

GUÍA PRÁCTICA DE IGUALDAD PARA EL CONSEJO DE LA MUJER DE LA SOLANA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la desigualdad de género



GOBIERNO DE
CASTILLA-LA MANCHA



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Junta de Comunidades de
Castilla-La Mancha

CONCEPTOS CLAVE EN IGUALDAD DE GÉNERO

DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO

DIFERENCIAS DE SEXO: hacen referencia a las características biológicas y genéticas de una persona, son las diferencias anatómicas y fisiológicas. No han variado a lo largo de la Historia ni varían de una sociedad a otra.

DIFERENCIAS DE GÉNERO: Son las diferencias culturales, sociales y de valores. Los diferentes roles y comportamientos atribuidos a mujeres y a hombres. El género es una construcción social y cultural, por tanto es aprendido y varía entre sociedades

IGUALDAD REAL E IGUALDAD LEGAL

¿Qué es?

IGUALDAD REAL

Se enfoca en la aplicación de las medidas necesarias por parte de los poderes públicos para que la igualdad sea realmente efectiva, removiendo cualquier tipo de barrera que lo impida para su implementación.

IGUALDAD LEGAL

Es la igualdad ante la ley, donde se establece que todas las personas, sin distinción, tienen los mismos derechos y deben recibir el mismo trato evitando la existencia injustificada de privilegios.

Ejemplos

Compartir las labores domésticas con todas las personas que forman parte de una familia: padre, madre, hijas e hijos.

Una mujer y un hombre cobran el mismo salario por un mismo puesto de trabajo.

Las decisiones se toman entre las dos personas de la familia: qué comprar, qué gastar o cómo educar a las hijas e hijos.

En la Constitución Española pone que todas las personas somos iguales ante la Ley.

Se establecen protocolos contra el acoso por razón de sexo en las empresas.

Se aprueban leyes que obligan a que todas las personas tengan un mismo sueldo a un mismo trabajo.

LA IGUALDAD LEGAL NO IMPLICA LA IGUALDAD REAL

LA IGUALDAD DE GÉNERO ES LA CAPACIDAD LEGAL, SOCIAL Y POLÍTICA DE MUJERES Y HOMBRES PARA MOVILIZAR Y GESTIONAR TODO TIPO DE RECURSOS EN CONDICIONES IGUALITARIAS

LA IGUALDAD LEGAL ESTÁ ESCRITA EN DOCUMENTOS, PERO LA IGUALDAD REAL ESTÁ EN LA PRÁCTICA, QUE ES, EN ALGUNOS CASOS, MUY DIFÍCIL DE LLEVARLA A CABO

SI EN UNA FAMILIA EL PADRE TRABAJA FUERA Y LA MADRE TAMBIÉN, PERO SOLO ELLA SE ENCARGA DE LA CENA Y DE AYUDAR CON LOS DEBERES, NO HAY IGUALDAD REAL, AUNQUE LOS DOS TENGAN EMPLEO



DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

La desigualdad supone una situación de desventaja frente a otra persona o colectivo, implicando la imposibilidad de desarrollarse en cualquier ámbito de la vida, jurídico, laboral, social o económico y que se manifiesta socialmente a través de las discriminaciones, entendidas como toda distinción o exclusión a una persona o colectividad, por motivos de sexo, raza, religión, políticos etc. La discriminación por razón de sexo se basa, por tanto, en la desigualdad entre hombre y mujer en cualquier esfera de la vida.



COMUNICACIÓN NO SEXISTA. LENGUAJE E IMÁGENES

El uso sexista del lenguaje, alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y hace referencia a expresiones que manifiestan actitudes y comportamientos

que denigran a las personas por su sexo, manteniendo una posición de superioridad de un género sobre otro. La comunicación no sexista utiliza un lenguaje igualitario,

sin estereotipos ni exclusiones. Por ejemplo, el uso de la imagen de la mujer asociándola a tareas concretas, en posición de inferioridad, es una manifestación de discriminación de género.



CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral y personal posibilita a las personas trabajadoras compatibilizar, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en su sentido más amplio, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

La corresponsabilidad se refiere, a que los hombres aumenten su participación en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas del hogar, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.



»» **Son conceptos complementarios:**

La conciliación es el objetivo (compaginar las distintas esferas de la vida)

La corresponsabilidad es el medio para lograrlo.

»» **Para garantizar la conciliación y la corresponsabilidad deben implicarse diferentes agentes:**

Estado, mercado, familias y comunidad.



MARCO NORMATIVO BÁSICO

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, donde se recoge el principio de igualdad como un principio jurídico universal. Dicha convención fue ratificada por España en 1983.

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es, uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, tras el de la vida y la integridad física.

En España, el principio de igualdad se establece en el artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".



MARCO NORMATIVO BÁSICO

Con el objetivo de reforzar y garantizar la igualdad, se han dictado leyes en el ámbito estatal, siendo Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene por objetivo como indica su exposición de motivos luchar contra todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.



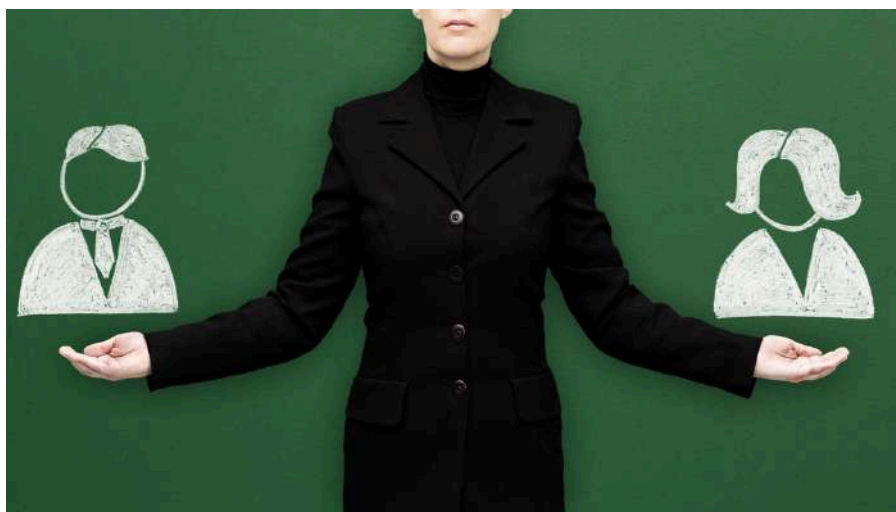
PRINCIPALES LEYES EN ESPAÑA Y EUROPA SOBRE IGUALDAD

Las principales leyes de igualdad en España incluyen la Ley Orgánica 3/2007 (igualdad efectiva de mujeres y hombres), la Ley 15/2022 (igualdad de trato y no discriminación) y la Ley 4/2023 (personas trans y LGTBI) y a nivel europeo, destacan los tratados fundacionales y las directivas, como la reciente Directiva 2023/970 de transparencia retributiva, que España debe adaptar a su legislación nacional.



Normativa española

- **Constitución Española (Art. 14)**: Proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión u opinión.
- **Ley Orgánica 3/2007**: Busca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y establece medidas para erradicar la discriminación en todos los ámbitos de la vida.
- **Ley 15/2022**: Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que amplía la protección contra la discriminación en diversas situaciones.
- **Ley 4/2023**: Para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



- **Real Decreto 901/2020 y 902/2020**: Regulan los planes de igualdad y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, respectivamente.
- **Ley Orgánica 1/2004**: Medidas de protección integral contra la violencia de género.



Normativa Europea

- **Carta de los Derechos Fundamentales de la UE:** Prohíbe la discriminación por motivos como el sexo (art. 21) y establece el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres (art.23).
- **Tratados de la UE:** El Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) recogen los principios de igualdad y no discriminación y facultan a la UE para adoptar legislación en la materia.



- **Directiva (UE) 2023/970:** Busca reducir la brecha salarial de género mediante la transparencia retributiva. Obliga a las empresas a informar sobre sus políticas salariales y a elaborar informes sobre la brecha salarial de género.
- **Directivas 2024/1499 y 2024/1500:** Modernizan el marco legal de la UE en materia de igualdad, ampliando el mandato de los organismos de igualdad para que aborden la discriminación por otros motivos como religión, discapacidad, edad u orientación sexual.

Gracias a las directivas europeas en materia de igualdad, se logra una sociedad más justa e inclusiva, donde todas las personas tienen las mismas oportunidades. Estas normas reducen la discriminación y fomentan el respeto, la diversidad y la participación equitativa en todos los ámbitos sociales.

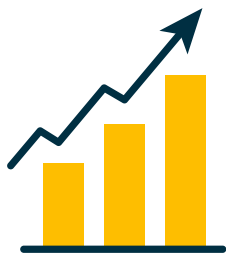
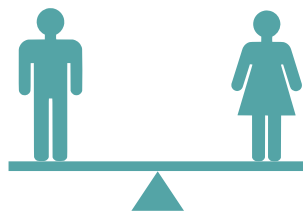


OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Medidas en el sector público

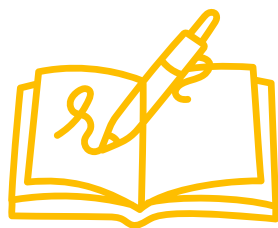
Las Administraciones Públicas deben integrar activamente el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, en su normativa, presupuestos, y actuaciones en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Para ello cuenta con una serie de herramientas:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades: El Gobierno debe aprobar un plan estratégico con medidas para lograr la igualdad.



Informe de impacto por género: Todos los proyectos de disposiciones de carácter general deben incluir este informe.

Acciones positivas: Los poderes públicos deben adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir desigualdades de hecho, mientras existan esas desigualdades. Deben ser razonables y proporcionadas.



Desde 2005, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) viene publicando el Índice de Igualdad de Género, que proporciona una visión sobre la situación de igualdad en Europa y permite realizar comparaciones entre los países miembros y estudiar la evolución y rendimiento de los mismos.

Para identificar la posición relativa que cada país ocupa, el Índice Europeo de Igualdad de Género mide seis indicadores centrales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud), que se tienen en cuenta a la hora de calcular la puntuación que sirve de referencia para la posición de cada país

El Índice de Igualdad de Género 2024, elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), sitúa a España en cuarto lugar con una puntuación de 76,7 puntos, superando la media europea en 5,7 puntos.

Puntos clave de la Ley Orgánica de Igualdad

- Principio de igualdad: Establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- Planes de igualdad obligatorios: Las empresas con más de 50 personas empleadas deben negociar y aplicar planes de igualdad para evitar la discriminación y promover la conciliación, la formación y la promoción en igualdad.
- Medidas contra el acoso: Obliga a las empresas a adoptar medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral



- Conciliación y corresponsabilidad: Introduce medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto para mujeres como para hombres, como la flexibilidad horaria.
- Promoción de la igualdad en el empleo público: Incluye medidas específicas para la Administración Pública, como la formación en igualdad y la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración de personal.



- Acceso a la justicia: Permite a las personas reclamar ante los tribunales para la tutela del derecho a la igualdad, incluso después de terminar la relación en que se ha producido la discriminación.

- Igualdad en otros ámbitos: Se aplican medidas para hacer efectivo el principio de igualdad en otras áreas como el acceso a la vivienda y las políticas urbanas, teniendo en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.



PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Marco jurídico que regula la implementación de los planes de igualdad es la Ley Orgánica 3/2007

La administración local ejerce un papel esencial en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, al ser la administración más cercana a la ciudadanía. Tienen competencia en la promoción de la igualdad efectiva y la prevención de la violencia de género y para ello pueden desarrollar Planes Estratégicos municipales que recogen las políticas y medidas de igualdad que desarrollará el Ayuntamiento hacia la población.

A la vez, los Ayuntamientos son centros de trabajo y como tales están obligados a la elaboración e implementación de planes de igualdad para su plantilla. Un plan de igualdad no solo supone el cumplimiento con la igualdad, sino sobre todo, una herramienta para su consecución.



A continuación se explican las principales características de cada uno de estos planes:



Planes de Igualdad Municipales: orientados a la ciudadanía en su conjunto. Tienen como finalidad promover la igualdad de género en el ámbito del municipio, aplicando el enfoque de género en todas las políticas públicas locales (urbanismo, cultura, deportes, seguridad, educación, etc.). Incluye medidas que afectan tanto a la organización municipal como a su entorno social y económico.



Planes de Igualdad para el personal del ayuntamiento: Son planes de aplicación exclusiva para el personal al servicio del ayuntamiento. Este plan busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del empleo público, abordando cuestiones como el acceso al empleo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación o la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, después de la elaboración de un diagnóstico de la entidad. Se negocian con los y las representantes del personal y son objeto de evaluación.

Planes de Igualdad Municipales

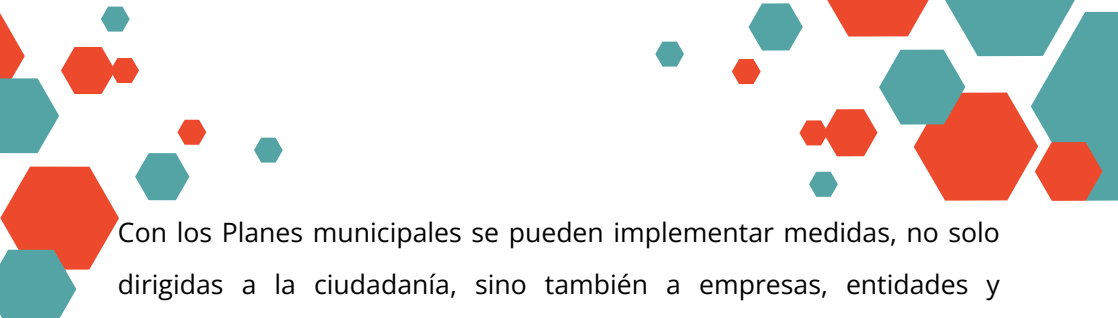
Suponen un COMPROMISO por parte de la corporación local, que se ha de concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar, acotado en el tiempo, y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.

Es un PLAN DE ACCIÓN recogido en un documento, tras la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.


El documento incluirá una serie de acciones y MEDIDAS, con el objetivo de lograr en el municipio la incorporación transversal de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Son documentos estratégicos de gestión que establecen medidas específicas para las distintas áreas de gestión municipal. Parten de un diagnóstico previo para adaptarse a la realidad y situación del municipio. Se aplican de forma transversal: en todas las áreas y en todos los momentos de la planificación.





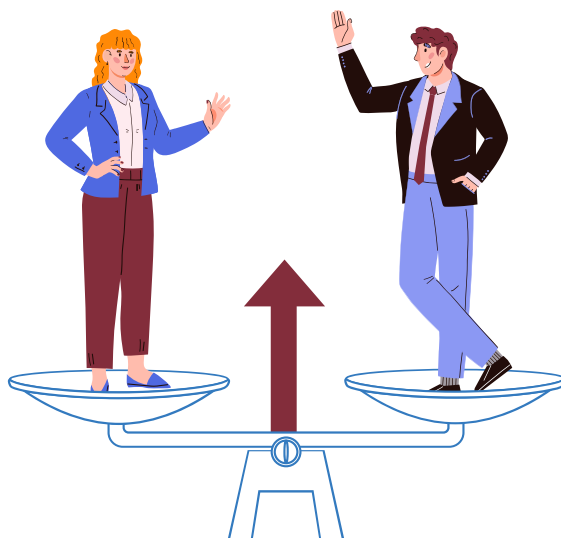
Con los Planes municipales se pueden implementar medidas, no solo dirigidas a la ciudadanía, sino también a empresas, entidades y organizaciones locales, agentes educativos, sanitarios, culturales y sociales, liderando desde el Ayuntamiento una transformación social, con objetivos específicos. En coherencia con esta transformación, debe existir un compromiso institucional, tanto con la ciudadanía como con su propia plantilla. Por ello es de vital importancia que se desarrollen los Planes de Igualdad para el personal del Ayuntamiento, ya que, además, existe una obligación legal para su realización.



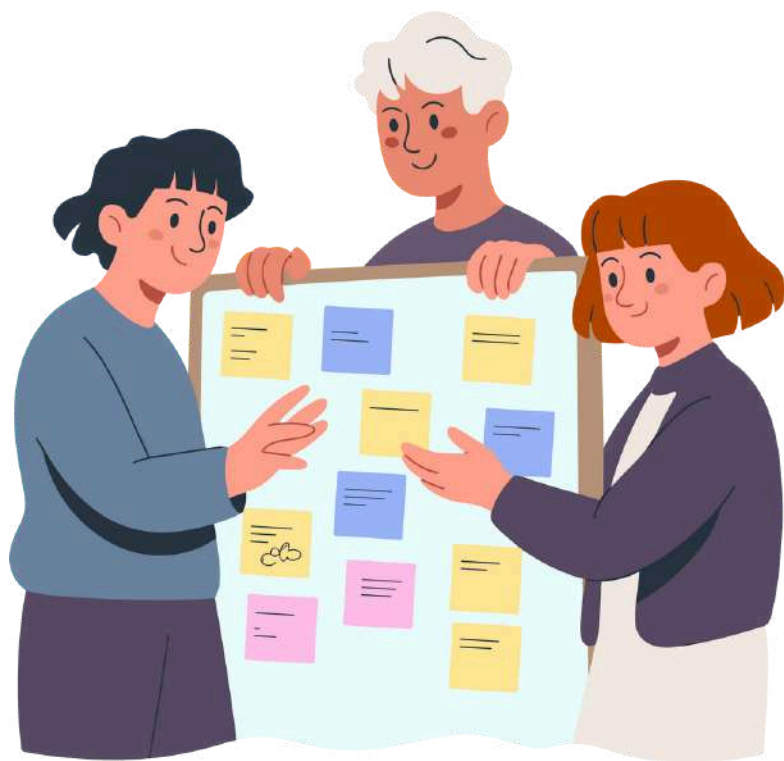
Los **Consejos Locales de Igualdad** están vinculados con los Planes de Igualdad Municipales, pues es en el contexto de elaboración, implementación y evaluación de dichos Planes donde pueden desarrollar su función consultiva y de interlocución, trasladando a la entidad local la situación y necesidades de las mujeres, trabajando en estrecha colaboración con las entidades locales para implementar las políticas y medidas de igualdad más adaptadas al territorio.

Beneficios

- ✓ **Promoción de la igualdad:** Contribuyen a la creación de una sociedad más justa y equitativa.
 - ✓ **Mejora institucional:** Fortalecen la calidad de la gestión pública, la transparencia y la eficacia de las políticas.
 - ✓ **Cumplimiento legal:** Permiten a la administración cumplir con sus obligaciones legales.
-
- ✓ **Imagen y reputación:** Mejoran la imagen de la entidad pública y evitan posibles sanciones.
 - ✓ **Impacto en la ciudadanía:** Ayudan a garantizar que la igualdad de oportunidades se integre en el desarrollo de las políticas y servicios locales dirigidos a la ciudadanía.



En un mismo municipio pueden coexistir ambos planes, ya que, desde distintos frentes se podrá conseguir una administración más igualitaria y comprometida con la sociedad.



EL PAPEL DE LOS CONSEJOS LOCALES DE IGUALDAD

Los consejos locales de igualdad son estructuras de participación ciudadana en las que se organizan asociaciones y entidades para influir en las políticas públicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Pueden actuar como órganos asesores, participativos y consultivos, favoreciendo el contacto, el diálogo y la interacción entre el Ayuntamiento y la ciudadanía.

Su importancia radica en que garantizan la participación de las mujeres en la vida pública, económica y social y que recogen la voz de las mujeres para que sea tomada en consideración en la definición de políticas públicas.



Reglamento del Consejo Local de la Mujer de La Solana (BOP Ciudad Real 16 abril 2024)

Artículo primero. Definición.

El Consejo Local de la Mujer es un órgano asesor, participativo, consultivo, de información y propuesta de la gestión municipal en los temas referidos a la integración de la mujer, defensa de sus derechos y fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo segundo. Objetivos del Consejo Local de la Mujer:

- ▶ Estimular la cooperación de las distintas Administraciones y Entidades implicadas en el desarrollo de la igualdad de la mujer para una mayor eficacia y coordinación de los recursos a escala municipal.
- ▶ Colaborar en la promoción de campañas, proyectos y otras actividades relacionadas con la problemática de la mujer que sean promovidas por cualquier Administración pública o que acuerde formular por su propia iniciativa.
- ▶ Consolidar las capacidades humanas y técnicas necesarias para garantizar el desarrollo del conocimiento y del compromiso en la igualdad.



- ▶ Promocionar el asociacionismo femenino, estimulando la creación y desarrollo de asociaciones y prestando el apoyo que le fuera requerido.
- ▶ Influir en la sociedad de La Solana para que la igualdad sea considerada como un derecho irrenunciable.
- ▶ Incorporar de manera activa a los hombres en el discurso reivindicativo de la igualdad de oportunidades.
- ▶ Promover cualquier otra actividad que suponga beneficio para el desarrollo de la Igualdad de oportunidades de las mujeres del municipio.



▶ Colaborar en la promoción de campañas, proyectos y otras actividades relacionadas con la problemática de la mujer que sean promovidas por cualquier Administración pública o que acuerde formular por su propia iniciativa.

▶ Consolidar las capacidades humanas y técnicas necesarias para garantizar el desarrollo del conocimiento y del compromiso en la igualdad.

▶ Promocionar el asociacionismo femenino, estimulando la creación y desarrollo de asociaciones y prestando el apoyo que le fuera requerido.

▶ Influir en la sociedad de La Solana para que la igualdad sea considerada como un derecho irrenunciable.

▶ Incorporar de manera activa a los hombres en el discurso reivindicativo de la igualdad de oportunidades.

▶ Promover cualquier otra actividad que suponga beneficio para el desarrollo de la Igualdad de oportunidades de las mujeres del municipio.

Artículo cuarto. Funciones del Consejo:



Elaboración de informes, proyectos y sugerencias sobre temas de interés para las mujeres, bien por iniciativa propia o a instancia del Ayuntamiento.

Colaboración con las distintas Comisiones o Delegaciones del Ayuntamiento en los programas o estudios que se relacionen con las mujeres y con la introducción de la perspectiva de género en toda la acción municipal.

Proponer y asesorar en la elaboración de los programas y presupuestos anuales del área de la mujer, así como, llevar a efecto el seguimiento y evaluación del mismo.

Proponer conjuntamente soluciones a problemas concretos de la mujer de la localidad, intentando aplicar la solidaridad como principio importante para conseguir la igualdad entre los géneros.

Cualquier otra función que redunde en beneficio del colectivo de mujeres y de la lucha por conseguir la igualdad de Oportunidades Real.

LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO



El asociacionismo local es fundamental para el desarrollo comunitario porque fomenta la participación ciudadana, fortalece la cohesión social y proporciona una voz unificada para resolver problemas. Las asociaciones mejoran la calidad de vida mediante la organización de actividades y la defensa de intereses comunes, empoderan a la ciudadanía al desarrollar habilidades de liderazgo, y sirven como un canal para influir en las decisiones de las autoridades locales y asegurar que las necesidades de la población sean escuchadas.

Beneficios clave del asociacionismo local:



Mejora de la calidad de vida: Las asociaciones implementan proyectos para mejorar la seguridad, el orden público, los servicios y la vida cultural en la comunidad

1

2

Representación y voz comunitaria: Sirven como un canal formal para que la población exprese sus preocupaciones y necesidades ante las autoridades, influyendo así en las decisiones que afectan a las personas que viven en La Solana



Empoderamiento y desarrollo de liderazgo: La participación en asociaciones ayuda a las mujeres a desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y gestión de proyectos

3

4

Prevención y resolución de conflictos: Funcionan como mediación para facilitar el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas dentro de la comunidad



Fomento de la cohesión social: Al trabajar en equipo en objetivos comunes, se fortalece el sentido de comunidad y el arraigo en el territorio

5

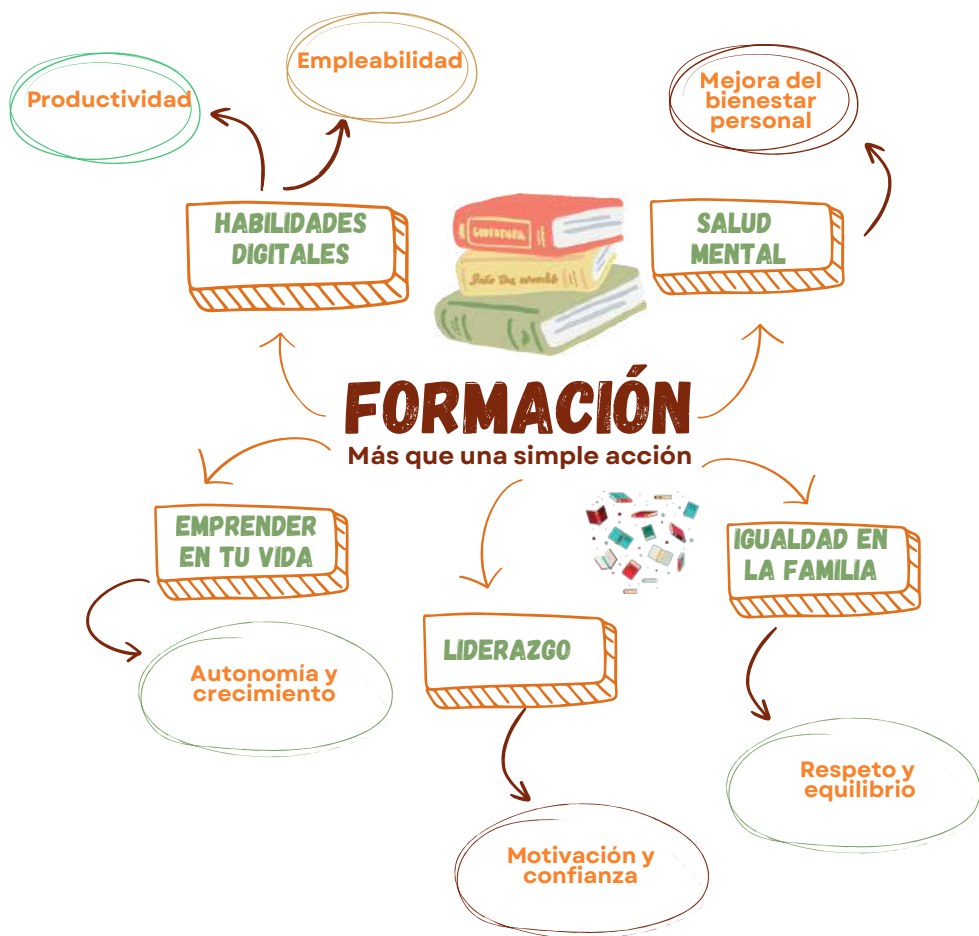
6

Influencia en políticas locales: Las asociaciones pueden impulsar la creación o modificación de políticas locales y normas mediante los mecanismos de participación ciudadana establecidos por ley



EJEMPLO DE INICIATIVAS DESDE OTROS CONSEJOS LOCALES DE LA MUJER

Formación:



Sensibilización y concienciación:

Campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad y la conciliación

Campañas contra la violencia de género y la sumisión química

Conmemoración de fechas clave como el Día Internacional de la Mujer (8M) y el 25 de Noviembre


Cultura y participación:

Ciclos de cine con perspectiva de mujer

Conciertos, monólogos y otras actividades culturales

Promoción del asociacionismo entre mujeres y apoyo a sus iniciativas

Concursos de fotografía y premios para visibilizar el empoderamiento femenino

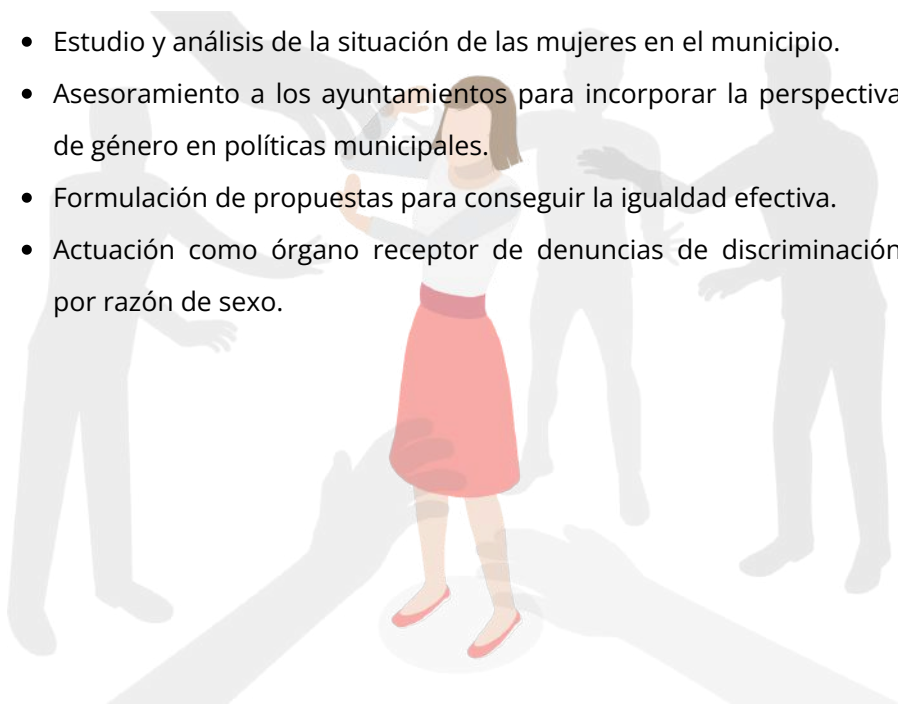


Apoyo y recursos:

- Programas de apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Convocatoria de ayudas para proyectos de igualdad y prevención de la violencia de género.
- Concesión de premios a la innovación, el empoderamiento y el liderazgo.

Función de asesoramiento y consulta:

- Estudio y análisis de la situación de las mujeres en el municipio.
- Asesoramiento a los ayuntamientos para incorporar la perspectiva de género en políticas municipales.
- Formulación de propuestas para conseguir la igualdad efectiva.
- Actuación como órgano receptor de denuncias de discriminación por razón de sexo.



EJEMPLOS

Ayuntamiento de Valdepeñas

"Seguimos empoderándonos ¿te animas?" consiste en la organización de espacios de trabajo temáticos en 5 principales ámbitos - social, empresarial, cultural/artístico, jóvenes y educación - con el objetivo de conocer las particularidades desde la perspectiva de género en sectores en los que previamente no se había trabajado cuestiones de igualdad.

Ayuntamiento de Portugalete

El espacio: "una casa de todas las mujeres" ubicada en la plaza Urdibai 6, pensado como un lugar inclusivo para mujeres del municipio. En este espacio se promueven actividades de empoderamiento, convivencia intergeneracional, visibilización de violencias machistas y creación de redes de apoyo entre mujeres, fortaleciendo la igualdad de género.



EJEMPLOS

Ayuntamiento de Valdepeñas

"Seguimos empoderándonos ¿te animas?" consiste en la organización de espacios de trabajo temáticos en 5 principales ámbitos - social, empresarial, cultural/artístico, jóvenes y educación - con el objetivo de conocer las particularidades desde la perspectiva de género en sectores en los que previamente no se había trabajado cuestiones de igualdad.

Ayuntamiento de Portugalete

El espacio: "una casa de todas las mujeres" ubicada en la plaza Urdibai 6, pensado como un lugar inclusivo para mujeres del municipio. En este espacio se promueven actividades de empoderamiento, convivencia intergeneracional, visibilización de violencias machistas y creación de redes de apoyo entre mujeres, fortaleciendo la igualdad de género.



CENTRO DE LA MUJER
DE LA SOLANA
C/ POZO ERMITA, 4
LA SOLANA (CIUDAD
REAL)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la emigración generacional

