

La Igualdad Efectiva de mujeres y hombres  
Políticas Públicas de Igualdad  
**Grupos A1 y A2**

Reservados todos los derechos. No está permitida la reproducción total o parcial en ningún tipo de soporte, sin permiso previo y por escrito del titular del copyright

©: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de Administraciones Públicas. Escuela de Administración Regional

TÍTULO: La Igualdad Efectiva de hombres y mujeres. Políticas Públicas de Igualdad

AUTOR: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

ISBN: 978-84-7788-548-1

DEPÓSITO LEGAL: TO-704-2009

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Sistema sexo-género	3
Roles y estereotipos de género	4
La socialización de género	5
La discriminación y el principio de igualdad	6
Consecuencias del impacto de género en la vida de las personas: Espacios y ámbitos y Violencia de género	7
Igualdad de género y empleo	10
El lenguaje: recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista	12
Políticas de igualdad: políticas específicas y mainstreaming	17
Políticas de igualdad internacionales	20
Políticas de igualdad europeas	23
Políticas de igualdad en España	24
Políticas de igualdad en Castilla-La Mancha	27
Bibliografía	30

## **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.

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.

De ahí surge la denominación del **sistema sexo-género** que 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.

El concepto de género es una de las categorías principales de la teoría feminista. Este concepto ha contribuido a desmontar la legitimación natural de la desigualdad entre hombres y mujeres.

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.

Las pautas consideradas masculinas son mejor valoradas que las femeninas y conducen a una relación de poder ejercido por los hombres sobre las mujeres. La pretendida superioridad de un género sobre otro no se sustenta hoy en día, aunque aún nos encontramos con la convivencia de un modelo androcéntrico que sigue jerarquizando los valores y concediendo al género masculino superioridad o supremacía sobre el femenino.

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.

## **ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

El **rol de género** determina 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 tradicionales e infundados 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 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.

## **LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO**

Ya se ha comentado que el género es una construcción social, por tanto, **socialización de género** es el proceso por el cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura a unos y otras. El proceso comienza en la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años.

Este aprendizaje diferenciado 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
- El lenguaje
- Las instituciones religiosas
- Los grupos de iguales

Los agentes socializadores educan a hombres y mujeres a 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.

## **LA DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Por **discriminación** se entiende el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de los derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de sexo.

La **discriminación por razón de género** es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo como colectivo social. 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 la Ley de Igualdad:

**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.

## **CONSECUENCIAS DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS**

### **Espacios y ámbitos**

Como se ha comentado, en el 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, tanto por medio del voto como por la posibilidad de ser elegidos, la capacidad de decisión 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, hijos e hijas.

El **espacio privado**, en cambio, 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, los 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.

### **Violencia de género**

La violencia de género es la manifestación más brutal de la discriminación que sufren las mujeres en la sociedad.

En sus múltiples manifestaciones (física, psicológica, sexual, etc.), la violencia siempre es una forma de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psicológica, sexual, económica, 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.

Se puede clasificar la violencia en tres categorías relacionadas entre sí:

- **DIRECTA:** es aquella que causa daño y dolor físico o psicológico.
- **ESTRUCTURAL:** Estructuras que generan ausencia de reciprocidad y que legitiman la violencia directa. Cuando nos referimos a la violencia estructural hablamos de las situaciones de desigualdad que fomentan la injusticia social: explotación, represión, marginación, fragmentación, malestar social, pobreza...
- **CULTURAL:** la violencia cultural hace referencia a los supuestos ideológicos y morales que justifican y sostienen todos los tipos de violencia. Por ejemplo, los estereotipos de género, que es lo que se espera de nosotros/as, según seamos hombres o mujeres. O los valores sociales, qué se considera bueno y qué no, etc.

## **IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPLEO**

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene una especial relevancia al hablar del ámbito del empleo. En este, se observan con facilidad las desigualdades existentes entre los géneros, tanto en el acceso, participación y promoción en igualdad de condiciones, como en la retribución económica.

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, que hace que las mujeres cobren desde un 22% a un 40% menos (según la edad) por realizar el mismo trabajo que los hombres<sup>1</sup>. 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

---

<sup>1</sup> Informe 2008 de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

estereotipos e ideas preconcebidas en torno a rendimiento, costes, capacitación y dedicación.

Debe señalarse la existencia, en el ámbito del empleo, 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, respectivamente, 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**': *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.

#### **RESUMEN:**

- **Las mujeres ocupan los puestos de trabajo más precarios, así como las posiciones más altas en las tasas de paro.**
- **En el mercado laboral existen una segregación horizontal y una segregación vertical femeninas.**
- **El principio de igualdad de trato impide la existencia de discriminaciones directas y de discriminaciones indirectas de las mujeres en el ámbito del empleo.**

#### **EL 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 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 si puede serlo el uso que hacemos de ella. Uno de los principales signos de que hacemos un uso del

lenguaje sexista es la ocultación que se hace de las mujeres en su uso 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.

La evolución del lenguaje es continua y la Real Academia Española se hace eco de ello, incluyendo nuevos términos en el Diccionario de la Lengua Española, que se adecúan al tiempo en el que se vive (como por ejemplo, SIDA, ministra, etc.) Sin embargo, aún hoy en día gran parte de estos/as pensadores/as tienen reacciones en contra de quienes critican el sexismo en el lenguaje y en contra de quienes introducen elementos como “/as” o “@” para introducir la representación de las mujeres en el lenguaje.

De ahí que nazca la iniciativa de utilizar un **uso no sexista del lenguaje**; no sólo para luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres, sino para hacer visible la presencia de las mujeres en el mundo a través del lenguaje. Aunque hasta ahora se ha incluido a las mujeres en la utilización del masculino genérico, en realidad no se encuentran representadas en el mismo.

### ***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	los funcionarios y las funcionarias
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 propietarios y propietarias

**E. Simetría jerárquica en el lenguaje:**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Señor Pérez y Señorita López	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 mujer	Luisa Sánchez y Pedro López, propietaria y 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 licenciados/as
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:
Desemplead@s	Desempleadas y desempleados

**K. Prueba de inversión:**

Ejemplo a evitar:	Sustituirlo por:
Se impartirán cursos a funcionarios	Se impartirán cursos a funcionarias



## **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

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, de cara a 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** –*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. Pueden distinguirse dos grandes perspectivas:

### **Políticas específicas de igualdad**

Se trata de 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.

Las políticas específicas de igualdad 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 práctica, en muchos casos, las acciones positivas.

Definimos las **acciones positivas** 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"*<sup>2</sup>. 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.

Las políticas específicas de igualdad han 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.

### **Mainstreaming de género**

El enfoque del mainstreaming de género nace como un intento de dar respuesta al problema de la desigualdad entre mujeres y hombres desde una óptica integral o estructural.

El concepto de 'mainstreaming' procede de las políticas medioambientales británicas que, en la década de los 80, se percataron de la necesidad de incrementar la sensibilización social en materia de medioambiente, incorporando dicha preocupación, de manera transversal, en todas las áreas políticas del momento.

---

<sup>2</sup> Comité para la Igualdad del Consejo de Europa.

En castellano el término 'mainstreaming' se ha traducido como '**transversalidad**', haciendo referencia, justamente, a esta *necesidad que de incorporar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, en todas las fases de desarrollo (diseño, ejecución, seguimiento y evaluación) de las medidas, políticas y normativas.*

El mainstreaming de género parte de la idea de que la participación igualitaria de hombres y de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (económicos, políticos, etc.) producirá una respuesta más eficaz y adecuada a las necesidades y problemas formulados por mujeres y hombres.

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.

El mainstreaming 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 ha llegado a la defensa de una llamada **estrategia dual**, basada en el desarrollo del mainstreaming 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.

## **RESUMEN:**

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

- **Las políticas específicas de igualdad son aquellas dirigidas a incrementar la presencia y la participación de las mujeres, por medio de acciones dirigidas a las propias mujeres. A menudo emplean medidas de acción positiva.**
- **El enfoque del mainstreaming de género incorpora el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, de manera transversal, en todas las fases de desarrollo de las políticas, medidas, normativas y acuerdos.**
- **Actualmente, las políticas específicas y el mainstreaming de género forman una estrategia dual de actuación a favor de la igualdad.**

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD INTERNACIONALES**

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 fraternalmente 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.

La Organización de Naciones Unidas reconoció en el año 2000 la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer como 3er. Objetivo de Desarrollo del Milenio, y como compromiso a alcanzar para 2015. 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):** 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 (Pekín, 1995):** Por primera vez se habla de los derechos de las mujeres como de Derechos Humanos, y de la igualdad de género como de una cuestión con repercusiones universalistas. Aparece el mainstreaming de género como estrategia para lograr la igualdad real. Nace el IV Programa de Acción para la Igualdad de

Oportunidades (1996-2000). Se constituye la Plataforma de Acción de Pekín, que después ha organizado las reuniones Pekín+5 (Nueva York, 2000) y Pekín+10 (Nueva York, 2005).

Finalmente, tanto la Organización de Naciones Unidas como la Unión Europea han 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**, 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 pública como en la privada" (Artículo 1).

## **RESUMEN:**

### **Cronología de las políticas de igualdad internacionales:**

**1948 – Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

**1975 - I Conferencia Mundial sobre la Mujer (México D.F.).**

**1979 - Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).**

**1980 - II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague).**

**1985 - III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi).**

**1993 – Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de la Organización de Naciones Unidas.**

**1995 - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín).**

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD EUROPEAS**

La igualdad es uno de los principales valores que identifican a las democracias actuales, que no harán verdadero honor a su nombre mientras no cumplan el requisito de la plena igualdad entre hombres y mujeres. Esta, además, alcanza repercusiones universalistas, ya que cualquiera de los dos géneros constituye la mitad de la humanidad.

También es posible rastrear el recorrido del principio de igualdad en la normativa europea.

Una primera referencia al mismo, en relación a la igualdad en el empleo, se encuentra en el **Tratado de Roma (1957)**, el texto constitutivo de la Comunidad Económica Europea.

En 1976 se elabora la **Directiva del Consejo de Europa 76/207/CEE 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 promoción profesional y a las condiciones de trabajo**, que inicia un camino sin vuelta atrás.

Esta Directiva será modificada en 2002 por la **Directiva 2002/73/CE**, que, entre otras cosas, incluye la distinción entre discriminación directa y discriminación indirecta.

Es sobre todo a partir del **Tratado de Ámsterdam (1997)** cuando el principio de igualdad adquirirá el rango de objetivo fundamental de las políticas europeas. En él aparece también la necesidad de incluir medidas de acción positiva.

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

## **RESUMEN:**

### **Cronología de las políticas de igualdad internacionales:**

#### **1957 – Tratado de Roma.**

**1976 - Directiva del Consejo de Europa 76/207/CEE 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 promoción profesional y a las condiciones de trabajo.**

#### **1997 – Tratado de Ámsterdam.**

**2002 - Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva del Consejo de Europa 76/207/CEE 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 promoción profesional y a las condiciones de trabajo.**

#### **2007 – Tratado de Lisboa.**

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ESPAÑA**

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo está incorporado al ordenamiento jurídico español a través de la **Constitución de 1978**, así como por todo el desarrollo normativo posterior.

Los artículos principales de la Constitución Española (1978) que regulan esta materia son el Artículo 1.1., que expresa la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico; el Artículo 9.2, que contempla la obligación de los poderes públicos de *“remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”*; y el Artículo 14, que regula 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”*.



Como hito fundamental de la legislación en materia de políticas 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.), así como introduce medidas novedosas como el permiso de paternidad, la obligatoriedad de los Planes de Igualdad en la empresas de más de 250 trabajadoras/es, o el fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Tres años antes de la aprobación de la Ley de Igualdad en España, en el año 2004, se aprueba la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Se trata de una Ley de carácter integral, que responde a buena parte de las demandas históricas de las mujeres.

Además de contemplar medidas de protección para las mujeres víctimas, incorpora la consideración de delito a la violencia contra las mujeres. Destacan también en esta Ley las medidas de prevención de la violencia en ámbitos como el sanitario, el educativo o el de los medios de comunicación. Este aspecto de la prevención hace de la Ley una herramienta útil y valiosa, cuyos logros no podrán ser observados sino a largo plazo.

Además de la normativa específica en materia de prevención de la violencia y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, hay que destacar el impulso que de las políticas de igualdad han hecho los organismos específicos tanto a nivel nacional como autonómico y local. Tal es el caso del **Instituto de la Mujer**, creado en 1983 como el organismo autónomo encargado de coordinar e impulsar las políticas de igualdad de carácter nacional.

El impulso de estas medidas, destinadas a eliminar las discriminaciones contra las mujeres, se ha concretado, fundamentalmente, a través de los diversos **Planes de Igualdad de Oportunidades** que han aprobado tanto la Administración General del Estado como las Comunidades Autónomas.

Desde los años ´80 se han llevado a cabo en el ámbito estatal cuatro planes de igualdad de oportunidades en los años 1988-1990, 1993-1995, 1997-2000, y 2003- 2006. Recientemente se ha aprobado el Plan Estratégico del gobierno central 2008-2011.

El **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (1988-1990)** identificaba distintas áreas de actuación y fijaba una serie de objetivos para cada una de ellas, relacionados con los derechos de las mujeres: ordenamiento jurídico, educación y cultura, empleo, salud, cooperación internacional y asociacionismo.

El **II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (1993-1995)** establecía tres prioridades básicas: la defensa del empleo de las mujeres, la utilización no sexista de las mujeres en los medios de comunicación, y su acceso a los puestos de responsabilidad.

El **III Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (1997-2000)** trataba de impulsar el avance social de las mujeres por medio de la incorporación de la perspectiva de la igualdad en todas las políticas y esferas de la vida social, especialmente promocionando su papel en la economía productiva.

El **IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2003-2006)** se centraba en diversas áreas de actuación: políticas públicas, vida económica, participación en la toma de decisiones, promoción de la calidad de vida de las mujeres, vida civil, trasmisión de valores y actitudes igualitarias, conciliación de la vida familiar y laboral, y cooperación.

Actualmente está en vigor el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)**. En él se trabaja a partir de los siguientes principios rectores: transformación del modelo de ciudadanía,

empoderamiento de las mujeres, transversalidad de la perspectiva de género e innovación.

Además de la importancia de los cinco planes de igualdad, destaca la creación, en el año 2008, del **Ministerio de Igualdad**, en consonancia con las recomendaciones europeas. Su objetivo es coordinar y garantizar el cumplimiento del principio de igualdad, de forma transversal, en todos los organismos gubernamentales.

## **RESUMEN:**

### **Cronología de las políticas de igualdad españolas:**

**1978 – Constitución Española.**

**1983 – Creación del Instituto de la Mujer.**

**1988 - I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (1988-1990).**

**1993 - II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (1993-1995).**

**1997 - III Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (1997-2000).**

**2003 - IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2003-2006).**

**2004 - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

**2007 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

**2008 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).**

**2008- Creación del Ministerio de Igualdad.**

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD EN CASTILLA-LA MANCHA**

La norma que regula en Castilla-La Mancha la estructura, competencias y funcionamiento de la Comunidad Autónoma es su **Estatuto de Autonomía** (*Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha*). En lo relativo al principio de igualdad, destaca su

artículo 4, en el que se contempla que *“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”*.

Además del Estatuto de Autonomía, Castilla-La Mancha cuenta con una extensa serie de normas con rango de ley en las que se contempla el principio de igualdad.

Dentro del movimiento y de las políticas a favor de la igualdad en Castilla-La Mancha ha ocupado un papel relevante el impulso para erradicar la violencia contra las mujeres. Así, en el año 2001 se aprueba la **Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas**. Es una Ley pionera en España, y fue determinante en la elaboración de la Ley Orgánica 1/2004. La Ley autonómica incorpora 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.

Entre los hitos que han contribuido a promover la igualdad en Castilla-La Mancha se encuentra la creación, en 1989, del primer organismo de igualdad en la región, adscrito entonces a la Consejería de Cultura. Sin embargo, será en 2002, con la creación del **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha** (Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha), 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 como organismo autónomo dependiente de la Consejería de Presidencia, trabaja con el objetivo de alcanzar la igualdad real en todos los ámbitos de la vida.

En Castilla-La Mancha se han desarrollado **cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades**. El primero, entre 1990 y 1994, destacó la necesidad de

informar sobre los derechos de las mujeres, así como la importancia del fomento del asociacionismo en la región. El segundo, desarrollado entre 1995 y 1998, incide en la importancia de las medidas de sensibilización y en la educación, como vías para cambiar la realidad social. El tercero, vigente entre 1999 y 2003, insiste en las medidas para lograr la igualdad en el ámbito laboral, logrando tasas más altas de inserción para las mujeres. El cuarto Plan, desarrollado entre 2004 y 2008, destaca la importancia de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de poder, así como en la inclusión de la transversalidad o el *mainstreaming* de género como estrategia para la igualdad.

El **mainstreaming de género** supone actualmente una de las líneas estratégicas de trabajo del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. De acuerdo con lo que se ha explicado, el *mainstreaming* trata de integrar la perspectiva de la igualdad de manera transversal en todas las políticas, disposiciones, normas o programas que se elaboren desde la Junta de Comunidades.

## **RESUMEN:**

### **Cronología de las políticas de igualdad castellano-manchegas:**

**1989 – Creación del primer Organismo de Igualdad en Castilla-La Mancha.**

**1990 – I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (1990-1994).**

**1995 - II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (1995-1998).**

**1999 – III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (1999-2003).**

**2001 – Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas.**

**2002 – Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.**

**2004 – IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2004-2008).**

## **Bibliografía.**

A continuación se proponen una serie de textos a los que puede ser útil acudir. Algunos de ellos han constituido la base sobre la que se han elaborado los contenidos expuestos; otros, amplían y profundizan los temas tratados.

- *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998 ([http://www.mujiresenred.net/glosario\\_genero.html](http://www.mujiresenred.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.
- Murillo 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 promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas.
- 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.