


**AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
PARA LAS MUJERES**

PAPELES DE
TRABAJO

4

VOLUMEN 1

**AGENTE DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES PARA LA MUJER.
POLÍTICAS DE IGUALDAD.**



**AGENTES DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDAD
PARA LAS MUJERES**

VOLUMEN 1

**AGENTE DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES PARA LA MUJERES.
POLÍTICAS DE IGUALDAD.**

Esta publicación ha sido realizada a partir de la experiencia desarrollada en los cursos de Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer, con la colaboración de las centrales sindicales C.O.A.N. y U.G.T. de Andalucía e impartidos por el Fondo de Promoción de Empleo - Fondo Formación-.

Agradecemos las aportaciones de cuantas personas han participado en la redacción de la presente obra.

Coordinación de esta publicación: Fondo Formación y Gabinete de Formación y Empleo del I.A.M.

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer

C/. Carretería, 60 - 29008 - Málaga

C/. Alfonso XII, 52 - 41001 - Sevilla

© Instituto Andaluz de la Mujer (I.A.M.)

I.S.B.N.: 84 - 7921 - 019 - 2

Dep. Legal: MA. 17-95

Imprime: Imprenta Montes, Hínestrosa, 14 - Málaga.

PRESENTACIÓN

Presentamos esta publicación en un momento crucial en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades, en los primeros meses de ejecución del II Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades (95-97): "Las Mujeres en Andalucía. Estrategias para avanzar".

El I Plan de Igualdad (90-93), supuso el compromiso de numerosas instituciones y organismos con las metas que se establecieron en orden a conseguir la igualdad de oportunidades de hombre y mujeres y representó:

- *Un mayor conocimiento acerca de la situación de las mujeres.*
- *Una mayor sensibilización de la sociedad en general ante las cuestiones de la igualdad.*
- *La introducción de la Coeducación en el sistema educativo.*
- *La ampliación y mejora de los servicios de salud destinados a las mujeres.*
- *La creación de una red de centros de información a la mujer.*
- *La prevención, formación y atención a las situaciones de violencia contra las mujeres.*
- *El crecimiento del movimiento asociativo de mujeres.*
- *La puesta en marcha de una política de orientación, formación profesional y autoempleo para mujeres.*
- *Y la incorporación de numerosas instituciones y organismos en el desarrollo de políticas de igualdad.*

En la puesta en marcha de estas políticas, queremos destacar la labor realizada por las personas que han trabajado, que están trabajando y las que están definiendo sus objetivos profesionales en este campo. A lo largo de los últimos años, hemos ido creciendo en número de personas, en campos de actuación y en la adecuación de las actuaciones a las necesidades de los distintos grupos de mujeres.

Las políticas de igualdad deben atravesar prácticamente todas las políticas específicas, sin perjuicio de que se hace aún muy necesario definir una política específica, que requiere de recursos y programas para las mujeres.

Tanto para tener en cuenta la situación de las mujeres en el diseño, planificación y ejecución de las actuaciones generales, como para el desarrollo de los programas específicos, es fundamental contar con profesionales cualificadas/os, que reúnan los conocimientos y habilidades necesarias para ello.

Este material, pretende ser un instrumento al servicio de las personas interesadas en trabajar a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres. No hemos pretendido agotar las materias a tratar ni tener una visión omnicompresiva de las mismas, sino proponer contenidos que consideramos necesarios conocer y metodologías de trabajo que puedan facilitar una labor eficaz.

Confiamos que esta edición sea de interés y utilidad para todas las personas que trabajan en el desarrollo de programas para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres.

Instituto Andaluz de la Mujer

ÍNDICE:

1.	INTRODUCCIÓN.	9
2.	AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES. EXPERIENCIA EN ANDALUCÍA.	11
2.1	ANTECEDENTES.	
2.2	EXPERIENCIA EN ANDALUCÍA.	
3.	FUNCIONES Y REQUISITOS FORMATIVOS DE LA/EL AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	21
4.	PRINCIPIO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	27
4.1	PRINCIPIO DE IGUALDAD. MARCO JURÍDICO.	
4.2	PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES.	
4.2.1	I Plan de Igualdad de Oportunidades Nacional. 1988-1990.	
4.2.2	I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Autónoma Andaluza. 1990-1992.	
4.2.3	II Plan de Igualdad de Oportunidades Nacional. 1993-1995.	
4.2.4	II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Autónoma Andaluza.	
4.2.5	Promoción de una Política Integral para la Igualdad de Oportunidades en la Unión Europea.	
4.2.5.1	Estructuras Comunitarias al servicio de la Igualdad de trato.	
5.	LA ACCIÓN POSITIVA	49
5.1	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. LÍNEAS GENERALES.	
5.2	OBJETIVOS DE LAS ACCIONES POSITIVAS.	
5.2.1	Objetivos generales.	
5.2.2	Objetivos específicos.	
5.3	EFFECTOS DE UN PROGRAMA DE ACCIÓN POSITIVA.	
5.4	CARACTERÍSTICAS DE UN PROGRAMA DE ACCIÓN POSITIVA EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA.	
4.1.	Elementos de un programa de acción positiva.	
4.2.	Planificación de un programa de acción positiva.	
	BIBLIOGRAFÍA	61

1.- INTRODUCCIÓN

Por resolución de 13 de mayo de 1991, el Instituto Andaluz de la Mujer hizo pública la celebración de cursos de formación de "Agentes para la Igualdad de la Mujer", tratándose de una experiencia pionera en Andalucía en colaboración con los agentes sociales (UGT y COAN).

El programa se realizó simultáneamente en las ocho provincias andaluzas con el objetivo de capacitar profesionalmente a un colectivo de personas para desarrollar tareas de promoción de la igualdad en Administraciones locales, entidades sin ánimo de lucro y empresas.

Con el fin de establecer las áreas de conocimientos y habilidades en las cuales la/el Agente de Igualdad de Oportunidades debe formarse para garantizar la eficacia en el desempeño profesional, se siguió la siguiente secuencia:

1. Establecimiento de las funciones de la/el Agente de Igualdad como promotor/a de la igualdad de oportunidades.
2. Diseño del perfil profesional de la/el Agente de Igualdad de Oportunidades. Características personales y profesionales.
3. Establecimiento y desarrollo de los contenidos de la ocupación: conocimientos, habilidades y destrezas técnico-profesionales objeto de formación.

Esta publicación, tiene dos objetivos fundamentales:

1. Recoger los contenidos formativos de la ocupación de Agente de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres a partir de la experiencia desarrollada en Andalucía.

2. Servir como un manual de uso que proporcione, por un lado contenidos eminentemente teóricos, y por otro, instrumentos de trabajo que orienten el quehacer profesional de la/el Agente.

Así, atendiendo a sus objetivos, se estructura en siete volúmenes.

El primer volumen se centra fundamentalmente en la definición del perfil profesional de la/el Agente de Igualdad; las experiencias y criterios existentes en Comunidades Autónomas españolas y en países de la Unión Europea orientaron el perfil profesional definido en Andalucía y por tanto los contenidos formativos. Este volumen incluye además los Principios y Políticas de Igualdad así como la Acción Positiva.

Los restantes volúmenes recogen los contenidos formativos pertenecientes a diversas áreas; algunos de ellos tienen un contenido exclusivamente teórico y otros además de la fundamentación teórico incluyen una guía práctica que proporciona los instrumentos necesarios para el desarrollo de tareas concretas, y son las siguientes:

Volumen 2.- Situación social de la mujer: metodología de trabajo para su estudio.

Volumen 3.- La situación y económica y de empleo. Creación de empresas.

Volumen 4.- La igualdad de trato y de oportunidades. Derechos y deberes de la mujer trabajadora.

Volumen 5.- Orientación y Formación para el empleo.

Volumen 6.- Asociacionismo.

Volumen 7.- Habilidades de gestión y dirección.

En función del lugar donde la/el Agente desarrolle su actividad profesional (Organismos de Igualdad, Corporaciones Locales, asociaciones, empresas...) tendrá encomendadas un conjunto de tareas que serán las que configuren los contenidos de su puesto de trabajo y que implicarán todas o algunas de las áreas de conocimiento en las cuales se ha formado.

2. AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES. EXPERIENCIA EN ANDALUCÍA.

2.1. Antecedentes

En 1985, el **Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)** realizó un seminario que reunió a personas, instituciones y organismos con experiencia acumulada en materia de igualdad con el fin de establecer el perfil profesional y las necesidades formativas de las/os **Asesoras o Agentes para la Igualdad** en los países de la Comunidad Europea.

Las funciones desempeñadas por estas/os profesionales se centraban en las siguientes áreas:

1. Promoción.
2. Coordinación.
3. Catalización de esfuerzos entre los diferentes Agentes Sociales.
4. Creación de redes de apoyo que ejerzan un efecto multiplicador en la promoción de la igualdad de oportunidades.
5. Diseño de instrumentos de evaluación.

Para el desempeño eficaz de estas funciones se destacaron, como características de personalidad que debía tener la/el profesional las siguientes:

1. Habilidades comunicativas.
2. Capacidad para manejar y trabajar con grupos.
3. Habilidades motivacionales.
4. Capacidad de análisis y síntesis.
5. Capacidad creativa.

Atendiendo a las funciones y características personales de la/el Asesora o Agente se propuso que su formación se tendría que caracterizar por:

- Tener carácter complementario a una formación de base, ya existente.
- Estar centrada en contenidos y actividades relacionadas con el desempeño profesional.

Como necesidades formativas de las/os Agentes de Igualdad, el CEDEFOP destacó conocimientos relacionados con el área económica, jurídica, funcionamiento del mercado de trabajo, nuevas tecnologías, acción positiva y evaluación.

ALGUNAS EXPERIENCIAS:

En Europa:

Italia: La figura de la/el "Asesora/or para la Igualdad" nace en la legislación Italiana en 1.984 con la ley 863 que definía sus tareas en las Comisiones Regionales de Empleo y su nombramiento por el Ministerio de Trabajo, previa audiencia del gobierno regional y los sindicatos, entre personas con experiencia en la realización de acciones positivas.

La ley de Acciones Positivas de 1.991 da un nuevo impulso a esta figura profesional. La figura de la/el Agente de Igualdad asesora en los Planes de Igualdad que la Administración estatal, regional, provincial y local aprueban desde 1.992, además de que constituyen una segunda instancia de conciliación en las demandas por discriminación en razón del sexo.

Francia: La figura de Agente de Igualdad se reconoce oficialmente en 1.984 en la Dirección de Formación de Adultos del Ministerio de Trabajo, extendiéndose después a las oficinas Departamentales de Igualdad de Oportunidades.

Bélgica: La figura profesional de Agente de Igualdad existe desde 1.977, bajo la autorización de la Oficina Nacional de Empleo. A nivel local, desde 1.988 se adoptan programas relacionados con representación, consulta, lucha contra la violencia, prevención sanitaria, tercera edad, cuidado de niñas/os y educación a promover por Concejalías de la Mujer y Agentes de Igualdad.

En España:

En 1.987, el **Instituto de la Mujer**, dentro del I Plan para la Igualdad de Oportunidades realizó una experiencia piloto para formar a 20 Agentes o Asesoras para la Igualdad de Oportunidades.

La acción se realizó a través de un convenio entre el Ministerio de Cultura y el I.N.E.M. incluyéndola en el Plan F.I.P. (Formación e Inserción Profesional).

El objetivo de la acción formativa se centró en capacitar a estas personas para que impulsaran, desarrollaran y evaluaran acciones positivas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia educativa y laboral.

El curso tuvo una duración de 200 horas ampliadas a otras 200 en el año 1.988 con la finalidad de perfeccionar el nivel de cualificación del grupo.

Comunidad Autónoma de Cataluña:

El Institut Català de la Dona viene realizando desde 1.989 cursos de formación en "Técnicas para la Igualdad" cofinanciados por el Fondo Social Europeo. Estas/os profesionales vienen trabajando en la detección e identificación de mecanismos discriminatorios en empresas y administraciones públicas.

Comunidad del País Vasco.

Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) comenzó en 1.990 la realización de acciones encaminadas a la formación de formadoras/es de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Comunidad Autónoma de Madrid.

El primer Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma contemplaba la creación de Agentes Locales. La figura de Agente de Igualdad se viene consolidando en diferentes Ayuntamientos mediante la firma de convenios entre la Dirección de la Mujer y Ayuntamientos para la concesión de subvenciones que permitan la contratación de Agentes.

En 1.991 la Dirección General de la Mujer, en colaboración con la Escuela de Relaciones Laborales organizó dos cursos para formar a 20 Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres (con titulación universitaria) y 20 Promotoras de Igualdad (con titulación básica).

La **Fundación Dolores Ibárruri** promovió a partir de 1.992 el proyecto **Red Now 64** que planteó entre sus objetivos la **homologación** de la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (A.I.O.M.) con titulación media o superior y Promotora de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (P.I.O.M.) con FP1, Graduado Escolar o equivalente.

En Diciembre de 1.992, ante la revisión decenal de la **Clasificación Nacional de Ocupaciones** (C.N.O.) se presentó la propuesta de inclusión con nivel de A.I.O.M. y P.I.O.M.. El Real Decreto 917/1994 de 6 de Mayo (B.O.E. nº 126 de 27 de Mayo) por el que se aprueba la clasificación Nacional de Ocupaciones 1.994 contiene en el Grupo Principal E: Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines: **Agentes de Igualdad de Oportunidades para la mujer y otros diplomados en Trabajo Social.**

Incluye igualmente en el Gran Grupo 3 Técnicos y profesionales de apoyo a **Promotores de Igualdad de Oportunidades para la mujer y otros profesionales de apoyo a la promoción social.**

2.2 Experiencia en Andalucía

Por resolución de 13 de Mayo de 1.991 (B.O.J.A. 13 de Abril 1991) el Instituto Andaluz de la Mujer hizo pública la celebración de cursos de formación de "**Agentes para la Igualdad de la Mujer**".

El Programa se enmarcó, por un lado, en el Plan de Igualdad de Oportunidades 1990-1992 que ponía en marcha las estrategias necesarias para compensar los desequilibrios existentes entre

hombres y mujeres en Andalucía, y por otro, el Acuerdo de Concertación Social suscrito entre la Junta de Andalucía, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras con fecha 26 de febrero de 1.990, que en su punto nº 7, relativo al acceso de las mujeres al mercado de trabajo, se suscriben íntegramente los puntos contenidos en el Plan de Igualdad referidos a la formación y el empleo de las mujeres.

El programa de Agentes para la Igualdad de la Mujer se realizó de forma simultánea en las ocho provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza con sede en las ciudades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla. Fue organizado por el Instituto Andaluz de la Mujer, financiado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía e impartido por Fondo Promoción de Empleo. Los Sindicatos U.G.T. y CC.OO colaboraron a lo largo del desarrollo del programa.

Para el diseño del Programa formativo se tuvieron en cuenta los resultados, conclusiones y evaluaciones de las experiencias que se habían realizado en los últimos años, tanto en otras Comunidades españolas como en otros países de la Comunidad Europea.

El proyecto formativo persiguió, en último término, capacitar a 152 personas de la C.A.A. para desarrollar **tareas de promoción de la igualdad** en Administraciones locales, entidades sin ánimo de lucro y empresas.

Grupo participante.

El grupo se compuso de 152 personas, 145 mujeres y 7 hombres. Cada curso se configuró con 19 personas, 15 desempleadas/os y 4 trabajadoras/es.

La formación previa de las/os integrantes del grupo fue de al menos Diplomatura Universitaria en el caso de las/os desempleadas/os, abarcando una amplia gama de titulaciones.

A lo largo del curso se produjeron 18 bajas, concluyendo el período de formación 134 personas.

Titulaciones de las/os participantes.

TITULACIONES	%
Licenciadas/os Psicología	18'9
Diplomadas/os Trabajo Social	17'1
Licenciadas/os Geografía e Historia	15'7
Licenciadas/os Derecho	11'1
Diplomadas/os E.G.B.	10'5
Diplomadas/os Graduado Social	6'5
Otros	19'7

Duración del curso de formación:

800 horas: 600 de adquisición de conocimientos teóricos-prácticos y 200 dedicadas a la realización de prácticas en Administraciones locales, entidades sin ánimo de lucro y empresas. El período de realización del curso fue de Junio 1.991- Abril 1.992.

Las 200 horas de prácticas profesionales se realizaron en Ayuntamientos pertenecientes a localidades con más de 10.000 habitantes, asociaciones sindicales y entidades sin ánimo de lucro. Durante las mismas, las/os Agentes elaboraron proyectos donde confluyeron los conocimientos adquiridos a lo largo del curso.

Inserción laboral de las/os Agentes.

Por orden de 20 de febrero de 1.992 de la Consejería de Trabajo se convocó un Programa de ayudas recogidas en el Decreto 3/92 por el que se establecían diversos Programas de apoyo al empleo.

En estos reglamentos se apuntaba que la Consejería podía establecer ayudas para subvencionar contrataciones que supusieran "la creación o mejora de servicios municipales dirigidos a colectivos con especiales dificultades de colocación, para facilitar información y asesoramiento sobre sus posibilidades de empleo". En este marco, numerosos Ayuntamientos de Andalucía se han acogido a este programa para contratar Agentes para la Igualdad de las Mujeres.

La decisión de trabajar con Ayuntamientos de más de 10.000 habitantes tiene que ver con la voluntad de inscribir la figura de Agente en los Centros Municipales de Información a la Mujer.

De cualquier forma, las oportunidades de empleo para las/os Agentes no se han visto reducidas a estas ayudas, otras/os han conseguido su inserción en el mercado mediante su contratación en los Centros Municipales de la Mujer; otras/os han sido directamente contratadas/os por los Ayuntamientos para colaborar en programas municipales de igualdad de oportunidades (monitoras de preformación); otras/os están trabajando en Centros Municipales de Información, etc.

Ámbitos de actuación de la/el Agente de Igualdad.

El ámbito de actuación de las Agentes de Igualdad viene definido en primer lugar por la institución en la que trabajan, ya sea un organismo público o privado, una institución de ámbito local, regional o autonómico, un centro de orientación profesional, una empresa, etc.

El ámbito de actuación del organismo, así como su estrategia general de actuación, situación coyuntural y estructura interna, marcarán los límites de actuación de las/os Agentes de Igualdad.

Las/os Agentes de Igualdad no pueden abarcar todos los aspectos posibles de actuación sino que, en función del organismo al que pertenezcan, se centrarán en unos campos de interés u otros. La elección de los mismos viene dada por: a) su urgencia, gravedad o relevancia; b) las posibilidades reales de actuación; c) la capacidad para movilizar otros elementos del organismo o institución; y d) la estrategia general y las prioridades fijadas.

Desde esta perspectiva, y a modo de ejemplo, a continuación se enumeran algunos de los posibles ámbitos de actuación de La/el Agente para la Igualdad de Oportunidades, distinguiendo los organismos e instituciones y los campos de interés.

- **Organismos de igualdad de oportunidades de la mujeres:** Institutos de la Mujer de las Comunidades Autónomas y del Estado u otros organismos análogos.

Campos de interés: planificación, desarrollo y evaluación de políticas para la igualdad y acciones positivas.

- **Consejerías de Trabajo y Ministerio de Trabajo.**

Campos de interés: acceso al empleo, ocupación, formación, recualificación y evaluación de políticas de empleo.

- **Consejería de Educación y Ministerio de Educación y Ciencia.**

Campos de interés: desarrollo de acciones para una concepción de la educación que elimine los rasgos sexistas de las prácticas y de los contenidos educativos.

- **Corporaciones locales.**

Diputaciones provinciales:

Campos de interés: realización de programas de desarrollo de las políticas de igualdad, información y asesoramiento, acciones laborales con especial atención al mercado de trabajo local, acciones que incrementen la participación social y política, atención y asesoramiento a los colectivos más vulnerables.

- **Ayuntamientos y mancomunidades:**

Campos de interés: acciones dirigidas a la creación de Centros Municipales de Información a la mujer, programas de orientación y preformación, acciones referidas a la integración laboral, la educación, la atención social, acciones de sensibilización sobre las discriminaciones, fomento de la participación.

- **Agentes sociales:**

Empresas:

Campos de interés: organización, formación y promoción para la igualdad. Especial atención al acceso de mujeres a puestos de decisión.

Sindicatos:

Campos de interés: defensa de los derechos y deberes de la mujer trabajadora a través de las Secciones Sindicales y/o Comités de Empresa. Acciones encaminadas a la formación o inserción laboral de las mujeres.

Asociaciones de mujeres:

Campos de interés: desarrollo de las personas y de las asociaciones como estructura.

Otras instituciones y/o actividades:

Centros de Formación y orientación que pueden pertenecer a diferentes organismos Universidades, Asociaciones Profesionales.....

Campos de interés: información socio-laboral, orientación profesional.

3. FUNCIONES Y REQUISITOS FORMATIVOS DE LA/ EL AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Actualmente en España, resulta prematuro configurar un perfil cerrado de Agente de Igualdad de Oportunidades. No obstante, las experiencias llevadas a cabo hasta ahora permiten una aproximación sobre las funciones que deben desempeñar y la formación necesaria para realizarlas con éxito. Todavía queda mucho camino por andar, pero a medida que se vayan desarrollando las diferentes políticas de acción positiva se podrá corregir y adecuar, en caso necesario, a la realidad el perfil profesional que a continuación se describe.

El Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la experiencia obtenida del Programa de Formación de Agentes de Igualdad de las Mujeres contemplado en su primer Plan de Igualdad y llevado a cabo durante 1991, define las siguientes funciones a realizar por las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Funciones:

- Investigación y análisis de la situación de las mujeres y de los recursos socio-económicos existentes en su zona de actuación.
- Información y asesoramiento sobre políticas de igualdad en formación, empleo y relaciones laborales.
- Asesoramiento jurídico laboral.
- Orientación profesional y técnicas de búsqueda de empleo.
- Orientación y asesoramiento en autoempleo.
- Promoción de programas de formación ocupacional.
- Desarrollo de acciones de sensibilización.
- Promoción y dinamización de las asociaciones de mujeres.

- Creación de redes y coordinación con otros organismos que estén realizando labores análogas de promoción de la igualdad de las mujeres.
- Evaluación de programas.

Todas las funciones descritas anteriormente, deben enmarcarse dentro de una figura profesional integrada plenamente en los diferentes ámbitos de actuación, y por tanto en las instituciones de pertenencia. Es decir, las/os Agentes de igualdad de Oportunidades no deben constituir una especie de oficina especializada en la igualdad de oportunidades, trabajando a espaldas del resto de las instituciones. La eficacia de su labor está en que sus funciones contribuyan a dinamizar el conjunto del organismo o institución. Serán éstas las que lleven adelante una estrategia coherente de igualdad de oportunidades.

El desarrollo eficaz de las funciones enunciadas requiere que la/el Agente de Igualdad de Oportunidades disponga de una formación previa sólida y de una sensibilidad específica hacia la situación de las mujeres. Pero además, requiere una formación adicional que las/os cualifique para el desempeño de las funciones descritas.

El recorrido formativo se estructuró en base a dos grandes apartados:

1. Adquisición de conocimientos teórico-prácticos.
2. Adquisición de habilidades implicadas en la ejecución del trabajo.

1. CONOCIMIENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS. OBJETIVOS:

PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE IGUALDAD
<ul style="list-style-type: none"> ● Analizar el principio de igualdad en la sociedad Española y Andaluza. ● Conocer las instituciones, disposiciones y recursos existentes para impulsar políticas de Igualdad de Oportunidades con especial referencia a la Comunidad Autónoma Andaluza. ● Conocer las líneas de acción en política de igualdad de oportunidades en la Unión Europea.

SITUACIÓN SOCIAL DE LA MUJER: METODOLOGÍA DE TRABAJO PARA SU ESTUDIO

- Adquirir conocimientos y herramientas implicadas en el conocimiento y análisis de la situación social de la mujer en la zona de actuación de la/el Agente de Igualdad.

SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE EMPLEO. CREACIÓN DE EMPRESAS.

- Adquirir conocimientos para jerarquizar prioridades de investigación, seleccionar métodos y técnicas y valorar los resultados.
- Conocer las herramientas necesarias para estudiar los recursos económicos y de empleo existentes en la zona de actuación de la/el Agente de Igualdad.
- Aprender a impulsar y promover Iniciativas Locales de Empleo (ILES) y redes de contacto en torno al empleo.
- Conocer las diferentes formas de autoempleo para poder asesorar a las mujeres en la puesta en marcha de proyectos empresariales.

LEGISLACIÓN LABORAL.

- Adquirir conocimientos sobre derecho laboral que permita a la/el Agente ofrecer asesoramiento jurídico-laboral a las mujeres que así lo demanden.
- Conocer la normativa aplicable y las instituciones implicadas en las políticas de empleo.

ORIENTACIÓN LABORAL.

- Aprender a realizar procesos de Orientación profesional dirigidos a favorecer la inserción laboral y mejora profesional de las mujeres.

FORMACIÓN.

- Conocer las ofertas formativas existentes en educación formal y formación profesional ocupacional.
- Adquirir conocimientos y herramientas necesarias para promover y gestionar programas de formación para mujeres.
- Promover la participación de las mujeres ocupadas en los procesos de formación desarrollados en el ámbito de las empresas.

ASOCIACIONISMO.

- Disponer de conocimientos y habilidades necesarias para promover la creación de asociaciones de mujeres.
- Adquirir conocimientos y habilidades para informar y asesorar sobre la gestión de asociaciones.

SINDICALISMO.

- Conocer los cauces de participación de las mujeres en el ámbito laboral y fomentar su acceso a los órganos gestores.

LA ACCIÓN POSITIVA.

- Conocer y analizar la fundamentación de acciones positivas en los diferentes ámbitos de actuación.
- Aplicar metodologías de trabajo que permitan elaborar y evaluar proyectos de acción positiva.

2. HABILIDADES IMPLICADAS EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO. OBJETIVOS.

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

- Adquirir conocimientos y habilidades implicadas en el acceso a las diferentes fuentes de información y su posterior tratamiento.

COMUNICACIÓN.

- Mejorar la capacidad comunicativa de la/el Agente y valorar la importancia que tiene la efectividad de los procesos de comunicación en el desempeño de su trabajo.

MOTIVACIÓN Y CREATIVIDAD.

- Conocer y analizar la importancia que la motivación y creatividad tienen en el desempeño profesional de la/el Agente de Igualdad.
- Aplicar eficazmente técnicas de motivación de personal y estrategias creativas de solución de problemas.

DIRECCIÓN DE REUNIONES.

- Conocer y aplicar de forma eficaz técnicas para la dirección productiva de grupos.

4. PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Una parte sustancial de obstáculos para el logro de la igualdad de oportunidades se derivan de la concepción tradicional de la división de papeles entre hombres y mujeres, este hecho justifica la necesidad de desarrollar acciones positivas que completen la legislación e incluyan medidas que contribuyan a eliminar desigualdades existentes en la práctica. Con este objetivo, la Comunidad Europea ha asumido desde hace años el compromiso de mejorar la situación de las mujeres mediante el desarrollo de **Programas de Acción** que sitúan el principio de igualdad de trato como uno de los pilares básicos que sigue la política social comunitaria.

En España, la creación en 1983 del **Instituto de la Mujer** supuso el comienzo de una política de igualdad de oportunidades. En el marco de los diferentes programas de acción comunitarios se han desarrollado **Planes de Igualdad de Oportunidades** que han posibilitado llevar a cabo reformas legales y programas de actuación encaminados a completar el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo.

En esta misma dirección, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece principios en orden a la obligación de la Comunidad Autónoma de proporcionar la efectiva igualdad del hombre y la mujer. La creación en 1988 del **Instituto Andaluz de la Mujer** y la aprobación del **I Plan de Igualdad**, supuso la puesta en marcha de acciones dirigidas a hacer desaparecer la diferencia entre sexos como elemento de organización social.

La/el Agente de Igualdad de Oportunidades, en su tarea de poner en marcha acciones dirigidas a promover el empleo de las mujeres se enfrentará con discriminaciones que son resultado de prácticas que persisten incluso después de haberse alcanzado la igualdad jurídica. Estas tareas

se desarrollarán dentro de una política institucional materializada en Planes de Igualdad e inscrita en el marco de la Europa Comunitaria.

Los contenidos que aquí se recogen, describen los principios básicos de igualdad y los planes existentes en esta materia a nivel nacional, andaluz y comunitario.

4.1 El principio de igualdad. Marco jurídico.

El reconocimiento de que las mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades que los varones para educarse, trabajar, formar una familia y participar en las decisiones políticas, es un hecho social reciente, que se ha ido conquistando a lo largo del siglo XX gracias al desarrollo de los principios democráticos de justicia, libertad e igualdad y a la lucha de las propias mujeres.

España ha adaptado su ordenamiento jurídico al principio de igualdad o de no discriminación por razón de sexo, recogido en la Constitución de 1978 y en los Estatutos de Autonomía de las diferentes Comunidades. Así, la **Constitución Española** recoge:

- Art. 9. Respeto a la Ley. Libertad e igualdad. Garantías Jurídicas.
- Art. 14. Igualdad ante la ley, sin discriminación por razón de sexo.
- Art. 23.2. Igualdad de acceso a los cargos públicos.
- Art. 32.1. A contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.
- Art. 35.1. El derecho al trabajo y a libre elección de profesión, sin que en ningún caso puedan hacerse discriminaciones por razón de sexo.
- Art. 39.1. Protección de la familia.
- Art. 39.2. Protección de las madres.
- Art. 44.1. Promoción del acceso a la cultura para todos.
- Art. 53.2. Garantía de las libertades y derechos reconocidos en el Art. 14.

A su vez, el **Estatuto de Autonomía de Andalucía** recoge:

- Art. 1.2. Principios de libertad, igualdad y justicia para todos los andaluces.
- Art. 12.2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces.
- Art. 12.3.1º. Consecución del pleno empleo en todos los sectores de la producción.

Art. 12.3.2º. Acceso de todos los andaluces a los niveles educativos y culturales.

Art. 26.1. Igualdad de acceso a los cargos públicos.

Sin embargo, ni las modificaciones realizadas hasta el momento son suficientes, ni basta con cambiar las leyes para que el conjunto de la población femenina pueda realmente acceder a una situación de igualdad. Como pone de manifiesto el Informe sobre la Situación Social de la Mujer, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer en 1990 (1), pese a los avances conseguidos estos últimos años, especialmente en el campo de la educación, las mujeres todavía encuentran muchos obstáculos, tanto de índole material como cultural, para hacer compatible su vida profesional y política con su vida familiar, y para ser aceptadas en trabajos cualificados o considerados tradicionalmente masculinos, así como para desempeñar cargos de responsabilidad.

Para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva hace falta, no sólo perfeccionar y completar el desarrollo normativo del principio de igualdad, sino modificar también las actitudes, comportamientos, formas de vida y estructuras sociales, que impiden a las mujeres el libre desarrollo de su personalidad y su participación activa en la cultura, el trabajo y la política.

A ello se comprometió el Gobierno español cuando suscribió y ratificó la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación hacia la mujer y las Estrategias de Nairobi para el adelanto de la mujer de las Naciones Unidas, o cuando, al adherirse a las Comunidades Europeas, incorporó las diferentes directivas referentes al principio de igualdad en el trabajo o en la Seguridad Social y quedó así integrado en el ámbito del Plan de Acción Comunitario a medio plazo (1986-1990) para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La creación por Ley del **Instituto de la Mujer**, en Octubre de 1983, fue el comienzo en nuestro país de una política activa para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dicha política, para ser realmente eficaz, necesita marcarse unos objetivos que cumplir en un plazo determinado, definir las actuaciones necesarias para alcanzar esos objetivos y determinar los organismos que las deben desarrollar.

(1). Situación Social de la Mujer en Andalucía. I.A.M. 1.990.

4.2 Planes de igualdad de oportunidades para las mujeres.

4.2.1 I Plan de Igualdad de Oportunidades Nacional 1988-1990 (I PIOM NACIONAL).

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades Nacional fue concebido como una estrategia política global para mejorar la situación de las mujeres españolas a través de 122 medidas en las áreas de ordenamiento jurídico, familiar y protección social; educación y cultura; empleo y relaciones laborales; salud; cooperación internacional y asociacionismo.

La virtualidad del Plan ha residido en ser un instrumento para articular políticas destinadas a corregir desigualdades entre los sexos, para desarrollar una política integral para las mujeres por un lado y, por otro, para, desde el diseño de coordinación horizontal en el que se basa el Plan, poder incluir la solución a las demandas específicas de las mujeres en los objetivos de política general del Gobierno, evitando la excesiva sectorialización, las políticas de "gueto".

Durante este tiempo se produjo un fenómeno de sinergia de forma que, muchas Comunidades Autónomas han constituido en sus Gobiernos organismos para impulsar políticas específicas dirigidas a la mujer, dichos organismos han elaborado programas para la igualdad adaptados a las condiciones y necesidades específicas de las mujeres en las respectivas Autonomías.

Las medidas a desarrollar en este Plan se agruparon en diez grandes objetivos:

1. Perfeccionar el desarrollo normativo del principio de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, y conseguir una mejor aplicación de la legislación vigente en favor de las mujeres.
2. Conseguir el acceso de todas las mujeres a mayores niveles de información, formación y cultura.
3. Crear las condiciones necesarias para fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades, en el ámbito de lo público y lo privado, entre los hombres y las mujeres.

4. Hacer posible el ejercicio libre y responsable de la maternidad-paternidad, no sólo como derecho individual, sino como función social que debe contar con la suficiente protección para hacerla compatible con el derecho de las personas (mujeres y hombres) al libre desarrollo de su personalidad.
5. Mejorar la protección de la salud de toda la población femenina y, especialmente, de los grupos de mujeres expuestas a mayores riesgos.
6. Diversificar las opciones escolares de las jóvenes y ampliar su participación en las actividades culturales.
7. Reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de sexo, y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas.
8. Mejorar y ampliar la protección social de los colectivos femeninos especialmente necesitados de ayuda.
9. Impulsar programas de cooperación internacional que tengan como objetivo beneficiar a grupos concretos de mujeres.
10. Mejorar y completar el conocimiento de la situación social de las mujeres españolas y de la incidencia en dicha situación de las medidas de política social y económica, a través del perfeccionamiento de las estadísticas, la realización de encuestas e investigaciones, el análisis de la variable sexo en cualquier estudio que se lleve a cabo, y el diseño de los indicadores sociales apropiados.

El Plan contenía 122 medidas, distribuidas en seis áreas de actuación.

- Igualdad en el ordenamiento jurídico, familiar y protección social.
- Educación y cultura.
- Empleo y relaciones laborales.
- Salud.
- Cooperación internacional.
- Asociacionismo.

ÁREA	OBJETIVOS	ACTUACIONES
● Igualdad en el ordenamiento jurídico, familiar y protección social	11	34
● Educación y cultura	5	18
● Empleo y relaciones laborales	7	46
● Salud	5	19
● Cooperación internacional	1	2
● Asociacionismo	1	3
TOTAL	30	122

En algunos Ministerios fueron designadas personas encargadas de la coordinación y seguimiento del Plan (MAP, MEC, etc.) y fueron constituidas comisiones de trabajo específicas. Por otra parte, a lo largo del desarrollo del Plan, se han establecido cauces de cooperación con los Gobiernos Autónomos, con el fin de aumentar la incidencia de las actuaciones previstas e impulsar el desarrollo de programas específicos para la igualdad de oportunidades de las mujeres, en aquellas áreas cuyas competencias corresponden a las Comunidades Autónomas.

El I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres ha sido un instrumento importante en los principales cambios producidos en la sociedad española. Con su desarrollo se han cumplido, al menos, los siguientes objetivos:

- La derogación de las Leyes discriminatorias en cumplimiento del mandato constitucional contenido en el Art. 14.
- La equiparación a la normativa comunitaria.
- El desarrollo de acciones positivas en diferentes ámbitos: educación, formación, empleo y sanidad.
- El desarrollo de servicios y recursos dirigidos a mujeres que se encuentran en situación de dificultad social.
- El apoyo a las organizaciones de mujeres y organizaciones no gubernamentales que trabajan en favor de las mujeres.
- La creación y desarrollo de estructuras administrativas y políticas en las diferentes administraciones públicas.

4.2.2. I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Autónoma Andaluza. 1990-1992.

Siguiendo esta línea de actuación y para incidir de forma efectiva y concreta en el contexto social de Andalucía, a fin de superar las desigualdades que en ella persisten para la mujer, la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, crea el **Instituto Andaluz de la Mujer**, aprobándose - posteriormente- su Reglamento por Decreto 1/1989, de 10 de enero, donde están especificados los órganos rectores, el carácter, régimen jurídico, recursos económicos y funciones.

El Instituto Andaluz de la Mujer, tiene como objetivo central de su política para la igualdad de oportunidades, **fomentar en la sociedad actual, donde la diferencia entre sexos está todavía institucionalizada, el desarrollo de los cambios que conduzcan hacia una sociedad plural donde cada persona, sea cual sea su sexo y estado civil, tenga la posibilidad de adquirir medios independientes de vida, y, hombres y mujeres se beneficien de iguales derechos, posibilidades y libertades.**

La época en que vivimos está caracterizada por un cambio social rápido e irreversible; por un lado evoluciona la estructura familiar y, por otro, se produce un avance progresivo de la participación de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.

Ante esta realidad, se deben crear las condiciones necesarias para facilitar los cambios sociales, capaces de conformar una sociedad en que hombres y mujeres sean iguales, tanto en el plano jurídico como en la práctica social. Las Administraciones Públicas juegan un papel importante en la creación de estas condiciones, posibilitando el desarrollo de programas para conseguir una igualdad de oportunidades efectiva y poniendo en marcha las estrategias necesarias para compensar los desequilibrios existentes.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer (1990-1992), consiste en un conjunto de acciones positivas dirigidas a favorecer la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres.

El Plan se configuró con 200 medidas distribuidas en 7 áreas de actuación.

ÁREA	OBJETIVOS	ACTUACIONES
● Área jurídica	3	19
● Área de educación, cultura e investigación	5	46
● Área de salud	6	44
● Área de formación, empleo y relaciones laborales	6	46
● Área de atención social y reparto de responsabilidades	4	26
● Área de sensibilización y comunicación social	3	13
● Área de participación	1	6
TOTAL	28	200

Objetivos de acción política e institucional (1):

1º Lograr avances en la garantía jurídica del principio de igualdad.

Se trató fundamentalmente de asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, promoviendo la vigilancia de la Administración Autonómica en este sentido y ejerciendo desde ella un papel ejemplificador.

Incluyó asimismo la revisión del lenguaje administrativo y de las normativas existentes dentro de las competencias del Gobierno Andaluz, para evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito de la gestión de las instituciones públicas.

2º Poner en marcha dentro del sistema educativo medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, fundamentalmente la coeducación y la diversificación de las opciones profesionales.

Las acciones que se habían previsto para llevarlo a cabo consistieron sobre todo en reformas curriculares y del funcionamiento de los centros, acompañadas de programas de sensibilización de la comunidad educativa y recursos para la formación del profesorado en materia de coeducación.

La diversificación de opciones profesionales en las mujeres implicó la atención específica desde la orientación profesional en el ámbito educativo.

Se trató también de ofrecer mayores oportunidades a las mujeres en la vida adulta, de participar en la educación, la cultura y el deporte.

3º Mejorar la atención a la salud de la mujeres, haciendo que el sistema sanitario contemple de forma adecuada sus necesidades específicas.

El énfasis se puso en el desarrollo de programas de salud específicos en toda la red sanitaria, en los programas de prevención, educación para la salud y planificación familiar.

Las acciones que se propusieron están dentro del marco de la reforma sanitaria y los planes de salud de Andalucía, apoyadas con propuestas de investigación y formación específica de los profesionales del área.

4º La orientación y la formación, la promoción del empleo de las mujeres y la igualdad en las relaciones laborales.

Promover el empleo de la mujer y la igualdad en las relaciones laborales.

Como instrumentos para conseguirlo se propusieron la adecuación y mejora de la oferta específica de orientación y formación profesional para las mujeres, la potenciación de medidas que estimulen su incorporación al mercado de trabajo y la vigilancia sobre las condiciones discriminatorias de trabajo.

Estas medidas se inscriben dentro del marco del desarrollo económico y reforma del mercado de trabajo como prioridades de solidaridad con las mujeres, que ostentan una tasa de ocupación muy baja y unas condiciones laborales discriminatorias.

5º Crear servicios y programas específicos para las mujeres.

Se propusieron dos tipos de medidas fundamentalmente. Las primeras destinadas a mejorar los servicios específicos destinados al conjunto de las mujeres, sobre todo de

información y asesoramiento, para promover su participación en la vida social y mejorar el reparto de responsabilidades en la familia y en la sociedad.

El resto de las medidas estaban orientadas a la mejor atención de las necesidades de las mujeres que viven situaciones especiales de riesgo como son la pobreza, los malos tratos o la explotación sexual.

6º Aumentar la sensibilización de los medios de comunicación y de la opinión pública ante las condiciones de discriminación.

Su consecución se apoyó, por una parte, en una amplia difusión del Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y sobre campañas de sensibilización acerca de las situaciones de discriminación.

Se centró, por otra, en una colaboración con los medios públicos de comunicación de Andalucía, en programas informativos para la mujer y en la eliminación de los estereotipos sexistas en la publicidad.

7º Lograr una mayor participación de las mujeres en la vida social.

Su consecución se centró en la potenciación de las asociaciones de mujeres en distintos aspectos: apoyando sus actividades, cediendo espacios para reunirse, ayudando a la formación de sus responsables, promoviendo el intercambio de experiencias e informaciones sobre asociacionismo.

Estas siete metas generales, que pretendieron guiar la actuación de las Instituciones Andaluzas en orden a conseguir la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, implican por áreas a cada una de las Consejerías y Organismos dependientes de las mismas. Pero todas presuponen la intervención intersectorial, ya que ninguna de ellas puede ser alcanzada en su totalidad desde los recursos y competencias de un sólo organismo.

Otros objetivos, transversales a los descritos fueron: conocimiento de la realidad, aumentar la sensibilización de las instituciones y de toda la población hacia la igualdad de oportunidades de las mujeres, garantizar el cumplimiento de las leyes desarrollando el derecho constitucional a la no discriminación y lograr la coordinación de las acciones con las políticas generales de la Comunidad Autónoma.

Para desarrollar y llevar a cabo el I Plan para la Igualdad de las Mujeres ha sido necesario la implicación de numerosas instituciones y organismos y la aportación de muchos recursos humanos y materiales.

El **Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)** ha sido el organismo más implicado y con mayor volumen de recursos aportados para la ejecución del Plan, jugando diferentes papeles en todo su desarrollo: de planificador de acciones, de coordinador de esfuerzos de otras instituciones, de apoyo técnico, de dinamizador e impulsor en ocasiones en que han podido existir estancamientos, de comunicador y agente de opinión en tareas de sensibilización, y finalmente de realizador directo de bastantes programas .

Las **Consejerías y Organismos adscritos a la Junta de Andalucía** ocupan, tras el Instituto Andaluz de la Mujer, el segundo lugar en cuanto a la aportación de recursos y dedicación. Si bien, todas las Consejerías han colaborado, las más implicadas con los objetivos del Plan, en términos de recursos aportados han sido:

- La Consejería de Educación y Ciencia.
- La Consejería de Salud.
- La Consejería de Trabajo.

El Parlamento Andaluz, como institución que representa los intereses de todos los hombres y mujeres de Andalucía ha sido también, una de las primeras instituciones comprometidas en el cumplimiento del Plan siendo objeto de atención de los distintos Grupos Parlamentarios que presentaron propuestas relativas a diversos temas: recursos para la formación, distribución territorial de los centros de la mujer, etc...

La aportación de las **Diputaciones Provinciales** ha sido, igualmente esencial, destacando su colaboración en la creación y mantenimiento de gran parte de la red de centros y servicios de atención a mujeres.

La colaboración de los **Ayuntamientos** ha hecho posible a su vez, la creación de Centros Municipales de Información a la Mujer y el desarrollo de programas y acciones referidas a la integración laboral, educación, atención social, etc...

Otro grupo de organizaciones que han colaborado de forma destacada en la realización del Plan está constituido por los agentes sociales, fundamentalmente los **sindicatos** y las **asociaciones de mujeres**.

A continuación y de forma resumida se indican algunos de los aspectos más destacados de la Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres:

- El Plan para la Igualdad se ha cumplido en su tiempo (1990-1992) en la mayoría de sus actuaciones.
- Ha alcanzado una elevada notoriedad, y sus principales programas han sido conocidos por un alto porcentaje de la población.
- Ha tenido un alto grado de cumplimiento en general, habiendo generado incluso actuaciones muy importantes no previstas inicialmente.
- Ha supuesto un gran esfuerzo de colaboración interinstitucional, lo que constituye un modelo muy positivo de actuación para distintos programas sociales.
- Ha movilizado importantes recursos en varios programas, más que cualquier otra Comunidad Autónoma.
- La relación costo económico-resultados es muy favorable a causa de la implicación voluntaria de numerosos agentes y el aprovechamiento de medios ya existentes.
- Ha generado un mayor conocimiento de la situación social de la mujer en todas las áreas, lo que puede servir para planificar políticas ajustadas en el futuro.
- El Instituto Andaluz de la Mujer ha resultado un buen instrumento de coordinación y dinamización del Plan.

(1) Extraído del INFORME AL PARLAMENTO DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS de la Evaluación del Plan para la Igualdad de Oportunidades, Andalucía, Marzo 1994.

4.2.3. II Plan para la Igualdad de Oportunidades Nacional 1993-1995 (II PIOM NACIONAL).

El 15 de Enero de 1993 el Consejo de Ministros aprobó, para el período 1993-1995, el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM II). La experiencia acumulada en el desarrollo del I PIOM, el marco que ofrece el Tercer Programa de Acción Comunitaria, la contribución de diversos ministerios, u organismos para la igualdad y otras instituciones, así como las aportaciones del pensamiento feminista, permite abordar el II Plan como un proceso de cambio cualitativo en las políticas de igualdad.

El Plan está configurado por 172 actuaciones distribuidas en diez objetivos. Estos objetivos son:

1. Aplicar y desarrollar la legislación igualitaria.
2. Promover la participación equitativa de las mujeres en los procesos de elaboración y transmisión del conocimiento.
3. Equilibrar cualitativa y cuantitativamente la participación de las mujeres en el mundo laboral.
4. Difundir una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual.
5. Promover un reparto equitativo de responsabilidades domésticas.
6. Incrementar la participación social y política de las mujeres.
7. Propiciar el acceso de las mujeres a puestos de decisión.
8. Mejorar los aspectos sociosanitarios que afectan específicamente a las mujeres.
9. Insertar socialmente a colectivos de mujeres afectadas por procesos de marginación.
10. Integrar las políticas de igualdad en el marco internacional.

4.2.4. II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Andaluza. Las mujeres en Andalucía: Estrategias para avanzar.

En Andalucía, la mejora de la situación social de las mujeres en los últimos años es un hecho innegable, datos como la presencia masiva de mujeres en todos los niveles educativos especialmente en los niveles superiores, el aumento de la población activa femenina, o la progresiva incorporación de mujeres a los puestos de decisión lo demuestran.

Esta participación que está modificando el modo de vida de hombres y mujeres, se ha producido como consecuencia de diversos factores:

En primer lugar el desarrollo normativo del principio de igualdad reconocido en nuestra Constitución y la decidida voluntad de las mujeres a participar activamente en la construcción de la sociedad.

Otro aporte importante ha sido la influencia que los grupos de mujeres han ejercido sobre las distintas estructuras sociales, especialmente sobre los partidos políticos que han ido incorporando en sus respectivos programas electorales las reivindicaciones feministas.

También el impulso dado a la promoción de las mujeres por los organismos internacionales como las Naciones Unidas y la Unión Europea junto al desarrollo de políticas de igualdad llevada a cabo a nivel nacional y en nuestra Comunidad Autónoma ha supuesto un elemento decisivo.

En Andalucía, la acción del Gobierno Andaluz a favor de la Igualdad con la aprobación y el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades ha supuesto:

- Mayor conocimiento acerca de la situación de las mujeres.
- Mayor sensibilidad de la sociedad en general ante las cuestiones de la igualdad.
- Introducción de la Coeducación en el sistema educativo.
- Ampliación y mejora de los servicios de planificación familiar y educación maternal.
- Creación de una red de centros de información a la mujer.
- Prevención, formación y atención a las situaciones de violencia contra las mujeres.
- Crecimiento del movimiento asociativo de mujeres.
- Puesta en marcha de una política de orientación, formación profesional y autoempleo para mujeres.
- Incorporación de numerosas instituciones y organismos en el desarrollo de políticas de igualdad.

Sin embargo, la situación de discriminación de las mujeres sigue siendo una realidad en ámbitos como la transmisión del conocimiento, el acceso y las condiciones del trabajo, las agresiones contra las mujeres, la feminización de la pobreza, el reparto de responsabilidades

familiares, la imagen pública y la participación en los puestos de responsabilidad.

Es necesario por tanto propiciar más decididamente la participación e influencias de las mujeres en la toma de decisiones con plena conciencia de los intereses que las mujeres tienen en común como miembros de esta sociedad estructurada aún sobre criterios masculinos.

Las últimas reflexiones sobre la igualdad consideran las políticas para el crecimiento y el desarrollo inevitablemente unidas a la promoción de la mujer, de tal manera que cualquier acción en favor de las mujeres supone una mejora social y toda vía de desarrollo pasa por considerar el papel de las mujeres.

Es importante la búsqueda de nuevos modelos de acción que beneficien la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres respetando las peculiaridades de unos y de otras.

Las desigualdades relativas al sexo afectan además al conjunto del sistema educativo, económico y social y quienes se benefician de su eliminación no son sólo las mujeres sino toda la sociedad. Por ello cualquier acción institucional destinada a conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, forma parte de transformaciones estructurales más amplias que tienen que ver con la familia, la organización social y el sistema económico.

Por acuerdo del Consejo de Gobierno el 17 de enero de 1995 se aprobó el II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres. "LAS MUJERES EN ANDALUCÍA: ESTRATEGIAS PARA AVANZAR". Contempla 66 estrategias para la consecución de 21 objetivos en torno a cuatro ámbitos, se concreta de la siguiente manera:

- Ambito democrático. Objetivos:

1. Difundir la legislación que protege el derecho a la igualdad y vigilar la aplicación del principio de igualdad en el ordenamiento jurídico.
2. Ampliar los recursos de información a las mujeres para el mejor ejercicio de sus derechos.
3. Desarrollar actividades culturales y formativas que amplíen la participación social de las mujeres.
4. Desarrollar actuaciones de apoyo y formación que ayuden a fortalecer el asociacionismo de mujeres.
5. Sensibilizar a la sociedad de la necesidad de que mujeres y hombres compartan de forma más igualitaria los espacios públicos y privados.

6. Fomentar una imagen pública de las mujeres en consonancia a su realidad actual.

- Ambito Educativo y Cultural. Objetivos:

1. Desarrollar la investigación y el conocimiento sobre las mujeres, transmitiéndolo a través de la docencia.
2. Promover la eliminación de los contenidos discriminatorios en los libros de texto y material didáctico.
3. Promover una orientación profesional no sexista, que permita la libre elección de estudios y opciones profesionales de alumnas y alumnos.
4. Incluir la educación afectiva y sexual, desde una perspectiva no sexista, en los proyectos de centro.

- Ambito de Bienestar Social. Objetivos:

1. Acercar la planificación familiar a mujeres y hombres con dificultad de acceso a la información y a los recursos sanitarios.
2. Promover una mayor participación y protagonismo de las mujeres en la atención sanitaria al embarazo, parto y puerperio.
3. Mejorar la información de las mujeres sobre la menopausia y garantizar una asistencia sanitaria adecuada en esta etapa de la vida.
4. Desarrollar medidas que permitan detectar precozmente el cáncer de mama y de cuello uterino.
5. Contribuir al bienestar de las mujeres impulsando el desarrollo de programas preventivos en materia de salud mental.
6. Desarrollar programas dirigidos a mujeres jóvenes embarazadas y establecer ayudas para mujeres con cargas familiares no compartidas.
7. Fomentar medidas dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres y desarrollar programas de atención a las mujeres afectadas.

- Ambito Económico. Objetivos:

1. Desarrollar programas de información y orientación laboral que amplíen las opciones profesionales de las mujeres.
2. Facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional ocupacional y organizar actuaciones específicas que disminuyan la segregación laboral por razón de sexo.

3. Desarrollar medidas de apoyo al empleo y a la actividad profesional y empresarial femenina.
4. Profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres y desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad en las relaciones laborales.

4.2.5. Promoción de una política integral para la igualdad de oportunidades en la Unión Europea.

En la década de los 70, en las Comunidades Europeas, se creía que el establecimiento de un marco legislativo aportaría un mayor grado de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, la década de los 80 demostró que las disposiciones legislativas que establecían la igualdad de trato no eran suficientes por sí solas para eliminar las desigualdades de facto que afectan a la mujer.

Es evidente que en la actualidad una parte sustancial de los obstáculos para el logro de una igualdad de oportunidades en la práctica no son de carácter jurídico, sino que derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Para contrarrestar dicha situación, el desarrollo de **acciones positivas** desempeña un papel fundamental.

Las acciones positivas completan la legislación sobre la igualdad de trato e incluyen medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades en la práctica. El establecimiento de programas de acción positiva permite identificar y eliminar cualquier discriminación en la práctica, así como subsanar los efectos de discriminaciones pasadas.

Con este objetivo, la política comunitaria sobre la igualdad en la década de los 80 ha estado enmarcada en tres programas de acción para la igualdad de oportunidades .

El primer Programa de acción 1982-1985, estableció las bases de una política global en materia de empleo para las mujeres y sus objetivos principales se centraron en el desarrollo de la legislación en materia de igualdad de trato y en la promoción de la igualdad en la práctica mediante el desarrollo de acciones positivas.

El segundo Programa de Acción 1986-1990, continua e intensifica la estrategia recogida en el programa anterior adaptándola a una política más diversificada, destinada a garantizar la realización de acciones concretas en materia de igualdad.

El conjunto de medidas y acciones positivas contempladas en el Segundo Programa Comunitario a medio plazo se centraron en los siguientes campos y acciones prioritarias:

Promoción de una mejor aplicación de la legislación comunitaria en materia de igualdad, así como de una mayor utilización de los recursos disponibles.

Logro de una mayor igualdad en el campo de la educación y de la formación como piezas claves de una efectiva promoción de la igualdad de oportunidades.

Promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, superando la actual concentración de mujeres en algunos sectores y la situación de especial vulnerabilidad en que pueden encontrarse ante los cambios económicos y sociales en curso.

Acceso en condiciones de igualdad a las posibilidades derivadas de la introducción y extensión de nuevas tecnologías.

Promoción de la igualdad en la protección social, en especial en la Seguridad Social.

Fomentar un mejor reparto de las responsabilidades profesionales y familiares.

Sensibilización y evolución de las mentalidades.

El tercer Programa de Acción 1991-1995, está pensado para dar respuesta a los desafíos de los años 90, siendo su objetivo global, el promover la participación de las mujeres y la revalorización de su contribución a la vida económica y social. Las medidas propuestas por el Tercer Programa de Acción giran en torno a tres temas fundamentales:

1. La aplicación y el desarrollo del marco jurídico:

Los objetivos de las acciones propuestas son:

- Garantizar la aplicación y el desarrollo de las disposiciones legales existentes.
- Profundizar en los conceptos específicos relativos a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la noción de discriminación indirecta.
- Aumentar el nivel de información en materia de derechos y obligaciones.

2. Integración de las mujeres al mercado de trabajo.

Los objetivos de las acciones propuestas son:

- Aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la calidad del empleo femenino, valorizando su potencial.
- Disminuir los obstáculos para el acceso de las mujeres al empleo y su participación en el mismo.

Para alcanzar estos objetivos la Comisión aplicó una nueva iniciativa comunitaria (NOW) y continuó con las acciones ya emprendidas en el ámbito de empleo.

3. Mejora de la situación de la mujer en la sociedad.

Tiene por objeto conseguir progresos duraderos y un cambio real de actitud, extendiéndose las acciones de sensibilización, más allá del ámbito laboral.

4.2.5.1. Estructuras Comunitarias al servicio de la igualdad de trato.

La función de la Comunidad Europea ha sido esencial para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A partir de 1975, la Comunidad, a través de sus actos legislativos, fue especificando y ampliando progresivamente el ámbito de aplicación del principio de igualdad, principio reconocido por las disposiciones del artículo 119 del tratado.

Más adelante, la Comunidad ha aprobado tres **Programas de Acción** que han permitido realizar progresos significativos en el ámbito de la igualdad.

El tercer Programa de Acción constituye una nueva etapa de la política de igualdad al proponer una estrategia de acción más integrada y global. Esta estrategia se funda en la consolidación de la cooperación entre todos los "interlocutores para la igualdad", es decir entre todos aquellos cuya intervención es necesaria para la aplicación del programa, incluidas las organizaciones locales y regionales interesadas. El éxito y la eficacia de las medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades sólo podrá garantizarse en el marco de la complementariedad de las acciones emprendidas por la Comunidad por una parte, y por los Estados miembros por otra.

A escala comunitaria, las estructuras existentes al servicio de la igualdad de trato son:

El Parlamento Europeo.

Representa a los pueblos de los Estados miembros, es un órgano esencialmente comunitario ya que no existen en él secciones nacionales sino grupos políticos organizados a escala comunitaria.

El Parlamento Europeo garantiza la participación de las/os ciudadanas/os y ejerce el control democrático. Está compuesto por 518 diputadas/os elegidas/os por sufragio Universal directo, participa en el proceso de elaboración de las "leyes comunitarias" y formula propuestas políticas que refuerzan a la Comunidad; se constituye en defensor de los derechos humanos y mantiene relaciones con todos los Parlamentos democráticos del mundo.

Para preparar y facilitar los trabajos del Pleno del Parlamento Europeo, las/os diputadas/os se distribuyen en 19 **Comisiones permanentes**, especializadas en ámbitos específicos. La nº 18 es la **Comisión de derechos de la mujer**, tiene carácter permanente y es la encargada de:

- Garantizar la salvaguarda en materia de igualdad de la normativa comunitaria.
- Desarrollar la política de igualdad de oportunidades.

La Comisión Europea.

Está compuesta por 17 miembros que ejercen sus funciones con total independencia de los gobiernos nacionales, expresa el interés general de la comunidad. Sujeta únicamente al control del Parlamento Europeo, la Comisión dispone del poder de iniciativa y de ejecución que hacen de ella el motor y gestor de la Comunidad Europea.

Los tratados de las Comunidades Europeas asignan a la Comisión amplias funciones que se pueden esquematizar en:

- Velar por la correcta aplicación de sus disposiciones y por el cumplimiento de las decisiones de las instituciones.
- Es el órgano ejecutivo de las Comunidades. En aplicación del Acta Única

Europea, el otorgamiento de estas competencias ejecutivas se concretiza en:

- Adaptar los textos de aplicación de algunas disposiciones del Tratado o de los actos del Consejo.
- Administrar las cláusulas de salvaguardia.
- Administrar los fondos comunitarios.
- Aplicar las normas de los Tratados a los casos particulares.
- Impulsar la política comunitaria, manteniendo la unidad y coherencia de esta política.

Las estructuras de la Comisión europea al servicio de la Unidad de trato son:

- **Comité consultivo para la igualdad entre hombres y mujeres.**
Está compuesto por representantes de los Organismos para la Igualdad de los Estados Miembros, recoge las opiniones de sus representantes y asiste a la Comisión en la elaboración y aplicación de la política de igualdad de oportunidades.
- **Servicio para el empleo y la igualdad de las mujeres.**
Encargado de la aplicación de las decisiones comunitarias y de la elección de nuevas propuestas.
- **Servicio de información sobre las mujeres.**
Constituye el vehículo de diálogo permanente a través de la prensa y las asociaciones de mujeres.
- **Redes de información e intercambios.**
Constituyen un instrumento esencial para la aplicación del Tercer Programa Comunitario.

Estas redes son:

- Guarderías
- Aplicación de directivas.
- Mujeres en el empleo.
- Desarrollo de Acciones positivas.
- Formación profesional (IRIS).
- Mujeres y televisión.

- Mujeres más desfavorecidas.
- Mujeres en el proceso de toma de decisiones.

En el Tercer Programa de acción 1991-1995 se mantienen las redes existentes, excepto la de "diversificación de opciones profesionales" y se crean dos redes nuevas: "mujeres más desfavorecidas" y "mujeres en el proceso de toma de decisiones".

5. LA ACCIÓN POSITIVA.

El Comité para la Igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa, define la acción positiva como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Las acciones positivas no tienen carácter genérico, sino que están diseñadas y responden a carencias específicas previamente detectadas. Se trata, entre otras, de medidas de orientación e información profesional; de incentivación a la contratación de mujeres; de apoyo a la actividad empresarial femenina y a la realización de acciones que fomenten la igualdad de oportunidades de las mujeres dentro de las empresas.

Para que la/el Agente de Igualdad de Oportunidades pueda llevar a cabo de forma eficaz el desarrollo de acciones positivas, necesita conocer:

- La fundamentación y diseño de acciones positivas en diferentes ámbitos.
- La metodología a seguir en la elaboración de proyectos de acciones positivas.

5.1 Medidas de acción positiva. Líneas generales. (*)

Las acciones positivas constituyen medidas que van más allá del control de aplicación de las leyes, puesto que su finalidad es poner en marcha programas que proporcionan a las mujeres ventajas concretas (Directiva 76/207).

¿Cómo se asume una medida que proporciona determinadas ventajas a favor de las mujeres, teniendo en cuenta que la igualdad se reconoce a nivel constitucional en la mayoría de los países?

¿Cómo se aplica simultáneamente la prohibición de todo tipo de discriminación por razón de sexo, recogida por las leyes de los estados modernos, con medidas de acción positiva?

Para el Gobierno noruego "no es posible conseguir la igualdad entre el estatuto social del hombre y el de la mujer prohibiendo solamente los tratos discriminatorios. Si se quiere corregir la diferencia que hoy existe, es necesario, a corto o largo plazo, **proporcionar ventajas en determinados campos a las mujeres**. Una Ley para la igualdad entre hombre y mujer que prohíba estas medidas destinadas a mejorar la condición de la mujer, acabaría negando su propia finalidad" (Ministerio Noruego de Asuntos Exteriores "Equal Status between men and women", Oslo, marzo de 1983, pág.9).

En los Estados Unidos, el Decreto Ley de 1968, prohíbe la concesión de contratos federales al empresariado que ejerza cualquier tipo de discriminación respecto a la mujer e impone directrices concretas para asegurar la representatividad de las minorías en todos los puestos de trabajo y niveles jerárquicos de la organización. La Ley está basada en un principio según el cual **"una acción positiva, lejos de comprometer el principio de igualdad, constituye una parte esencial del programa para llevar a cabo este principio"**.

En el artículo 4 de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, se plantea que: **"la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, nunca puede considerarse como un acto discriminatorio"**.

En el ámbito del **derecho positivo de la Comunidad Europea**, El artículo 2.4 de la Directiva 76/207 especifica que "la presente directiva no pone obstáculos a las medidas tendentes a promover la igualdad de oportunidades, especialmente a aquellas que están dirigidas a solventar las desigualdades de hecho que afectan a las mujeres". Es decir: las medidas de promoción, dirigidas a corregir las ya existentes y persistentes desigualdades y discriminaciones, no son incompatibles con el principio de igualdad.

En los países que son miembros de la Comunidad Europea y en aquellos que, como Italia, han ratificado la convención de Nueva York, las acciones positivas se consideran plenamente legítimas, incluso en ausencia de una normativa interna adecuada.

De todas formas es deseable que se logre, lo más brevemente posible, la aprobación de una Ley que regule los **programas de acción positiva**. Un estudio de la Unión Europea (Boletín de las Comunidades Europeas, suplemento 1/82, pág.20) advierte que "la experiencia enseña que sin el apoyo de un cuadro jurídico básico, del tipo del que existe en Estados Unidos, que determine las acciones positivas que pueden potenciarse y los medios para llevarlas a cabo, éstas no se desarrollan suficientemente".

Pero, la función de la acción positiva no se limita únicamente al campo laboral, aunque sea éste el ámbito que más urgentemente necesita la supresión de todo tipo de segregación femenina en determinadas actividades y niveles. También pueden llevarse a cabo acciones positivas en el campo de la información, de la formación profesional y la participación femenina en la vida política.

La primera acción positiva realizada en Italia a nivel institucional fue sin duda, la campaña "**Vota donna**" (Vota mujer), realizada por la Comisión Nacional que se ocupa de la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo de la Campaña "Vota donna" ha sido solicitar, invitar y convencer a los ciudadanos y ciudadanas para que elijan de la lista del partido al que van a votar a una mujer.

La acción positiva es, hasta ahora, el más válido instrumento elaborado y aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, aspecto que ya se refleja en las leyes y en las Constituciones.

Es un instrumento que debe ser utilizado y aceptado en todas sus facetas, incluida, cuando proceda, la referente a "cuotas" de lugar, espacio y presencia reservados únicamente a las mujeres. Con la esperanza y el compromiso de que todo ello sirva para lograr el objetivo final, o sea, una verdadera igualdad de oportunidades y de responsabilidades para el hombre y la mujer en todos los campos, incluido lo privado y lo social.

(*) ELENA MARINUCCI. Presidenta de la Comisión Nacional Italiana para la igualdad entre hombre y mujer. "Un Programa da acción positiva". Instituto de la Mujer, 1987.

5.2. Objetivos de las acciones positivas.

5.2.1. Objetivos generales.

Eliminar la segregación femenina por la que las mujeres se ven relegadas a ocupar puestos de trabajo de baja categoría, con salarios bajos y escaso prestigio social.

Favorecer el aumento de la presencia femenina en el mundo del trabajo.

Activar las condiciones para el logro de una efectiva promoción profesional.

5.2.2. Objetivos específicos.

El diseño y desarrollo de cualquier acción positiva irá dirigida al logro de alguno o algunos de los objetivos que siguen:

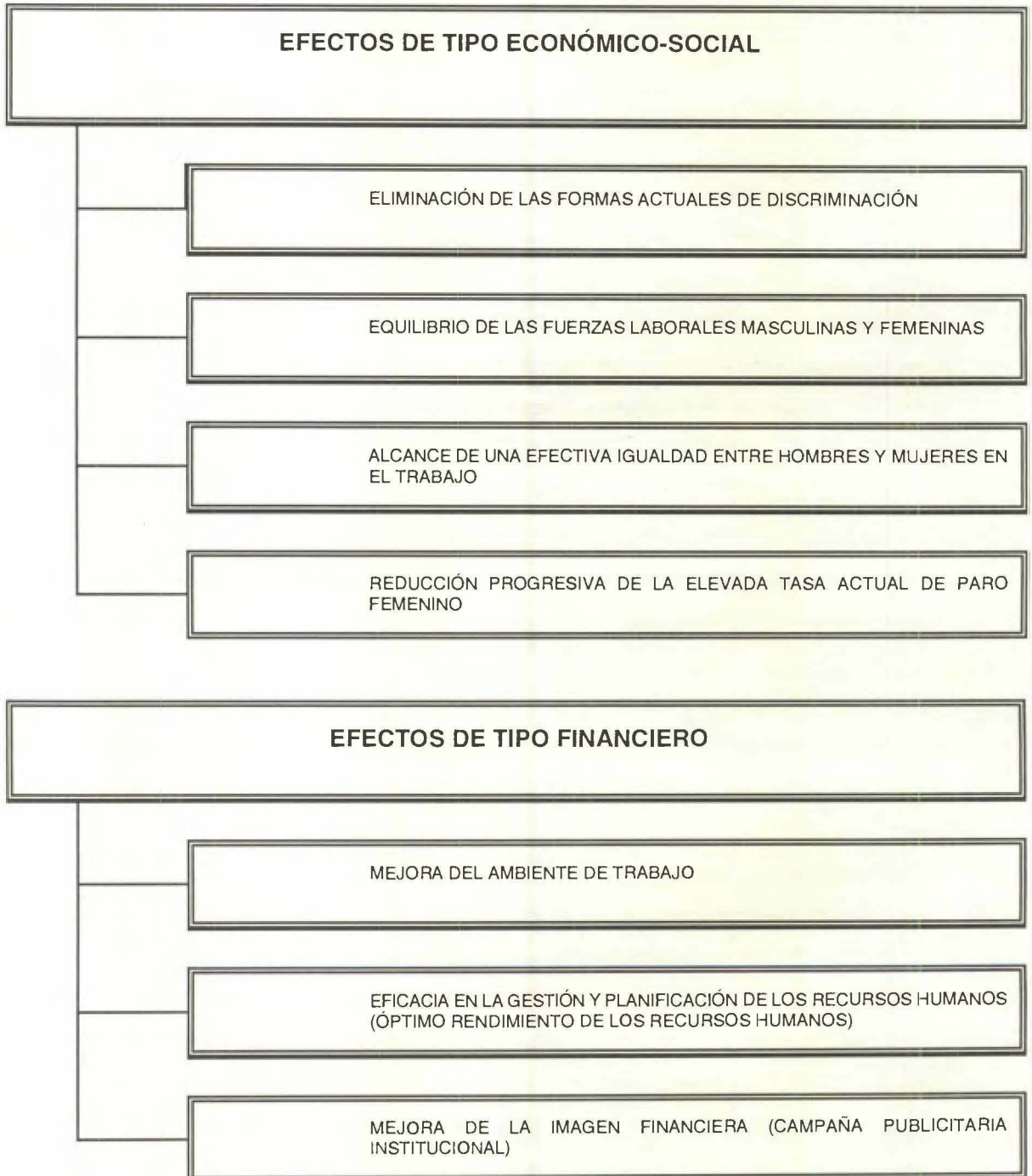
- a) Suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales que acarrearán para las mujeres que trabajan o que buscan empleo las actitudes, comportamientos y estructuras que se fundan en criterios estereotipados acerca de la división de funciones en la sociedad entre los hombres y las mujeres.
- b) Alentar la participación de las mujeres en las diversas ocupaciones en sectores de futuro más prometedores para la economía y en los niveles más elevados de responsabilidad.
- c) Diversificar las opciones de trabajo para las mujeres y ayudar a éstas a adquirir capacidades profesionales con perspectivas de futuro, sobre todo mediante la formación profesional adecuada, en particular mediante la aplicación de medidas de apoyo y seguimiento.
- d) Asegurar que los servicios de colocación, orientación y asesoramiento dispongan del número suficiente de personas cualificadas que conozcan la situación y papel de las mujeres en la sociedad.

- e) Alentar a las mujeres a solicitar el empleo o el ascenso en los sectores, las ocupaciones y los grados en que su participación es limitada sobre todo en los puestos de responsabilidad, y alentar a las/os empresarias/os para que den una acogida favorable a esas solicitudes.
- f) Adaptar las condiciones de trabajo y ajustar la organización del mismo y los horarios a las necesidades de las mujeres y hombres para garantizar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales.
- g) Fomentar que hombres y mujeres compartan las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- h) Favorecer la participación activa de las mujeres en los organismos competentes para adoptar decisiones concernientes al empleo en general: comités de empresa, comisiones de negociación colectiva, órganos de sindicatos y de asociaciones empresariales, mecanismos encargados de vigilar la observancia de la igualdad de oportunidades y derechos, órganos normativos -partidos políticos-, autoridades locales, parlamento, gobierno y ministerios, órganos de asesoramiento, mediación, conciliación y arbitraje, tribunales judiciales y tribunales administrativos.
- i) Velar porque las diversas disposiciones antedichas sean puestas en conocimiento del público y de la población trabajadora, en particular de los beneficiarios directos, por todos los medios apropiados.
- j) Proporcionar a los organismos de promoción de la igualdad de oportunidades la autoridad, las asignaciones presupuestarias y otros medios de acción que les permitan contribuir eficazmente a la promoción, la vigilancia y la evaluación de la acción positiva.
- k) Alentar a los interlocutores sociales a que promuevan la acción positiva en sus propias organizaciones y en los lugares de trabajo, por ejemplo, proponiendo orientaciones, principios, códigos de conducta o cualquier otra disposición adecuada.
- l) En la Administración Pública, aplicar programas de fomento de la igualdad de oportunidades, que puedan servir de ejemplo para los demás sectores, sobre todo en aquéllos en que se están empleando las innovaciones técnicas más recientes.

- m) Imponer a las empresas privadas que obtienen contratos públicos el requisito de que adopten y apliquen programas de acción positiva en provecho de su personal femenino.

5.3. Efectos de un programa de acción positiva.

Un programa de acción positiva debe producir efectos de tipo económico-social y financiero:



5.4 Características de un programa de acción positiva en el ámbito de la empresa.

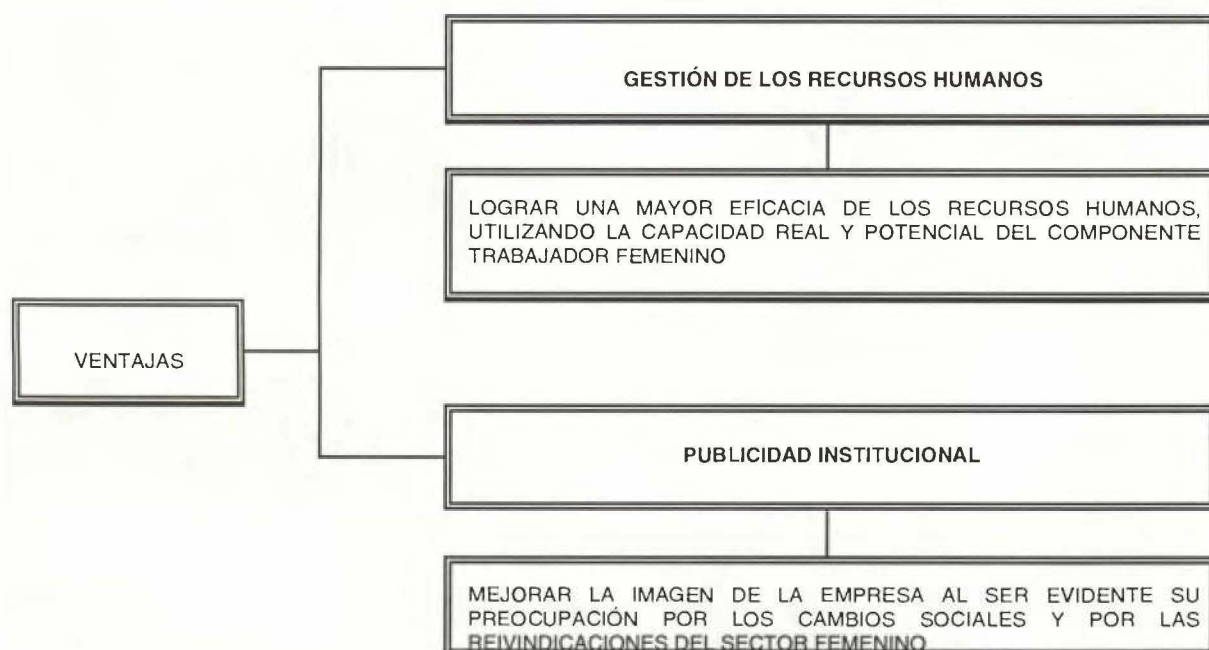
En este ámbito, un programa de acción positiva se caracteriza por ser:

A) Voluntario

La decisión de emprender un programa de acción positiva corresponde a la voluntad de los componentes de la empresa.

¿Qué ventajas pueden ofrecerse para que la empresa decida realizar un programa de acción positiva?

Las ventajas pueden ser de dos tipos : Uno relativo a la **gestión de los recursos humanos**, el otro es **publicitario**, atañe a la publicidad institucional (imagen de la empresa).



B) Colectivo

Un programa de acción positiva elimina directamente la discriminación respecto a trabajadoras aisladas y produce indirectamente una mejora progresiva de la situación de todo el colectivo femenino.

C) Dinámico

Un programa de acción positiva es dinámico porque tiende a cambiar el sistema empresarial y la organización del trabajo.

D) Retroactivo

La finalidad de un programa de acción positiva es la de eliminar las discriminaciones actuales.

Para alcanzar este objetivo son necesarias la adopción de medidas especiales de carácter temporal, como la previsión de una "Cuota de promoción femenina" o la adopción de "Reciclajes profesionales individuales".

E) Preventivo

Un programa de acción positiva elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.

Para alcanzar este objetivo es necesario cambiar el sistema de contratación, de selección, de formación, de valoración, etc.

F) Temporal

Un programa de acción positiva es temporal, su duración está relacionada con el logro de una posición de equilibrio entre el potencial trabajador/a masculino y femenina.

G) Meritorio

Con la realización de un programa de acción positiva, no se pretende colocar en los mejores puestos al personal femenino sin cualificar para lograr a ultranza un equilibrio,

sino lograr igualdad de condiciones en la adquisición de méritos (posibilidad de acceder a la formación) y en reconocimiento (posibilidad efectiva de promoción).

H) No es gravoso

Un programa de acción positiva está destinado a mejorar la situación laboral femenina y no es "gravoso" para la propia empresa.

5.4.1. Elementos de un programa de acción positiva.

La realización de un programa de acción positiva requiere la implicación de los distintos componentes que se ven afectados.

El éxito de un programa de acción positiva está en relación al nivel de adhesión y de participación de todos los elementos sociales.

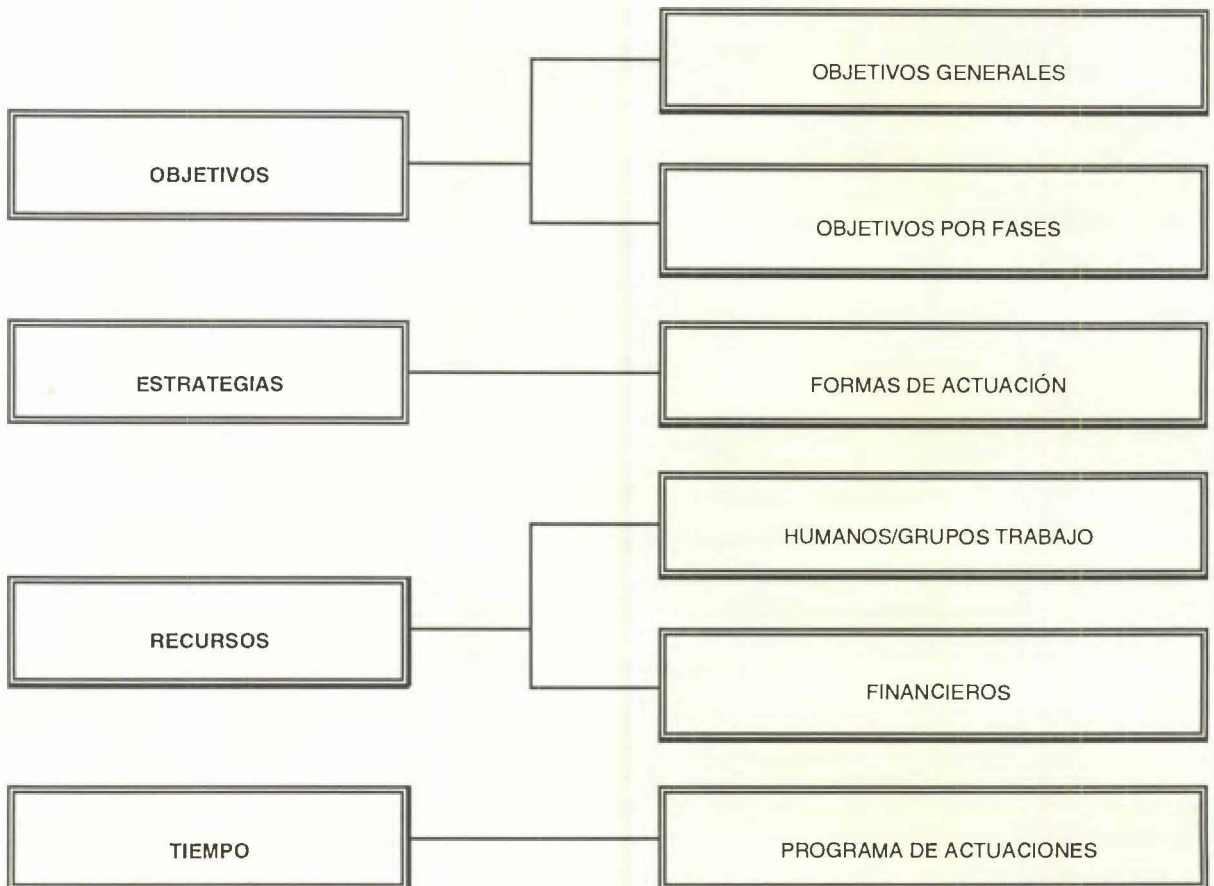


5.4.2. Planificación de un Programa de Acción Positiva.

Un programa de acción positiva debe estar planificado, dirigido y realizado en fases.

1. Planificado.

Han de estar establecidos:



2. Dirigido

Con el fin de asegurar la realización de un programa de acción positiva, salvaguardando los objetivos, ha de estar prevista una constante "Acción directiva".

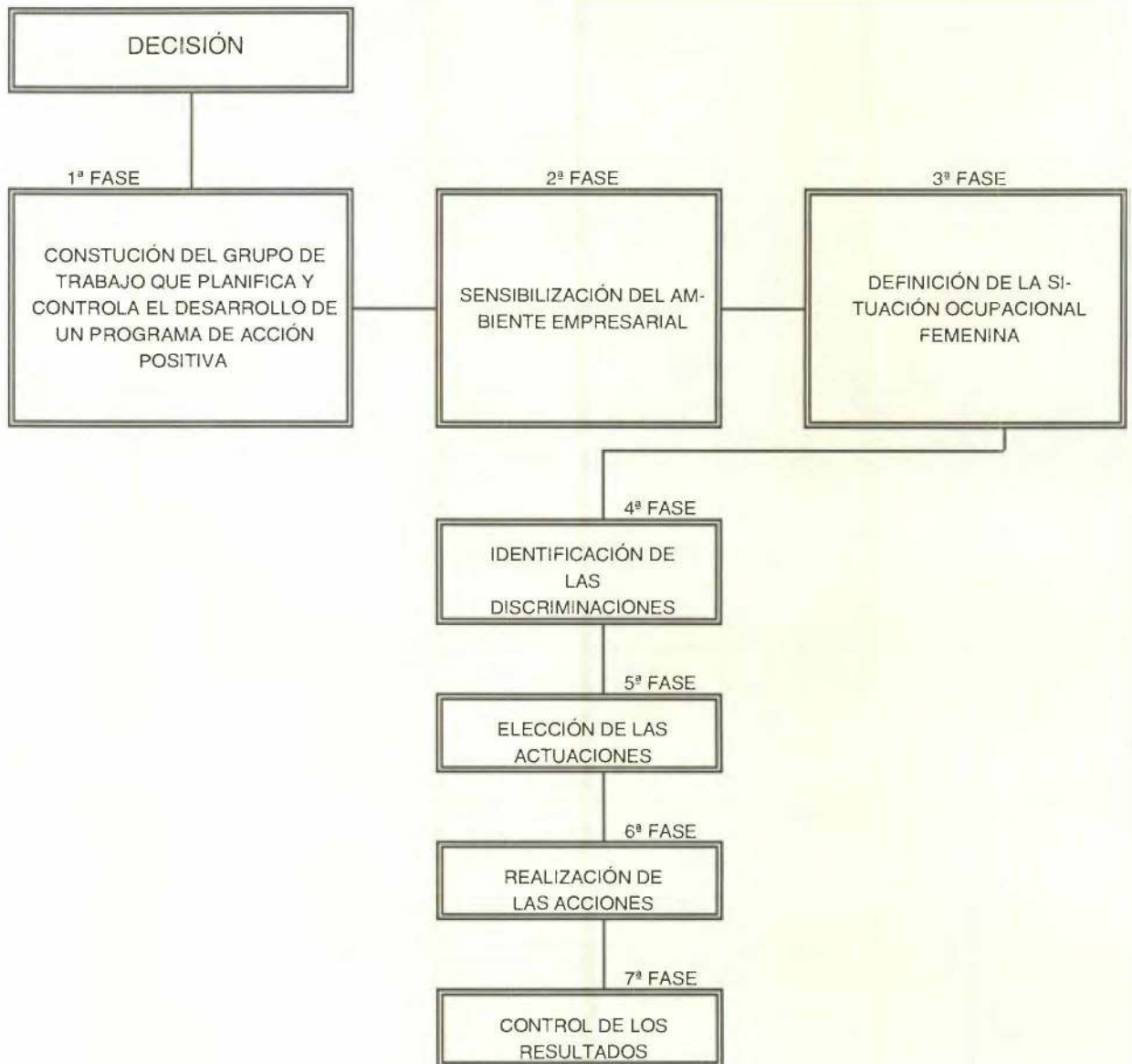
3. Realizado en fases

Un programa de acción positiva ha de realizarse en fases sucesivas.

En cada fase es necesario:

- 1) Planificar los objetivos
- 2) Determinar los métodos de actuación
- 3) Distribuir la realización del programa en el tiempo
- 4) Controlar la realización de las acciones programadas y los resultados alcanzados

FASES DE UN PROGRAMA DE ACCIÓN POSITIVA



BIBLIOGRAFÍA

AMELIA VALCÁRCEL (Comp.): **El concepto de igualdad**. Ed. Pablo Iglesias. 1989.

BIANCA, I.: **Un programa de acción positiva**. Instituto de la Mujer. Madrid, 1987.

CEDEFOP: **Asesoras/es para la Igualdad de Oportunidades. Formación Profesional y Perfil Profesional**. Informe del Seminario organizado por CEDEFOP. Berlín, Octubre 1985.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: **Normativa Comunitaria en materia de Igualdad de trato**. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1992.

GÓMEZ, R.: **Agentes de Igualdad de Oportunidades. I encuentro de Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres**. Fundación Dolores Ibárruri, 1993.

GONZÁLEZ, M.J.: **Adecuación a España de medidas de acción positiva de la UE**. Instituto de la Mujer. Madrid, 1987.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER: **Igualdad de trato entre hombre y mujeres en la jurisprudencia Europea**. Consejería de Presidencia. 1993.

EMILE NOËL: **Las Instituciones de la Comunidad Europea**. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas. 1993.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: **I Plan para la igualdad de oportunidades**. 1990-1992. Consejería de Presidencia, Junta de Andalucía. Sevilla, 1990.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: **Curso de Agentes de Igualdad de Oportunidades**. Fondo Formación. Madrid, 1991.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: **Memoria del Curso de Agentes de Igualdad**. 1992.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: **Evaluación del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades**. 1990-1992.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: **II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres.** 1995-1997. Las Mujeres en Andalucía: Estrategias para avanzar. Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía. Sevilla 1995.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER: **Situación de la mujer en Andalucía.** 1990.

INSTITUTO DE LA MUJER: **I Plan para la Igualdad de Oportunidades.** 1988-1990. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1988.

INSTITUTO DE LA MUJER: **Igualdad de oportunidades. Un reto para el 93: mujeres en Europa.** Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1990.

INSTITUTO DE LA MUJER/COMISIÓN PARA LA ACCIÓN POSITIVA: **Estrategias de carrera para mujeres directivas.** Instituto de la Mujer. Madrid, 1990.

INSTITUTO DE LA MUJER: **II Plan para la igualdad de oportunidades.** 1993-1995. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1993.

JUNTA DE ANDALUCÍA: **Documentación Comunitaria en materia de Asuntos Sociales.** Secretaria General Técnica. Consejería de Asuntos Sociales. Publicación trimestral.

ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): **Conducta de cambio estructural. El papel de las mujeres.** 1992.

MARINUCCI, E.: **Un programa de acción positiva.** Instituto de la Mujer. Madrid, 1987.

PROYECTO RED NOW-64: **Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Perfil de la profesión y módulo de formación permanente.** Fundación Dolores Ibárruri, 1993.

PUYOL MONTERO, F., DE LORENZO SERRANO. M.F.: **La mujer en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.** Tomo I (1981-1988) y Tomo II (1989-1993).

PUYOL ALGANS, C.: **Código de la Mujer**. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1992.

SECRETARIA DE LA MUJER DE CC.OO.: **El principio de igualdad de las mujeres en la Comunidad Europea**. 1987.

VOGEL-POLSKY E: **Las acciones positivas y los obstáculos constitucionales y legislativos que dificultan su realización en los Estados miembros del Consejo de Europa**. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1987.

VOGEL-POLSKY E: **Los programas de Acción positiva en provecho de las mujeres**. Revista Internacional del Trabajo. 1985.



JUNTA DE ANDALUCIA
Consejería de la Presidencia