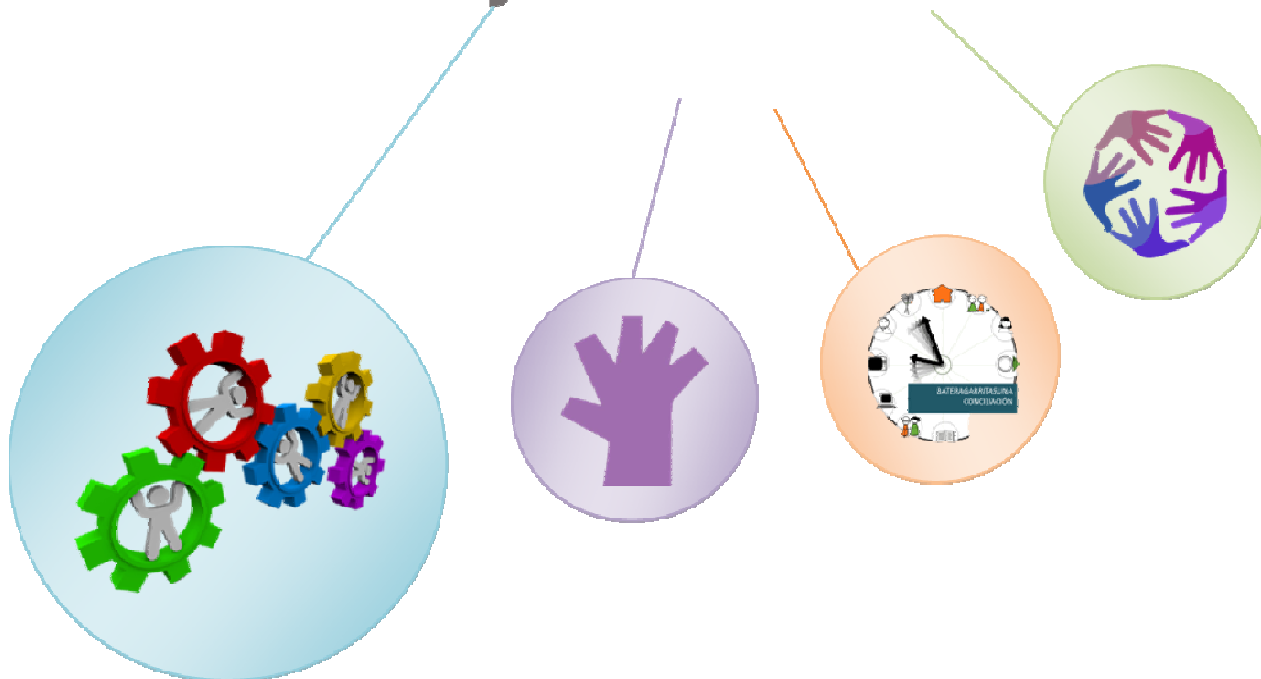


# IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



**TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

**TEMARIO SOBRE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

*Elaborado para las pruebas de acceso  
a empleo público Nivel A y B del  
AYUNTAMIENTO DE ALSASUA  
Mayo 2020*

**Altsasuko Udala**  
Ayuntamiento de Alsasua





## NORMATIVA VIGENTE, OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS.

### 1. SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad se constituye como uno de los pilares básicos de los Estados democráticos modernos, su planteamiento y alcance imbuje el campo de la Filosofía, Economía, Política y Derecho; de esta forma, se configura el principio de igualdad como ideal de toda organización social.

Para interpretar el principio de igualdad resulta preciso identificar sus diversas manifestaciones: igualdad de razas, igualdad entre mujeres y hombres, igualdad entre personas nacionales y extranjeras,... para entender que tiene su concreción en la *prohibición de la discriminación* por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social.

Es decir, la interpretación del principio de igualdad puede estar resumida -en una primera aproximación- a través de una doble dimensión:

Todas las personas somos iguales (Dimensión positiva)  
Prohibición de cualquier tipo de discriminación (Dimensión negativa).

Desde la Revolución Francesa, la reivindicación de la Igualdad entre sexos, ha sido una constante entre las voces de muchas mujeres que han ido demandando su condición de ciudadanía equiparable a la que “naturalmente” se había otorgado a los hombres.

Desde entonces, muchas mujeres han ido consiguiendo, sobre todo a lo largo del siglo XX, su reconocimiento como ciudadanas individuales, con capacidad de votar y de ser votadas, de presentarse a cargos públicos, de acceder a un empleo remunerado, incluso con capacidad de ser propietarias y administrar sus pertenencias; sin embargo, y a pesar de estos avances, el derecho





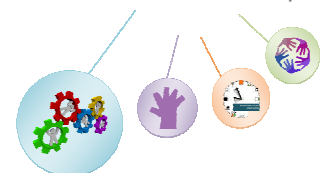
propio de las mujeres a existir y a controlar sus vidas, todavía hoy se encuentra con fuertes resistencias.

Y es precisamente por ello, por lo que no resulta suficiente el mero conformismo con los avances sociales conseguidos hasta ahora, sino que es necesario partir de ellos para afianzar y consolidar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Y avanzar hacia la efectiva plena equiparación de derechos y condiciones de las mujeres y de los hombres, significa asentar el principio de igualdad como valor central de las sociedades democráticas, asumiendo el reto de superar el desequilibrio entre las situaciones de mujeres y hombres desde la corresponsabilidad y la equidad.

Bajo esta perspectiva se han ido encaminando la propia normativa y el conjunto de recomendaciones y propuestas políticas, tanto desde la Unión Europea como en el contexto Internacional; de forma que, hoy en día, resulta prácticamente impensable que alguna institución pública no haga suyas las siguientes líneas de argumentación sobre la necesidad de trabajar desde la Igualdad entre Mujeres y Hombres, porque:

- ✓ La Igualdad de mujeres y hombres, **es una cuestión de justicia con las mujeres** que representan más de la mitad de la población mundial, y se han visto mayoritariamente privadas y excluidas de sus Derechos Humanos.
- ✓ Desarrollar la Igualdad significa **contribuir a la construcción de sociedades más justas y más democráticas**, que no deberían seguir manteniendo el actual déficit democrático debido a la infrarrepresentación de una parte de la sociedad, las mujeres, en las estructuras sociales, políticas y económicas.
- ✓ La Igualdad entre mujeres y hombres posibilitará la plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico, contribuyendo de esta forma a mejorar la **eficiencia económica** de la sociedad en su conjunto, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes en la sociedad.

Pero esta triple justificación será papel mojado a no ser que la acción directa e individual de mujeres y hombres le otorgue la legitimación social y ciudadana que requiere; como ciudadanos y ciudadanas de a pie, trabajando en el sector público, en el sector privado o en el tercer sector, con capacidad de pensar desde la generalidad y de actuar en nuestro entorno más inmediato, nos convertimos, todas las personas -una a una- en piezas claves del proceso de cambio social que





significa trabajar desde la Igualdad. Y será precisamente la toma de posición a nivel individual, la que posibilitará asentar, a través de la negociación, los valores sociales que nos permitan desarrollar una verdadera cultura democrática, compartiendo -mujeres y hombres- las responsabilidades, las tareas y las funciones en los diferentes ámbitos de actuación, compartiendo la vida.

Y para ello, será preciso adquirir plena conciencia de, al menos, algunos de los *¿por qué?* que amparan la opción de trabajar así:

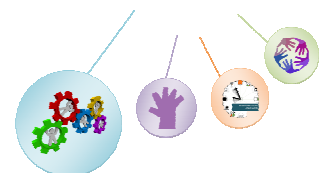
- ✓ Porque ser una mujer sigue siendo un motivo para la discriminación, la violencia y un riesgo amenazador, en casa, en el trabajo o en la calle.
- ✓ Porque el sistema de relaciones interpersonales y colectivas de esta sociedad está basado en un desequilibrio de poder característico de los valores androcéntricos que aún perduran y definen el modelo patriarcal.
- ✓ Porque la Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere también a los Derechos de las Mujeres.
- ✓ Porque el reto es conseguir una sociedad que de prioridad a la solidaridad, el respeto, la convivencia, la igualdad y el poder para crear, para transformar, para crecer en la justicia social, desde la equidad”.

Por todo ello, garantizar la aplicación efectiva del principio de Igualdad ya no es una cuestión de voluntad política, sino que, significa necesariamente garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas y ámbitos de actuación público y privado.

La Igualdad de Género integra el derecho de mujeres y hombres a poder ser diferentes, sin que ello signifique un tratamiento discriminatorio a nivel social, político o económico.

Pero el hecho de reconocer el principio de igualdad, desde la doctrina jurídica no implica necesariamente la desaparición de todas las discriminaciones.

Por ello, hemos de tomar en consideración el hecho de que garantizar el principio de Igualdad de Trato, si bien resulta una condición necesaria, no es suficiente para alcanzar una situación realmente igualitaria, ya que no permite reducir las diferencias sociales existentes, tal y como constató el Consejo de Europa hace ya una década: “La igualdad entre mujeres y hombres, por





mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos”

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA

El sistema patriarcal como forma de organización social que ha predominado a lo largo de toda la historia, ha valorado de forma superior las pautas consideradas masculinas frente a las femeninas, estableciéndose relaciones de subordinación y subsidiariedad del género masculino frente al femenino. Este sistema ha tratado de explicar y justificar el modo en que mujeres y hombres se relacionan en nuestra sociedad, aludiendo a las “diferencias naturales o físicas” que existen entre los dos sexos.

### TEORÍA SEXO/GÉNERO

Al decir **Sexo** nos referimos a las características biológicas que diferencian a mujeres y hombres, ya que somos sexualmente diferentes.

A partir del sexo a las personas se nos atribuyen creencias, actitudes, conductas, valores, normas sociales... por el hecho de ser hombres o mujeres, a estas atribuciones que se asignan a uno u otro sexo, se le denomina **género** y varían en el tiempo y de una cultura a otra.

El concepto **Género** designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, cuando utilizamos la expresión “Género”, nos estamos refiriendo al conjunto de aptitudes y conductas que una sociedad atribuye a cada sexo de forma diferente. Subraya la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

### LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO

La socialización es un proceso de aprendizaje, mediante el cual vamos interiorizando el conjunto de valores, creencias y aspectos culturales de la sociedad en la que estamos inmersos e inmersas. A lo largo de este proceso, vamos aprendiendo cuáles son y cuáles no son los modelos de conducta que están socialmente aceptados, así como las consecuencias que tendría la adopción o trasgresión de los mismos.

**Los Agentes Socializadores** son las instituciones, personas o medios que ejercen la función de socializar, es decir, que van educando mediante la transmisión de normas y aprendizaje. Su





importancia es decisiva en la vida psicológica de las personas. Los agentes socializadores más influyentes son la familia, la escuela y los medios de comunicación junto con la publicidad.

## **RELACIONES SOCIALES**

El género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, un campo dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. El género estructura relaciones asimétricas de poder entre los hombres y las mujeres al propiciar una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre unas y otros,

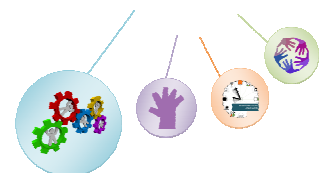
Estas relaciones de poder derivan de acuerdos gestados en instituciones sociales como el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, las cuales proporcionan a los hombres, más que a las mujeres, una mayor capacidad para movilizar reglas y recursos institucionales que promuevan y defiendan sus propios intereses. Así, en la mayoría de los contextos, los hombres gozan, en términos generales, de un mayor acceso a los alimentos, a los puestos políticos o a la tierra, una mayor movilidad física, menos responsabilidades en términos de auto cuidado y del cuidado de otras personas, una posición privilegiada en términos de control del trabajo -sobre todo del trabajo de las mujeres- y una sexualidad menos confinada.

Estas relaciones definen también la manera en que hombres y mujeres perciben sus necesidades prácticas cotidianas, además de provocarles intereses estratégicos discrepantes y, tal vez, conflictivos en la transformación a largo plazo de esas desigualdades. En la medida en que tales relaciones encarnan el privilegio masculino, es probable que parte de los intereses estratégicos de los hombres consista en una resistencia a la idea de que las desigualdades de género existen, son construidas socialmente y, en consecuencia, pueden ser desafiadas y transformadas.

## **DISCRIMINACIÓN**

Se entiende por discriminación todo trato desigual que no tiene una causa justa, objetiva y razonable que lo justifique y que origina un resultado negativo (efecto perjudicial) para un grupo históricamente perjudicado. Se identifica fácilmente por los resultados adversos que produce en las personas que pertenecen a dicho grupo.

La discriminación por razón de sexo es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo y sus efectos son colectivos. Dentro de lo que podría denominarse “prácticas discriminatorias”, existen dos tipos: las discriminaciones directas y las indirectas.





De acuerdo con el Art. 6 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres,

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda **orden de discriminar**, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **3. MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA DESARROLLAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, en términos generales, consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Para que sean eficaces, las Políticas de Igualdad han de abordar, al menos, los siguientes objetivos: Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuar tanto sobre las normas como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

Compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres.

Fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento.

Actualmente las políticas de igualdad se desarrollan aplicando:

ACCIÓN POSITIVA, como instrumento.

TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO, como estrategia.

#### **ACCIÓN POSITIVA**

La distinción entre "igualdad de oportunidades" e "igualdad de resultados" es importante pues, a menudo, para conseguir que mujeres y hombres disfruten en condiciones iguales de los bienes,





oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad, deben ponerse en marcha acciones especiales, orientadas a remover los obstáculos que impiden a las mujeres participar en igualdad de condiciones. Efectivamente, debido a las desigualdades existentes entre ambos, dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias; más bien al contrario, un tratamiento igual en un contexto de desigualdad puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad original.

El Artículo 11. Acciones positivas, de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres dice que *1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Y en su apartado 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.*

Dentro de esta definición tienen cabida acciones de diferente naturaleza:

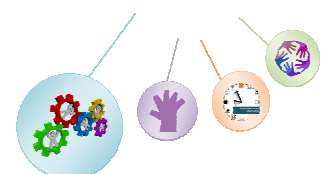
Acciones que palian obstáculos, dificultades y barreras inherentes a los estereotipos y roles de género. Por ejemplo, las relativas a los horarios laborales, políticas de transporte, infraestructuras de servicios, compensaciones fiscales...

Acciones que favorecen cambios en actitudes, capacitación, etc.: sensibilización, información, formación.

Acciones de compensación y neutralización de las discriminaciones históricas.. El ejemplo más claro es el sistema de cuotas.

Por lo tanto, las políticas de acción positiva persiguen que la igualdad recogida en las diferentes leyes y normativas se convierta en una real y efectiva igualdad de oportunidades y de resultados.

Fue adoptada y definida por las Naciones Unidas y por la Unión Europea en los siguientes términos: "Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social" (*Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades*).







"La adopción de medidas especiales, temporales, tendentes a acelerar la instauración de la igualdad de hecho no es considerada como un acto de discriminación" (*Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres-CEDAW*).

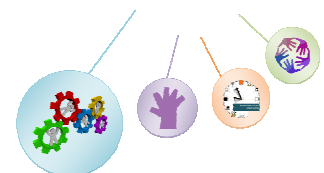
### **TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO**

El mainstreaming de género implica incluir la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones, en el esquema previo a la toma de decisiones, así como en el análisis, metodología, planificación y evaluación de todas las áreas de intervención: económicas, jurídicas, ambientales, culturales... Es decir, es la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), la estrategia del mainstreaming de género fue asumida explícitamente por la Plataforma de Acción Mundial, afirmando que "los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género en todas sus políticas y programas para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y en hombres, respectivamente".

¿Por qué es tan importante el mainstreaming de género?

- Porque sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas, en la medida que subraya la necesidad de fundamentar y evaluar cualquier política aislada según su impacto sobre la situación concreta de las mujeres y los hombres, con sus particulares funciones y necesidades.
- Porque conduce a un mejor gobierno, en la medida en que se dispone de mejor información para tomar las decisiones políticas. Al hacer frente a la suposición de que las políticas son neutras respecto al género (que nunca lo son), el mainstreaming de género visibiliza los postulados subyacentes en el análisis de la realidad y logra una mayor transparencia en el proceso de toma de decisiones.
- Porque hace visible la problemática de la desigualdad de género en la cultura dominante de la sociedad, presentando la inequidad de género como un problema social importante con





implicaciones para todas y todos para el desarrollo de la sociedad, y no como un "coste" o un "lujo" sin más.

## **ANÁLISIS DE GÉNERO DE LA REALIDAD**

El *análisis de género* consiste en el examen sistemático de las funciones desempeñadas por mujeres y hombres, teniendo en cuenta los desequilibrios existentes en su acceso al trabajo, los recursos, el ocio, la riqueza, la cultura y el poder.

Es importante señalar que el hecho de analizar la realidad "desde el género" no implica considerar a todas las mujeres como iguales. Aunque las mujeres comparten experiencias, fuerzas y obstáculos que les otorgan necesidades e intereses comunes -los cuales pueden, en determinadas circunstancias, propiciar su unidad como grupo-, las formas de subordinación social y económica, y de vulnerabilidad son tan complejas y están tan individualizadas como las personas que las sufren. De la misma forma hay que tener en cuenta que *trabajar con mujeres* o hacerlas *beneficiarias exclusivas de determinadas políticas específicas* no significa que automáticamente se tengan en cuenta los aspectos relacionados con la desigualdad de género; esto se debe a que, a pesar de que las relaciones de género están siempre presentes, tomarlas en consideración requiere un interés especial en descubrirlas, aplicando para ello herramientas analíticas que permitan poner de manifiesto los procesos que producen y reproducen las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

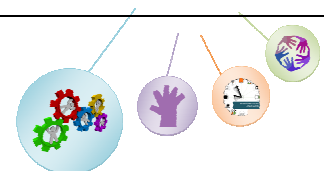
## **PREGUNTAS CLAVES DEL ANALISIS DE GÉNERO**

**¿Quién hace qué?** (División del trabajo entre mujeres y hombres)

**¿Quién tiene qué?** (Acceso a la propiedad, posesión y decisión sobre los recursos privados y públicos)

**¿Qué factores afectan los acuerdos de género?** (Identificación de los factores -cultura, legislación, economía y política- que afectan los acuerdos basados en el género, cómo están cambiando, si es que cambian y sobre cuáles se puede incidir)

**¿Cómo se distribuyen los recursos públicos y privados?** (Estructuras institucionales utilizadas, su grado de equidad y eficiencia, cómo hacerlas más sensibles a las preocupaciones de mujeres y hombres)





## 4. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD Y OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

### ORGANIZACIÓN NACIONES UNIDAS:

**Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, manifestando que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color o sexo”.

**Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las mujeres (1979)**, CEDAW, proclama que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad. A partir de aquí, la ONU insta a todos los gobiernos a establecer formalmente la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades garantizando, de esta manera, el ejercicio de todos los derechos y libertades a mujeres y hombres. Ratificada por España en 1981. Este documento supuso un gran avance en la universalización de la Igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles para las mujeres.

**UNIÓN EUROPEA: Tratado de Roma (1957)**. La primera referencia europea al principio de igualdad entre mujeres y hombres, aparece en este tratado (tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su artículo 119 establecía como obligación garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo.

### ESTADO ESPAÑOL:

**Constitución Española (1978)**, promulga el reconocimiento por el artículo 14 del derecho a la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2. establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

A estos preceptos hay que unir el artículo 10.2. que establece que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas ratificados por España”.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, ha configurado un nuevo marco jurídico que pretende alcanzar y hacer efectivo el derecho de

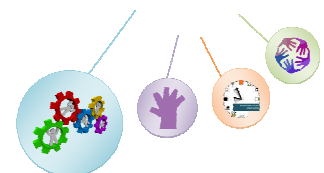




igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la realidad social, económica, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, de ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, como principio fundamental que inspira todas las acciones contenidas en la Ley.

Además esta Ley se refiere a la totalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. En este sentido, el *Artículo 14 Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*, dice que las administraciones públicas actuarán, entre otros criterios, de acuerdo con:

- ✓ El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística.
- ✓ La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- ✓ La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
- ✓ La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- ✓ El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- ✓ El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.





- ✓ La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El Artículo 15, Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, indica que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

### **COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA:**

#### **Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.**

Da competencias a las entidades locales.

Artículo 17. Medidas de sensibilización social e información.

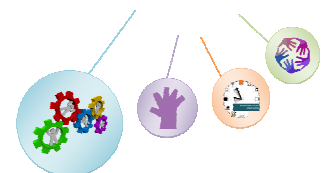
1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales realizarán campañas institucionales de sensibilización que promuevan el rechazo social de la discriminación y la violencia contra las mujeres, a la vez que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. A este efecto, utilizarán cuantos medios sean precisos para dirigirse al conjunto de la población y especialmente a las mujeres en ámbitos rurales, a la población joven y a los hombres con el fin de revertir las actitudes discriminatorias y violentas.

Las campañas tendrán especial divulgación en los medios de comunicación de titularidad pública, en los centros educativos, sociales, sanitarios, laborales, culturales y deportivos.

El preámbulo de la Ley comienza diciendo que la violencia contra las mujeres basada en la discriminación por el hecho de ser mujer constituye una violación de los derechos humanos más habituales de cuantas se cometen en las sociedades contemporáneas. Estos abusos que afectan a derechos fundamentales como la vida, la integridad física y mental o el derecho a la salud, entre otros, socavan el principio básico de igualdad entre mujeres y hombres.

A los efectos de esta ley foral se consideran manifestaciones de la violencia contra las mujeres:

- a) La violencia en la pareja o expareja: la violencia física, psicológica, económica o sexual ejercida contra una mujer por el hombre que es o ha sido su cónyuge o con el que mantiene o ha mantenido





relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia, incluida su repercusión en los niños y las niñas que conviven en el entorno violento.

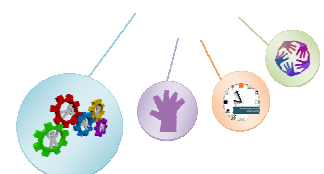
b) Las diferentes manifestaciones de la violencia sexual: la violencia sexual contra mujeres y niñas incluye la agresión sexual, el abuso sexual, el acoso sexual en el ámbito laboral o educativo y el abuso sexual cometido en las esferas familiar, comunitaria, educativa, laboral, así como en el espacio público.

c) El feminicidio: los homicidios cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales el asesinato vinculado a la violencia sexual, el asesinato en el ámbito de la prostitución y la trata de mujeres, los asesinatos por motivos de honor, el infanticidio de niñas y las muertes por motivos de dote.

d) La trata de mujeres y niñas: la captación, transporte, traslado, acogimiento o recepción de mujeres o niñas, incluido el intercambio o la transferencia de control sobre estas personas, por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o situación de vulnerabilidad, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que posea el control sobre las mujeres o niñas, con la finalidad de explotación sexual, laboral o matrimonio servil.

e) Explotación sexual: la obtención de beneficios financieros o de otra índole por la participación de mujeres y niñas mediante la utilización de violencia, la intimidación, el engaño o el abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima en el ejercicio de la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos actos pornográficos o la producción de material pornográfico.

f) Matrimonio a edad temprana, matrimonio concertado o forzado: un matrimonio en el que no ha existido un consentimiento libre y pleno para su celebración, bien porque ha sido fruto de un acuerdo entre terceras personas, ajeno a la voluntad de la mujer, bien porque se celebra bajo condiciones de intimidación o violencia o porque no se ha alcanzado la edad prevista legalmente para otorgar dicho consentimiento.





g) Mutilación genital femenina: cualquier procedimiento que implique o pueda implicar una eliminación total o parcial de los genitales femeninos o produzca lesiones en los mismos, aunque exista consentimiento expreso o tácito de la mujer o la niña.

h) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o foral.

### **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.**

Artículo 12. Entidades Locales de Navarra.

1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

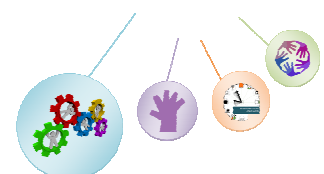
c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.

d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.

e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.

f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.





- h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
- i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.
- j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.
- k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

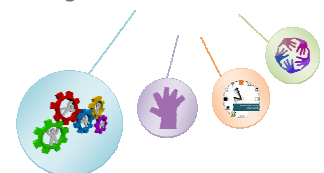
### **AYUNTAMIENTO DE ALSASUA**

**II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2016-2020,** aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Alsasua el 27 de julio de 2016. El Pleno de 30 de agosto de 2019 aprobó su **prórroga para la legislatura 2019-2023.**

El II Plan plantea cuatro Áreas de Intervención del Ayuntamiento: Gobernanza local; Violencia contra las mujeres; Conciliación y corresponsabilidad; empoderamiento de las mujeres y cambio de valores.

Los objetivos que se plantean en la primera Área de Intervención, que es la dirigida específicamente a la propia administración, son:

- ✓ Capacitar al personal técnico y político para que incorpore en sus áreas el enfoque de género, y para que puedan colaborar en este objetivo con el área de igualdad.
- ✓ Garantizar que las normas, planes y proyectos no afecten de forma discriminatoria a mujeres y hombres, y tengan impacto positivo en la igualdad
- ✓ Analizar la distribución del presupuesto para que no afecte discriminatoriamente a mujeres. Contribuir a una mayor equidad.
- ✓ Impulsar la igualdad en procesos de selección y promoción del personal.
- ✓ Hacer y fomentar un uso no sexista e integrador del lenguaje y las imágenes







- ✓ Incorporación del enfoque de género en contratos, subvenciones y convenio
- ✓ Implementar el principio de representación equilibrada según la definición de la Ley 3/2007

***Ordenanza reguladora del lenguaje e imagen incluyente*** ([BON 238 - 1 de diciembre de 2011](#))

Artículo 4. A los ciudadanos y ciudadanas que se dirijan oralmente a la Administración se les atenderá en lenguaje no discriminatorio.

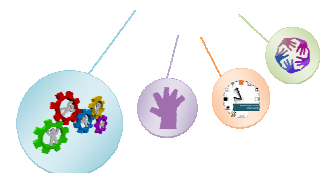
CAPÍTULO IV, De la imagen exterior municipal

Artículo 5. El Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua y los Organismos autónomos dependientes de él, utilizarán un lenguaje e imagen no sexista cuando se dirija a la ciudadanía.

Se utilizará un lenguaje e imagen no sexista en los siguientes documentos:

- Los bandos, edictos, carteles y placas informativas.
- Los sellos, tampones, logotipos, membretes y elementos similares.
- La rotulación de edificios, calles y espacios públicos.
- La rotulación de dependencias y oficinas municipales, ropas y uniformes del personal municipal.
- La señalización tanto horizontal como vertical de lugares de interés turísticos, control de servicios e indicadores de tráfico.
- Los folletos de información, propaganda y carteles de las actividades municipales.
- Publicaciones: La publicaciones realizadas por el Ayuntamiento y que vayan dirigidas a la ciudadanía.
- Los anuncios municipales insertos en la prensa.
- Página Web del Ayuntamiento.
- Contratos, convenios, facturación, etc.
- Cualquier otro medio o formato utilizado para reflejar la imagen exterior o institucional del municipio.

Cuando el Ayuntamiento remita documentos tales como publicidad o similar, que incorporen algún tipo de imagen, en todo momento se intentará utilizar imágenes de mujeres y hombres desempeñando múltiples facetas, evitando la reproducción de roles y estereotipos sexistas.



**USO IGUALITARIO E INCLUYENTE DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES****USO IGUALITARIO EN LA COMUNICACIÓN**

El lenguaje (en todas sus vertientes: oral, escrito e iconográfico) como una parte fundamental de la comunicación, juega un papel clave por su estrecha relación con el pensamiento, las creencias y la interpretación de lo que nos rodea, ya que estos tres aspectos se guían en gran medida por las categorías, conceptos y términos que el lenguaje nos ofrece.

El lenguaje, como construcción social, como transmisor básico de la cultura, refleja la realidad de cada momento. Y en la cultura occidental, está impregnado de dos aspectos:

- **androcentrismo:** que establece un sesgo por sexo y considera a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos.
- **sexismo:** que trae consigo una asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y a mujeres exclusivamente en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres.

Así pues, hacemos un uso sexista y androcéntrico del lenguaje porque vivimos en una cultura androcéntrica y sexista. Este uso del lenguaje, además de reflejar la realidad, también la refuerza, ya que los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y sitúan a las mujeres en una posición subordinada respecto de los hombres.

Este proceso de simbolización de la realidad tiene unas implicaciones importantes en el desarrollo de la identidad personal y social. Los niños son siempre protagonistas de las acciones y cuentan con modelos de referencia importantes con los que se pueden identificar. Esto tiene repercusiones positivas en su autoconcepto y en su autoestima a diferencia de las niñas que apenas son nombradas y no disponen, a través del lenguaje, de modelos para identificarse. Las consecuencias de esta invisibilización, exclusión o subordinación son una menor autoestima y la creación de una subidentidad.

Por todo lo anterior, debemos darle un mayor protagonismo en cuanto ente activo al lenguaje, como utensilio que puede ir modificando en un grado importante nuestra visión del mundo, ya que depurado de elementos sexistas, podría ejercer cierta influencia en nuestra forma de percibir el





mundo e incluso podrían hacer que nuestra actuación se oriente de una determinada manera. Puede ser un **instrumento para el cambio, si lo utilizamos correctamente.**

Un uso del lenguaje que representa a las mujeres y a los hombres y que nombra sus experiencias, es un lenguaje que:

- NO OCULTA
- NO SUBORDINA
- NO INFRAVALORA
- NO EXCLUYE
- NO QUITA LA PALABRA A NADIE

## **RECOMENDACIONES PARA UN BUEN USO DEL LENGUAJE DESDE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

### **USO NO ANDROCÉNTRICO DEL LENGUAJE**

Se trata de representar del mismo modo a hombres y a mujeres, considerando a las mujeres en función de sí mismas y no en función de su relación con los hombres.

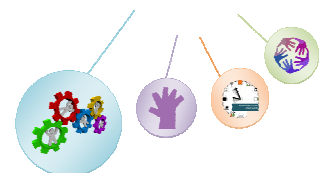
#### **1. Uso de genéricos reales.**

Existen palabras que son realmente genéricas (femeninas o masculinas) que incluyen los dos sexos: el vecindario, el ser humano, la gente, la persona, el alumnado, el profesorado, la niñez, etc. Estas palabras no ocultan ni subordinan a ningún sexo bajo el otro y por el contrario, representan simbólicamente al conjunto de hombres y mujeres.

Por ejemplo, en vez de ..“*pensaban que los hombres estaban preparados para un suceso así*” reformular de la siguiente forma: “*pensaban que los seres humanos o las personas estaban preparadas....*”

#### **2. Uso de los dos géneros gramaticales como corresponde en cada caso: dobles formas.**

Cuando nos referimos a un grupo mixto, usaremos los dos géneros gramaticales sin temor a que esto sea una repetición. No es una repetición ni se duplica el lenguaje. Una palabra no puede significar un algo o un todo que es diferente de lo que se nombra, y mujeres y hombres son diferentes. Es la existencia de la diferencia sexual la que reclama utilizar el femenino y el masculino.





En vez de “los trabajadores”, utilizar “los trabajadores y las trabajadoras o “las trabajadoras y los trabajadores”.

Una duda frecuente es qué ocurre con la concordancia gramatical de género entre artículos, sustantivos y adjetivos. La propuesta pasa por concordar con el último artículo o sustantivo: Xavier y Ane están dormidas o Ane y Xavier están dormidos.

### 3. Uso de nombres abstractos.

Cuando no conocemos el sexo de las personas de las cuales hablamos. Por ejemplo, referirse a “la redacción” en lugar de utilizar los redactores, o “asesoría” en lugar de asesores.

### 4. Uso de las formas personales de los verbos y uso de pronombres.

Cuando aparece hombre en sentido universal como sujeto de la oración, se puede cambiar el verbo a la primera persona del plural, sin mencionar el sujeto, o tratar de usar una forma impersonal en tercera persona con se:

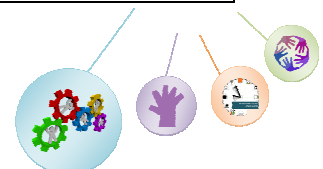
No	Si
Cada alumno leerá, escribirá, realizará...	Lee, escribe/ Se leerá/Se realizará
Los profesionales del medio	Profesionales del medio

Sustituir hombre u hombres cuando se refieran a todo el género humano por los pronombres *nos, nuestro, nuestra, nuestros o nuestras*. En vez de,.

No	Si
Es bueno para el bienestar del hombre	Es bueno para nuestro bienestar...

Ante instrucciones que utiliza el masculino genérico como norma se puede cambiar el verbo de la tercera a la *segunda persona singular (tú o usted)* o a *la primera del plural* sin mencionar el sujeto. Si se desea un tono más impersonal, se puede poner el verbo en tercera persona singular precedida por el pronombre se.

No	Si
Se recomienda a los alumnos que	Recomendamos que se utilice el





utilicen el ordenador...	ordenador...
--------------------------	--------------

Si no queremos usar el pronombre impersonal podemos sustituirlo por *alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano*.

Si *uno* es el sujeto, se puede evitar el masculino utilizando la *segunda persona del singular, o la primera del plural* sin sujeto expreso.

En vez de usar el *,los, aquel, aquellos, seguidos del relativo que* con sentido general. Puede sustituirse por *quien, quienes, las personas que.....*

No	Si
Aquellos que deseen adquirir el producto...	Quienes deseen adquirir el producto...

- Transformar los sustantivos en verbos

No	Si
Hazte socio	Asóciate

- Sustituir los adjetivos por *con + sustantivo* (titulado-con titulación)

### 5. Uso del femenino siempre que corresponda al sexo de quien se escribe o habla

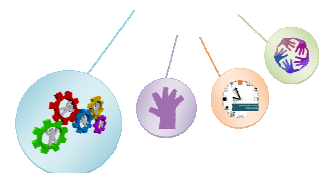
### 6. Nombrar todas las profesiones y cargos en femenino y en masculino

O buscar denominaciones genéricas, evitando el uso exclusivo del masculino para profesiones de prestigio y el femenino para ocupaciones unidas al "rol femenino" (p.e.: los jueces y las enfermeras)

### 7. Uso de las barras

Recurso válido únicamente en el caso de documentos administrativos (formularios, fichas, impresos de solicitud) cuando no tenemos otra fórmula más adecuada o por cuestiones de espacio del documento.

En general, es una fórmula poco recomendable porque el texto resulta poco legible y el lenguaje dispone de otros recursos más adecuados.





## USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

No hay fórmulas concretas. Se trata de ir dándose cuenta de dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje.

### 1. Dar el mismo tratamiento a mujeres y a hombres.

En la sociedad actual no podemos seguir identificando a las mujeres por su estado civil o por su relación con los hombres (señora de). Por ello debe utilizarse “señor” y “señora” para hacer referencia de forma general a una mujer o a un hombre, con independencia de su estado civil.

### 2. Señalar valores, aptitudes y capacidades correspondientes a la persona en sí y no en función de su pertenencia a un sexo u otro.

Es una puerta abierta a la competencia de quien habla, para acuñar fórmulas mejores. Sólo es preciso mantener una actitud que favorezca la reflexión sobre la experiencia propia y ajena con libertad y con rigor.

Los recursos disponibles a la hora de utilizar un lenguaje sexuado y no discriminatorio en los documentos son muchos, lo importante es detenerse a pensar y utilizarlos

## RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL EUSKERA

Aunque en euskera no existen los géneros, sí se distinguen los sexos y se pueden tener en cuenta algunas recomendaciones:

**1. UTILIZAR PALABRAS COMPUESTAS:** "jaun-andreak", "andre-gizonak", "seme-alabak"...

**2. UTILIZAR GENÉRICOS:** "gizakia", "gurasoak"...

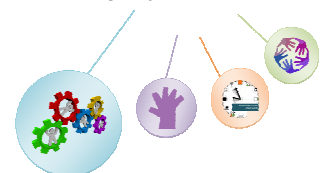
**3. CUANDO LA TENGAN, UTILIZAR LA FORMA FEMENINA DE LOS TRABAJOS Y LOS ESTUDIOS,** cuando hagan referencia a una mujer.

**4. UTILIZAR UN TRATAMIENTO FAMILIAR, ES DECIR, TUTEAR,** ya que de esta manera se tienen en cuenta las formas de los dos sexos.

**5. NO UTILIZAR PALABRAS QUE COMIENCEN CON "MARI":** "Mari-purtzil", "Mari-baldraska"...

## PROPUESTAS PARA UN BUEN USO DE LAS IMÁGENES

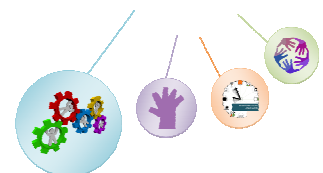
Como hemos comentado anteriormente, la imagen es un vehículo transmisor de valores, actitudes, ideas y realidades sociales, por ello debemos mostrar la diversidad y pluralidad de





comportamientos que se dan en nuestra sociedad, fomentando una sociedad más igualitaria y equilibrada en continuo cambio. Para un buen uso de la imagen se debe:

- Mostrar imágenes en las que aparezcan niños - niñas, hombres - mujeres, chicos - chicas.....
- Mostrar imágenes en las que tanto mujeres como hombres aparezcan tomando decisiones.
- Fomentar el uso de imágenes en las que aparezcan tanto hombres como mujeres en profesiones, trabajos o posiciones de igual relevancia social.
- Mostrar imágenes que reflejen la diversidad, la pluralidad de hombres y mujeres y evita mostrar estereotipos ya que esto sólo ayuda a perpetuarlos.
- Mostrar a hombres y mujeres realizando tareas domésticas y de cuidado de menores y/o personas mayores.
- Representar a mujeres y hombres con la misma dignidad. Evita presentar a las mujeres exclusivamente bajo sus atributos físicos y a los hombres sólo por su profesión o inteligencia.
- Reflejar diferentes tipos de familia y distintas formas de convivencia, así como personas de edades, condiciones y razas diferentes, ya que así reflejaremos mejor la realidad social y su diversidad.
- Asignar cualidades tales como ternura, compasión, fuerza, dinamismo, autoridad, seguridad, capacidad de escucha, de cuidado, de preocupación....a ambos sexos.
- Equilibrar la cantidad de imágenes de hombres y mujeres.
- Cuidar la igualdad de sexos y evitar mostrar imágenes en las que aparezca una persona como inferior o superior a otra.
- Aplicar estas ideas a otros colectivos en situación de desigualdad (raza, orientación sexual, edad...).





## ANEXO 2- LINKS SOBRE IGUALDAD

### ORGANISMOS ESTATALES

---

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <https://www.msssi.gob.es/>

### ORGANISMOS AUTONÓMICOS

---

Instituto Navarro para la Igualdad: [https://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Igualdad+de+genero/](https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/)

Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua. Servicio de Igualdad

<http://www.alsasua.net/es/ayuntamiento/servicios/object.aspx?o=7159>

Documentación de Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm)

### OTRAS ORGANIZACIONES

---

Women Watch España, Naciones Unidas: <http://www.un.org/spanish/womenwatch/about/>

Hegoa, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional

[http://pdf.biblioteca.hegoa.efaber.net/ebook/15945/guia\\_mujeresc.pdf](http://pdf.biblioteca.hegoa.efaber.net/ebook/15945/guia_mujeresc.pdf)

Boletín e-leusis, la ciudad de las mujeres en la red: <http://www.e-leusis.net/>

Asociación de Hombres por la Igualdad de Género: <http://www.ahige.org/folletos.html>

Creatividad Feminista: <http://www.creatividadfeminista.org/>

Marcha Mundial de las Mujeres: [www.marchemundiale.org](http://www.marchemundiale.org) ; [www.emakumemartxa.org](http://www.emakumemartxa.org) (Marcha Mundial Euskadi)

Mujeres en Red: [www.mujaeresenred.net](http://www.mujaeresenred.net)

### LINKS LENGUAJE IGUALITARIO

---

Guía sobre estrategias de comunicación incluyente. Gobierno de Navarra

[http://www.navarra.es/NR/rdoonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-](http://www.navarra.es/NR/rdoonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf)

[7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf](http://www.navarra.es/NR/rdoonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf)

[www.nodo50.org/mujeresred/lenguaje.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/lenguaje.html)

