Son **dinámicas y flexibles**. Las medidas puestas en práctica no son fijas e inmutables, sino que tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se apliquen.

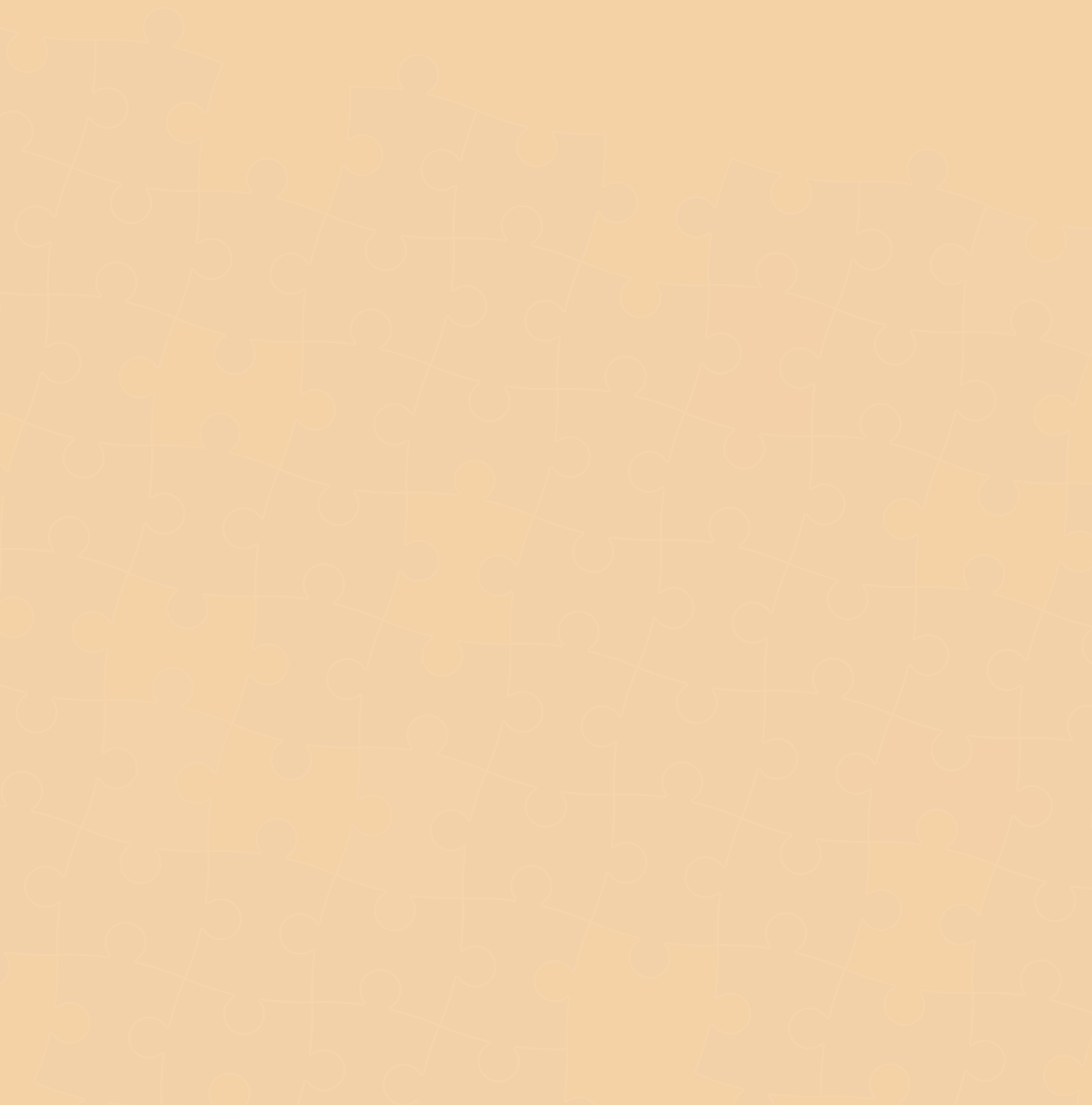
OBJETIVOS DE LAS ACCIONES POSITIVAS

- **Superar los obstáculos específicos** que dificultan los derechos de las mujeres y garantizar los mismos resultados para hombres y mujeres.
- **Equiparar las oportunidades** de los hombres con las mujeres en la esfera pública y privada.
- **Transformar las relaciones de jerarquía** entre los hombres y las mujeres modificando roles y estereotipos.

EJEMPLOS DE ACCIONES POSITIVAS

- **Políticas:** la aplicación de la paridad a partir de un sistema de cuotas en el parlamento, gobierno, ayuntamiento, dirección de empresas. El sistema de cuotas en las listas electorales se ha completado con las listas cremallera, etc.
- **Económicas:** subvenciones que favorecen la contratación de mujeres en los espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres. Subvenciones para promocionar el autoempleo de las mujeres.
- **Culturales o educativas:** campañas de sensibilización de orientación no sexista. Subvenciones para la investigación y desarrollo de los estudios de mujer. Fomento de eventos artísticos y culturales en el que se visibilice las aportaciones de las mujeres. Concesión de premios a los medios de comunicación que favorezcan una imagen de igualdad entre hombres y mujeres. Subvenciones a asociaciones de mujeres. Diseño de programas de garantía social que favorezcan la incorporación de las adolescentes a la Formación Profesional Específica y a la inserción laboral, así como a las especialidades en las que existe infrarrepresentación de mujeres.
- **Legales:** iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres o para prevenir las situaciones de discriminación y violencia. Por ejemplo, la Ley integral contra la violencia de género. Sistema de cuotas para la participación política y para los puestos de decisión en el sector público y en el sector privado.
- **Sociales:** programas dirigidos a mujeres en el campo de la salud, la participación social, la integración de minorías étnicas o inmigrantes. Programas de sensibilización en la prevención de la violencia, etc.

5. **NORMATIVA**



En este punto se hace un breve repaso de las principales normativas que, bien sientan las bases de las medidas de acción positiva o consolidan políticas de acción positiva, como líneas estratégicas de actuación para dar soluciones inmediatas a la discriminación por razón de género, encaminadas a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Marco Jurídico internacional
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW).
Marco Jurídico de la Unión Europea
Tratado de funcionamiento de la Unión Europea.
Carta de Derechos Fundamentales.
Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras.
Directiva 76/207/CEE del Consejo del 9 de diciembre de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
Directiva 79/7/CEE sobre la progresiva implementación del principio de igualdad de trato para mujeres y hombres en materia de seguridad social.
Recomendación 84/635/CEE del Consejo de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
Directiva 92/85/CEE sobre mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de trabajadoras que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.
V Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2001-2005.
Directiva 79/34/CEE sobre el permiso parental de 3 de junio 1996.
Directiva 97/80/CEE sobre la carga de la prueba en casos de discriminación laboral por razón de sexo de 15 de diciembre de 1997.
Tratado de Ámsterdam. 1997. Destaca el artículo 141, apartados 3 y 9.
Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
Directiva 2000/43 del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Marco Jurídico español

Decreto 2065/74 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Seguridad Social - Ley 28/92; modificaciones ley 42/1994.
Constitución española de 1978, en especial los artículos 9.2, 14 y 35.
Estatuto de los trabajadores. Ley 8/80, Ley 11/1994 y Real Decreto legislativo 1/1995.
Ley de procedimiento laboral. Real Decreto Legislativo 521/1990 y ley 11/94.
Anexo Orden Ministerial de 6 de agosto de 1992 sobre profesiones y oficios con infrarrepresentación femenina.
Ley 10/1994 sobre beneficios para transformar los contratos femeninos en indefinidos.
Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990.
Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995.
Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000.
Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016.
Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ÁMBITO INTERNACIONAL

La ONU ha jugado un papel fundamental en la consecución y avance de los derechos de las mujeres, mostrando, desde sus inicios, un compromiso fehaciente con esta causa para la que no ha dudado, ni escatimado, mecanismos e instrumentos que supusieran una aceleración para lograr el objetivo.

En este sentido, en 1946, un año después de su creación, puso en marcha la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de las Mujeres cuyo papel fue decisivo en la puesta en marcha de los instrumentos de Derechos Humanos que amparan y consolidan la igualdad de mujeres y hombres:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en la que se habla de «derechos de todos los seres humanos».
- Pacto de 1966 sobre Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales en los que podemos encontrar referencias expresas al principio de no discriminación.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los que se hace mención expresa a principios de no discriminación por razón de sexo.
- Convenio por los Derechos Políticos de las Mujeres (1952).

- Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), que recoge en su primer artículo el principio de no discriminación.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la Mujer, CEDAW (1979).
- Declaración del Año Internacional de la Mujer (1975) y del Decenio para la Mujer. Conferencias Mundiales para la Mujer, cuyas conclusiones, medidas adoptadas y adhesiones a las mismas por parte de los países participantes, ponen las bases a los mayores logros estratégicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Recomendaciones generales, formuladas sobre cuestiones ante las que los Estados miembros deberían prestar más atención. Hasta 2017, se aprobaron 37 recomendaciones generales.

De entre todas las acciones y textos que las acompañan, se destacan dos por su referencia precisa a la acción positiva como estrategia para la consecución de la igualdad y el marco en que la ONU la aplica:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

En su artículo 4 recoge la pertinencia de adoptar medidas especiales de carácter temporal por parte de los Estados partes.

«1. La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad, no se considerará discriminatoria».

Recomendaciones Generales n^{os} 25^o al 30^o periodo de sesiones, 2004 artículo 4, párrafo 1, sobre medidas especiales de carácter temporal⁴.

En el punto 14 se puede leer: «La Convención proscribe las dimensiones discriminatorias de contextos culturales y sociales pasados y presentes que impiden que la mujer goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Su finalidad es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, incluida la eliminación de las causas y consecuencias de la desigualdad sustantiva o de facto. Por lo tanto, la aplicación de medidas especiales de carácter temporal de conformidad con la Convención es un medio de hacer realidad la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y no una excepción a las normas de no discriminación e igualdad».

En el punto III. Significado y alcance de las medidas especiales de carácter temporal en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, encontramos la siguiente referencia a la terminología que vincula acción positiva y acciones especiales temporales: «Los Estados Partes a menudo equiparan la expresión “medidas especiales” en su sentido correctivo, compensatorio y de promoción con las expresiones “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”. Estos términos surgen de debates y prácticas diversas en diferentes contextos nacionales. En esta recomendación general, y con arreglo a la práctica que sigue en el examen de los informes de los Estados partes, el Comité utiliza únicamente la expresión “medidas especiales de carácter temporal”, como se recoge en el párrafo 1 del artículo 4».

Se indica, además, que la finalidad de estas medidas especiales temporales será acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. El Comité considera estas medidas como parte de una estrategia necesaria de los Estados partes para lograr la igualdad sustantiva o *de facto* de la mujer y el hombre en cuanto a los derechos humanos y libertades fundamentales. Reconoce que la aplicación de estas medidas especiales de carácter temporal, a menudo repararán las consecuencias de la discriminación sufrida por la mujer en el pasado, pero no exime a los Estados partes de la obligación, en virtud de la Convención, de mejorar la situación de la mujer para transformarla en una situación de igualdad sustantiva o *de facto* con el hombre, independientemente de que haya o no pruebas de que ha habido discriminación en el pasado.

Sobre la repercusión de este texto, es de destacar:

- La recomendación realizada a los Estados partes para que, en virtud de la Convención, incluyan en su normativa disposiciones que permitan adoptar medidas especiales de carácter temporal y que la legislación a este respecto debe contemplar medidas que afecten al ámbito público y privado.

4 Recomendación general N^o 25, sobre el párrafo 1, del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3733_S.pdf

- Señala que dichas medidas podrán ser negociadas con interlocutores sociales del sector del empleo público o privado o ser voluntariamente aplicadas.
- Reitera la necesidad de realizar planes de acción sobre medidas especiales de carácter temporal en los que se tenga en cuenta el contexto concreto y los antecedentes particulares, así como los posibles efectos colaterales de esas medidas. Todo ello deberá recogerse en un informe de evaluación.
- Pone especial énfasis en la adopción de medidas especiales de carácter temporal en ámbitos como la educación a todos los niveles, la formación, el empleo y la representación en la vida pública y política, así como en prácticas culturales y comportamientos estereotípicos que discriminan a la mujer o la sitúan en posición de desventaja.

ÁMBITO EUROPEO

De entre todas las medidas adoptadas y reflejadas en el cuadro resumen de este punto de la unidad, se destaca, en cuanto a su repercusión posterior por sentar las bases estratégicas de actuación, el **Tratado de Ámsterdam (1997)**.

Europa aborda la acción positiva como instrumento vivo y en permanente evolución que sienta sus bases según el Tratado de Ámsterdam en las siguientes premisas:

- Va más allá de la dimensión económica y abarca aspectos sociales como la solidaridad, el medio ambiente y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- El objetivo de igualdad entre mujeres y hombres es transversal a todas las políticas, con un carácter declarativo y positivo, consagrando la promoción activa de este derecho.
- Institucionaliza la acción positiva como instrumento del Consejo en la lucha contra la discriminación por diferentes motivos, entre ellos el sexo.
- Constitucionaliza la discriminación positiva como excepción a la regla de igualdad de trato, obligando a los Estados miembros a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En el artículo 141.4, el Tratado establece: «**Con Objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades o compensar desventajas en sus carreras profesionales**».

ÁMBITO ESTATAL

Existen interesantes antecedentes de regulación del trato diferenciador o condición favorable aplicado en las políticas de empleo. Así, entre sus primeros exponentes podríamos citar la **Ley Benot de 24 de julio de 1873**, que limitaba la edad para trabajar a 10 años. Años más tarde, el 27 de febrero de 1912, se promulgó la norma conocida

como “**Ley de la silla**” que regulaba el descanso de las mujeres empleadas y la obligación de disponer de un asiento.

Luego vendría el **Fuero del Trabajo (9 de marzo de 1938)**, prohibiendo el trabajo nocturno de niños y mujeres, entre otros muchos casos que cabría citar.

Importante a resaltar supone la **Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social del minusválido (LISMI)**, con la que vuelve a estar presente el tema de la discriminación positiva en las políticas públicas de empleo. La famosa LISMI dispone la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Esta ley introdujo en nuestro país un buen ejemplo de acción positiva de índole normativo para favorecer el empleo de este colectivo.

Sin lugar a dudas, la **Ley 51/2003, de 3 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**, ya en su propia “Exposición de Motivos”, reconoce que muchas de las desventajas que padece una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales pero también -y en gran medida- en los obstáculos y trabas que la sociedad le impone.

También es preciso referirse a la **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**, cuando en su artículo 6 establece que entre sus fines se encuentran los de fomentar el empleo y el de apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor dificultad de inserción laboral.

Y, por supuesto, la Ley de Igualdad (**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**) que prevé en su artículo 43 la discriminación positiva en el ámbito laboral, con el objetivo de eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, al permitir que los convenios colectivos puedan establecer medidas de “acción positiva” para favorecer el acceso de las mujeres al empleo (en el texto del anteproyecto se citaba en este sentido «**exclusiones, reservas y preferencias en la contratación**») y la **aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres**».

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

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

6. ACCIÓN POSITIVA COMO ESTRATEGIA POLÍTICA

La acción positiva como estrategia pública afecta a todos los niveles de la Administración, y como tal, así se debe considerar. Esto es, como el conjunto de aquellas medidas necesarias de carácter colectivo que es preciso adoptar para poder luchar contra la discriminación, que también se caracteriza por sus efectos colectivos. Aunque la discriminación puede manifestarse de manera individualizada, tiene lugar en tanto que la persona objeto de discriminación es miembro de un grupo que reúne ciertas características: «no se discrimina a una determinada mujer, sino que se la discrimina por ser mujer».

Así, las medidas de acción positiva están dirigidas a eliminar los obstáculos que perjudican a las personas integrantes del colectivo desfavorecido (sean mujeres, o parados de larga duración, o jóvenes en búsqueda de su primer empleo, o personas con alguna minusvalía, las y los trabajadores que realizan tareas de cuidados, personas inmigrantes regularizadas, etc...). Se trata, por tanto, de compensar tanto aquellas situaciones de discriminación directa como indirecta (estas últimas más frecuentes y más difíciles de detectar o de combatir).

La igualdad beneficia al conjunto de la sociedad y es un aspecto central de la vida económica, social, cultural, política, etc. A su vez, las situaciones de discriminación hacia las mujeres se producen en todos estos ámbitos, por lo que se considera que es necesario revisar e incorporar medidas de género en todas las líneas de actuación de la Administración. Es decir, colocar la igualdad en el centro de la política.

¿EXISTEN POLÍTICAS NEUTRAS QUE NO TIENEN REPERCUSIÓN EN EL GÉNERO?

No existe ninguna política que sea neutra porque todas tienen una repercusión determinada en los hombres y en las mujeres. Que una política sea concebida en términos generales para todas las personas no quiere decir que vaya a beneficiar por igual a hombres y mujeres.

Cuando una propuesta o acción que se realiza desde la Administración pública no lleva perspectiva de género decimos que es ciega, ya que desconoce la realidad de los hombres y las mujeres a la que va dirigida.

7. APROXIMACIÓN A LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA EN ANDALUCÍA

La preocupación por parte de nuestra comunidad autónoma por promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como la representación equilibrada entre ambos sexos en todos los ámbitos, en especial el del sector público, se ha manifestado a través de diversas normativas, suponiendo una herramienta importante para la consecución de ese objetivo.

El **Estatuto de Autonomía de Andalucía** indica en el artículo 10.2 que la comunidad autónoma propiciará la igualdad efectiva del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria e incorporando esta en la vida social, poniendo medidas para paliar cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Igualmente en el artículo 14 recoge la prohibición de toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de servicios sociales, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

En su desarrollo, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, considerada como la base normativa sobre la que se asienta la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, fija su objetivo: «la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres».

Esta Ley vincula a todos los poderes públicos de nuestra comunidad autónoma, que han de respetar los principios generales que se reflejan en el artículo cuarto, entre los que cabe destacar el apartado 5 relativo a la adopción de las «**medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos**»; y el apartado 8 referido al «**fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía**».

Asimismo, y para avanzar e ir más allá en la integración del principio de igualdad en Andalucía, la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, da un paso más desarrollando la normativa de igualdad de género andaluza a fin de profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles, para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía. En este sentido, la representación equilibrada que regulan los artículos 11 y 11bis, entre otros, se obliga a garantizar y adaptar dicha participación equitativa en los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en la composición de los órganos colegiados de la misma para que ese principio de igualdad y por ende, la perspectiva de género que preside la acción del Gobierno andaluz, quede integrado en todos los ámbitos, también y, por supuesto, en los tribunales, jurados y mesas de representación⁵.

Entre nuestra normativa andaluza contamos con dos leyes importantes que incluyen en su contenido medidas positivas para la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la Administración pública andaluza:

⁵ Ver *Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación (2018)*. VV.AA. Instituto Andaluz de la Mujer.

- La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, que en su capítulo VIII, artículo 139, hace referencia a las medidas de género a nivel de informe de evaluación del impacto de género. En esta misma línea, la Orden de 23 de mayo de 2011, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2012, que, entre sus prioridades y criterios aplicables a la elaboración de los presupuestos, destaca el impulso de las actuaciones que eviten y reduzcan, en su caso, la desigualdad entre mujeres y hombres al objeto de posibilitar los proyectos personales a lo largo del ciclo vital y de no restar potencial al crecimiento de la economía andaluza.
- La Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía que establece un modelo organizativo basado, entre otras cuestiones, en la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Así, se incorporan unos principios que han de regir las relaciones de los órganos de la Junta de Andalucía, entre los que se encuentra el de igualdad entre mujeres y hombres, el cual se ve materializado en una representación equilibrada entre ambos sexos.

Los artículos 18 y 19 de esta última Ley regulan la obligación de garantizar esta representación igualitaria en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía y también en la composición de los órganos colegiados y que se desprende de la literalidad del artículo 89, en su apartado segundo, letra a. No cabe duda de que toda esta normativa ha supuesto un paso importante en la lucha por la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración pública andaluza.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, tienen como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Una ley de consenso y de carácter horizontal, que se ha enriquecido, a lo largo del procedimiento para su aprobación, de las numerosas y valiosas aportaciones recibidas. También recoge las acciones más destacadas en el marco internacional y estatal para la consecución de la igualdad de género, algunas ya iniciadas en Andalucía, y que se elevan al máximo rango normativo posible en el desarrollo competencial.

Constituye el marco jurídico para integrar de manera activa el objetivo de la igualdad en todas las políticas del Gobierno andaluz, y garantiza las herramientas de trabajo más eficaces para alcanzar dicho fin.

Contempla un desarrollo destacado de las estrategias para la promoción de la igualdad de género, en todos los órdenes de la vida política, económica, laboral, cultural y social.

También dispone la creación de órganos de gestión, coordinación y participación, como instrumentos fundamentales para la implementación y seguimiento de las acciones.

Permitirá fortalecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y procesos de toma de decisiones, como requisito imprescindible para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria.

Dentro del capítulo II, referencia todos estos ámbitos en el artículo 22 (igualdad de oportunidades en el acceso al empleo):

«1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas».

Y en el artículo 35 (marca de excelencia en igualdad):

«1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará: a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas. b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo. e) La publicidad no sexista. f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa. g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades. 2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente».

Dentro del capítulo III, habla de la conciliación familiar y laboral en el artículo 36.

«1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural».

En el artículo 50 ter. aborda el ámbito de la cultura:

«e) Adoptar medidas de acción positiva para favorecer la creación y producción artística de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico a nivel regional, nacional e internacional y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) Velar por que las manifestaciones artísticas y culturales, ya sean sostenidas tanto por fondos públicos como privados, no fomenten, enaltezcan o reproduzcan estereotipos y valores sexistas».

Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad son instrumentos fundamentales para la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos. Constituyen marcos de actuación que contienen estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Los Planes combinan medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos sociales, económicos y culturales.

La elaboración de estos instrumentos supone un paso hacia la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de igualdad.

En Andalucía, a través del IAM, se han implementado dos planes de igualdad: el **I Plan de Igualdad de Oportunidades (1990-1992)** y el **II Plan Andaluz para la Igualdad de Mujeres (1995-1997)**, además del **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (art. 7, Ley Igualdad 7/2007)**.

A estos, se suman los dos planes contra la violencia hacia las mujeres: **I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000)** y el **II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004)**.

El **I Plan de Igualdad de Oportunidades**, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer para el periodo 1990-1992 (ampliado con posterioridad hasta 1994), recoge una serie de objetivos, y las correspondientes actuaciones para alcanzarlos, agrupados por áreas: jurídica, de educación, cultura e investigación, de salud, de formación, empleo y relaciones laborales, de atención social y reparto de responsabilidades, de sensibilidad y comunicación social y de participación.

Se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud y Cooperación internacional y asociacionismo. Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986. Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan.

El **II Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades: “Las mujeres en Andalucía, estrategias para avanzar” (95-97)** promueve estrategias específicas de acción positiva en diversos ámbitos. En el ámbito empresarial propugna elaborar modelos de intervención que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres en las políticas de recursos humanos de las empresas e incentivar a las empresas para fomentar la realización de acciones positivas.

Las medidas y actuaciones educativas de este II Plan se dirigen al conjunto de la comunidad educativa. Educar en igualdad de género requiere una intervención en cada una de las personas de la comunidad educativa para corregir los desajustes producidos por los desiguales papeles tradicionales asignados y su jerarquización.

Los cambios sociales de las últimas décadas han repercutido de forma muy importante en la eliminación de estereotipos que encasillan a las mujeres en un modelo determinado, cuando en realidad, existen muchas formas de ser mujer. Estos cambios no siempre han ido acompañados de cambios en el “modelo tradicional de masculinidad”, ya que también existen muchas formas de ser hombre. Esta desigual evolución ha tenido, en algunos casos, graves consecuencias para algunas mujeres.

Conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias, hacen de la inclusión uno de los principios fundamentales del Plan. La igualdad formal y la igualdad real entre mujeres y hombres integra el sentido de este principio. La paridad constituye un derecho y un principio fundamental, necesario para el logro de mayores cotas de justicia y libertad en el ejercicio de derechos equitativos. La paridad real exige, por una parte, la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisión pública y política, y, por otra, en el ámbito familiar y en el privado, la corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres en las tareas de crianza y cuidado de acuerdo con un reparto y disfrute equitativos. La presencia paritaria de mujeres y hombres en diferentes ámbitos y categorías profesionales o en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, debe responder a criterios de capacidad y formación equiparables y gozar de similar consideración.

La Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida: social, económica, cultural y política. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 concreta los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones, así como la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones públicas (estatal, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

Así, en su artículo 7 establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años, el cual incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. Tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación. Su finalidad es estratégica.

Con él se pretenden definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en los próximos años. Este Plan Estratégico

ha querido asegurar la imprescindible cooperación entre las distintas entidades públicas y privadas que apuestan por la igualdad porque solo compartiendo criterios, podremos caminar en una misma dirección.

El Plan Estratégico es una iniciativa cuyo público objetivo es el conjunto de la ciudadanía, porque su objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva en los derechos y en las obligaciones de las mujeres y los hombres andaluces.

Por otro lado, no podemos olvidar que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, sino todo lo contrario. Las mujeres, al igual que los hombres, forman un grupo muy heterogéneo y diverso, ya que las circunstancias que rodean a cada persona son muy variables y específicas, siendo en muchas ocasiones favorecedoras de situaciones de discriminación, como son: la discapacidad, el origen étnico, la migración, la falta de recursos económicos, residencia en el ámbito rural, etc. Este Plan se elaboró desde la perspectiva de esta diversidad, muestra de ello son las numerosas medidas en las que se contemplan circunstancias específicas que marcan la vida de las mujeres y hombres.

El Plan Estratégico está elaborado con una filosofía política que se concreta en seis principios rectores:

- Igualdad real y efectiva y no discriminación. La igualdad formal recogida en los textos legales se ha mostrado insuficiente para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por lo que su eliminación se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco del Plan Estratégico, por consiguiente, en todas las áreas de actuación o intervención.
- Responsabilidad. Tras la entrada en vigor de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, no solo se establece el compromiso, por parte de todos los poderes públicos, de aplicar de forma efectiva lo legislado en la misma, sino también la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en dicha Ley.
- Visión de proceso. Debido a la amplitud de la Ley marco, este Plan fue el primer paso en esta nueva etapa, la cual no solo se contempla desde los aspectos de planificación, sino desde la participación y desde el crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.
- Repercusiones en la ciudadanía. Este Plan se desarrollará no solo desde las actuaciones llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía, sino, principal y prioritariamente, buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puestas en marcha.
- Instrumentalidad. Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan sea en sí mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que de no ser así, carecería de valor técnico y social.
- Innovación. La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio

perseguido, y no solo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.

Un ejemplo del desarrollo de las acciones positivas es el **Programa Óptima-Andalucía (Programa para la igualdad de oportunidades en las empresas)**, acogido a la **iniciativa comunitaria Empleo-NOW**, que tiene el objeto de iniciar un proceso de acciones positivas que facilite la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa.

En cuanto a los dos planes contra la violencia hacia las mujeres, en el **I Plan del Gobierno Andalúz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000)**, se acordaron las actuaciones y medidas necesarias para eliminar la violencia contra las mismas. Este Plan recoge el consenso de todos los grupos políticos del Parlamento andalúz y las propuestas de las asociaciones de mujeres de Andalucía.

Las medias recogidas se agrupan en dos grupos, derivados de la necesidad del imprescindible rechazo social y cambio de actitudes de la población en general ante la violencia, como de la atención a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos.

Dichas medidas van dirigidas a la población en general (medidas de sensibilización y prevención) y a las mujeres víctimas de violencia (de coordinación institucional, de defensa jurídica, de atención a las mujeres y a sus hijas e hijos y de ayuda a la salida de los centros de acogida).

El **II Plan de Acción del Gobierno Andalúz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004)** nace como instrumento válido para coordinar y desarrollar, durante dicho periodo, las actuaciones y medidas necesarias para eliminar la violencia contra las mujeres, e incluye nuevas actuaciones que impliquen a los poderes públicos y a la ciudadanía en un compromiso solidario contra esta forma de violencia. Su objetivo es eliminar de nuestra sociedad el déficit democrático que supone la propia existencia de la violencia de género.

Consta de 20 medidas que se estructuran en torno a tres áreas de actuación: Prevención y Sensibilización, Atención a las víctimas y Coordinación Institucional.

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

Definidas desde el marco competencial de nuestra comunidad autónoma, las medidas de Atención a las Víctimas pretenden dar respuesta a un abanico de cuestiones que abarcan desde la atención jurídica a las mujeres al restablecimiento de los derechos cercenados en los actos de violencia, a la protección a las víctimas y, especialmente, a la reparación de los efectos que sobre las mismas hayan podido originar los malos tratos.

La violencia de género es un problema de Estado y, como tal, requiere una respuesta efectiva por parte de los poderes públicos. Subrayando esta idea, el Plan de Acción incorpora medidas destinadas a reforzar el compromiso de la Junta de Andalucía en este

campo. Su personación en casos de especial gravedad, su insistencia en la aplicación rigurosa de la Ley de ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, su enérgica instancia a la modificación de la misma, son algunas de ellas. Asimismo, diseña nuevas actuaciones que pretenden incidir sobre otras modalidades de violencia, tales como la violencia psicológica y la violencia económica. En este sentido, se han arbitrado medidas encaminadas a conseguir una actuación eficaz de la justicia en casos de maltrato psicológico, e igualmente, en los casos de incumplimiento de las resoluciones judiciales que contemplan pensiones de alimentos, estableciendo entretanto, un sistema de garantías que contribuya a mitigar los efectos de la violencia económica.

Este nuevo Plan de Acción pone el foco en la necesidad de contar con una base estadística amplia, rigurosa y fiable en torno a la violencia de género, con la intención de diseñar sobre bases sólidas nuevas líneas de investigación destinadas a determinar los costes y los efectos que para la sociedad en general, y especialmente para las víctimas, tiene la violencia. También, en la enorme importancia que tienen en la erradicación de la violencia de género las instituciones y organizaciones más próximas a las mujeres: municipios, asociaciones y colectivos.

Por último, este Plan de Acción incluye la constitución de la Comisión Andaluza contra la Violencia de Género para coordinar todas las actuaciones de las Comisiones de Coordinación Institucional ya existentes.

Planes sectoriales para la Igualdad de Mujeres y Hombres

El artículo 7.2 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley igualdad, establece lo siguiente: «En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas».

En este sentido, recogemos algunos ejemplos:

II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021⁶

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación desarrolla en su título II diversas medidas para la promoción de la igualdad de género en la enseñanza no universitaria, incluyendo el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual, haciéndose eco de principios y medidas contemplados en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Por su parte, la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía**, recoge en su capítulo III del título I, las medidas encaminadas a que la educación sea un elemento fundamental de prevención de la violencia y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Esta Ley establece que los valores de coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa. Añade además, que «los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género».

La **Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía**, establece entre sus principios, la «promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo» (art. 4.e), estableciendo como uno de los objetivos de la Ley «promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres» (art. 5).

Además, la **Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía** tiene por objeto establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género distinta a la asignada al nacer. Por todo ello, el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, que tendrá una vigencia de seis años, se concibe como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

6 II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021. https://blogsaverroes.juntadeandalucia.es/orientajaen/files/2017/08/II_Plan_Estrat%C3%A9gico_Igualdad_G%C3%A9nero.pdf

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA⁷

Las medidas y actuaciones que incorpora este Plan pretenden dar respuesta a las demandas de las mujeres, que tampoco son un grupo homogéneo, sino muy diverso, tanto por su edad, por su formación, por sus aspiraciones, por sus circunstancias personales, familiares y profesionales y sus capacidades, así como por las propias características de los territorios en los que viven.

Las actuaciones que se proponen aúnan dos estrategias: por un lado, la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas; y por otro las acciones positivas o medidas específicas, que permiten corregir las discriminaciones.

En el Plan se destaca que es imprescindible mejorar la capacitación de las mujeres y en ese proceso, que se visibilice la aportación y los conocimientos de las mujeres profesionales (a través de su inclusión en la docencia, bibliografía, ejemplos, buenas prácticas...) y generar las condiciones idóneas que faciliten su asistencia a los programas formativos.

Por todo ello, incluye actuaciones encaminadas a incorporar y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas de formación y profesionalización para el empleo en los sectores agroalimentario y pesquero.

Entre otras medidas, se encuentran las siguientes:

- Impartir cursos de capacitación agroalimentaria y pesquera orientados a las demandas de las mujeres, a través de programas formativos.
- Promover la formación, especialmente en nuevas tecnologías con aplicaciones prácticas.
- Diseñar e impartir un programa de trabajo plurianual para formar a mujeres impulsoras de la igualdad de oportunidades.
- Impulsar que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres.
- Impulsar la paridad entre las personas docentes en los cursos de formación y jornadas.
- Poner en marcha fórmulas y medios innovadores de formación en materia de igualdad de género.
- Incorporar criterios de valoración en las líneas de ayudas que prioricen a las mujeres, a las empresas de mujeres u otro tipo de entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades.

⁷ I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/I_Plan_igualdad_hombres_mujeres_actividad_agroalimentaria_pesquera_andalucia_2020_V2.pdf

- Impulsar la figura de la Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias.
- Garantizar que las mujeres accedan en igualdad de condiciones que los hombres a los programas de diversificación económica de las zonas rurales y pesqueras.
- Profesionalizar las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres.
- Impulsar el empleo de mujeres con formación en agricultura y ganadería en los programas de asesoramiento.
- Poner en marcha medidas de seguimiento que permitan valorar el grado de inserción laboral logrado por las mujeres con las actividades de formación.
- Articular mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres emprendedoras a la financiación de los proyectos que pongan en marcha.
- Identificar las medidas que propicien la incorporación de las mujeres a las tareas de producción primarias en igualdad de condiciones laborales que los hombres.
- Promover la participación de las mujeres en los procesos de información pública que se deriven de las competencias de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (CAPDER), del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica, (IFAPA) y de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA).
- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución.
- Fomentar la cultura de la igualdad de género en las entidades interlocutoras de la CAPDER.
- Promover un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos.
- Dedicar un apartado del portal web a materias relacionadas con la perspectiva de género.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Celis, K. (2006): "Substantive representation of women and the impact of descriptive representation. Case: The Belgian Lower House 1900-1979". *Journal of Women, Politics and Policy*, nº 28 (2), pp. 85-114.
- ▶ Celis, K. (2008a): "Gendering representation". G. Goertz and Amy Mazur (eds.): *Politics, Gender, and Concepts: Theory and Methodology*, pp. 71-93.
- ▶ Celis, K. (2008b): "Studying women's substantive representation in legislatures: When representative acts, contexts and women's interests become important". *Representation* nº 44 (2), pp. 111-123.
- ▶ Celis, K. et al. (2008c): "Rethinking women's substantive representation". *Representation* nº 44(2), pp. 99-110.
- ▶ Cobo, R. (1999): "Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política". *Política y sociedad*, nº 32, pp. 53-66.
- ▶ Elizondo, A. (2006): "Mujeres presentes, mujeres representantes: la paridad política como medio y fin". En J. Hurtado (coord.): *La mujer como sujeto de la acción política*, pp. 45-57. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- ▶ Jenson, J. y C.V. Fernández (2001): "El movimiento a favor de la democracia paritaria en Francia y España". *Revista Española de Ciencia Política*, nº 5, pp. 79-110.
- ▶ Martínez Sampere, E. (2000): "La legitimidad de la democracia paritaria", *Revista de Estudios Políticos*, nº 107.
- ▶ Pitkin, H. (1967): *The Concept of Representation*, Univ. of California Press, Berkeley.
- ▶ Rodríguez Ruiz, B. y R. Rubio Marín (2007): "De paridad, igualdad y representación en el Estado democrático", *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 27.
- ▶ Ruiz, B. R. (2000): "Discriminación y participación". *Revista de estudios políticos*, nº 110, pp. 197-206.

- ▶ Unzueta, M. B.; B. R. Ruiz y Y. Z. Añazco: *Democracia y participación política de las mujeres. Estudio crítico comparado de nuevos análisis y estrategias*.
- ▶ Verge Mestre, T. (2008): "Cuotas voluntarias y legales en España. La paridad a examen". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 123, pp. 123-150.
- ▶ Verge Mestre, T.: "Cuotas voluntarias y legales en España." La paridad a examen", emitido por la socióloga de la Universidad Pompeu Fabra.



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER