



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL DE
POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*** ESTA GUÍA FACILITA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE QUE PUEDE SER UTILIZADA EN LA IMPARTICIÓN DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD.**

DE ELLA PUEDEN EXTRAERSE REFERENCIAS, DATOS Y CONCEPTOS.

CORREO ELECTRONICO

SGPROGmujer@mtas.es

C/ CONDESA DE VENADITO, 34
28027 MADRID
TEL: 91 363 79 60
FAX: 91 363 80 73



El *mainstreaming* o principio de transversalidad, que se acuñó en la IV Conferencia sobre la Mujer celebrada en 1995 en Pekín y fue llevado al marco jurídico europeo por el Tratado de Ámsterdam, fue ratificado en diciembre de 1999 por España, y supone la incorporación de la igualdad de género en todas las políticas, programas y proyectos.

Este principio, obliga en primer lugar a toda la acción política en el proceso de construcción europea de todos los países de la Unión: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene que formar parte consustancial de la acción de los gobiernos, y a su vez, debe informar la actividad de las organizaciones privadas y del tercer sector.

Con esta publicación, queremos aportar unas líneas de reflexión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre las estrategias y orientaciones que facilitan la actuación desde la óptica de género, fundamentada en la normativa y política internacional y nacional, y que esperamos puedan ser útiles a responsables políticos y profesionales.

De este modo, se pretende propiciar la igualdad de género en todos los ámbitos, contribuyendo de este modo a la realización de una sociedad más justa, más democrática y más libre

Instituto de la Mujer.



Índice

Introducción: algunas pinceladas históricas.....	4
Situación social de las mujeres en España.....	7
La construcción de la identidad: el sexo y el género.....	12
Estrategias para la igualdad: la acción positiva.....	15
Orientaciones prácticas para actuar desde una óptica de Igualdad de género.....	17
Políticas institucionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	25
Bibliografía:	35



Introducción: Algunas pinceladas históricas.

Durante mucho tiempo, la Historia de la Humanidad ha excluido deliberadamente a la mitad de la población. Las mujeres no sólo han sido marginadas de la vida social, sino que además sus aportaciones a la sociedad nunca han sido reconocidas.

Sin ánimo de revisar los acontecimientos históricos, es necesario analizar brevemente la reciente historia de Occidente para constatar el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

La Revolución Francesa (1789), supuso el fin de la era feudal y el nacimiento de la Historia Contemporánea. Con dicha revolución, se abolieron los privilegios de la nobleza y se proclamaron las grandes ideas que se habían venido gestando desde el pensamiento ilustrado: Libertad, Igualdad y Fraternidad, cristalizando el concepto de ciudadanía. No obstante, los ideales revolucionarios no recogían una igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Olimpia de Gouges que murió guillotizada, defendió estos derechos para las ciudadanas. Hay que esperar al año 1792 para que vea la luz, Vindicación de los Derechos de la Mujer de Mary Wollstonecraft, uno de los textos fundamentales del feminismo, por la defensa que en él se hizo de la igualdad, la lucha contra los prejuicios, y la exigencia de una educación en igualdad para niños y niñas, así como el estatus de ciudadanía para las mujeres

Hasta finales del siglo XIX no se empiezan a fraguar las grandes transformaciones, que supondrán la incorporación lenta, pero constante, de las mujeres a todas las esferas de la sociedad. Y no es que las mujeres no hubieran participado anteriormente, sino que sus aportaciones estaban relegadas e invisibles. Así encontramos mujeres que firmaban sus trabajos literarios con el nombre de sus cónyuges, ocultaban sus trabajos científicos o artísticos con seudónimos masculinos, etc.

A partir de la Revolución Industrial, el espacio familiar deja de considerarse el lugar central de producción de bienes, con el paso del trabajo eminentemente del sector rural al trabajo en las manufacturas. Las mujeres van a ocuparse del trabajo doméstico y reproductivo, mientras que los hombres llevan a cabo el trabajo remunerado y ocupan el espacio público. Esta separación de funciones del espacio doméstico y del público, acentúa la división sexual del trabajo.

A pesar de que las mujeres más pobres empezaron a desempeñar oficios hasta entonces considerados masculinos -la demanda masiva de mano de obra por la nueva y pujante industria llevó a las mujeres y a los niños y niñas a las fábricas y las minas-, se asiste a un deterioro general de las condiciones de vida y de trabajo de la población femenina en su conjunto: legalmente, las mujeres son consideradas como propiedad del hombre y en la esfera laboral, la división del trabajo en función del sexo se señala cada vez más.

En la esfera mundial, el siglo XIX será decisivo para las generaciones posteriores con el



nacimiento del movimiento feminista, como impulsor de mejoras en las condiciones sociales de las mujeres. En este sentido es necesario señalar la importancia del movimiento sufragista, con el derecho al voto se abre el camino a la participación en las decisiones colectivas. Sin embargo, hay que recordar que hasta la década de los 80 del siglo XX, no se ha generalizado el derecho a voto de las mujeres en todo el mundo, con excepción de unos pocos países.

En 1919 la OIT (Organización Internacional del Trabajo), organismo internacional recién creado por la Sociedad de Naciones, proclamaba: “Todos los seres humanos cualesquiera sea su raza, su creencia o su sexo tienen el derecho de proseguir su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad, completa seguridad económica y con iguales oportunidades”.

Durante la Primera Guerra Mundial la mano de obra femenina mantiene la producción en ausencia de hombres en edad activa. A pesar de que la paz significaba un regreso a los oficios tradicionales de las mujeres, la mayoría de ellas lucharon por quedarse en sus nuevos empleos. La Segunda Guerra Mundial, al igual que la Primera, representa un período en el cual las mujeres toman las riendas de la actividad económica, ya que de ellas depende en gran medida la continuidad del esfuerzo bélico.

A lo largo del siglo XX, en el mundo occidental se asiste a un cambio profundo en la situación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad: el acceso de las mujeres a la educación, la incorporación al trabajo remunerado, la revolución sexual, el control de la natalidad, la autoafirmación de las propias mujeres en sus derechos y libertades han modificado profundamente las estructuras familiares, las relaciones entre sexos, los patrones culturales y los referentes sociales.

Las investigaciones sociales confirman de modo recurrente que dichas transformaciones, junto con la revolución que se ha producido en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación, han sido los cambios fundamentales del siglo XX.

En **España**, las transformaciones han sido mucho más lentas. El proceso de industrialización y modernización, es posterior al de los países europeos del norte. A lo largo del siglo XIX y parte del siglo XX, España sigue siendo básicamente agraria, con estructuras sociales y referentes culturales muy tradicionales y arcaicos, en los que las mujeres apenas tienen acceso a la formación, y su situación social es de dependencia y subordinación sin apenas participación social o política. Las mujeres de las capas más deprimidas de la población son básicamente quienes componen la población activa femenina, dedicadas a las labores agrarias y al servicio doméstico.

La etapa de la II República, proclamada el 14 de abril de 1931, supuso el inicio de la reivindicación del derecho al voto para las mujeres, si bien no se obtuvieron los resultados inicialmente previstos. Hay que señalar que entre los años 1931 y 1936 las mujeres acceden, aunque todavía minoritariamente, a la producción industrial y a la participación política.



Durante la Guerra Civil española, se incorporan a ocupaciones afines a las tareas que realizaban en el ámbito doméstico en tiempo de paz. La sanidad, la intendencia y los servicios auxiliares fueron sobre todo la contribución de las mujeres a la guerra. Sin embargo, también realizaron otras tareas relacionadas con los servicios especiales de información, transporte o acciones de guerra.

Con la dictadura franquista, el papel tradicional de las mujeres como madres y esposas será constantemente exaltado. Sin embargo, a lo largo de este periodo, se irá notando su progresiva incorporación a la cultura, a los trabajos remunerados y a la participación social.

Con la democracia y la Constitución de 1978 se crea la base legal para una igualdad de derecho entre mujeres y hombres. **Los artículos 9.2, y 14 consagran la libertad y la igualdad de derechos para todos los españoles y españolas.** El progreso de las mujeres durante estos veinticinco años de democracia ha sido espectacular. Las mujeres han conseguido logros decisivos en el ámbito legal y en el avance hacia la igualdad de oportunidades, es decir en las condiciones de salida al mundo laboral, político, económico, etc. Sin embargo, a pesar de la igualdad de derecho que se ha conseguido, la igualdad de hecho está todavía lejana.



Situación social de las mujeres en España

Educación:

En nuestro país se ha producido un cambio significativo en las últimas décadas en relación con el acceso a la educación. Por una parte, la escolarización en la etapa obligatoria es total para las niñas y los niños y por otra, **las mujeres son mayoría en el Bachillerato (52%) y en la Universidad (53%)**.

No obstante, se observa que las alumnas son todavía **minoría** a la hora de optar por **materias relacionadas con la ciencia y la tecnología** en la Educación Secundaria (36% en COU en el curso 2000/01), en la Formación Profesional y en las especialidades de la Universidad.

En la Formación Profesional, y en ese mismo curso, las chicas suponen una gran proporción en las ramas tradicionalmente femeninas: Imagen personal, Sanidad, o Administración y una participación reducidísima en especialidades como Mantenimiento de vehículos, Servicios a la producción, Fabricación mecánica o Electricidad y electrónica.

En la Universidad también se encuentran diferencias significativas en la proporción del alumnado por sexos en función del área de conocimiento. Las mujeres son mayoría en Ciencias de la Salud (75%), Humanidades (66%), Ciencias Sociales y Jurídicas (66%) y Ciencias Experimentales (58%) mientras que en Enseñanzas Técnicas representan el 28%.

Es previsible que según se van cambiando los estereotipos de hombre y mujer y sus papeles sociales, ambos sexos vayan equilibrándose en la elección de las diferentes áreas de estudio, lo que permitirá que también en el mercado laboral, se produzca una distribución más igualitaria en los diversos sectores económicos y por ocupaciones.

Salud:

El concepto de salud incluye, desde un punto de vista integral, el **bienestar emocional, social y físico** y está determinado por el contexto social y económico, así como por las características biológicas.

Aunque en los últimos años se han conseguido mejoras en el acceso a los servicios de salud y a los programas de Atención a la Mujer dentro del Sistema Sanitario Público, sin embargo, todavía es preciso reforzar las actuaciones de prevención y atención a la salud de las mujeres.

Así mismo, durante el transcurso del ciclo biológico se suceden diferentes etapas donde es



necesario facilitar a las mujeres la información adecuada y evitar una excesiva medicalización de estos procesos, promoviendo hábitos saludables, que eviten el incremento de mujeres fumadoras, consumidoras de drogas etc.

Una cuarta parte de las mujeres tiene más de 60 años, y su mayor longevidad -su esperanza de vida es de 82 años de media, frente a los 75 en el hombre-, determina que se vean más afectadas por los problemas y consecuencias del proceso de envejecimiento.

Empleo:

A partir de los años 70, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es una realidad tangible. A pesar de ello, los datos del año 2003 nos muestran cómo las mujeres no lo han hecho todavía en la misma medida que los hombres y así, la tasa de actividad de las mujeres es del 44%, frente al 67% de la tasa masculina; también su índice de desempleo (15%) duplica el de los hombres (8%). Ambas tasas nos indican que España se sitúa entre los países de la Unión Europea con **menor participación laboral de la mujer**.

Respecto a las condiciones de trabajo, hay que señalar que entre las personas asalariadas la proporción de mujeres con jornada **a tiempo parcial** es del 82%, porcentaje que se eleva al 99% cuando se trata de jornada parcial para atender obligaciones familiares. Por otra parte, siguen manteniéndose **diferencias de retribución** entre sexos por trabajos de igual valor, cifrados en un 25% por la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios.

En cuanto a la actividad que desempeñan, se mantiene una considerable **segregación horizontal** en el mercado laboral ya que las mujeres se concentran particularmente en el sector servicios (72% de las ocupadas en nuestro país). Actividades tales como la educación, la sanidad, los servicios personales, el comercio, la hostelería, las tareas administrativas tienen un claro predominio femenino.

Por otra parte, la dificultad de acceso a los niveles superiores de categoría y responsabilidad determina la **segregación vertical** de las mujeres, relegándolas a los niveles inferiores. Como directivas en las empresas y en la Administración, se alcanza en la actualidad el 31%, y como empleadoras son el 21%.

Poder y toma de decisiones:

Los cambios que están teniendo lugar en nuestro país en cuanto a estructuras organizativas y productivas, y los papeles sociales que desempeñan en ellas los hombres y las mujeres, no tienen siempre un reflejo correlativo en el reparto de poder y en la toma de decisiones por parte de ambos sexos.



A título de ejemplo, se puede señalar en el mundo económico la proporción de mujeres que hay en los Consejos de dirección de las empresas del Ibex 35; son el 5% en categoría de Presidentas y el 2% como Consejeras.

En la participación de las mujeres en la vida social y cultural, puede resultar indicativo el hecho de que el número de Académicas de la Real Academia de la Lengua Española sean tres, respecto a un total de 46, lo que supone el 6%.

Sin embargo, en cuanto a la participación política, se ven algunos datos más positivos. Se observa cómo la afiliación de las mujeres a los partidos políticos está por encima del 30% o que tras las recientes elecciones de marzo de 2004, las diputadas en el Congreso representan el 36% y el Gobierno de la Nación cuenta con una Vicepresidenta y composición paritaria. En el reciente Gobierno de Andalucía el número de Consejeras (8) ha superado el de Consejeros (6). Sin embargo las Alcaldías, se ve como únicamente el 12% están desempeñadas por mujeres, tras las últimas elecciones del 2003.

En muchas ocasiones es la propia **tradicción** la que perpetúa estas situaciones, una **inercia** que dificulta un mayor protagonismo de las mujeres, pero también tiene una influencia decisiva el modo en el que están conformadas dichas estructuras organizativas. Los esquemas fuertemente jerarquizados y una división rígida y excluyente entre vida profesional y vida doméstica, una división a la que muchas mujeres no siempre están dispuestas a someterse.

La escasa presencia de mujeres en las cúpulas de las organizaciones de dichos ámbitos supone una **pérdida** por un problema de organización social y concretamente de construcción cultural de lo femenino y lo masculino y de relaciones sociales entre los sexos, que es preciso abordar.

Violencia:

Las mujeres se ven sometidas, a veces, a malos tratos llegando en ocasiones a situaciones de violencia física, psicológica y sexual. Esta violencia incluye violaciones, abusos, acoso y agresión sexual, tráfico de mujeres, prostitución forzada, homicidio y asesinato. La erradicación de este tipo de actos, mediante penas adecuadas y un fuerte rechazo social, debe constituir una prioridad política de primer orden.

Se observa en los últimos años, un progresivo **aumento de las denuncias** por violencia, quizá por la mayor conciencia de las mujeres de la necesidad de denunciar estos hechos: en el año 2003 hubo un total de 50.090 denuncias por malos tratos producidos por el conyuge o análogo, entre delitos y faltas. A pesar del incremento en estas denuncias, **68 mujeres murieron a manos de sus compañeros** o ex compañeros el pasado año.



La violencia contra las mujeres es un **atentado contra los derechos humanos**, no es un problema privado, sino social, para el que se necesita intervenir preventivamente en el transcurso de la socialización. Solamente en una sociedad construida sobre el principio de igualdad, la tolerancia y el respeto, podrá ser erradicada la violencia.

Exclusión social:

La **exclusión** es un proceso social que supone eliminar o limitar el acceso de una persona o grupo de personas a sus derechos y/o oportunidades laborales, económicas, políticas y culturales. Dicho proceso social de separación o distanciamiento puede tener diferentes causas -no sólo económicas y laborales- y manifestaciones.

La inmigración de mujeres, la pertenencia a minorías étnicas, las familias monoparentales, padecer una minusvalía, ser mayor, la prostitución, el consumo de drogas y la infección del sida, el internamiento en centros penitenciarios, etc, suponen distintos grados y formas de discriminación social que hay que abordar desde una doble perspectiva de exclusión.

De las personas **extranjeras**, provenientes básicamente de Latinoamérica y del Norte de Africa, el 48% son mujeres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres entre el total de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad social, es del 34%. Respecto a las **mujeres con discapacidad** se observa que representan el 58%. Por otra parte, el paro de larga duración afecta en mayor medida a las mujeres (63%). Ya por último, mencionar que las perceptoras de **pensiones no contributivas** por invalidez son el 60% del total y el 84% cuando se trata de pensiones por jubilación.

Para hacer frente a estas situaciones es necesario abordar la exclusión con perspectiva de género, interviniendo desde una óptica multifactorial sobre todas las causas de exclusión.

Reparto de responsabilidades:

Para que una persona -mujer o hombre- tenga una vida completa y plena debe atender a tres espacios distintos y complementarios como son:

- el espacio público (laboral, participación social, política y cultural),
- el espacio doméstico (tareas del hogar, afectos y cuidados de otras personas), y
- el espacio privado (ocio, formación, es decir, el que cada persona dedica a si misma).

La asunción por parte de la mujeres de la doble jornada -laboral y doméstica-, limita sus posibilidades reales de participar en la promoción profesional, la formación y desarrollar otros intereses y expectativas en los diversos ámbitos (sociales, culturales, políticos...).



Para ilustrar el desigual reparto de responsabilidades que hay en la actualidad entre hombres y mujeres, las estadísticas, en concreto la Encuesta de Calidad de vida en el trabajo del año 2003, nos dicen que en España, las mujeres cuidan a las personas mayores principalmente solas en un 42% mientras los hombres lo hacen en el 14% de los casos. Respecto al cuidado de los menores de 12 años las mujeres lo realizan mayoritariamente solas en el 40% y los hombres sólo en el 3% de las ocasiones. En relación con las tareas domésticas las mujeres las llevan a cabo principalmente solas en un 34% mientras que los hombres lo hacen en el 14%.

Con el fin de facilitar la participación social y pública de las mujeres y los hombres, se hace necesario un reparto más igualitario entre ambos sexos de dedicación a las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes, así como la creación de una red más amplia y consistente de recursos sociales, que respondan a las nuevas necesidades emergentes.



La construcción de la identidad: el sexo y el género

Desde que nace una persona, la familia, su entorno, la sociedad en general van mediatizando cada una de sus elecciones y decisiones, de tal manera, que sus gustos, sus aficiones, su forma de ser y estar van a hallarse determinadas por el hecho de nacer de uno u otro sexo. Se crece en un contexto social determinado en donde, al tiempo que se adquieren los conocimientos, se aprenden las reglas y los valores que la sociedad en ese momento establecen como más adecuados, de forma que, poco a poco, se van interiorizando los roles y modelos que van configurando la manera de ser de cada persona.

A través de ese proceso de socialización se incorpora el sistema de valores dominante, interiorizando las reglas del juego y las normas que la sociedad espera que cumplan las mujeres y los hombres. Este proceso de socialización no solamente les hace diferentes, sino que además se articula en el marco de unas relaciones asimétricas que atribuyen, sistemáticamente, mayor valor a los hombres que a las mujeres.

Estas relaciones desiguales y jerarquizadas, en las que las mujeres soportan siempre peores condiciones, son reinterpretadas desde la teoría feminista a partir del **concepto de género** en la segunda mitad del siglo XX, para analizar y explicar las diferencias que existen entre ambos. Pretende explicar las relaciones de poder que se dan entre los sexos en la sociedad, alejándose de las tradicionales concepciones esencialistas o biologicistas, que sitúan a las mujeres más cerca de la naturaleza y condicionadas por su biología, lo que justifica la diferente asignación de papeles entre hombres y mujeres.

La organización de Naciones Unidas (ONU), en los trabajos preparatorios de la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres** celebrada en Pekín en septiembre de 1995, adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad de todas las mujeres. El género, se dice, es *“la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”*.

La Unión Europea a su vez, se apoya en el concepto de género para explicar la situación de mujeres y hombres en la sociedad, y recomienda la utilización del género como herramienta a utilizar en la práctica de políticas sociales.

Sexo	Género
------	--------



Características biológicas de las personas, vienen dadas por los genes, no se pueden cambiar	Características sociales aprendidas y, como tal, pueden cambiarse
--	---

Los **roles** son el conjunto de tareas y funciones que realizan mujeres y hombres en según lo que cada sociedad les asigna. Son comportamientos y conductas que se aplican artificialmente, como un cliché, en función del sexo de las personas. Así, tradicionalmente, el rol femenino atribuye a las mujeres el cuidado de la familia y de los afectos, confinándolas al espacio doméstico y negándolas el acceso al espacio público, donde tiene lugar las decisiones políticas y económicas. Los hombres, sin embargo, ocupan el espacio público, considerado socialmente como el único productivo y en el que se desarrolla la actividad laboral, social, en contraposición se les priva de participar de los cuidados y los afectos. Estos roles transmitidos e interiorizados, generación tras generación, conducen y justifican la división sexual del trabajo: trabajo productivo / trabajo reproductivo.

Espacio público	Espacio doméstico	Espacio privado
Ambito productivo Espacio de Actividad Vida laboral, social y política Lugar de participación social y de reconocimiento Tiempo de reconocimiento Tiempo que se paga y se reconoce socialmente Espacio masculino	Ambito reproductivo Espacio de inactividad Lugar de crianza, afectos y cuidado de personas dependientes Tiempo para los demás Tiempo que no se paga porque no se valora Espacio femenino	Espacio y tiempo propio que no se dona Donde la persona se cultiva para la proyección en lo público Espacio nítidamente masculino (Este espacio en las mujeres se confunde con el doméstico)

Elaborado a partir del libro de Soledad Murillo "El mito de la vida privada".

Los **estereotipos** son el conjunto de ideas simples, pero muy arraigadas en la conciencia colectiva y que se escapan del control de la razón. Los estereotipos determinan cuales deben ser los comportamientos y las actitudes, correctas e incorrectas, de mujeres y de hombres construyendo su personalidad de una forma unidireccional.



Feminidad	Masculinidad
Intuición	Razón
Solidaridad	Violencia
Curiosidad	Creatividad
Ensoñación	Inteligencia
Subjetividad	Objetividad
Belleza	Eficacia
Debilidad física	Fuerza física
Superficialidad	Profundidad
Sensibilidad	Espíritu emprendedor
Sumisión	Poder
Pasividad	Actividad
Dependencia	Independencia
Especialización	Globalidad
Comprensión	Sacrificio

La igualdad de género, implica el reconocimiento e igual valoración social de mujeres y de hombres, así como de las tareas y funciones que realizan. Este concepto presupone la ausencia de cualquier tipo de jerarquía de un sexo sobre otro, así como la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad: público, laboral y privado.

Desde un punto de vista jurídico, la igualdad de género forma parte consustancial de los Derechos Humanos y eje fundamental de cualquier ordenamiento democrático.



Estrategias para la igualdad: la acción positiva

La presión social ejercida desde distintos sectores, como los movimientos reivindicativos de mujeres en todo el mundo, han sido el primer paso para crear una concienciación social favorable para equilibrar las desigualdades existentes a nivel político, económico, social y laboral entre mujeres y hombres.

Los Gobiernos de los países occidentales han recogido esa demanda social incorporando a sus actuaciones políticas **la Acción Positiva**, consideradas como “*Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales*” (definición del Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

Bajo esta acepción de Acción positiva, de la que no existe unanimidad en su aplicación en el ámbito europeo, se incluyen todas aquellas medidas puntuales o estrategias más amplias, cuyo objetivo es reequilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y que abarcan desde una estrategia global como son los planes de igualdad, el establecimiento de estructuras como Organismos de Igualdad, hasta medidas concretas en el ámbito de una empresa.

Las acción positiva surgió para reequilibrar la posición de las mujeres en el ámbito laboral, ampliado posteriormente al ámbito político, si bien pueden proyectarse a cualquier sector en el que se necesiten actuaciones correctoras.

La implantación de estas políticas suelen producir, a veces, reacciones adversas. Hay quienes niegan que existan desigualdades, a pesar de los datos existentes, y quienes quieren interpretar su implantación como un cierto paternalismo disfrazado.

Un Plan de Acción Positiva se caracteriza por ser:

- *colectivo*, trata de incidir sobre el total, o un conjunto de mujeres, no sobre casos concretos,
- *dinámico y flexible*, ya que las medidas puestas en práctica no son fijas e inmutables sino que tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de como evolucione el colectivo al que se aplique,
- *temporal*, un plan finaliza cuando se haya conseguido la igualdad de oportunidades real, entre hombres y mujeres en el ámbito o situación sobre la que queremos incidir,
- *sistemático*, la igualdad de oportunidades ha de conseguirse a través del cumplimiento de objetivos que puedan ser evaluados.



La implantación del Plan de Acción Positiva ya sea en el ámbito más amplio, como es la acción política de un gobierno, o en el ámbito de colectivos más pequeños, como sucede en el caso de una empresa, puede seguir dos tipos de estrategias:

- **medidas específicas para mujeres**, dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la vida social. En el primer supuesto, tendríamos la bonificación en la cuota a la Seguridad Social por la contratación indefinida de mujeres en profesiones u oficios donde se encuentren infrarrepresentadas, o bien la realización de un curso de habilidades directivas para mujeres, que las capacitará para una promoción profesional en el seno de una empresa, si nos estamos refiriendo al segundo supuesto.
- la introducción del **mainstreaming de género en todas las políticas**, programas y proyectos desarrollados desde el Gobierno para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica un examen sistemático de todas las medidas que afectan a la vida cotidiana, analizando las causas y evaluando sus posibles efectos, (como la organización del trabajo o el establecimiento de horarios escolares, la participación en la práctica deportiva de las mujeres, el índice de depresión femenina...), que pueden tener diferente impactos y significado en las vidas de hombres y mujeres, y que deben ser tenidos en cuenta si el objetivo es promover la igualdad de género.

Estos planteamientos supone que los distintos organismos públicos y privados, asuman en el desarrollo de su actividad, un enfoque abierto que promueva la atención y participación de hombres y mujeres en igualdad.

Pero en una sociedad democrática, junto a la acción que llevan a cabo los poderes públicos y las instancias formales de poder, es fundamental el papel del sector económico y de la sociedad civil. El Movimiento de Mujeres, junto a Sindicatos, Fundaciones y Asociaciones y Empresas, es decir todos aquellos agentes intermedios que articulan una sociedad, juegan un papel trascendental en la definición de las necesidades de las mujeres y en la respuesta innovadoras y eficaces a situaciones problemáticas que pueden afectarles.

Por ello, es necesario sus aportaciones, potenciando su constante desarrollo, ya que si no, se pueden estar planteando alternativas desde políticas públicas, que no respondan a las necesidades sentidas por las propias mujeres.



ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA ACTUAR DESDE UNA ÓPTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Teniendo en cuenta las estrategias de intervención desarrolladas en el apartado anterior, en este epígrafe se ofrecen unas orientaciones sobre *cómo se puede actuar desde una óptica de igualdad de género en todas las políticas y proyectos o Mainstreaming de género.*

El Mainstreaming de género, es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad 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 (Definición del Grupo de Trabajo sobre Mainstreaming del Consejo de Europa).

En esta definición se puede como el mainstreaming de género es, ***una nueva organización en la toma de decisiones de forma que éstas, siempre se adopten desde la perspectiva de la igualdad.***

Diversos son los *actores* que toman parte en este proceso: políticos/as, que tienen la responsabilidad de la decisión, profesionales que trabajan en las administraciones públicas, en el ámbito de las empresas o en el tercer sector, investigadores/as que analicen la realidad social, y agentes de igualdad,...

Para poder llevar a cabo la incorporación de la igualdad de género en proyectos hay que tener en cuenta, los siguientes aspectos:

- Definición del **Objeto**: lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.
- El **Sujeto**: facilitar, a las personas que intervienen en el proceso de incorporación del mainstreaming de género, de los conocimientos necesarios así como propiciar el cambio de actitudes favorables.

Aunque para el desarrollo del mainstreaming, se puede recurrir al asesoramiento de personas expertas, la *responsabilidad final de su implementación es de las personas que actúan directamente, sea cual sea su nivel de responsabilidad y ámbito donde desarrolle su trabajo: Administración pública, Organizaciones privadas o de Iniciativa Social y en todas y cada una de las áreas de su actividad.*



Contenidos operativos de la igualdad de género

En diversos foros, incluso entre quienes trabajamos en la promoción de la igualdad, surge la pregunta *¿qué es la igualdad de género?* ¿qué se quiere decir cuando se habla de igualdad de género? ¿qué diferencia hay con perspectiva de género? ¿en qué se distingue de la igualdad de oportunidades? o ¿es lo mismo?

En su definición, hay que tener en cuenta las siguientes ideas:

- *poner, a la **Persona**, -hombres y mujeres-, en el eje de la decisión, en la planificación, en la ejecución en la evaluación de cualquier política, atendiendo a las situaciones y necesidades diferentes ya que existen posiciones asimétrica de poder entre ambos,*
- *planificar y desarrollar las políticas públicas y/o privadas de tal manera que mujeres y hombres obtengan el mismo beneficio e incluso un beneficio mayor de las mismas para quienes parten -las mujeres- de una situación de desventaja.*

Si bien, en un plano estrictamente teórico, el concepto de igualdad de género está claro, el problema se plantea a la hora de acercar dicho concepto a el trabajo diario. El reto está en hacerlo operativo, buscando en los textos que constituyen el acervo común en esta materia: la Estrategia Europea para la Igualdad, Planes y Leyes de Igualdad, en un esfuerzo de sintetizar los aspectos esenciales, y a su vez, desarrollar las consecuencias prácticas que tendría esta esencialidad, en nuestras políticas o programas.

La siguiente propuesta es una aproximación, que no está en absoluto cerrada y que pretende hacer mas comprensiva la igualdad de género a gestores y responsables de otras áreas, ofreciendo una información muy sintetizada, para que puedan someter sus programas y proyectos a revisión desde estos presupuestos mínimos.

Así pues, teniendo en cuenta este objetivo operativo, la igualdad de género implica, de una forma sintética:

VISIBILIDAD, AUTONOMÍA, PARTICIPACIÓN.

VISIBILIDAD: *Conocer y aprehender la realidad, desde un sujeto diferenciado: hombre y mujer.* Normalmente nos referimos a las políticas públicas sobre vivienda, personas con discapacidad, empleo, inmigración, y en las organizaciones a la plantilla de una empresa, las necesidades de formación, etc desde una realidad indiferenciada, y no conocemos esa realidad para mujeres y hombres . De ahí la necesidad de :

- ***Desagregar los datos por sexos:*** que sirve para conocer como afecta a cada uno de los sexos el aspecto o tema que se está analizando: infección por SIDA, desempleo,



necesidad de formación de una plantilla etc. En algunos documentos aparece la expresión “datos desagregados por género” equivocando el género, construcción cultural, con el sexo, características biológicas de las personas.

- **Las investigaciones y estudios que se realicen deberán partir de hipótesis de trabajo**, que recojan diferenciadamente la realidad de mujeres y hombres , para que sus conclusiones permitan detectar, como afectan a unas y otros, teniendo en cuenta los estereotipos a la hora de formular hipótesis de trabajo y cuestionarios, ya que de otro modo, las conclusiones pueden estar sesgadas. Esto aspectos metodológicos de las investigaciones, tiene que informar toda la investigación social, ya que no se puede plantear hacer una normativa o llevar a cabo una planificación sobre cualquier política pública o privada, si desconocemos la realidad social a la que queremos dar respuesta.
- **Diseñar indicadores**, que permitan hacer un seguimiento de la política o programa llevado a cabo:
 - *De realización*: para identificar las actuaciones van dirigidas a mujeres u hombres y cuantas son aparentemente comunes, es decir las que afectan de una forma igual a ambos sexos.
 - *De impacto*: que permitan conocer cómo se benefician mujeres y hombres de las actuaciones programadas.
 - *De inversión*: para conocer cual es el gasto realmente aplicado a la política de igualdad implantada.
- **Utilizar un lenguaje que incluya a ambos sexos**, favoreciendo una comunicación externa e interna, donde las mujeres estemos representadas. Las formas de usar el lenguaje, tanto oral como escrito, tiene mucho que ver con la forma de pensar y el pensamiento también se modifica, según sean los usos del lenguaje. Las lenguas están en permanente evolución y en la medida en que las mujeres se incorporan a cargos, oficios, profesiones o titulaciones que antes tenían vetadas, la lengua utiliza los propios recursos o innova soluciones.

AUTONOMIA. *Las personas no pueden renunciar a preguntarse quienes quieren ser y qué proyectos quieren realizar a lo largo de su vida.* Tener mayores cotas de libertad para elegir, supone promover:

- **El empleo**: es el instrumento esencial que tenemos de obtener recursos y el poder de la independencia económica, permite mayor libertad personal y social, así como mayor autoridad en la toma de decisiones.
- **La eliminación de estereotipos**: las construcciones de la identidad masculina y femenina, supone la adscripción a unas pautas culturales, que nos condicionan y limitan, estableciendo una situación de subordinación y poder entre ambos sexos o relación



asimétrica de poder. Esta relación asimétrica tiene su manifestación más negativa en la violencia de género. Para la transformación de estereotipos, que tanto perjudican a mujeres y hombres, la educación, la publicidad, los medios de comunicación, y organismos públicos y privados comprometidos con la igualdad de género pueden ir transformando las construcciones culturales que tanto nos condicionan, a unas y otros, para ser realmente sujetos libres.

Es importante que haya múltiples modelos de conducta para que cada persona elija su forma de ser y actuar, sin pensar si corresponde a un género u otro. El cambio consistiría en que ni los hombres ni las mujeres, se sintieran con la obligación de alcanzar el estereotipo masculino o femenino fijado por la sociedad.

- **La conciliación de la vida laboral y personal:** el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares derivadas de la educación y el cuidado de menores y personas dependientes, implica cambiar la disponibilidad laboral del hombre, para aumentar así la disponibilidad de la mujer, ya que todas las personas deben tener espacios y tiempo para desarrollar una actividad remunerada, para la atención de las necesidades familiares y para el ocio, por lo que todas las medidas de flexibilización horaria, creación de servicios para la infancia y personas adultas dependientes, fomento de los permisos parentales por los padres...etc.. pueden favorecer este objetivo.

PARTICIPACIÓN: Impulsar la implicación de las mujeres en la toma de decisiones. En este tercer objetivo operativo, estamos hablando de reequilibrar las relaciones poder entre mujeres y hombres, por lo que habría que:

- **Asegurar una presencia equilibrada de ambos sexos en los órganos de participación y decisión,** facilitando el acceso e la mujeres al poder político, económico, social etc., ya que la progresiva ausencia de mujeres a medida que asciende la esfera de poder, prestigio o remuneración ha llevado a la acuñación del término “el techo de cristal”. La existencia de esta barrera se manifiesta sobre todo, por sus efectos: en aquellos casos en los que el acceso a los cargos se produce por cooptación o libre elección, el número de mujeres es muy inferior a aquellos en los que existen mecanismos formales y objetivos de acceso. La sociedad tiene que incorporar al 51% de la población porque es de justicia y porque no puede permitirse perder asimismo los recursos humanos que representan la mitad de la población.
- **Consulta a los organismos de igualdad y asesoramiento por parte de estos.** . En todos los Gobiernos Autónomos y en muchos Municipios, hay organismos de igualdad, bien sean Direcciones Generales o Instituto de la Mujer o Concejalías de la Mujer, que son quienes pueden asesorar en el desarrollo de la igualdad de género en los diferentes proyectos.



- **Consulta a las Asociaciones de Mujeres.** Precisamente por su carácter de conocimiento común de la igualdad, se suele pensar que se conoce y se pretende tener una fórmula fácilmente aplicable, pero las políticas públicas si quieren ser sensibles a las demandas sociales, tienen que permanentemente estar pendiente a las reflexiones que se vayan realizando y a la forma que tienen de vivirlas los colectivos organizados a quienes les afectan, en este caso, las organizaciones de mujeres.

Este marco mínimo sintético, no tiene otra virtualidad que ser **una síntesis a modo de cuadro o plantilla desde el que analizar las políticas públicas, las normas, los programas y proyectos que llevan a cabo instituciones públicas y privadas, aplicándoles un esquema básico**, para ver si responden a estos mínimos y que podría formularse en términos de preguntas, de contenido positivo o negativo y de este modo hacer reflexionar sobre su adecuación a la igualdad de género.

CUADRO

- **Análisis previos sobre desigualdades hombre/mujer**
- **Objetivos explícitos sobre reducción de desigualdades hombre/mujer**
- **Datos desagregados por sexos**
- **Medidas específicas para superar dificultades identificadas, en relación al fomento de la autonomía y al fomento de la participación**
- **Posibilidad de acceso igualitario hombre/mujer a los beneficios que se pretenden obtener del proyecto**
- **Coherencia con las Leyes y/o Planes de Igualdad, en su ámbito competencial**
- **Indicadores que permitan conocer la evolución de la situación de mujeres y hombres**

Para incorporar la **igualdad de género** hay que tener en cuenta todos los procesos que configuran un proyecto:

- **La Decisión:** tiene que ser asumida desde el **órgano directivo**, para que forme parte de la estrategia del organismo público o privado de que se trate.
- **La Planificación:** para que todo proyecto de acción o norma desde su concepción tenga presente la perspectiva de género
- **La Ejecución:** a lo largo de todo el proceso de realización o validez de la norma, deberán las/los agentes encargados de su ejecución actuar desde posiciones que eviten la transmisión de estereotipos o imponer su modelo.



- **La Evaluación:** utilizando indicadores, o creándolos cuando no existan que permitan medir el avance social de las mujeres y los beneficios que obtienen de las diferentes políticas o normas.

La igualdad de género: elementos subjetivos

Para incorporar la igualdad de género en la política habitual, utilización del cuadro, tendría que ir acompañado de unos *conocimientos teóricos mínimos sobre las diferencias entre sexo y género y las políticas de igualdad*, con el fin de;

- **evitar la transmisión de estereotipos:**. Todas y todos intervenimos desde nuestros propios valores y creencias, no se puede ser neutral, pero sí intentar aclararlos, hacerlos conscientes, para no transmitirlos
- **respetar los procesos de desarrollo personal, evitando imponer el propio modelo.** No existe ni puede existir un solo modelo válido de ser mujer u hombre, aquí y ahora: hay que partir de que cada persona descubra quien quiere ser y qué proyectos quiere llevar a cabo a lo largo de su vida, y lo que hay que facilitar desde la intervención son instrumentos para conseguirlo.
- **desarrollar esquemas de valores humanos sin adscripción de géneros** que limitan la participación de mujeres y hombres, en los ámbitos considerados tradicionalmente masculinos o femeninos.

Hay que tener en cuenta a lo largo de todo los procesos, que el principal freno que tienen las mujeres al incorporarse a la actividad remunerada, en el desarrollo de una carrera profesional, en el acceso a puestos de responsabilidad y en el incremento en su participación en los diferentes ámbitos de la vida social, son las dificultades para conciliar vida familiar y laboral.

Un modelo social donde se den relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, puede conseguir beneficios para el conjunto de la sociedad, logrando unas relaciones interpersonales más placenteras en donde mujeres y hombres puedan expresarse libremente, sin la exigencia de estereotipos y roles que marquen su forma de ser.

Porque, conciliar significa, hacer compatible dos contextos, el profesional y el familiar, sin que se vean disminuidos o afectados ninguno de los intereses individuales. Supone eliminación de tensiones, pacificación de la vida, lugar de encuentro sin confrontación para el desarrollo de la persona, considerando ésta en toda su integridad, teniendo tiempo para el trabajo productivo, el trabajo reproductivo, el ocio y los afectos.

Conciliar la vida familiar y profesional, es un deseo, una aspiración y una necesidad para hombres y mujeres, que quieren una vida más humana y que exige cambios en diferentes ámbitos:



- en la vida privada y doméstica, con modificación de roles que tradicionalmente adscriben una serie de valores, responsabilidades y tareas a mujeres y a hombres, a través de la negociación, en una relación de igualdad, sin que las mujeres partamos como perdedoras.
- en la organización del trabajo, incorporando medidas que favorezcan dicha conciliación en las políticas de Recursos Humanos, a través de la negociación colectiva de los sindicatos, etc.
- en la vida social, con la adaptación de horario comerciales y laborales y creación de estructuras y servicios de cuidados para personas dependientes, flexibilizando y compatibilizando de periodos vacacionales laborales y escolares. Es necesario también, introducir en el debate social, el reparto del trabajo reproductivo, ya que cuando se habla de reparto del trabajo, en realidad de lo que se está hablando es del reparto del empleo.

Intervenir desde la óptica descrita supone sensibilización y formación de los /las profesionales de todas las áreas y de todos los campos, con especial incidencia en el sector de las Ciencias Sociales, aunque es evidente que si se quiere que las ciudades, por ejemplo, tengan en cuenta las necesidades de las mujeres, también afecta al campo de la Arquitectura y del Urbanismo, etc.

Esto requiere incidir en:

- formación inicial: formación del profesorado, e inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio; para favorecer que las nuevas generaciones de profesionales partan de este planteamiento.
- formación continua: a través de la FORCEM, Colegios Profesionales y Planes Administrativos de Formación de las Administraciones Públicas.
- formación especializada: como Agentes de Igualdad, Promotores/as de Igualdad, figuras reconocidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, profesionales con capacidad para el diseño y ejecución y evaluación de acciones positivas en diferentes ámbitos.

Es importante resaltar a los protagonistas de actuaciones que permitan la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad y el papel que pueden desempeñar. El papel que pueden desempeñar las personas con responsabilidad política y puestos de decisión en la Administración Central, Autonómica y Local es fundamental. Su obligación de contemplar los intereses específicos de mujeres y hombres en sus diferentes actuaciones y la



búsqueda de un mayor grado de bienestar social les debe conducir consecuentemente, a la realización de políticas que tengan la igualdad de géneros como meta fundamental en todas y cada una de sus acciones.

La investigación y el análisis de personas expertas en la perspectiva de género ayuda a señalar y definir las necesidades de los diferentes colectivos, facilitando la tarea de personas con responsabilidades políticas y entidades, que pueden diseñar proyectos y actuaciones para lograr una sociedad en igualdad.

La intervención de las ONGs, asociaciones de mujeres, sindicatos y grupos de presión especializados en detectar los problemas y dibujar soluciones puede orientar las actuaciones de las personas con responsabilidad política y a la Administración, para que sus objetivos esenciales estén impregnados de la óptica de igualdad.

Los medios de comunicación pueden ayudar a crear una corriente de opinión propicia a la igualdad real de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad. Su relevante papel en la persistencia o irrelevancia de estereotipos y normas de comportamiento constituye una ayuda fundamental a la hora de difundir conceptos e ideas democráticas.

A modo de conclusión y para finalizar, la incorporación de la óptica de igualdad de oportunidades entre los sexos, puede y debe jugar un papel muy relevante en un modelo de sociedad emergente, sin las rígidas estructuras que limitan las expectativas y realidades de mujeres y hombres, logrando una sociedad, más habitable, más democrática y más justa.



Políticas institucionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A partir de la segunda mitad del siglo XX, en las democracias occidentales, se han ido articulando diversas políticas institucionales cuyo fin es promover la igualdad de género.

Políticas de Igualdad de Naciones Unidas

El 26 de junio de 1945 se clausuró la primera Asamblea General de la ONU. En el preámbulo de la Carta se manifiesta "...la fe en los derechos humanos fundamentales... y la igualdad de derechos de hombres y mujeres", siendo éste, el primer documento que reconoció la libertad y la igualdad entre los sexos.

En 1948, se publicó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su artículo 2 dice "Cada individuo es titular de todos los derechos y libertades fijadas en esta declaración sin distinción de ningún tipo, ya sea raza, color, sexo...". A partir de ese momento, los organismos internacionales se comprometieron a llevar a cabo periódicamente Conferencias Mundiales en las que se debatiera la evolución de la situación de las mujeres en el mundo y se establecieran las líneas de acción para los gobiernos.

Si bien, y partiendo de la universalidad de los derechos humanos, tenemos que ser conscientes de que el ejercicio de estos derechos y su aplicación ha supuesto en la práctica diaria grandes diferencias para mujeres y hombres.

El 18 de diciembre de 1979 y a raíz de la I Conferencia sobre la Mujer, la Asamblea General de la ONU formuló y aprobó la *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, promulgándose en ella con carácter obligatorio, los principios aceptados universalmente como derechos humanos y las medidas para conseguir que las mujeres gocen de iguales derechos.

Conferencias Mundiales Sobre las Mujeres

Las Conferencias Mundiales son reuniones a las que asisten delegaciones de todos los países para tratar temas que afectan específicamente a las mujeres y acuerdan medidas sobre las acciones a emprender. Los acuerdos, se traducen en Plataformas de Acción que los países participantes se comprometen a poner en marcha.

La I Conferencia Mundial sobre las Mujeres tuvo lugar en Méjico en 1975. En ella se aprobó la Declaración de Méjico sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz y

25



el Plan de Acción Mundial para la Década (1976-1985). En el Plan de Acción aprobado, se plantearon los cambios necesarios para la consecución, en la siguiente década, de la igualdad, el desarrollo y la paz.

La II Conferencia Mundial sobre las Mujeres se realizó en Copenhague (Dinamarca) en 1980 y en ella se adoptó un Programa de Acción Mundial para la segunda mitad del decenio de Naciones Unidas para la Mujer. Los principales aspectos que planteaba eran la consecución de una serie de estrategias encaminadas a lograr la plena e igualitaria participación de las mujeres en el desarrollo, la política, en la toma de decisiones, en la cooperación internacional y la paz. También se introdujeron recomendaciones sobre empleo, salud y educación.

La III Conferencia Mundial sobre las Mujeres tuvo lugar en Nairobi (Kenia) en 1985, fue convocada con la finalidad de evaluar el Decenio de las Naciones Unidas para la mujer. Dados los escasos resultados alcanzados, se elaboraron nuevas estrategias para lograr la igualdad de las mujeres y su plena incorporación en los procesos de desarrollo. De esta Conferencia surgió un documento con vigencia hasta el año 2000, bajo el nombre de Estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer con propuestas en materia jurídica, social, de derechos y ciudadanía, en alimentación, agua y agricultura.

La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres se realizó en Beijing (China) en 1995. El objetivo primordial era diagnosticar y evaluar las condiciones de las mujeres desde que fueron aprobadas las Estrategias de Nairobi.

En la Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y una Plataforma de Acción. En la Declaración, los Gobiernos signatarios se comprometieron a impulsar las Estrategias de Nairobi antes de que terminara el siglo y a garantizar el éxito de la Plataforma de Acción a través de la movilización de recursos a nivel nacional e internacional.

La Plataforma de Acción acordó eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir los obstáculos jurídicos y culturales que impiden su avance, luchar por erradicar la pobreza e incentivar la independencia económica de las mujeres, entre otras. Así mismo se proclama que los derechos humanos de las mujeres son inalienables y constituyen parte integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales.

Según la Plataforma de Acción, una de las principales causas de que las mujeres siguen estando en todo el mundo en condiciones de desigualdad es la existencia de obstáculos que impiden el empoderamiento, -traducción que se hace en los países de habla hispana del término anglosajón empowerment-, de las mujeres.

Este término hace referencia el derecho de las mujeres a participar en el gobierno de su país, aunque el empoderamiento está asociado con la toma de decisiones en todas los niveles de la sociedad.



En Beijing se acuñó también el término "mainstreaming", que hace referencia a la integración de la óptica de igualdad de oportunidades en todas las políticas nacionales, desde la planificación hasta la ejecución de las mismas, y en todos los ámbitos de actuación.

En la clausura de la Conferencia, la Presidenta del Gobierno de Noruega, Gro Harlem Brundtland, aseguró que Pekín "configuraría irrevocablemente la opinión mundial" a pesar del "mantenimiento de un apartheid basado en el sexo", ya que las acciones por la igualdad de los sexos, deberían llevarse a cabo en todos los niveles, desde las organizaciones locales hasta las internacionales.

España, con una Constitución de las más avanzadas entre las existentes, asumió estos compromisos.

En el año 2000 se realizó, en la sede de Naciones Unidas, una revisión de los compromisos de la Plataforma de Beijing, que fue denominada Beijing+5, en la que se examinaron los logros y obstáculos en la consecución de los objetivos acordados y se establecieron medidas e iniciativas destinadas a superarlos y lograr su plena aplicación.

La igualdad de oportunidades en la Unión Europea

El Tratado de Ámsterdam, ratificado por Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, dice que la Unión Europea tendrá como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas (art. 2, y 3). Esta nueva formulación de los principios legales que deben regir Europa, supone una transformación cualitativa trascendental en las nuevas formas y modos de hacer política. En el futuro, la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no es una acción paralela a cualquier acción de gobierno, deberá ser incorporada y tendrá que impregnar toda la acción de gobierno.

La Unión Europea ya venía asumiendo desde sus inicios el compromiso de mejorar la situación de las mujeres. El Tratado de Roma por el que se creó la Comunidad Económica Europea, aborda en su artículo 119 el tema de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En este artículo se dice textualmente "cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo....". Esta redacción inicial del Tratado, ha dado lugar al desarrollo de la legislación igualitaria y de las políticas de igualdad.

En el Tratado de Roma también se crearon los Fondos Europeos (FSE, FEDER, FEOGA e IFOP), destinados a compensar los desequilibrios existentes entre los distintos países miembros.



En esta línea, el Reglamento (CE) 1260/99, integra el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la actuación de los Fondos. Así en su artículo 2.5 establece que “...*la Comisión y los Estados miembros velarán por que exista coherencia entre la acción de los Fondos y otras políticas y programas comunitarios, en particular en los ámbitos del empleo, de la igualdad entre hombres y mujeres...*”.

a) Desarrollo legislativo

La política comunitaria en materia de igualdad de trato constituye una de las vertientes más importantes dentro de la política social. La igualdad jurídica entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental de la Unión Europea. Para desarrollar este principio, desde el inicio de la Unión, se han aprobado diferentes normas: Reglamentos, normas obligatorias y de aplicación directa a todos los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea; Directivas, normas de obligado cumplimiento para los estados miembros, que han de adecuar su legislación interna para asimilarla a lo establecido en la Directiva; Decisiones, que son obligatorias en todos sus elementos para unos destinatarios concretos; Recomendaciones, que son instrumentos de acción para armonizar las legislaciones, distinguiéndose de las Directivas por la ausencia del carácter de obligatoriedad. Las Resoluciones, declaraciones, programas, etc, se caracterizan por expresar la voluntad política del órgano del que emana, careciendo en si mismas de contenido jurídico obligatorio. Asimismo, el Parlamento Europeo emite dictámenes no vinculantes.

A continuación se relaciona alguna de la normativa más significativas:

Directivas:

- Igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos (75/117/CEE).
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional (76/207/CEE), modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres (79/7/CEE) y regímenes profesionales de Seguridad Social (86/378/CEE) modificada por Directiva posterior (96/97/CE).
- Igualdad de trato en la actividad autónoma (86/613/CE).
- Seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada incluido el periodo de lactancia (92/85/CEE).
- Permisos parentales (96/34/CE).
- Inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (97/80/CE).
- Trabajo a tiempo parcial(97/81/CE).



Decisiones:

- Creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades (82/43/CEE) modificado por decisión posterior (95/42/CE).
- Programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2001-2005. (2001/51/CE) .

Además de estas normas, destacamos las Recomendaciones sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y medidas para combatir el acoso sexual, la igualdad de oportunidades de chicos y chicas en la educación, la promoción de acciones positivas, recomendación sobre cuidados de niños y niñas y participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Así mismo entre las Resoluciones del Parlamento Europeo, se destacan aquellas que hacen referencia a la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres, a combatir el paro, a la corresponsabilidad parental, a luchar contra la trata de mujeres, a erradicar la pobreza de las mujeres en Europa; las relacionadas con la violencia, la violación y los derechos fundamentales de las mujeres, la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la función pública, la imagen de hombres y mujeres en la publicidad y un largo etc.,

Toda esta normativa, unida a otras Normas, como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales fundamentales de los Trabajadores así como los Dictámenes emanados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Unión Europea, conforman el cuerpo jurídico más avanzado y completo en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

b) Los Programas de Acción

Como complemento al desarrollo legal, la Unión Europea ha puesto en marcha hasta el momento cinco Programas de Acción, para promover la igualdad de oportunidades. Estos programas asumen las recomendaciones que surgieron de las Plataformas de Acción de las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

Primer Programa Comunitario de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer (1982-1985), implicaba el reconocimiento de incorporar a las medidas legislativas otras complementarias que equilibren las desigualdades existentes en materia de educación, salud, empleo y participación social y política.

Segundo Programa Comunitario a medio plazo en favor de las mujeres (1986-1990), surge



de la experiencia adquirida en el desarrollo del Programa y de las aportaciones de la Conferencia de Nairobi. Se formulan acciones positivas en favor de la igualdad de oportunidades en nuevas áreas, como la formación, las nuevas tecnologías, la conciliación del trabajo y la vida familiar y el desarrollo local.

Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995), representa una nueva fase en las políticas de igualdad de oportunidades, proponiéndose una estrategia de acción más global. Uno de los avances más importantes de este programa fue la puesta en marcha de la Iniciativa NOW (New Opportunities for Women). Esta iniciativa, es el punto de partida para la integración de la igualdad de oportunidades en los Fondos Estructurales y tuvo un efecto indirecto de integración de la misma, al informar a las personas responsables de la distribución de los Fondos en los distintos Estados miembros, acerca de las necesidades, demandas, cualificaciones y capacidades de mujeres, que de otro modo probablemente no habrían entrado en contacto.

El Cuarto Programa de Acción Comunitaria a Medio Plazo, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres abarca (1996-2000), cuyos objetivos han sido: promover la integración de la dimensión de la igualdad oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y acciones, promover la Igualdad de Oportunidades en materia de educación, formación profesional y en el mercado de trabajo, conciliar la vida profesional y familiar de los hombres y de las mujeres, fomentar una participación más equilibrada de los hombres y de las mujeres en la toma de decisiones y reformar las condiciones que permitan el pleno derecho a la igualdad.

Este Programa fue diseñado de acuerdo con las prioridades establecidas en la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing, en el Libro Blanco sobre Política Social Europea y en el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, documentos donde se ofrecen estrategias sobre los temas que se citan y que emanaron de la propia Comisión.

Este Programa proponía, así mismo, la integración de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las acciones, medidas y políticas propias de la UE y de los Estados Miembros.

Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2001-2005, que propone cinco ámbitos de intervención con unos objetivos específicos en cada ámbito.

- *“Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica”*, destacando como objetivo principal de este ámbito el reforzamiento de la dimensión de la igualdad en las políticas de empleo.
- *“Fomentar la igual participación y representación”*, que tiene como objetivo superar el



déficit democrático que supone la subrepresentación de las mujeres en todos los ámbitos de toma de decisiones.

- *“Igualdad de acceso a los derechos sociales y su pleno disfrute para mujeres y hombres”*. Sus objetivos son; mejorar la aplicación de la legislación comunitaria en lo que se refiere a la protección social en los ámbitos del permiso parental, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo.
- *“Igualdad civil”* que supone el pleno disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales, con independencia del origen étnico o racial, la religión o creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, enmarca, asimismo, las políticas de lucha contra la violencia y contra el tráfico de mujeres.
- *“Cambio de roles y estereotipos establecidos en función del sexo”*, que trata, en definitiva, de fomentar una imagen exacta y realista de los múltiples papeles de las mujeres y de los hombres y sus contribuciones a un mundo en proceso de cambio.

Todos estos ámbitos de actuación específica actúan paralelamente al enfoque de la “trasversalidad” que supone la integración de la igualdad de género en todas las políticas.

Políticas de Igualdad en España

Con independencia de que los Estados miembros deban transponer la legislación comunitaria a sus respectivas legislaciones nacionales, España, ha recorrido un largo camino en materia de igualdad de oportunidades desde la promulgación de la Constitución de 1978. En el art. 9.2 de su Norma Fundamental se establece que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas...", consagrando de este modo la acción positiva; así mismo se prohíbe la discriminación por razón de sexo en el art. 14 al formular " Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo...".

Así mismo, y con el fin de fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional, privada y doméstica, se aprobó la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.

Por otro lado, y para lograr la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones, en 2003 se aprobó la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.



En 1983, se crea por Ley 16/83 el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuadrado en la Administración Central del Estado, es el organismo responsable de velar y promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

El Instituto de la Mujer tiene como criterio de actuación la transversalidad del principio de igualdad en todas sus actuaciones. Regido por un Consejo Rector del que forman parte todos los Ministerios, fomenta la promoción de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y proyectos emanados de sus diferentes departamentos.

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto de la Mujer ha elaborado, desarrollado y evaluado, hasta el momento, tres Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y actualmente se encuentra en pleno proceso de desarrollo el IV Plan de Igualdad.

I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1988-1990)

El I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres se centró en la eliminación de las discriminaciones legales en las áreas de actuación que se establecieron: en el Ordenamiento Jurídico (familia y protección social), en educación y cultura, en el empleo y las relaciones laborales, y en la salud.

II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1993-1995)

El II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres tenía como principal propósito el desarrollo de acciones positivas a favor de las mujeres. Sus objetivos fundamentales fueron aplicar y desarrollar la legislación igualitaria y promover la participación equitativa de las mujeres en los procesos de elaboración y transmisión del conocimiento; equilibrar la participación de las mujeres en el mundo laboral, promover el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas, incrementar su participación social y política, propiciar el acceso de las mujeres a puestos de decisión, mejorar los aspectos sociosanitarios que afectan específicamente a las mujeres, difundir una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad social, e insertar socialmente a colectivos de mujeres, afectados por procesos de marginación.

III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000)

El III PIOM, desarrolla fundamentalmente el principio de integración de la óptica de igualdad o "mainstreaming" establecido en la IV Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Beijín (1995) y en el Cuarto Programa de Acción Comunitario (1996-2000). Ambos documentos establecen unas líneas de actuación muy definidas que deberán ser llevadas a cabo por el



gobierno, como la incorporación de la óptica de igualdad en todas las políticas y promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social.

IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)

Este IV Plan, actualmente en ejecución, está basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), que tiene como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros. Persigue, por un lado, el *mainstreaming* de género, manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades, y por otro lado, la cooperación, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG, y la sociedad en general.

Pero hay que recordar que el Estado Español se configura como un Estado de Autonomías, con tres niveles político-administrativos: Estatal, Autonómico y Local. La autonomía otorgada a las Comunidades Autónomas por la Constitución les confiere capacidad legislativa y política, que en lo relativo a la igualdad de oportunidades de las mujeres, se desarrolla a través de Planes Autonómicos de Igualdad de Oportunidades, planes que impulsan sus Organismos de Igualdad respectivos, y leyes de igualdad. Así, por ejemplo, Valencia, Navarra y Castilla y León tienen su propia normativa sobre igualdad.

Por otro lado, en el ámbito municipal, las Corporaciones locales tienen competencia para aprobar y ejecutar sus propios Planes de Igualdad.

Por otro lado, en 1998 se elaboró por primera vez un **Plan de Acción contra la Violencia Doméstica**, para el período **1998-2000**, que nace de una demanda social para que la Administración tome medidas eficaces ante la dimensión y gravedad de la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico.

El Plan estableció seis áreas de actuación: sensibilización y prevención, educación y formación, recursos sociales, sanidad, legislación y práctica jurídica e investigación, que llevaron a cabo los diferentes organismos implicados, además del Instituto de la Mujer, Trabajo y Asuntos Sociales, Educación y Cultura, Asuntos Exteriores, Interior, Justicia, Consejo General del Poder Judicial, Administraciones Públicas, Sanidad y Consumo, y Fomento.

El **II Plan Integral contra la Violencia Doméstica** abarca el período **2001-2004**, y pretende conseguir cuatro objetivos principales: fomentar una educación asentada en el diálogo, respeto y tolerancia para evitar la reproducción de comportamientos violentos basados en estereotipos sobre los géneros; mejorar la legislación y el procedimiento legal para conseguir una mayor eficacia en los procesos, una mejor protección de la víctima y una penalización más contundente del agresor; mejorar los recursos sociales y servicios de atención a las mujeres



víctimas en todo el territorio nacional; y potenciar la coordinación de los diferentes organismos y las organizaciones sociales implicadas.

Las actuaciones comprendidas en este II Plan Integral contra la Violencia Doméstica se articulan en cuatro grandes áreas:

- Medidas preventivas y de sensibilización.
- Medidas legislativas y procedimentales.
- Medidas asistenciales y de intervención social.
- Investigación.

Por último hay que señalar que, mediante *Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales*, se ha creado la **Secretaría General de Políticas de Igualdad**, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que asume las competencias relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la igualdad en el empleo, el fomento de la participación política y social de las mujeres y cuantas otras se determinen. El Instituto de la Mujer, queda adscrito a dicha Secretaría.



Bibliografía utilizada y/o recomendada

- Encuesta de población activa.
- La Mujer en Cifras, 20 años. 1983 - 2003. Instituto de la Mujer.
- IV Plan de igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Instituto de la Mujer
- Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001 – 2005). Serie Documentos, Instituto de la Mujer
- Planes de igualdad Autonómicos y Municipales
- Leyes Autonómicas de Igualdad
- Plataforma de Acción de Pekín. Serie documentos, Instituto de la Mujer
- Normativa Comunitaria en igualdad de trato.
- Conducir el cambio estructural. Serie Documentos, Instituto de la Mujer
- Guías de Salud y calidad de vida.
- Plan de Acción para el Empleo.
- Plan de Violencia.
- Art. "Economía no monetaria" M^a Ángeles Durán en la Revista Política. Social.
- El mito de la vida privada. Soledad Murillo.
- Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas. Serie Documentos, Instituto de la Mujer
- Guía para la incorporación del mainstreaming de género en las actuaciones de los Fondos Estructurales. Instituto de la Mujer.
- Guía para la evaluación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las actuaciones de los Fondos Estructurales. Instituto de la Mujer.