

LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

1.-INTRODUCCIÓN

2.-CONCEPTUALIZACIÓN

- 2.1. TEORÍA DEL SISTEMA SEXO-GÉNERO
- 2.2. FEMINISMO
- 2.3. ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
- 2.4. LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA POR CUESTÓN DE GÉNERO
- 2.5. USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

3.-DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

- 3.1. CONCEPTOS Y TIPOS DE DISCRIMINACIÓN
- 3.2. DESIGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y PRIVADO: DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO, USO DEL TIEMPO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
- 3.3. LA VIOLENCIA DE GÉNERO: LA CONSECUENCIA EXTREMA DE LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

4.-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 4.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL
- 4.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO
- 4.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL Y AUTONÓMICO

5. POLITICAS DE IGUALDAD

- 5.1. DEFINICIÓN
- 5.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD Y ACCIONES POSITIVAS
- 5.3. VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE POLITICAS DE IGUALDAD
- 5.4. EL ENFOQUE DE GÉNERO
- 5.5. PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD Y OTRAS POLÍTICAS DE IGUALDAD
- 5.6. EL MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres es un principio reconocido en varios textos normativos, tanto a nivel internacional, europeo y nacional.

La Constitución Española de 1978, como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico reconoce como uno de los principios inspiradores el principio de igualdad y no discriminación, y hace referencia a dicho principio en varios de sus artículos:

***artículo 1.1:** “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”

***artículo 9.2:** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

***artículo 10.2:** “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”

***artículo 14:** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

***artículo 35** “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

La igualdad en la ley implica igualdad en su aplicación de modo que el legislador no puede tratar a todos por igual, sino que ha de tratar igual a los que están en idéntica situación, pero tendrán que diferenciar entre los que parten de condiciones distintas.

La Constitución no prohíbe toda diferencia de trato por parte de los poderes públicos, sino únicamente aquella diferencia de trato que sea discriminatoria

No obstante, a pesar de los avances legislativos, que se desarrollarán más adelante, la igualdad no ha de ser únicamente una igualdad formal, sino que ha de lograrse una igualdad real.



2. CONCEPTUALIZACIÓN

2.1. TEORÍA DEL SISTEMA SEXO-GÉNERO

A lo largo de la historia, se ha tratado de explicar y justificar el modo en que las mujeres y los hombres se relacionan en nuestra sociedad, aludiendo a las “diferencias naturales” que existen entre unas y otros.

Mujeres y hombres son diferentes biológicamente, sin embargo, estas diferencias orgánicas no justifican el extendido trato desigual entre los sexos que es producto de la construcción social de valores y roles, denominada socialización de género, que se construye en base a los símbolos e identidad sociocultural que se asigna a cada sexo.

No obstante, estas denominadas diferencias naturales no resultan ser tan “naturales”, sino que son el producto de la educación recibida y del comportamiento que la sociedad espera que las personas desarrollen en función del sexo con que han nacido.

Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses imponiendo pautas de género a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en casi la totalidad de las sociedades conocidas han sido asimétricas y limitadoras para ambos géneros.

Las pautas consideradas masculinas son mejor valoradas que las femeninas y conducen a una relación de poder ejercido por los hombres sobre las mujeres. Por ejemplo, los trabajos masculinizados suelen ser mejor valorados, reconocidos y remunerados que los feminizados.

La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy día, aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo androcéntrico que sigue jerarquizando los valores, concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino.

La denominación del sistema sexo-género hace referencia al conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

La palabra **sexo** define las diferencias biológicas de hombres y mujeres y que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el sexo no se aprenden, pues se nace con ellas.

El concepto **género** designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, aquello que como construcción social se considera femenino o masculino. Por tanto, el género se refiere a las expectativas de comportamiento social que existen para cada uno de los sexos en una época y



lugar determinados. Designa las formas y procesos que definen, limitan, y transmiten el conjunto de modelos socialmente disponibles para que las personas lleguen a una identificación en términos de hombre o mujer.

La teoría feminista acoge el concepto de género como una de sus categorías principales. Este concepto ha contribuido a desmontar la legitimación natural de la desigualdad entre mujeres y hombres.

La teoría sexo-género distingue claramente entre los hechos biológicos que determinan el sexo (hombre/mujer) y entre los hechos sociales que construyen el género (masculino/femenino). Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses.

Las pautas de género son impuestas a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en la mayor parte de las sociedades conocidas han sido asimétricas y limitadoras para ambos géneros.

El concepto de género es concebido como construcción social y lo que ha sido construido socialmente puede cambiarse y transformarse.

El género se va asumiendo poco a poco, a través de lo que se llama proceso de socialización diferenciada, que es el que moldea a la persona según unos patrones de conducta socialmente establecidos. Las instituciones y estructuras sociales (familia, escuela, mercado laboral, medios de comunicación, publicidad, etc.) se han encargado de reproducir, reforzar y controlar estos procesos de socialización.

El conocido como sistema patriarcal ha establecido relaciones de subordinación y subsidiariedad del género femenino respecto al masculino. Para entender y modificar esta estereotipada realidad construida sobre la desigualdad, es necesario utilizar la perspectiva de género.

2.2. FEMINISMO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

El feminismo se identifica con el movimiento político y reivindicativo de las mujeres. En España, el Diccionario de la real Academia, define el feminismo como: “doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres” y como “movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres”.

El movimiento feminista en España, como afirmó Montserrat Roig “llegó tarde y mal”. Llegó casi con dos siglos de retraso y lo hizo a través de voces individuales que fueron rápidamente silenciadas. Tendremos que esperar a la II República, a la Constitución de 1931 para que se establezca la igualdad jurídica,



sin distinción de sexo y se reconozcan los derechos y libertades de las españolas, siendo el primer derecho reconocido, el voto.

Por primera vez en la historia española se reconoce la categoría de ciudadanas a las mujeres; sin embargo, debido a su brevedad, la igualdad conseguida no trascendió, no empapó los cimientos de la sociedad, no existió un cambio de mentalidades.

Con la llegada de la democracia, la Constitución de 1978 declara la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. Más adelante se promulgará la ley del divorcio, se despenalizará el aborto en determinados supuestos, se establecerán organismos públicos que tendrán como objetivo promover la igualdad de las mujeres, se desarrollan las políticas de igualdad, etc.

“El feminismo puede considerarse un proceso histórico donde las protagonistas son las mujeres y en el que se distinguen tres elementos: la toma de conciencia, el discurso teórico y el movimiento o grupo de presión. Estos tres elementos habrán coincidido hasta ahora en dos momentos, en el siglo XIX dando lugar al sufragismo y en el siglo XX al nuevo feminismo”.¹

Así, el derecho al voto, o el derecho al cambio de régimen de la familia que favorecía al varón, el derecho a la educación, al empleo, a la participación en espacios vedados a las mujeres durante toda la historia, libertad sexual, etcétera, son reivindicaciones feministas a través de movimientos que han estado ligados al logro de transformaciones en el ordenamiento jurídico para eliminar las discriminaciones legales de las que las mujeres eran objeto.

Una creencia ampliamente difundida, cuando hablamos de feminismo, es contraponer el término feminismo al machismo. El machismo es una actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones, la desigual distribución del ejercicio del poder que conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

Actualmente se considera al feminismo tanto como una reivindicación de igualdad de trato y oportunidades como de autonomía e independencia² de las personas bajo la denominada perspectiva de género, que tiene entre sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración de la historia, la sociedad, la cultura y la política donde exista una participación activa

¹ Rando Amparo, Bella. “Órdenes y desórdenes en el feminismo zaragozano. Una retrospectiva”. *DUODA* Revista d’Estudis Feminista número 17 de 1999, p 94.

² Para Nuria Varela el feminismo es independencia, es una linterna, su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos. *Varela, Nuria. Feminismo para Principiantes*. Ediciones B, 2008. pp 13-21

de las personas tomándose en cuenta sus necesidades y puntos de partida que son diferentes en función del género.

2.3 ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

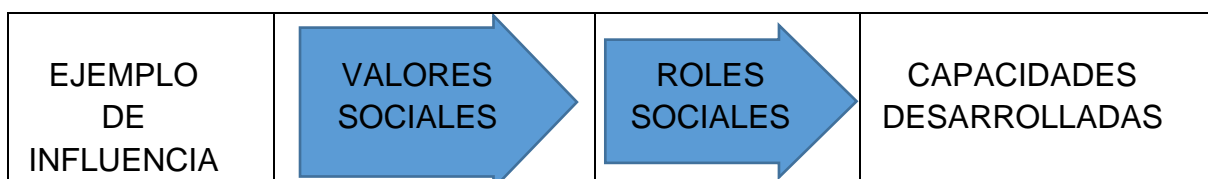
El **rol de género** determina el cómo deben comportarse los hombres y las mujeres. Por tanto, se refiere a los comportamientos asignados de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, y que son transmitidos por cada cultura. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica y de servicio a las personas dependientes y la responsabilidad sobre el cuidado en el ámbito familiar.

Los **estereotipos de género** son las creencias sobre comportamientos, roles y expectativas asociadas a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamiento tradicional e infundado sobre la feminidad y la masculinidad.



Así, a las mujeres se las ha etiquetado de débiles, sensibles, sumisas, serviciales, comprensivas, protectoras, etc. y a los hombres se los ha etiquetado de fuertes, dominantes, autoritarios, competitivos, agresivos, etc, lo que implica que social y personalmente se han tenido distintos niveles de exigencia y se han visto afectadas las expectativas y opciones vitales de comportamiento según el sexo y no en función de los propios deseos personales.

A partir de la atribución de los roles de género se han construido estereotipos que, a su vez, han contribuido a que se asuman esos roles, impulsando a las personas a desempeñar esas tareas y funciones y cumplir con el comportamiento apropiado de acuerdo con un género basado en su sexo.

A pesar de que están sucediendo cambios importantes respecto a los nuevos roles y actitudes de hombres y de mujeres, los estereotipos perviven y siguen funcionando. Así pues, la fuerte implantación en nuestro sistema de estereotipos de género nos impide, en muchas ocasiones, diferenciar lo que es propio de la persona, cualquiera que sea su sexo, de lo que la sociedad le adjudica en función de lo que se espera de ella según sea hombre o mujer.





 (Mujeres)	Entrega y disposición para satisfacer necesidades desde lo privado-doméstico	Cuidadoras de personas y gestoras de los sentimientos	Desarrollo de la afectividad
 (Hombres)	Autoridad, dominación y poder para satisfacer necesidades desde lo público	Proveedores de bienes desde lo público	Desarrollo de la competitividad

2.4 LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Mediante lo que se ha llamado proceso de socialización, las personas vamos conformando una identidad de género determinada a medida que crecemos. Aprendemos conductas, normas, costumbres, estereotipos y roles a partir de los patrones que nos dicta nuestra cultura según nazcamos hombres o mujeres. En cada cultura, las instituciones y las estructuras sociales (familia, escuela, mercado laboral, medios de comunicación, publicidad, etc.) se encargan de reproducir, reforzar y controlar estos procesos de socialización desde la primera infancia.

Esta socialización de género o socialización diferenciada es la que atribuye papeles masculinos y femeninos y la que reparte ámbitos de actuación y parcelas de poder. Este proceso tiene dos vertientes: una colectiva, donde las personas se adaptan a las expectativas que sobre ellas tiene la sociedad; y una vertiente individual, en la que cada una o uno de nosotras/os perpetuamos los roles y estereotipos, en la práctica de nuestra vida y transmitiéndolos a nuestras y nuestros descendientes.

Este aprendizaje diferenciado que comienza en la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años, se adquiere mediante los llamados **agentes de socialización**, que contribuyen a diseñar y mantener los modelos de comportamiento. Estos agentes, concebidos como elementos con capacidad de influir en la sociedad, son múltiples y variados, aunque podemos destacar, entre los más importantes:

- La familia
- La escuela
- Los medios de comunicación
- Las redes sociales.
- Las instituciones religiosas
- Los grupos de iguales



Los agentes socializadores educan a mujeres y hombres para interiorizar los roles que se les han asignado en función de su sexo, de tal forma que tales roles no sean considerados como imposiciones externas, sino como características específicas de la personalidad.

En esta socialización de género las mujeres históricamente han salido perdiendo. No obstante, lo positivo del sistema de género es que permite la posibilidad de cambio, aunque suponga afrontar una transformación muy significativa de nuestra sociedad.

2.5 USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE: RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

La primera función del lenguaje es la de ser un medio de comunicación que permite expresar lo que pensamos y sentimos a otras personas. Es el vehículo cultural y simbólico más importante para asegurar la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad a las siguientes generaciones.

Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite son el reflejo del papel social atribuido a las mujeres durante generaciones. A pesar de que el papel social de éstas en la sociedad ha experimentado profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje continúa transmitiendo sobre ellas siguen reforzando ciertas imágenes sexistas sobre las mujeres.

La lengua castellana no es en sí sexista, pero sí puede serlo el uso que hacemos de ella. Uno de los principales signos de que hacemos una utilización sexista del lenguaje es la invisibilidad que se hace de las mujeres y en nuestro idioma existen múltiples recursos para nombrar a hombres y mujeres. La lengua tiene la suficiente riqueza para que esto pueda hacerse adecuadamente. Lo que parece claro es que el lenguaje no es neutral y su uso está lleno de matices y de intenciones.

En el castellano el uso del género masculino prima ante el femenino. Si se habla de un grupo mixto se utiliza el masculino. Son numerosas las ocasiones de la vida diaria en las que nos encontramos identificando a grupos de mujeres y hombres únicamente con el “colectivo” masculino. La utilización del masculino como genérico contribuye a la discriminación lingüística, puesto que puede generar confusión, mostrando al hombre como sujeto de los hechos que se narran. Por tanto, es recomendable evitarlo acudiendo a los distintos recursos que dispone nuestra lengua.

Por otra parte, existen arraigos sociales, culturales y laborales que hacen que el lenguaje designe exclusivamente a hombres en profesiones que han sido



tradicionalmente realizadas exclusivamente por hombres como: arquitecto, abogado, juez, técnico, inventor, comisario, ...Actualmente, a través de planes, programas y proyectos de sensibilización y mediante la incorporación de las mujeres a cualquier tipo de trabajo, se está llegando a normalizar el uso del femenino de determinadas profesiones, al igual que ocurre con las profesiones que estaban feminizadas originariamente por ser tradicionalmente desempeñadas por mujeres y que en la actualidad ya no son exclusivas de las mismas (azafata, matrona, enfermera,...)

Actualmente, las Administraciones Públicas deben hacer un uso igualitario del lenguaje por ley, de conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En Castilla-La Mancha, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, recoge en su artículo 4.g uno de los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales”.

El artículo 10 de la mencionada ley, desarrolla el principio de lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres en tres niveles:

- a) Utilización de lenguaje inclusivo por la Administración y fomento del mismo entre los particulares.
- b) Transmisión de una imagen igualitaria en la comunicación institucional.
- c) Fomento de la imagen de las mujeres en aquellas actividades menos representadas a través de campañas institucionales con lenguaje no sexista.

Recomendaciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para un uso no sexista en el lenguaje

A. Evitar el plural masculino como genérico y la palabra hombre/s para referirse a los seres humanos:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Los derechos del hombre	Derechos Humanos
La Historia del hombre	La Historia de la Humanidad
Los progresos conseguidos por los hombres	Los progresos conseguidos por las personas

B. Utilización de abstractos, genéricos o metonímicos:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Funcionarios	Funcionariado
Vecinos	Vecindario /Vecindad
Administrador	Administración
Jefes	Jefaturas
Los diputados	El Parlamento

C. Anteponer el término persona:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
El solicitante	La persona solicitante
El interesado	La persona interesada
Los enfermos	Las personas enfermas

D. Alternancia de masculino y femenino /Dobles formas:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Usuarios	Usuarías y usuarios
Funcionarios	Funcionarias y funcionarios
Consumidores	Consumidores/as
Licenciados	Licenciadas/os
Los funcionarios	las funcionarias y los funcionarios
El niño/a	El/la niño/a
Los ciudadanos y ciudadanas	Los ciudadanos y las ciudadanas
Las trabajadoras y los trabajadores seleccionadas/os	Las trabajadoras y los trabajadores seleccionados



A veces pueden eliminarse los artículos:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
A los propietarios y las propietarias	A propietarias y propietarios

E. Simetría jerárquica en el lenguaje:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Señor Pérez y Señorita López	Señora López y Señor Pérez ó Señor Pérez y Señora López
Señorito Pérez y Señorita López	Señor Pérez y Señora López
Señor Martínez y su esposa	Matrimonio Martínez-Sánchez
Pedro López el propietario y su propietaria y mujer	Luisa Sánchez y Pedro López, propietario (titulares de la propiedad)
María Santos señora de	Señora María Santos

F. Utilizar términos equivalentes para nombrar a mujeres y hombres (Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, B.O.E. 74/95 de 28 de marzo de 1995):

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
2 plazas de licenciados	2 plazas de licenciadas/os
2 plazas de señoras de limpieza	2 plazas de limpiadoras/es



G. No citar a las mujeres como una categoría diferente, excepto cuando específicamente nos queramos referir a ellas:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Se convocan subvenciones para niños, mayores, jóvenes y mujeres	Se convocan subvenciones para infancia, mayores, juventud y mujeres

H. Uso de pronombres sin marca de género o expresiones despersonalizadas:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
El que hubiera solicitado	Quien hubiera solicitado
Los que hayan	Quienes hayan
El solicitante	Quien solicite
Todos pueden	Cualquiera puede
Los traductores	Traducido por
Los coordinadores han sido	La coordinación ha estado a cargo de

I. Fórmulas de tratamiento:

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Don	Don/Dña.
Señor	Señora/Señor
María Fernández, Jefe de Servicio	María Fernández, Jefa de Servicio



J. Evitar el uso de la arroba (@):

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
2 plazas de licenciados	2 plazas de licenciados/as
2 plazas de señoras de limpieza	2 plazas de limpiadoras/es
Desemplead@s	Desempleadas y desempleados/personas desempleadas

3.-DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

3.1 CONCEPTOS Y TIPOS DE 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 a un colectivo históricamente perjudicado. Se identifica fácilmente por los resultados adversos que produce en las personas que pertenecen a dicho colectivo, atentando contra la igualdad de oportunidades por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de sexo.

La **discriminación por razón de sexo** es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo como categoría social, individual y biológica. Sus efectos son colectivos. Las personas integrantes de los grupos discriminados son sujetos discriminados no como tales, sino por su pertenencia al grupo.

Respecto a los tipos de discriminación, podemos encontrar definiciones en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **Discriminación directa:** 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.
- **Discriminación indirecta:** 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.

Por tanto, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se refiere a la ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta. Este principio significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social...), y actividades (educación, formación, empleo...), sobre bases de igualdad de oportunidades. La igualdad de género es lo opuesto a la desigualdad de género y trata de promover la plena participación de las mujeres y de los hombres en la sociedad.

Lograr una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un proceso continuo que debe pensarse y definirse constantemente. Este proceso está relacionado con las siguientes consideraciones.

La igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social. Es necesario erradicar las situaciones de violencia contra las mujeres, eliminar las barreras que dificultan su incorporación a la actividad laboral, y prestar especial atención a los grupos con más dificultades.

La igualdad de oportunidades contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades. Es necesaria la presencia de las mujeres, en los puestos de toma de decisión política y adopción de medidas, para la consecución de una sociedad justa y democrática.

La igualdad de oportunidades debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto. La aportación al desarrollo del potencial productivo de las mujeres, es un elemento del que no se puede prescindir en el actual panorama económico y social.

3.2 DESIGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y PRIVADO: DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO, USO DEL TIEMPO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En nuestros sistemas sociales se produce una clara división de tareas y roles en función del sexo de las personas y, a su vez, la valoración social que se atribuye a ambos sexos es diferente, quedando las funciones adjudicadas a las mujeres infravaloradas con respecto a las de los hombres.

En líneas generales, el hombre se mueve en el ámbito público o productivo, es decir, aquel espacio que está reconocido socialmente y que facilita y controla los recursos. Por su parte, a las mujeres se las enmarca en el ámbito



doméstico o reproductivo, que no goza de tanto reconocimiento y no genera riqueza.

Ha existido una división tradicional entre espacio público y espacio privado, muy desarrollada en el contexto de nuestras modernas democracias liberales.

El **espacio público** es aquel que propicia el desarrollo de la persona en la esfera política, económica y social externa al domicilio. A él pertenecen el empleo, la participación política y cívica, etc. Tradicionalmente han sido los hombres quienes han estado legitimados para desarrollar sus actividades en el espacio público; de este modo, es a los hombres a quienes ha correspondido el desempeño de un trabajo fuera del hogar, la participación política, la capacidad de decisión, la autonomía económica, la participación en las organizaciones de la sociedad civil, etc. En base a este modelo se articula la imagen del hombre-proveedor, que trabaja y desarrolla buena parte de su actividad en la esfera pública, y que debe garantizar los recursos materiales necesarios para la subsistencia de su esposa, hijas e hijos.

El **espacio privado** se refiere a cosas diversas. Tradicionalmente, se ha entendido que el ámbito privado era aquel que tenía lugar en el interior del domicilio, alejado de la mirada pública. A él han estado asignadas históricamente las mujeres, como las encargadas de realizar las tareas domésticas, así como de las labores de cuidado de las hijas e hijos y de otras personas dependientes. A las mujeres les ha estado vedado el acceso individual al ámbito público, en tanto dicho acceso no estuviera mediado por la presencia de un hombre (marido, sacerdote...). Sin embargo, gracias a la reflexión llevada a cabo por el feminismo y a la labor de las políticas de igualdad, hoy resulta claro que es en realidad al **espacio doméstico**, que tendría lugar dentro del privado, al que las mujeres se han encontrado adscritas. Existe otra vertiente de lo privado, entendida como lugar para el descanso, el ocio y el esparcimiento, de la que los hombres han disfrutado en todas las épocas, y de la que las mujeres, en cambio, han permanecido igualmente excluidas.

Así pues, conviene hacer esta distinción triple, entre lo público, lo privado y lo doméstico, para comprender cuál ha sido la distribución jerárquica y desigualitaria de los espacios sociales.

Esta separación de espacios y funciones asociadas a los mismos genera innumerables consecuencias, siendo el mundo del empleo el que se ve afectado en mayor medida. De ahí que en las propuestas de cambio se haya otorgado especial valor a todo lo que tiene que ver con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



En la actualidad se desafía esta distribución de mujeres y hombres, y se reivindica la libertad de acceso y disfrute individual, no basada por tanto en el género, de cualquiera de los espacios descritos.

Las mujeres no gozan de las mismas condiciones laborales que los hombres. Esto es especialmente visible al comprobar la existencia de la llamada brecha salarial o diferencia existente entre los salarios de los hombres y de las mujeres, que hace que las mujeres cobren menos que los hombres por el desempeño de un trabajo de igual valor. En los distintos sectores de actividad y profesiones, los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres o como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor.

Pero la desigualdad en el empleo se puede observar también si se tienen en cuenta las condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad del empleo femenino.

Son las mujeres quienes, con mayor frecuencia, ocupan las posiciones más precarias en el mercado laboral, en trabajos temporales, eventuales, a tiempo parciales o peor remuneradas. Son las mujeres, también, quienes representan las tasas de paro más altas, en primer lugar porque las razones de esta situación son de orden estructural, tienen que ver con la división sexual del trabajo y están en la base misma de la sociedad patriarcal. Estas desigualdades tienen que ver, por una parte, con que la formación que reciben las mujeres tiene también un sesgo de género: baja empleabilidad, puestos de trabajo menos consolidados, de menos categoría e inferior reconocimiento social y económico. Por otro lado, a esto se agrega el hecho incontestable de la menor contratación de las mujeres en empresas privadas pues se las penaliza por cuestiones que tienen que ver con estereotipos e ideas preconcebidas en torno a rendimiento, costes, capacitación y dedicación, maternidad.

En el ámbito del empleo debe señalarse la existencia de una doble segregación o discriminación:

1. Se habla de segregación horizontal cuando se constata la alta concentración femenina y masculina en determinados sectores de actividad y empleo, provocando que aquellos sectores relacionados con tareas atribuidas como naturales a las mujeres conlleven un menor reconocimiento social y económico. Por ejemplo, puede pensarse, en las profesiones relacionadas con el cuidado de las personas dependientes, y en aquellas relacionadas con las ingenierías técnicas.

2. Se habla de segregación vertical para explicar la desigual concentración de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de la



jerarquía laboral, relegando a las mujeres a puestos de responsabilidades inferiores por razón de su sexo.

En este sentido, se hace referencia a la existencia del **techo de cristal**, como aquella barrera invisible pero eficaz que se presenta en el itinerario profesional de las mujeres y que impide la promoción de éstas a altos puestos de decisión y poder. Su carácter de invisibilidad tiene que ver con el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está edificado sobre la base de construcciones culturales androcéntricas más difíciles de identificar.

Es frecuente excusar la discriminación laboral de las mujeres por su dedicación a las tareas derivadas de la maternidad. En este sentido existe una desprotección y una falta de consideración hacia la maternidad y sus tareas derivadas, pese a que estas suponen un requisito imprescindible para la perpetuación de la especie.

La igualdad de género en el empleo se encuentra muy relacionada con la necesidad de igualdad económica, que debe señalarse como requisito imprescindible para la autonomía de las mujeres. Desde el principio de igualdad de oportunidades se reclama la plena igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, tanto en el acceso al mismo, (en todos los puestos de la jerarquía de poder), como en todos sectores y niveles. Se reivindica la igualdad de trato y salarial, de forma que nadie pueda cobrar menos por realizar el mismo trabajo, y se denuncian todas las formas de discriminación, directa e indirecta, que las mujeres sufren.

3.3 LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA CONSECUENCIA EXTREMA DE LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad y el sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad de las mujeres y, por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática.

En sus múltiples manifestaciones, la violencia siempre es una forma de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psicológica, sexual, económica, simbólica, ambiental, estructural, política, etc. En el ámbito de las relaciones interpersonales, la conducta violenta es sinónimo de abuso de poder, en tanto que el poder es utilizado para ocasionar daño a otra persona. La violencia de género es el comportamiento que tiene por efecto perjudicar el



desarrollo de una mujer comprometiendo su integridad, física, psicológica o sexual.

Como venimos viendo desde el primer apartado, la sociedad se ha ido construyendo sobre las bases de la cultura patriarcal y androcéntrica, dando esto como resultado, la subordinación y subsidiariedad del género femenino respecto al masculino. Este tipo de relaciones desiguales entre géneros, culturalmente aceptadas, han venido a explicar y justificar incluso algunas de las situaciones más extremas que un ser humano puede vivir, como puede ser la violencia.

La violencia contra la mujer³ es el crimen encubierto más numeroso del mundo. La violencia de género⁴ es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

Castilla-La Mancha, con la aprobación de la Ley 5/2001, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas,(actualmente derogada), fue pionera en abordar la violencia de género en el ámbito de la pareja y en garantizar a las víctimas la necesaria asistencia con la creación de ayudas y recursos específicos e impulsando una importante red de información y atención integral, cuya labor siempre es destacable pero aún más en el medio rural, donde los estereotipos sexistas suelen encontrarse más arraigados.

La ley autonómica incorporó novedades como la publicación de las sentencias condenatorias y la atención jurídica gratuita universal para las mujeres víctimas. Además, recoge una gran cantidad de disposiciones relativas a la prevención de la violencia de género, actuando sobre las estructuras sociales que reproducen la discriminación contra las mujeres, con el fin de transformarlas hacia la igualdad y, por lo tanto, hacia la no violencia.

Esta Ley fue derogada por la **actual Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha**, la cual, de forma novedosa, recoge expresamente los principios rectores que la informan y que deben regir las actuaciones que se emprendan. Entre ellos cabe señalar el enfoque integral y el carácter transversal de las medidas, programas y planes frente a la violencia de género por todas las Administraciones Públicas implicadas en los diferentes ámbitos de actuación: educativo, sanitario, social, etc.

³ 1^{er} informe de la IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres celebrada en 1995 en Pekín.

⁴ Declaración de la ONU sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.



Las peculiaridades demográficas que presenta la comunidad castellano-manchega exigen que, como ya hiciera la Ley 5/2001, de 17 de mayo, se garantice el acceso a los servicios y recursos de protección y atención integral y especializada a las mujeres y menores que residen en el medio rural. Esta necesidad específica se contempla en los principios rectores, entre los que destaca la equidad territorial.

En el marco de la Ley 4/2018, se pueden identificar distintos tipos de violencia de género:

-violencia física: cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

-violencia psicológica: cualquier conducta, verbal o no, como amenazas, coacciones, etc, que produzcan en la mujer algún tipo de sufrimiento, desvalorización, o limitaciones de su ámbito de libertad.

-violencia económica: privación de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, tanto durante la convivencia como tras la ruptura.

-violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido en el que medie violencia, intimidación, imposición de relaciones sexuales.

-violencia ambiental: cualquier acto o conducta no accidental que provoque un daño en el entorno de la víctima con el objeto de producir un maltrato psicológico y emocional.

-violencia simbólica: utilización de iconos, imágenes, narrativas o representaciones que transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer.

La violencia de género es considerada uno de los exponentes más extremos de las discriminaciones sociales en razón de género que existen; ya que persigue la anulación de la persona en el marco de estas relaciones desiguales entre los géneros, llegando en muchos casos a producir la muerte de la mujer, contribuyendo a lo que algunas autoras han acuñado con el nombre de “feminicidio”⁵

⁵ Utilización pública y sistemáticamente por primera vez en 1992 por Hill Radford y Diana Russell en el libro: *Femicide: The Politics of Woman Killing*.



La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, reconoce a las mujeres que dentro del territorio castellano-manchego estén sometidas a trata con fines de explotación sexual, prostitución o comercio sexual, todos los derechos contemplados en la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.

Esta ley castellano-manchega fue el referente inmediato de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, que ofrece igualmente un enfoque integral referido a la violencia machista ejercida en el ámbito de la pareja.

Según el artículo 1 de la citada ley, se considera violencia de género “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”

Esta ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y su principal objetivo es actuar contra la violencia en las relaciones afectivas fruto de la discriminación que sufre el colectivo de las mujeres.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, para que presente una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona, por tanto, una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas, penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la Ley.

La Ley contempla también la protección de menores que se encuentran dentro del entorno familiar, ya que se convierten en víctimas directas e indirectas de esta violencia. La ley garantiza su protección no sólo para la tutela de los derechos de los niños y niñas menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto a la mujer.

4.-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

4.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido una preocupación constante en el contexto de Naciones Unidas. Existe un compromiso firme y explícitamente afirmado hacia el principio de la igualdad de oportunidades que se ha hecho visible en la creación de organismos específicos sobre la materia.

La Organización de Naciones Unidas ha elaborado diversas normativas y documentos relativos a esta cuestión.

En primer lugar, debe señalarse, por su importancia, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948), que en su Artículo 1 afirma: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros”.

En segundo lugar, pero no menos importante se encuentra la **Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada en 1979, y que supone el texto base para el trabajo de las siguientes décadas en el marco de la lucha contra la desigualdad de género.

En la actualidad se han celebrado ya cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer:

- **I Conferencia Mundial sobre la Mujer-México D.F., 1975.** En ella se formulan los objetivos de la igualdad, la paz y el desarrollo, y se acuerda la elaboración de la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Conferencia dio lugar al establecimiento del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- **II Conferencia Mundial sobre la Mujer-Copenhague, 1980.** Se reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercerlos. Se establecieron tres esferas en las que precisaba establecer medidas de igualdad, desarrollo y paz:



- Igualdad de acceso a la educación
 - Igualdad en las oportunidades de empleo
 - Igualdad en servicios adecuados de atención a la salud.
- **III Conferencia Mundial sobre la Mujer-Nairobi, 1985.** Se empieza a considerar que la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres atañe a todas las esferas humanas. Aparecerá un primer acercamiento a la idea de *mainstreaming de género*.
 - **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer-Beijing, (Pekín) 1995.** Representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sólo sectorial si no que integrarse además en el conjunto de las políticas.

La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado “gender mainstreaming” o transversalidad de la perspectiva de género. El mainstreaming supone la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta común para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, cualquiera que sea el ámbito de aplicación o el contenido de las mismas. La incorporación de una perspectiva de género exige un examen de la sociedad en su totalidad y que se visibilicen y analicen los fundamentos, causas y estructuras de la desigualdad. Por consiguiente, la atención no enfoca solamente a las mujeres y a su condición jurídica y social, sino que se dirige a reorganizar las instituciones y a adoptar decisiones políticas y económicas a favor de la igualdad de género que afectan a la sociedad en su conjunto.

La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil.

- la mujer y la pobreza
- la educación y la capacitación de la mujer
- la mujer y la salud
- la violencia contra la mujer
- la mujer y los conflictos armados
- la mujer y la economía
- la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones



- los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- los derechos humanos de la mujer
- la mujer y los medios de comunicación
- la mujer y el medio ambiente
- la niña

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.

Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España para la revisión de Beijing +20 se realizó en mayo de 2014.

Por otro lado, la Organización de Naciones Unidas ha llevado a cabo una lucha constante para la erradicación de la violencia contra las mujeres. En el desarrollo de esta lucha han existido muchas campañas y planes, y debe destacarse la aparición, en 1993, de la **Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993**, texto base que define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida público como en la privada” (Artículo 1).

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 titulada: “transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Entre sus objetivos destaca lograr la igualdad de género.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social, creado en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946.



La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

4.2. MARCO NORMATIVO EUROPEO

La primera referencia europea al principio de igualdad entre mujeres y hombres aparece en el **Tratado de Roma de 1957** (tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su artículo 119 establecía como obligatorio para los Estados miembros el garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo.

Desde 1975, la legislación ha ido desarrollando el principio de igualdad de trato y el principio de no-discriminación a través de diferentes directivas, hasta llegar al planteamiento realizado en el **Tratado de la Unión Económica Europea (Maastricht, 1992)** en el que se dispone que cada Estado pueda mantener o adoptar medidas que destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a compensar situaciones discriminatorias.

En el **Tratado de Ámsterdam (1997)** la igualdad cobra una dimensión jurídica distinta, siendo considerada como una finalidad de la propia acción global de la Unión Europea y un elemento estructural de su política social y la de los Estados miembros.

De manera similar sucede en el **Tratado de Lisboa (2007)**, donde se insiste en la importancia de la igualdad en el ámbito del empleo.

Por otra parte, el artículo 8 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** establece que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

Cuadro resumen	AÑO	HITO
TRATADO DE ROMA	1957	1ª Referencia Europea sobre igualdad
TRATADO UNIÓN ECONÓMICA EUROPEA	1992	Cada Estado puede adoptar medidas para compensar medidas discriminatorias hacia la mujer
TRATADO DE ÁMSTERDAM	1997	Igualdad como elemento estructural de las Políticas Europeas



TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE	2010	Objetivo eliminar desigualdades y promover igualdad en todas las acciones de la UE
---------------------------------------	------	--

4.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL Y AUTONÓMICO.

El principio de Igualdad y no discriminación se incorpora al ordenamiento jurídico español a través de la Constitución Española de 1978. Su promulgación supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, siendo uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico. En su artículo 14 establece que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. No obstante, siendo conscientes de que la igualdad legal no garantiza una igualdad real, en su artículo 9.2 se establece que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. En particular en el ámbito del empleo su Art.35 contempla el derecho a no ser discriminado. También obliga a los jueces y tribunales y en particular al Tribunal Constitucional a interpretar el significado y alcance de los derechos fundamentales entre ellos el de igualdad y la prohibición de discriminación, de acuerdo con lo establecido en las normas y convenios internacionales sobre el mismo tema (Art.10.2) y en particular con arreglo al Derecho Comunitario.

Como hito fundamental de la legislación en materia de igualdad cabe destacar la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

Se trata de una ley innovadora, pues regula el principio de igualdad y no discriminación de manera transversal en todos los ámbitos de la vida (educación, mercado laboral, medios de comunicación, acceso a bienes y servicios, nuevas tecnologías, ámbito privado, etc) debemos conocer los siguientes puntos:

* Esta Ley tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

* Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.



* Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

* La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y la cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

* Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.

* Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

* Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

* Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

* Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

* Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

* Las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

* Instrumentos básicos serán, en ese sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación.

* Los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

* Obligatoriedad de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Cabe destacar también la creación en **1983 del Instituto de la Mujer** como organismo autónomo encargado de coordinar e impulsar las políticas de igualdad de carácter nacional.



Estos principios de gran interés se han incorporado también en los diferentes Estatutos de Autonomía. El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por **Ley Orgánica 9/1982**, de 10 de agosto, recoge en su artículo 4 el principio de igualdad de género de forma transversal: “la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”.

En Castilla-La Mancha se aprobó la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, suponiendo esta Ley un gran avance en la aplicación del principio de igualdad.

La citada Ley tiene por objeto promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha, así como el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo.

Su fin principal es alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Los principios generales que deben orientar las actuaciones de las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2010, son:

- Integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- Incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas.
- Protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- Corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar.
- Impulso a las empresas para la negociación de planes de igualdad.
- Implantación de un lenguaje no sexista.

- Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos públicos de decisión.
- Protección de la maternidad.
- Exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actividades financiadas por la Administración.
- Erradicación de la violencia de género, violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.

La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha recoge en su articulado importantes medidas a realizar para favorecer la igualdad efectiva. Cabe mencionar:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades. Se entiende que existe equilibrio cuando las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40.
- Los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deben incorporar un informe sobre impacto por razón de género.
- Inclusión de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos, así como indicadores de género en las estadísticas.
- Incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.
- Elaboración por la Comisión de la Igualdad, con dependencia de la consejería en materia de economía y hacienda, del informe de impacto de género al anteproyecto de la Ley de Presupuestos.
- Utilización de un lenguaje inclusivo por la Administración y fomento de su uso por las y los particulares.
- Realización de campañas en las que se fomente la imagen de las mujeres en profesiones en las que estén menos representadas.



- Comunicación institucional que transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.
- La creación en el plazo máximo de 5 años desde la entrada en vigor de la Ley, de Unidades de Igualdad de Género en cada consejería para promover la efectiva transversalidad de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género las actuaciones propias.

Importante a destacar también la **Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**. Es a partir de este momento cuando las políticas de igualdad regionales recibirán un impulso definitivo, al verse dotadas de un organismo autónomo capaz de agrupar, impulsar y coordinar su desarrollo. El Instituto de la Mujer como organismo autónomo dependiente de la Vicepresidencia, trabaja con el objetivo de impulsar y coordinar las acciones de todas las consejerías para alcanzar la igualdad real en todos los ámbitos de la vida.

Cuadro resumen	AÑO	HITO
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	1978	Reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres
LEY ORGÁNICA 9/1982 ESTATUTO DE AUTONOMÍA	1982	Actuar contra la violencia de género
CREACIÓN INSTITUTO DE LA MUJER	1983	
LEY 22/2002	2002	Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
LOIEMH (3/2007)	2007	Políticas activas para hacer efectiva la igualdad
LEY 12/2010, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA-LA MANCHA	2010	

5. POLITICAS DE IGUALDAD

5.1. DEFINICIÓN

Las políticas de igualdad son las estrategias políticas destinadas a lograr un cambio en la sociedad a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres.

A lo largo de la historia, han sido muchos los intentos y tendencias en el camino de las políticas de igualdad. Las políticas de igualdad parten de la conciencia feminista de que es necesario introducir un cambio en el mundo para que las sociedades, y en concreto las relaciones entre los géneros, se vuelvan más justas y simétricas.

El principio de igualdad ha ido variando en su comprensión y en sus objetivos. Del concepto de igualdad de trato, que requiere tratar a mujeres y a hombres del mismo modo, se pasa a hablar de igualdad de oportunidades, tal y como se viene haciendo, que implica la posibilidad de corregir las desigualdades que se dan en las posiciones de hombres y mujeres por medio de medidas (a corto, medio y largo plazo) que favorezcan y contribuyan a la igualdad real y efectiva entre los géneros.

Se pasa, también, de hablar de igualdad formal o legal –afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en las leyes y normativas- a hablar de igualdad real –realización del principio de igualdad en las vidas de hombres y mujeres- por lo tanto, más ambiciosa. Las políticas de igualdad han variado también en su enfoque.

5.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD Y ACCIONES POSITIVAS

En el marco del desarrollo las políticas sociales, aparecieron en la Europa de los años 80 las políticas específicas dirigidas a las mujeres con el fin de procurar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde entonces, estas son conocidas como Políticas de igualdad de Oportunidades.

El objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades es promover medidas y establecer prácticas tendentes a la superación de todo tipo



de obstáculos que impidan alcanzar la igualdad real, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

En un principio, sólo se aplicaban políticas específicas y posteriormente, como se ha visto en el apartado de legislación, se introdujo la transversalidad de género. Hoy día se desarrollan políticas duales que agrupan los dos métodos anteriores a través de diferentes instrumentos tales como: aplicación directa, realización de planes operativos, planes estratégicos de igualdad, decisiones presupuestarias, implementación del principio de transversalidad, enfoque de género, etc...

Las políticas específicas de igualdad son aquellas políticas dirigidas a incrementar la presencia y la participación de las mujeres en las áreas en las que estas se encuentran infrarrepresentadas. Sus destinatarias, por tanto, son fundamentalmente las mujeres.

Estas políticas representan el primer gran intento político de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, tratan de responder a las necesidades prácticas de las mujeres poniendo en marcha, en muchos casos, las acciones positivas.

La aplicación de estas políticas ha tenido efectos reales sobre las vidas de las mujeres. Sin embargo, este enfoque carece de un carácter integral en su búsqueda de soluciones al problema de la desigualdad. Se intenta incrementar la participación de las mujeres en ciertos ámbitos, pero no se cuestionan esos ámbitos en sí mismos. Las políticas específicas de igualdad han resultado insuficientes, por sí solas, para hacerle frente a la situación de desigualdad estructural entre sexos.

Según el Comité para la Igualdad del Consejo de Europa, **las acciones positivas** son definidas como “las estrategias destinadas 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”.

De conformidad con el artículo 11 de la **Ley Orgánica 3/2007**: “Los poderes públicos adoptarán medidas específicas para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas se aplicarán mientras subsistan dichas situaciones que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación al objetivo perseguido en cada caso”

Las acciones positivas están enmarcadas dentro de las políticas específicas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Una acción positiva ha de tener un carácter temporal y concreto, y su fin es solventar situaciones que impidan a un grupo social discriminado alcanzar una situación de igualdad real,



así como eliminar los obstáculos sociales que persisten a pesar de los avances legislativos. En la actualidad se ha generalizado el término acción positiva frente a otras denominaciones como discriminación positiva o discriminación inversa.

Las acciones positivas han levantado, en ocasiones, una gran polémica, al plantearse la justicia de favorecer a uno de los sexos mediante, por ejemplo, cuotas u otras medidas. Ello se justifica, como se ha explicado, en la desigualdad de las posiciones de partida de los sexos, y en el principio de igualdad de oportunidades, que lleva a compensar dicha desigualdad para conseguir equiparar realmente las oportunidades de hombres y mujeres.

5.3. VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

Las diferencias biológicas que nos marca nuestro sexo desde el momento del nacimiento no justifican la desigualdad de trato entre hombres y mujeres. Es a partir del proceso de construcción social de la identidad de género cuando se comienzan a construir las desigualdades.

La igualdad no significa hacer tabla rasa con la pluralidad de caracteres, circunstancias, seres y situaciones, ni es lo contrario a la diferencia. La igualdad significa la ausencia de la discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De esta forma, el concepto de igualdad en la actualidad alude a una noción de justicia y equidad que nos permite reconocer los Estados de Derecho de las sociedades de nuestros días. Es un valor inseparable e irrenunciable de los sistemas políticos democráticos.

Por otra parte, la igualdad de oportunidades es un concepto que implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a la vida socio-laboral, y no se debe ser objeto de discriminación por razón alguna. La igualdad de oportunidades tanto a nivel social como laboral se ve limitada por el trato discriminatorio, que es un trato desfavorable por pertenecer a un grupo o colectivo concreto.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres nos viene a decir que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Además, reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, obligando de esta forma a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, la realidad demuestra que todavía queda un largo camino por recorrer. Es por ello, que aún continúan aplicándose políticas encaminadas a disminuir las desigualdades existentes.

Además de lo mencionado, si bien es importante definir la igualdad aludiendo a la legislación y a la justicia, también lo es refiriéndonos a la eficacia, ya que la igualdad contribuye al desarrollo de la sociedad y como ha afirmado el Banco Mundial innumerables veces: “en los países donde mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos hay más progreso económico, menos pobreza y menos corrupción”.

Finalmente, se destacan algunos de los motivos y ventajas de aplicar las políticas de igualdad por parte de los poderes públicos que consideramos fundamentales:

- Se responde a la Ley.
- Se crece en justicia social y se posibilita la auténtica democracia.
- Se ofrecen servicios de mayor calidad.
- Favorece el desarrollo de los pueblos.
- Mejora la eficiencia económica.

5.4. EL ENFOQUE DE GÉNERO

Aplicar enfoque de género sobre las políticas y la intervención social pasa por tener un amplio conocimiento de esta asignación de roles en función del sexo de las personas y sobre las relaciones sociales que se establecen entre hombres y mujeres.

El enfoque de género debe permitirnos analizar diferentes cuestiones del desarrollo, la riqueza, el empleo, la salud, la cultura, etc., considerando cuál será el efecto sobre hombres y mujeres en función de los roles asignados.

Para ello será necesario incluir la variable sexo en todos los niveles de estudio que se planeen, así como introducir indicadores de recogida de datos y criterios de



análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el género opera en prácticamente todas las situaciones sociales posibles de tal forma que, en el estudio de otras diferencias estructurales como la edad, la raza, la discapacidad, la pertenencia étnica, etc., es necesario integrar el enfoque de género, ya que en el seno de estos grupos también se producen diferencias entre mujeres y hombres.

La consideración de la igualdad de oportunidades como uno de los parámetros para la planificación y el desarrollo de las políticas generales va a mejorar el impacto de nuestras actuaciones y en definitiva la calidad de vida de las personas administradas.

5.5. PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y OTRAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

En la década de los 80 se comienzan a programar una serie de medidas o acciones positivas para implementar las políticas de igualdad. Dichas medidas se configuraron en el marco de planes sectoriales con la denominación de **Planes de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**. La programación de estos planes sectoriales supuso un avance metodológico y operativo muy importante al permitir bajo unos objetivos comunes planificar medidas de acciones positivas dirigidas a favorecer a la mujer en determinadas situaciones y otras de carácter generales para conseguir la igualdad en todos los ámbitos de la vida de forma coordinada y complementaria en las diferentes áreas de actuación.

Desde la década de los ochenta los ayuntamientos han puesto en marcha un gran número de actuaciones e iniciativas destinadas a eliminar las discriminaciones sociales por razón de sexo independientemente de si existía un plan de igualdad municipal o no. Los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido por excelencia el instrumento para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad de oportunidades en la administración local y las concejalías de la mujer las principales impulsoras de los mismos, muchos son los ayuntamientos que los han incorporado en la planificación de sus políticas municipales. En la actualidad se está haciendo patente la necesidad utilizar un enfoque más global e ir introduciendo planes integrales que contemplen la transversalidad o *mainstreaming* de género de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas del municipio, en todas las etapas y a todos los niveles, manteniendo con carácter dual acciones específicas y acciones generales dirigidas a toda la población.



Existen una serie de **Planes Nacionales y Autonómicos de Igualdad de Oportunidades** con una vigencia determinada que se han ido poniendo en marcha desde los años 80.

A partir de la década del 2000 los planes de igualdad dan paso a los planes estratégicos.

5.5.1. NIVEL EUROPEO

EL Consejo de Europa reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, con el **Pacto por la Igualdad 2011-2020**, se reafirma y apoya la estrecha relación entre el Compromiso Estratégico de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» con el compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular entre ellos. Entre los objetivos del Pacto por la Igualdad 2011-2020 se encuentran el impulso al empleo y la creación de empresas por mujeres y la eliminación de las desigualdades en este ámbito, incluida la brecha salarial, que en España hace que las mujeres perciban un 22,8% de salario medio menos que los españoles, según indican estudios oficiales.

También, mejorar la calidad de los empleos y las políticas de conciliación de la vida privada y profesional, promover la igualdad de hombres y mujeres en los puestos de decisión y en materia de política exterior con vistas a contribuir a la emancipación de la mujer. Por otra parte, se pretende reforzar la gobernanza mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas.

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

1. **El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».**

El programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia proyectos que tengan por objeto lograrla igualdad de género y poner fin a la violencia contra las mujeres (artículo 4)

2. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

3. La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.

4. El Plan de Acción en materia de género 2016-2020. El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, basado en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE). En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

5.5.1 NIVEL NACIONAL

A nivel nacional actualmente se encuentra vigente el Plan Estratégico 2018-2021, que responde al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y colabora en el desarrollo de los objetivos y metas planteados en la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Igualmente, toma en consideración las prioridades definidas en el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2016-2019.



Está estructurado en 7 objetivos estratégicos y un objetivo estratégico transversal. En cada objetivo estratégico se precisan los objetivos específicos y las principales medidas previstas:

- ✚ Objetivo Estratégico 1: Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad.
- ✚ Objetivo Estratégico 2: Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
- ✚ Objetivo Estratégico 3: Favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres.
- ✚ Objetivo Estratégico 4: Impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo y en la investigación.
- ✚ Objetivo Estratégico 5: Evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y potenciar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
- ✚ Objetivo Estratégico 6: Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional.
- ✚ Objetivo Estratégico 7: Promover mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información.
- ✚ Objetivo Estratégico Transversal, orientado a profundizar en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la “transversalidad” y que permitan una mayor integración del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las distintas políticas públicas y acciones de Gobierno

En el año 2009, se crea la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios. Su objetivo primordial es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeas durante el período de programación 2014-2020.

5.5.2. NIVEL AUTONÓMICO

Actualmente está en vigor el **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019-2024)**. A través de este Plan se pretende consolidar los muchos avances experimentados en



la región gracias a los planes anteriores y de asentar una nueva manera de entender la gestión pública impregnándola de perspectiva de género, porque aún queda un largo camino para lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

El Plan se estructura en 7 ejes estratégicos, en torno a los cuales se desarrollan 30 áreas estratégicas que se deberán traducir a lo largo del período en un total de 112 medidas.

Los ejes estratégicos son los siguientes:

-Eje Estratégico 1: “gestión pública con perspectiva de género”, cuyo objetivo es consolidar la transversalidad de género en la Administración de Castilla-La Mancha para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces en la comunidad autónoma.

-Eje estratégico 2: “autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo”, cuyo objetivo es conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.

-Eje estratégico 3: “prevención y acción contra la violencia de género”, cuyo objetivo es actuar contra la violencia de género en sus distintas manifestaciones.

-Eje estratégico 4: “empoderamiento y participación social”, cuyo objetivo es favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía.

-Eje estratégico 5: “educación para la convivencia en igualdad”, cuyo objetivo es fomentar el modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la comunidad educativa.

-Eje estratégico 6: “calidad de vida y salud”, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres castellano-manchegas en su diversidad.

-Eje estratégico 7: “igualdad de oportunidades en el medio rural”, cuyo objetivo es eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen específicamente en el mundo rural incidiendo en la lucha contra la violencia de género.

5.6. EL MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD

Las formas de actuación que se han desarrollado a lo largo de los últimos años para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han ido evolucionando. A la programación e implementación de acciones positivas se sumaron el establecimiento de planes de igualdad y, ahora, la aplicación de la estrategia de *mainstreaming* o *transversalidad del género* en la programación y puesta en marcha de las políticas públicas.

El objetivo es que desde el mismo momento de la planificación política se tenga en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres, aplicando para



ello la perspectiva de género, pero también en la gestión y evaluación de todas las actuaciones públicas.

Es un concepto de reciente aparición en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades dentro del contexto europeo ⁶. Viene a ampliar y sustituir una idea que ya se barajaba desde hacía algunos años y que no es otra que la necesidad de que las políticas de igualdad de oportunidades se desarrollen de una forma transversal en diferentes campos competenciales.

El *mainstreaming de género* supone un cambio cualitativo en las políticas de igualdad, ya que trata de asegurarse de que todas las actuaciones y medidas que se adopten contribuyan positivamente a lograr la igualdad real entre los sexos. Sus efectos tienen lugar a medio y a largo plazo; sin embargo, se trata de un enfoque mucho más seguro y duradero, ya que pretende operar un cambio estructural de las personas y las sociedades.

La *transversalidad de género* hace necesaria la creación de capacidades y la generación de estructuras adecuadas para llevar a cabo el proceso de aplicación de la perspectiva de género –*aquella que explica, interpreta y reconstruye el mundo, tratando siempre de corregir la desigualdad entre hombres y mujeres, y de lograr una situación más justa e igualitaria para ambos géneros-* a la realidad.

En la actualidad, se desarrolla una estrategia dual, basada en el desarrollo de la transversalidad de género, pero sin olvidar la conveniencia y la importancia de las medidas de acción positiva, capaces de lograr objetivos concretos a más corto plazo. De este modo, ambos enfoques no se conciben ya de manera antagónica, sino como dos dimensiones complementarias de una misma estrategia para la igualdad.

Para su aplicación es necesario:

1. Analizar si la aplicación de las políticas tiene un impacto diferente sobre la vida de los hombres y mujeres.
2. Replanificar las distintas líneas de actuación partiendo de las diferentes necesidades y situaciones de hombres y mujeres.

Estos dos ejes de actuación garantizarán el enfoque de género en la planificación y desarrollo de las políticas generales.

Hoy en día en la Administración pública es un imperativo aplicar la transversalidad de género desde la LOIEMH. Su artículo 15 se refiere a la transversalidad del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: “Las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la

⁶ El *mainstreaming de género* es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de las políticas para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la elaboración de las políticas (Consejo de Europa, 1998:15).



adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas de todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

5.7. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

Los métodos anteriormente mencionados, requieren una estrategia para su aplicación, que podría resumirse de la siguiente forma:

a. Análisis de la situación actual de mujeres y hombres. Detección de diferencias en las oportunidades, roles, estereotipos de género, etc. Para ello se realizan numerosos estudios desde diferentes organismos públicos, ONG, etc. Si no se pueden hacer estudios concretos, se pueden buscar fuentes secundarias ya publicadas.

b. Visualizar y sensibilizar sobre estas diferencias encontradas. Visibilizar las desigualdades de género que culturalmente se han ido impregnando en la vida y en los trabajos de las personas.

c. Informar y formar sobre la necesidad y las ventajas del mismo y de la aplicación de las políticas de igualdad. Se han tratado estas ventajas en un apartado anterior, conocerlas y difundirlas, ayuda a que quienes han de realizar transformaciones en los centros de trabajo se motiven y se impliquen más.

d. Dotar de instrumentos concretos para la incorporación de políticas de igualdad: enseñar a detectar las desigualdades de género así como formar para analizar qué tipo de políticas se están llevando, los pasos para la incorporación de la transversalidad como el análisis de la pertinencia de género, detección de políticas ciegas o neutras, desagregación de datos por sexo, estadísticas de género, impacto de género en las políticas actuales, las prácticas para la incorporación de medidas con impacto positivo de género, para la introducción de acciones positivas, etc.,...

Para todo ello, es importante:

1. Contar con voluntad sobre todo política, directiva, aunque también técnica.
2. Formar y motivar al personal de la administración en igualdad, en teoría de género y en conceptos y herramientas (impacto de género, indicadores de género, uso igualitario del lenguaje, prevención de violencia de género, etc.) para la aplicación de políticas de igualdad para que incorporen la transversalidad, desmontando estereotipos que invisibilizan políticas falsamente neutras o incluso perjudiciales para la consecución de la igualdad de género.
3. Crear instrumentos de compromiso como los planes estratégicos de igualdad, valorar el impacto de género, establecer indicadores de género, sistemas de seguimiento y evaluaciones con objetivos específicos, realistas, medibles y temporalizables.



BIBLIOGRAFÍA

-100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres mujeres, Comisión Europea,

(http://www.mujiereisenred.net/glosario_genero.html)

- Astelarra, J., *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Cátedra Feminismos, 2005.
- Beauvoir, S. de, *El segundo sexo*, Madrid, Cátedra Feminismos, 2002.
- Murillos de la Vega, S., *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*, Madrid, Editorial Siglo XXI, 1996.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la Directiva 76/207/ CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo de Europa, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la profesional y a las condiciones de trabajo.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Lombardo, E., *El mainstreaming de género en la Unión Europea*, "Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003.
- Millett, K., *Sexual Politics*, London, Rupert Hart Davis, 1970.
- Resolución 34/180, de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1979, de Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Resolución 48/104/1993, de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 20 de diciembre, sobre Declaración de Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- -BARBERÁ, E. *Psicología del género*. Barcelona, Ariel, 1998.
- -FERNÁNDEZ, J. *Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y el-género*. Madrid, Pirámide, 1998.
- -GIL RUIZ, J.M. *El paradigma de la igualdad y el binomio subjetividad-ciudadanía. La igualdad de oportunidades y la igualdad de género: una relación a debate*.
- - GIL RUIZ, J.M. *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Instituto Andaluz de la Mujer, 1996.



- -Dykinson, Colección Oñati: Derecho y Sociedad, 2005.
- -HYDE, E, J. Half the Human Experience. The Psychology of Women. Lexington, Massachussets, Health and Company (traducido al castellano, Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana, Madrid, Morata), 1991.
- -KELLER, E. F. Reflexiones sobre género y ciencia. Valencia, Alfons el Magnànim,1991.
- -GARCÍA DE LEÓN, M^a A. Herederas y heridas. Sobre las elites profesionales femeninas. Madrid, Cátedra, 2002.
- -AMORÓS, C. Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid, Cátedra, 1997.
- -BEAUVOIR, S. El segundo sexo. Buenos Aires, Siglo XXI, 1987.
- -BRAIDOTTI, R. Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómade. Barcelona, Gedisa, 2004.
- -CAMPS, V. El Siglo de las Mujeres. Madrid, Cátedra, 2000.
- -CARRO, S. Tras las huellas de El segundo sexo en el pensamiento feminista contemporáneo. Oviedo, KRK, 2003.
- GODAYOL, P. Spazi di frontiera. Genere e traduzione. Bari, Palomar, 2002.
- -HARAWAY, D. Femminismo e tecnoscienza. Milán: Interzone, 2000.
- -CASTRO GARCÍA, C. Introducción al Enfoque Integrado de Género o Mainstreaming de Género: Guía Básica. Likadi, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía. Sevilla, 2003.
- -GÓMEZ TORRALBA, R.y MORAL FUENTES, F.D. La igualdad de género como factor de calidad, LIKADI. Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía. Sevilla, 2006.
- MURARO, L. Femenino y masculino: una Nueva conciencia para el encuentro de las
- -MURARO, L. Femenino y masculino: una Nueva conciencia para el encuentro de las diferencias. Madrid, Trotta, 2004.
- -OSBORNE, R. La construcción sexual de la realidad. Madrid, Cátedra, 1993.
- -PULEO, A. Filosofía, Género y Pensamiento Crítico. Publicaciones de la Universidad de Valladolid, 2000.
- -RICH, A. Nacemos de mujer: la maternidad como experiencia e institución. Madrid,Cátedra, 1996.
- -RIVERA GARRETAS, M. Nombrar el mundo en femenino. Barcelona, Icaria, 2003.
- -VALCÁRCEL, A. y ROMERO, R. Pensadoras del Siglo XX. Instituto Andaluz de la Mujer, Hypatia, 2001.
- -YOUNG, I. M. La justicia y la política de la diferencia. Madrid, Cátedra, 2000.